

ORGANIZAREA RAȚIONALĂ A LOCURILOR DE MUNCĂ LA LUCRĂRILE DE ÎNȚREȚINERE-REPARAȚII-INVESTIȚII

CUPRINS

1. Introducere
2. Locul de muncă. Definiere. Elemente componente
3. Analiza elementelor componente ale locului de muncă
 - 3.1. Analiza mijloacelor de muncă
 - 3.1.1. Analiza mijloacelor de muncă de mare complexitate
 - 3.1.2. Analiza mijloacelor de muncă de mică mecanizare
 - 3.2. Analiza obiectelor muncii
 - 3.3. Analiza forței de muncă
 - 3.4. Analiza condițiilor generale de muncă
4. Etapele raționalizării organizării locului de muncă
 - 4.1. Selectarea locului de muncă supus raționalizării
 - 4.2. Cunoașterea organizării existente
 - 4.3. Analiza critică a organizării existente
 - 4.4. Proiectarea și aplicarea noii organizări

Anexa. Listă de control (checklist)

1. INTRODUCERE

Scopul pe care trebuie să și-l propună conducătorul unui proces de producție este de a realiza o organizare rațională a locurilor de muncă din subordine.

Lucrarea își propune o *grupare sistematică* a principalelor elemente care concură la realizarea unui loc de muncă organizat rațional, cu elemente concrete privind activitățile de întreținere, re tehnologizare, realizare de lucrări noi.

Se tratează organizarea locului de muncă, atât ca o componentă a atribuțiilor conducătorilor nemijlociți ai proceselor de producție (maiștri), cât și ca o modalitate de creștere a productivității muncii, deci de reducere a duratei realizării lucrărilor și de sporire a eficienței economice a activităților .

Informațiile cuprinse în lucrare se grupează în jurul a câtorva aspecte:

- *definirea unui loc de muncă;*
- *identificarea elementelor componente ale acestuia;*
- *stabilirea factorilor de influență și a măsurilor ce pot conduce la o organizare rațională a lui.*

Desigur, lucrarea se adresează cu prioritate maiștrilor, dar apreciem că elementele cuprinse în ea sunt utile și conducătorilor ierarhici ai acestora, inginerilor și tehnicienilor din execuție sau proiectare (tehnologică).

Un conducător se poate afla în două tipuri de situații:

- când are sarcina să *realizeze o lucrare cu caracter de noutate* pentru formația sa și atunci el trebuie să proiecteze modul de organizare a execuției;
- când execută în mod curent unele tipuri de lucrări, și atunci își propune să *îmbunătățească organizarea existentă.*

Ce obiective trebuie să aibă el în vedere ?

Acestea se pot defini astfel:

- să fie folosită în mod eficient forța de muncă, deci să crească productivitatea acesteia;
- să fie folosite optim mijloacele de muncă, acest lucru reflectându-se direct în reducerea costurilor producției;
- să facă munca mai confortabilă prin:
 - reducerea efortului fizic;
 - îmbunătățirea condițiilor de efectuare a acesteia;
 - imprimarea unui caracter mai uman relației om-muncă.

Acest din urmă obiectiv devine și mai important pe măsură ce vârsta limită pentru pensionare crește și se dorește ca pe durata cât salariatul este în activitate să dovedească și capacitate fizică și intelectuală în realizarea sarcinilor. În plus, adesea contractul colectiv de muncă protejează salariații peste 50 ani (femei) sau 55 ani (bărbați) față de desfacerea contractului de muncă.

- să gândească măsuri care sunt compatibile cu resursele unității, deci cu șanse de aplicare.

O acțiune coordonată la nivelul filialelor, al secțiilor, pentru organizarea rațională a locurilor de muncă, poate conduce, prin însumarea rezultatelor obținute la nivelul fiecăreia, la efecte semnificative pe ansamblu. Pentru aceasta, un rol deosebit îl au nu numai

conducătorii proceselor de producție, dar și sugestiile, propunerile făcute de salariați (este o practică permanentă în întreprinderile japoneze).

Un alt aspect, deloc neglijabil, este legat de evoluția organizării sindicatelor care, dacă într-o primă etapă au avut ca obiective prioritare problemele salariale, într-un viitor apropiat se vor concentra și pe alte probleme, printre care cerințele adresate administrației referitoare la îmbunătățirea condițiilor de muncă, la dotarea corespunzătoare pentru realizarea unei munci eficiente.

