

CALIFICAREA FORȚEI DE MUNCĂ – FACTOR ESENȚIAL AL PRODUCTIVITĂȚII MUNCII

Paul Păcuraru, Emil Ciuntu

1. Obiectivele cercetării

Analizând activitatea desfășurată într-o serie de mari unități industriale, conducerea superioară de partid a subliniat, în repetate rînduri, că, alături de rezultatele deosebite obținute, persistă unele neajunsuri care trebuie eliminate și mai urgent. În acest sens tovarășul Nicolae Ceaușescu sublinia că „principalul decalaj dintre întreprinderile proprii și întreprinderile din țările dezvoltate din punct de vedere industrial nu este de dotare, de bază tehnico-materială ci de productivitate a muncii”¹.

Observația este valabilă și pentru Șantierul Naval Galați, unitate în care s-a desfășurat studiul nostru, care deși dispune de o bază tehnico-materială modernă este departe încă de a obține o productivitate similară cu productivitatea celor mai eficiente șantiere navale din lume. Deși, în perioada 1975–1980 indicele cu bază fixă a productivității a înregistrat o creștere continuă, indicele cu bază în lanț a fost în 1980 sub nivelul anului 1979, concomitent cu nerealizarea sa globală față de nivelul planificat al anului 1980.

Pentru acest motiv și avind în vedere sarcinile ce revin unității pentru creșterea productivității în actualul cincinal, ne-am propus realizarea unei cercetări care să permită descrierea și explicitarea situației existente și, totodată, intervenția eficientă, în cunoștință de cauză, pentru fundamentarea științifică a creșterii productivității muncii.

Dacă, aparent productivitatea muncii are o identitate strict economică, studiul factorilor ce influențează productivitatea arată inserția socialului la toate nivelele de analiză. Se poate menționa, aici, atât determinarea ei globală ca productivitate medie sau socială a muncii, cât și productivitatea echipei sau a muncitorului individual a cărui pondere este sensibil diferențiată după nivel de calificare, experiență, motivație, satisfacție, răspundere etc. De aceea, pentru ca analiza economică să depășească limitele unui steril formalism iar pentru ca cercetarea sociologică să transforme generalitatea discursului teoretic în măsuri eficiente se impune combinarea celor două modalități de analiză sub aspectul elementelor lor definitorii. Rezultatul sintezei operate de noi il

¹ Nicolae Ceaușescu, *Cuvântare la Adunarea generală a oamenilor muncii de la Întreprinderea 23 August*, București, Edit. politică, 1981, p. 17.

prezentăm în diagrama nr. 1, unde după cum se observă, cele peste 100 de variabile au fost grupate într-un număr de 14 module, din care unul de referință — productivitatea muncii. Celelalte module au fost agregate în trei dimensiuni specifice respectiv : a. dimensiunea socială a productivității cuprinzând modulele : potențial de muncă, tradiție familială

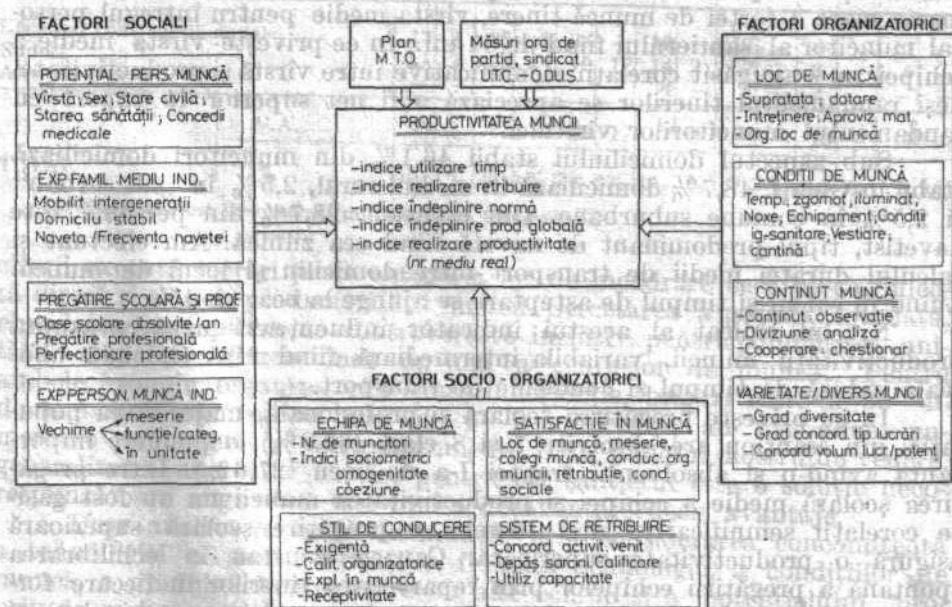


Diagrama 1

în mediu industrial, pregătirea școlară și profesională și experiența personală în mediul industrial ; b. dimensiunea organizatorică a productivității cu modulele : loc de muncă, condiții de muncă, conținutul și varietatea — diversitatea muncii ; c. dimensiunea socio-organizatorică la interferența factorilor sociali și organizatorici, cu modulele : echipa de muncă, stil de conducere, satisfacția în muncă și față de retribuirea muncii.

Separat a fost analizat rolul programelor anuale de creștere a productivității și al măsurilor luate în secțiile de producție de către organizații de partid, sindicat, UTC și ODUS pentru creșterea eficienței întregii activități*.

2. Rezultate

Cercetarea s-a desfășurat asupra unui eșantion format din 40 de echipe (271 muncitori) din secțiile de construcții corp navă, ceea ce reprezintă 7,3 % din efectivele secțiilor de corp și 4,1 % din efectivul mun-

* În metodologia cercetării o atenție deosebită s-a acordat conceperii unitare a modelului teoretic, grupele de variabile reținute corespunzând ipotezelor de lucru și corelațiilor de bază din analiza factorială. Un obiectiv distinct l-a constituit imbinarea analizei economice cu cercet-

citorilor santierului. În eșantion 84,8% au reprezentat-o bărbații, procent ce se regăsește și la nivelul unității. Pe grupe de vîrstă, 24,4% din subiecți au sub 20 de ani, 32,1% au între 21–25 ani, 23,2% între 26–30 ani, 7% între 31–35 ani, 1,8% între 36–40 ani, cîte 4% au între 41–45 ani, iar 1,9% au peste 50 de ani. O primă constatare este deci ponderea foarte mare a forței de muncă tinere, vîrstă medie pentru întregul personal muncitor al săntierului fiind de 31 ani. În ce privește vîrstă medie a echipei nu s-au găsit corelații semnificative între vîrstă și productivitate, deși randamentul tinerilor se apreciază a fi net superior în raport cu randamentul muncitorilor vîrstnici.

Sub aspectul domiciliului stabil 46,1% din muncitori domiciliază stabil în Galați, 48,7% domiciliază în mediul rural, 2,5% în „alt urban“ și 2,5% în comune suburbane. Din eșantion, 28,7% din personal este navetist, tipul predominant de navetă fiind cea zilnică. Am efectuat și calculul duratei medii de transport între domiciliu și locul de muncă. Luind în calcul și timpul de așteptare se ajunge la cca. 2h 15'.

Nivelul ridicat al acestui indicator influențează negativ asupra productivității muncii, variabila intermediară fiind fără indoială oboșeala indușă de timpul și condițiile de transport.

În ce privește pregătirea școlară și profesională, majoritatea populației din eșantion are absolutive 7 și 8 clase (60,8%), o pondere importantă avind-o și absolvenții treptei I-a de liceu (27,6%). Între pregătirea școlară medie a echipei și productivitatea muncii nu au fost găsite corelații semnificative deși teoretic o pregătire școlară superioară asigură o productivitate superioară. Cauzele constau în echilibrarea spontană a pregătirii echipelor prin repartizarea tinerilor în fiecare formăție (numărul de tineri fiind proporțional cu mărimea echipelor) și lipsa de interes a absolvenților de liceu pentru pregătirea și practicarea corespunzătoare a meseriei. La rîndul său această atitudine este produsă de „selectia negativă“ operată de producție, de aspirațiile confuze față de statusul de muncitor direct productiv precum și de o serie de lacune educaționale generate de „ideologia“ școlii orientată spre admiserea în facultate și nu spre încadrarea în producție. Opinia generală înregistrată în teren este însă faptul că forma cea mai eficientă de pregătire este școala profesională, absolvenții ei având, scurt timp după încadrare, o productivitate deosebită.

Ca ultime date de stratificare, prezentăm (în tabelul 1) distribuția subiecților pe sexe, meserii și categorii de calificare.