2. LOCUL DE MUNCĂ - DEFINIRE, ELEMENTE COMPONENTE

Locul de muncă reprezintă o zonă (spațiu, teritoriu) înzestrată cu tot ce este necesar (mașini, scule, materiale, piese etc.) pentru realizarea unei lucrări sau a unui complex de lucrări de către un executant individual sau colectiv (echipa).

Procesele de producție sunt destul de diferite între ele ca scop (întreținere, reparație, re tehnologizare, obiectiv nou), ca tehnologie (execuție prin prelucrări mecanice, sudură, lăcătușerie, etc) sau ca teritoriu de desfășurare (pe o suprafață restrânsă - locul de muncă al strungarului, pe o zonă mai mare - reparația unui perete al cazanului sau revizia/reparația unei stații de transformare, pe faze întinse - reparația unei linii electrice, execuția unui baraj etc.)

Cu toate aceste diferențe și particularități, fiecărui loc de muncă îi sunt specifice patru *elemente componente*:

- **mijloacele de muncă**, compuse din totalitatea instrumentelor care se interpun între om și obiectul muncii; aceste mijloace pot fi de o complexitate mai mare (mașini unelte, instalații de ridicat, mașini de transport etc.) sau mai redusă (scule universale, scule și dispozitive specifice tehnologiei, aparate de măsurat și control etc.);
- **obiectele muncii**, respectiv componenta asupra căreia se acționează pentru a-i schimba forma, performanțele etc.; obiecte ale muncii pot fi: o bucată de material pe care un strungar o transformă într-o piesă, un reductor căruia un lăcătuș îi înlocuiește piesele uzate, un complex de materiale - beton, oțel beton, confecții metalice - care pot fi transformate într-un baraj etc.;
- **forța de muncă**, cea care prin intermediul mijloacelor de muncă acționează asupra obiectelor muncii pentru a se atinge scopul propus într-un anumit loc de muncă; forța de muncă poate fi mai mult sau mai puțin calificată, compusă din unul sau mai mulți executanți, de aceeași meserie sau cu meserii diferite;
- **condițiile generale de muncă**, definite de acele caracteristici pe care le impune o bună desfășurare a muncii (iluminat, temperatură, zgomot, prevenirea riscurilor de accidente etc.).

3. ANALIZA ELEMENTELOR COMPONENTE ALE LOCULUI DE MUNCĂ

3.1. Analiza mijloacelor de muncă

3.1.1. Analiza mijloacelor de muncă de mare complexitate (mecanizare)

Mijloacele de muncă de mare complexitate sau, în unele situații, marea mecanizare au un rol determinant în procesele de producție (de exemplu un strung, un transformator de sudură, un pod rulant, o automacara etc.).

Prezența acestora la un loc de muncă presupune analiza următoarelor aspecte : *dotarea locului de muncă, amplasarea utilajelor, alimentarea cu energie, menținerea utilajelor în stare de funcțiune, stabilirea traseelor de deplasare, calitatea utilajelor.*

- **Dotarea locului de muncă.** Un nivel de productivitate sporit presupune și o dotare cu utilaje performante (pentru producție) sau o mecanizare complexă (pentru reparații, lucrări noi etc.).

Analiza dotării trebuie făcută ținând seama de:

- natura operațiilor de executat la locul de muncă;
- dotarea existentă și posibilitățile de suplimentare (ca număr, tip, performanțe);
- volumul lucrărilor de realizat (frecvența utilizării, gradul de încărcare etc.);
- costurile pe care le presupune o înlocuire a dotării actuale sau o completare a acesteia, sub aspectul investiției inițiale și al costurilor de exploatare și întreținere.

Desigur, valorile mașinilor, instalațiilor sunt astăzi semnificative, iar resursele de finanțare limitate; cu toate acestea, calculele economice pot demonstra oportunitatea acțiunilor (înlocuire, completare chiar în condițiile obținerii de surse prin creditare și cu dobânzi mari).