Numărul mare de muncitori tineri și vîrstă medie scăzută a muncitorilor din unitate se reflectă și asupra ponderii ridicate a muncitorilor de categoria a I-a și a II-a. Categoria de încadrare este o expresie a experienței și a nivelului de pregătire în meserie motiv pentru care, faptul că peste 54% din efectivul săntierului este încadrat în primele două categorii, readuce în prim plan problema organizării și repartizării muncii în formății de muncă. De regulă se apreciază însă că mun-

tarea sociologică, problemă pe care am soluționat-o prin utilizarea metodelor cantitative în paralel cu metodele qualitative de analiză. Principala etapă a demersului metodologic a constituit-o operaționalizarea conceptelor și gruparea indicatorilor în module semnificative. În final datele au fost prelucrate la Centrul de calcul al C.I.N. Galați.

Tabelul 1

Repartizarea subiecților pe sexe, meserii și categorii de eșantion

Categorie	0*		I		II		III		IV		V		VI	
	B	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B	F
Lăcașuși construcții navale	12	3	35	3	34	—	19	—	17	—	8	—	11	—
Sudori	11	2	28	14	19	17	14	2	7	—	3	—	5	—
Alte meserii	—	—	—	—	—	—	4	—	1	—	2	—	—	—
V.A., %	23	5	63	17	53	17	37	2	25	—	13	—	16	—
TOTAL	%		10,3%	29,5%	25,8%	14,2%	9,2%	4,7%	5,9%					

* Cu 0 au fost înregistrați muncitorii în formare.

citorii execută lucrări peste categoria lor de încadrare ceea ce se reflectă direct și asupra productivității muncii. Cercetarea a permis, totodată, elucidarea unei probleme controversate inclusiv pentru conducerea unității, respectiv dimensiunea optimă a echipelor de muncă. Pentru ambele formule organizatorice puse în discuție, brigăzi mari de 30–40 de muncitori sau echipe mici de 5–7 muncitori, au fost aduse numeroase argumente și contraargumente. Din punctul nostru de vedere, generalizarea unei soluții unice pentru tot șantierul este o soluție necorespunzătoare angrenind mai multe dezavantaje decât avantaje.

Doar analiza la locul de muncă, prin considerarea concomitentă a tehnologiei și particularităților fluxului tehnologic, a condițiilor de muncă, a gradului de cooperare cu alte echipe și a potențialului propriu de muncă, poate conduce la o soluție realistă în problema dimensionării optime a echipelor din diverse puncte de lucru.

În situații deosebite am propus conducerii șantierului luarea în considerare și a preferințelor interpersonale drept criteriu de reorganizare a echipelor de muncă. Un modul al cercetării a urmărit legătura dintre coeziunea formației și productivitatea muncii. În 30% din cazuri indicii de coeziune a echipelor* au avut valori sub 0,4 care aproape au obligat conducătorii locurilor de muncă să reorganizeze echipele în discuție.

Ultimele două module care ne-au reținut în mod deosebit atenția sunt cel al organizării locului de muncă și cel al condițiilor de muncă, specificul procesului de producție din sectorul naval imprimând o serie de aspecte particulare. Organizarea locului de muncă a fost exprimată prin 5 indicatori — suprafața de producție, dotarea cu S.D.V.-uri, întreținerea acestora, organizarea cu materiale a locului de muncă și organizarea propriu-zisă a procesului de producție. În punctajul de ansamblu doar 19% din muncitori au apreciat drept bună organizarea

* Formula de calcul a coeziunii echipei este concentrația interioară a preferințelor (conform A. Mihiu, *Sociometria*, București, Edit. politică, 1967, p. 298).

ținută de sarcinătorii de muncă pe echipe, se poate exprima la obiect și ca medie: măsură independentă valoarea unei echipe de producție și de productivitate.

$$CPI = \frac{Y}{N \times X}$$

activității, 31,6% au oscilat între „și bună și rea“, iar 49,3% au considerat-o necorespunzătoare sau total necorespunzătoare. Primul loc în aprecierile negative îl are dotarea cu S.D.V.-uri și utilaje, în continuare urmează suprafețe mici, înguste sau închise ale locurilor de muncă. Mari diferențe au rezultat și între ateliere ceea ce ne-a condus la stabilirea unor măsuri de ordin organizatoric îndeosebi pentru mărirea suprafețelor de producție. Separat au fost analizate condițiile de muncă. După prezentarea listei de control ergonomic s-a cerut fiecarui subiect din eșantion să aprecieze măsura în care cei 10 factori nominalizați — temperatură, zgromot, iluminat, noxe, echipament de protecție, condiții igienico-sanitare, vestiare, cantină, grupuri sociale, programul de lucru — deranjează sau stăjenesc desfășurarea normală a procesului de producție. Pe ansamblu, 23% apreciază condițiile drept bune, și foarte bune, 28% le consideră potrivite, iar 48% le consideră necorespunzătoare. Clasificind factorii care au înregistrat cele mai multe aprecieri negative pe primele locuri se situează grupurile sociale (71 p), masa la cantină (67 p) și zgromot (66 p).

Asamblarea finală a analizei economice cu cea sociologică s-a efectuat prin corelarea indicilor de sinteză a fiecarui modul cu indicele productivității muncii extras din modulul economic. Unele din rezultatele mai puțin scontate ale cercetării au constat în aceea că, desfășind modulul economic în elementele componente (timp, normă, retribuție, producție și productivitate), s-a constatat că între acești indicatori teoretic strict dependenți au apărut decalajele ce infirmau orice corelație*. Cu excepția corelației dintre indicele de utilizare a timpului de muncă și indicele productiv ($\rho = 0,744$) a corelației dintre indicele de realizare a normei și retribuție ($\rho = 0,61$) nu s-au identificat legături cit de cît semnificative între indicele de utilizare a timpului și indicele de îndeplinire a normei, între indicele de utilizare a timpului și indicele de realizare a retribuției, fiind surprinși de lipsa oricărei legături între indicele realizării producției și productivității și indicele retribuirii după cantitatea și calitatea muncii.

Evoluția tuturor acestor indicatori este autonomă din punct de vedere statistic. Cauza acestor fenomene este „dispariția“ sau inexistența planificării interne la nivelul echipelor, ultima verigă organizatorică pe care se repartizează cifrele de plan fiind atelierul. Prin urmare echipa nu are și un plan valoric ci doar lucrări de făcut iar preocuparea curentă a conducătorilor direcți nu este realizarea planului.

Intensitatea influențelor diverselor grupe de factori, exprimată prin indici de sinteză este prezentată în diagrama nr. 2.

După cum se poate observa cea mai puternică influență ($\rho = 0,74$) apare între indicele utilizării timpului de muncă de către fiecare formatie și productivitatea efectiv obținută de aceste echipe. Ca intensitate a influenței factorul timp este urmat de îndeplinirea de normă ($\rho = -0,57$) și de indicele satisfacției în muncă ($\rho = 0,56$). Rețin de asemenea atenția legăturile intense ale indicelui de sinteză a condițiilor de muncă, legături care iradiază asupra productivității muncii ($\rho = 0,5$), dar

* În calculă a fost utilizată formula $\rho = \frac{1 - 6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$

mai ales asupra satisfacției în muncă ($\rho = 0,72$) și asupra gradului de organizare a locului de muncă. În sens contrar se remarcă lipsa legăturii dintre aprecierea sistemului de retribuire și productivitatea muncii ($\rho = 0,23$), dintre stilul de conducere și formațiile de productivitate

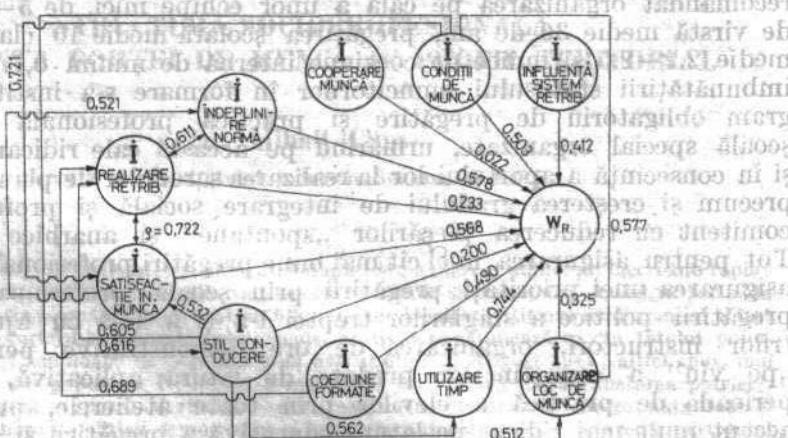


Diagrama 2

($\rho = 0,20$) ca și dintre gradul cooperării în muncă și indicele productivității muncii. Infirmarea ipotezelor s-a datorat în primul caz, faptului că retribuția se acordă în funcție de timp și de normă, dar și de producție și productivitate; în al doilea caz, tendinței generale de apreciere pozitivă a șefului; în fine, a lipsei legăturii dintre gradul de cooperare și productivitate, datorate faptului că muncitorii nu au putut aprecia cu exactitate nivelul și calitatea cooperării în muncă.