- **Amplasarea utilajelor.** Analiza trebuie să se refere la:
 - folosirea economică a suprafeței atelierelor, terenului etc.;
 - existența spațiilor pentru efectuarea întreținerii și reparațiilor;
 - asigurarea spațiilor impuse de securitatea muncii, norme ISCIR etc.;
 - desfășurarea comodă și fără riscuri a procesului de producție (de ex.: vizibilitate pentru cei care le manevrează, sisteme de comunicații etc.);
 - satisfacerea întregii zone a locului de muncă unde procesul tehnologic impune utilizarea lor (de ex.: nu este permisă amplasarea unor instalații de ridicat dezaxate față de utilajele ce ar trebui manevrate sau a căror deplasare nu satisface execuția lucrărilor în punctele extreme).
- **Alimentarea cu energie.** Sursele frecvente de energie sunt de natură electrică, dar pot fi și combustibili (pentru mijloace de transport, automacarale, buldozere etc.) sau aer comprimat (pentru lucrări sub apă, în subteran etc.). Alimentarea cu energie presupune asigurarea unei surse corespunzătoare atât din punct de vedere calitativ (tensiune, tip de combustibil, presiune a aerului comprimat) cât și cantitativ (putere, masă, debit).
- **Menținerea utilajelor în stare de funcțiune.** Dotarea existentă sau de viitor impune luarea măsurilor adecvate de mentenanță:
 - stabilirea operațiilor de întreținere, a personalului executant și a materialelor necesare;
 - existența formațiilor pentru realizarea reviziilor tehnice, a reparațiilor planificate și a celor accidentale;

- un sistem de coordonare a activităților între cei care utilizează mijloacele și cei care le întrețin sau le repară (planificarea reviziilor, a reparațiilor, emiterea comenzilor, stabilirea imobilizărilor și a cheltuielilor etc.).
- **Stabilirea traseelor de deplasare.** Aceasta se referă la utilajele deplasabile pe drumuri de acces (mijloace de transport, automacarale, electrocare, motostivuitoare etc.). Analiza vizează alegerea traseelor nepericuloase și mai scurte (economice), a locurilor de parcare, de alimentare cu carburanți etc.
- **Calitatea utilajelor.** Aceasta poate fi privită din mai multe puncte de vedere:
 - al asigurării unei anumite disponibilități (opriri planificate sau accidentale în anumite limite);
 - al asigurării unui climat ergonomic pentru personalul ce deservește utilajul sau mașina, dar și pentru cel care se află în zona de lucru (nivel de noxe, zgomot etc.).

3.1.2. Analiza mijloacelor de muncă de mică mecanizare

Fiecărei meserii și fiecărui gen de lucrare îi sunt specifice anumite scule, dispozitive, aparate (numite adesea și *mijloace de mică mecanizare*). Analiza acestora la un loc de muncă se referă la: *înzestrarea cu scule, dispozitive și aparate, depozitarea sculelor, concepția și construcția sculelor /dispozitivelor.*

- **Înzestrarea cu scule, dispozitive, aparate.** Acesta este un element esențial al analizei, deoarece practica demonstrează numeroase abateri de la o dotare corespunzătoare pentru operațiile de executat (lipsa de scule/dispozitive și aplicarea de metode de lucru improvizate, dotare uzată moral sau fizic). Analiza dotării trebuie să țină seama de lucrările de executat și de frecvența lor (ultimul aspect influențează numărul de scule de același tip). Trebuie analizate și aspectele conexe: sursele de alimentare cu energie (electrică, pneumatică, combustibil) și sistemul de întreținere și reparație.
- **Depozitarea sculelor.** Situațiile sunt diverse: scule păstrate de fiecare salariat, scule comune echipelor, scule păstrate și distribuite de magazii ale secțiilor. O problemă comună este legată de securitatea sculelor (multiplele utilizări și în afara unității fac posibilă înstrăinarea lor). Este necesară asigurarea unor condiții materiale specifice de depozitare.
- **Concepția și construcția sculelor/dispozitivelor.** Analiza trebuie să conducă la concluzii clare privind utilizarea lejeră a lor și în condiții lipsite de riscuri de accidente.

3.2. Analiza obiectelor muncii

În activitățile de reparații mai ales, în centralele electrice, dar și pentru lucrările de investiții, volumul de obiecte ale muncii este semnificativ. Asigurarea lor la locul de muncă pentru procesul de producție comportă un consum mare de timp pentru manipulări, precum și existența mijloacelor de mecanizare pentru ridicat și transportat.

Analiza se referă la câteva aspecte:

- **aprovizionarea corespunzătoare a locului de muncă**, ce presupune:
 - determinarea specificației de sortimente necesare lucrărilor;
 - stabilirea cantităților pentru fiecare sortiment;

- identificarea momentelor de aprovizionare (pentru lucrările cu durată mai mare), din considerente economice (blocarea unor fonduri cât mai reduse) și de depozitare;
- **aducerea și depozitarea la locul de muncă**, analiză care se referă la:
 - stabilirea mijloacelor de ridicare și transport;
 - folosirea de accesorii: palete, containere etc.;
 - organizarea depozitării la locul de muncă (folosirea rațională a spațiilor, număr minim de manipulări etc.);
- **degajarea locului de muncă**, respectiv evacuarea produselor realizate (în cazul atelierelor de confecții, reparații de subansambluri) și a deșeurilor (piese uzate, alte materiale).

3.3. Analiza forței de muncă

Forța de muncă trebuie privită ca totalitatea capacităților fizice și intelectuale ale executanților. Analiza include următoarele aspecte:

- **numărul de lucrători și structura pe meserii** (pentru locurile de muncă ce implică participarea mai multor executanți, a unei echipe); ele se determină pe baza consumului de muncă normat, a duratei impuse pentru realizarea lucrării, a spațiului de lucru, a procedurilor tehnologice folosite și a succesiunii acestora;
- **nivelul de calificare al executanților**, care trebuie corelat cu complexitatea lucrărilor de realizat; pentru a satisface acest deziderat este necesară o apreciere a nivelului de calificare impus de lucrare și o caracterizare a lucrărilor pe care le poate executa un salariat încadrat într-o meserie și aflat la un nivel de salarizare;
- **capacitatea fizică și psihică de muncă**; trebuie realizată o corelare între efortul fizic impus de lucrare și capacitățile fizice ale executanților; totodată trebuie avute în vedere unele particularități psihice impuse de anumite lucrări (execuție la înălțime sau în spații înguste, grad mare de periculozitate etc.);
Precizare. Pentru multe locuri de muncă se impune, pe lângă controlul medical periodic, și testarea psihologică.
- **stabilirea sarcinilor de lucru pentru fiecare executant**; sarcinile fiecărui executant derivă dintr-o fișă tehnologică sau, mai nou, dintr-o procedură operațională.
Precizare. Pentru folosirea rațională a timpului de lucru, fiecare executant trebuie să știe ce are de realizat în strânsă coordonare cu acțiunile celorlalți componenți ai echipei.
- **metoda de muncă practică**; pentru îmbunătățirea metodei de muncă se utilizează tehnicile puse la dispoziție de studiul metodelor de muncă (componentă a studiului muncii); printre acestea menționăm:
 - › **analiza detaliată a procesului de producție**, care implică descompunerea unei lucrări în faze: de transformare, de transport, de control, de așteptare, de depozitare; prin interpretarea critică a situației existente pot rezulta:
 - reducerea unor faze de transport;
 - eliminarea unor așteptări;
 - cumularea unor operații la transformare;
 - › **analiza executantului colectiv (echipa)**, metodă prin care, printr-o înregistrare în timp a activităților fiecărui executant, se pot trage concluzii privind:
 - gradul de ocupare (folosirea fondului de timp) pentru fiecare executant;

- diferențele de încărcare între executanți;
 - intervalele de timp nefolosite;
- depistând cauzele care duc la o utilizare necorespunzătoare a fondului de timp, se pot stabili măsuri în consecință;
- **analiza sistemului executant - mașină**, când în procesul de producție există acest cuplu (de exemplu: strungar - strung; mașinist - buldozer etc.); această analiză dă informații cu privire la stagnările din procesul de producție și la cauzele lor (defecțiuni ale mașinii, intervenție greoaie pentru remediere, nepregătirea sculelor dispozitivelor de către executant etc.).

3.4. Analiza condițiilor generale de muncă

Imaginea locului de muncă trebuie completată și cu acele condiții de ordin general care pot conduce la realizarea lucrărilor (pentru care elementele expuse mai înainte sunt rezolvate) cu o productivitate mai bună sau mai slabă. Aceste condiții generale se referă la:

- **factori de ambianță fizică:** iluminat, microclimat (temperatură, umiditate etc.), zgomot, factori meteorologici etc.; din analiza acestor factori rezultă măsuri ca: îmbunătățirea iluminatului local, echipament de protecție deosebit etc.;
- **factori de ambianță psihică:** colorit, muzică, climat de muncă; dacă pentru tipul de activitate în care se desfășoară coloritul și muzica nu sunt de luat în discuție, în schimb analizei relațiilor de muncă dintre executanți și dintre aceștia și șefi merită să i se acorde atenție;
- **factori igienico-sanitari:** condițiile pentru schimbarea ținutei (strada-lucru), pentru servirea mesei, pentru igiena corporală, grupuri sanitare etc.;
- **factori de risc:** analiza riscurilor ce pot apărea la executarea lucrărilor specifice locului de muncă trebuie să conducă la măsurile necesare pentru a preîntâmpina posibilele accidente de muncă: măsuri de natură organizatorică (de ex. întocmirea documentelor și respectarea riguroasă a regulilor pentru admiterea la lucru în instalații), de natură tehnică (de ex. folosirea dispozitivelor de scurtcircuit), de natură educațională (de ex. instruirea salariaților înainte de a începe lucrarea).

4. ETAPELE RAȚIONALIZĂRII ORGANIZĂRII LOCULUI DE MUNCĂ

Fiecare conducător are în subordine mai multe locuri de muncă, a căror organizare pune probleme diferite (unele comportă volum mare de muncă, altele presupun condiții grele, riscuri de accidente etc.)

În acțiunea sa de raționalizare a organizării locurilor de muncă pe care le conduce se impune parcurgerea mai multor etape.

4.1. Selectarea locului de muncă supus raționalizării

În cadrul unei secții (șantier), a unui atelier (lot) există o multitudine de locuri de muncă. Într-un program de raționalizare a organizării lor trebuie stabilită a ordine a priorităților. Pentru aceasta se pot lua în considerație următoarele criterii:

- **de ordin economic:** locuri de muncă ce pot genera ștrangulări într-un flux al producției, locuri de muncă unde este necesar consum mare de manoperă (slab

mecanizate), locuri de muncă cu întreruperi frecvente ale muncii (slaba organizare) sau unde se aplică metode vechi de muncă;

- **de ordin tehnic:** locuri de muncă la care au survenit schimbări ale tehnologiei și dotării;
- **de ordin social:** locuri de muncă unde condițiile sunt deosebit de grele (efort fizic mare, microclimat special etc.), locuri de muncă unde se produc frecvente accidente de muncă, cu fluctuație mare de personal sau acolo unde nu se îndeplinesc normele de muncă (de acord sau regie).

4.2. Cunoașterea organizării existente

Pentru locul de muncă supus raționalizării, șeful ierarhic al aceluși loc de muncă (de ex. maistrul) prezintă în detaliu elementele componente ale acestuia (vezi cap.3).

Ca modalități de prezentare se folosesc:

- schița de amplasare a diferitelor elemente;
- graficul detaliat al procesului de producție;
- graficul executantului (individual, colectiv, executant - mașină);
- grafice de circulație (a materialelor, a executanților) etc.

4.3. Analiza critică a organizării existente

Această etapă constă în depistarea acelor componente ale locului de muncă analizat care prezintă deficiențe.

Pentru a ușura munca celui care face analiza, se poate folosi o *listă de control* ("checklist" - vezi anexa).

Se recomandă totodată și folosirea pentru analiză a *metodei interogative*. Metoda presupune analiza, pentru orice lucrare, a celor cinci componente: obiectul lucrării, executantul, locul, momentul și modul în care se execută.

Metoda se bazează pe trei seturi de întrebări care se referă la cele cinci componente amintite.

Întrebările vizează constatarea, analiza critică și îmbunătățirile ce se pot aduce.

Întrebările de **constatare** sunt următoarele: *ce? cine? unde? când? cum?*, cele de **analiză** sunt: *de ce? de ce acest executant? de ce în acest loc? de ce în acest moment? de ce în acest mod?*, cele de **îmbunătățire** sunt: *se poate face și altceva? poate fi făcut de altcineva? se poate face în alt loc? în ce moment? sau în alt mod?*

Concluziile analizei se pot referi la: eliminarea operației sau combinarea ei cu altă operație, schimbarea executantului, a locului, momentului și a modului de execuție.

Analiza critică trebuie să se finalizeze cu un pachet de măsuri, cu aplicare imediată sau de viitor (dotări, documentații etc.).