3. Concluzii și măsuri

Principala concluzie rezultată din cercetare este strinsă dependență dintre contextul socioorganizațional al muncii și eficiența economică. Practic s-a demonstrat că între echipe ce-și desfășoară activitatea în condiții de muncă și de dotare egale, apar însemnate diferențe de productivitate asociate întotdeauna cu diferențele de natură socio-organizațională. Așa cum ne așteptam productivitatea muncii este o caracteristică rezultativă progresivă, reușind să demonstrează multiplele legături care o condiționează. Important din punctul nostru de vedere a fost să arătăm existența acestor legături, să stabilim intensitatea legăturii dintre cei 90 de factori sintetizați în 17 indici și în consecință să ierarhizăm prioritățile acordate diverselor măsuri.

Prima direcție de acționare pe care am considerat-o necesară este revizuirea sistemului de planificare internă în sensul desfășurării acestuia pe toate nivelele organizatorice. Doar în acest fel, prin repartizarea sarcinilor de plan pe echipe, se poate aprecia la obiect și concret măsura îndeplinirii valorice a planului de producție și de productivitate.

O altă direcție de acțiune a constituit-o reorganizarea brigăzilor de muncă prin constituirea de echipe avind șefi de echipă direct productivi, avantajele derivate din soluția propusă fiind mai buna coordonare a muncii și utilizarea mai bună a timpului de lucru. S-a recomandat organizarea pe cală a unor echipe mici, de 5—6 muncitori, de vîrstă medie 30 de ani, pregătirea școlară medie 10 clase, categoria medie 2.2—2.5 și indice de coeziune internă de minim 0,7. În vederea îmbunătățirii statusului muncitorilor în formare s-a instituit un program obligatoriu de pregătire și practică profesională în ateliere-școală special organize, urmărind pe această cale ridicarea pregăririi și în consecință a aportului lor la realizarea sarcinilor de plan repartizate, precum și creșterea gradului de integrare socială și profesională concomitent cu reducerea plecărilor „spontane“ și anarchice din sănătă. Tot pentru asigurarea unei căi mai bune pregătiri profesionale s-a propus asigurarea unei priorități pregăririi prin școală profesională, întărirea pregăririi politice a stagiarilor treptei I-a și a II-a cu ajutorul maștrilor instructori, organizarea de ore demonstrative pentru legarea „pe viu“ a cunoștințelor predate de latura aplicativă, trecerea în perioada de practică a elevilor prin toate atelierele, punerea unui accent mult mai ridicat pe latura educativă a pregăririi și altele.

Deficiențele constatate pe linia organizării producției ne-au condus spre elaborarea unor programe speciale de dotare cu S.D.V.—uri, la propunerea unor comisii mixte de analiză a tuturor tehnologiilor cu consum ridicat de manoperă, la măsuri de organizare și asigurare a unei mai bune aprovizionări tehnico-materiale pe fiecare loc de muncă. Deși nu am avut în vedere latura utilizării capacitații de producție, cercetarea de teren ne-a permis găsirea unor propuneri de largire a spațiilor și suprafețelor de producție pe care conducederea unității le-a considerat viabile.

Multiplele „iradiieri“ ale condițiilor de muncă atât asupra ritmului de desfășurare a procesului de producție cât și asupra utilizării timpului, realizării normei și gradului de integrare ne-au condus spre o analiză amănunțită, pe factori și pe ateliere a tuturor posibilităților de ameliorare a acestora. A rezultat astfel un program detaliat de înlăturare, eliminare sau reducere a factorilor perturbatori pe de o parte, de asigurare a echipamentelor necesare și unui plus de securitate în muncă pe de altă parte.

Pentru unitate concluziile cercetării au demonstrat necesitatea efectuării permanente a unor asemenea cercetări, investigația științifică psihosocială și socioeconomică fiind singura cale care poate conduce la autentică valorificare a rezervelor interne cu caracter intensiv, ce contribuie la creșterea eficienței întregii activități.