4.4. Proiectarea și aplicarea noii organizări

Integrarea măsurilor de îmbunătățire în organizarea existentă va conduce la derularea operațiilor (lucrărilor) într-o nouă variantă, care se pune în practică imediat sau eșalonat și care trebuie însușită de executanți. Noutatea se poate referi la aspecte variate ca: schimbarea numărului și structurii executanților (ca meserie și nivel de calificare) modificarea dotării, a metodei de lucru, a ordinii operațiilor, a repartizării sarcinilor pe membrii echipei, a executării prealabile a unor operații (confecționarea unor componente etc.), modificarea spațiilor de depozitare, a traseelor de mișcare etc.

Observație. După definirea noii organizări, inclusiv a unor corecții rezultate din practică, se impune și a nouă măsurare a consumului de muncă.

BIBLIOGRAFIE

1. Ministerul Muncii - *Studiul muncii, vol.I-VIII*. Ed.Tehnică,1973
2. Cârlan, M. - *Studiul muncii(broșura CFP - simbol Nt 1-1)*

Lista de control (CHECKLIST) pentru aprecierea organizării unui loc de muncă

Anexa

Nr. crt.	Intrebarea	Constatarea			Propuneri de îmbunătățire
		da	nu	nu este cazul	
0	1	2	3	4	5
	I.MIJLOACE DE MUNCĂ				
1.	Operațiile sunt suficient mecanizate?				
2.	Dotarea existentă are performanțele impuse de procesul tehnologic?				
3.	Numărul de utilaje satisface necesitățile?				
4.	Care este gradul de folosire a dotării existente și care sunt cauzele utilizării incomplete? Costurile determinate de dotare sunt acceptabile?				
5.	Amplasarea utilajelor satisface cerințele procesului de producție?				
6.	Amplasarea utilajelor creează dificultăți de întreținere, reparații?				
7.	În cazul unor mijloace de transportat/ridicat, traseele de mișcare sunt cele mai economice?				
8.	Există un sistem de întreținere și reparație a utilajelor?				
9.	Alimentarea cu energie este mulțumitoare?				
10.	Sunt uzate fizic sau moral?				
11.	Privind dotarea cu scule-dispozitive:				
12.	- sunt prevăzute de tehnologie? - sunt asigurate conform prevederilor? - care sunt improvizațiile ce se fac? Există un sistem de întreținere și reparare a sculelor și dispozitivelor?				
13.	Există surse de alimentare cu energie pentru scule/dispozitive?				
14.	Este asigurată depozitarea sculelor la terminarea programului de muncă?				
15.	Pentru dispozitivele unicat există o persoană care decide distribuția?				
16.	Sculele pe care le utilizați oferă o utilizare fără riscuri de accidente?				
17.	Sculele pe care le utilizați oferă utilizatorilor comoditate în manipulare, acționare?				
18.					

0	1	2	3	4	5
19.	Există o normare a duratei de utilizare a sculelor? Este posibilă încadrarea în această durată?				
	2. OBIECTELE MUNCII				
20.	Asigurarea locului de muncă cu materiale, piese se face: - la începutul lucrării? - eșalonat? - fără nici o ordine?				
21.	Cât timp se pierde (procentual) din lipsa de materiale?				
22.	Există formații specializate care asigură aducerea materialelor la locul de muncă?				
23.	Sunt condiții de depozitare a materialelor la locul de muncă?				
24.	Care este nivelul de mecanizare în activitatea de manipulare a materialelor?				
25.	Sunt folosite accesorii, precum containere, palete?				
26.	Se fac manipulări repetate, nejustificate pentru materiale?				
27.	Este organizată depozitarea și sortarea deșeurilor?				
	3. FORȚA DE MUNCĂ				
28.	Numărul și structura pe meserii sunt judicios stabilite?				
29.	Este corelată complexitatea lucrărilor cu nivelul de calificare al executanților?				
30.	Cum se face această corelare când pentru o meserie există 3-5 categorii de lucrători (complexitate) și pentru fiecare sunt 7- 13 clase de salarizare?				
31.	Cum se realizează compatibilitatea între soliciările fizice cerute de lucrare și starea fizică și de sănătate a executanților?				
32.	Există lucrări speciale care necesită o testare psihologică a executanților?				
33.	Știe fiecare executant (în cazul unei echipe) ce are de făcut?				
34.	Se coordonează satisfăcător intervențiile componenților echipei?				

0	1	2	3	4	5
35.	Se pot face schimbări: - în conținutul operațiilor? - în locul și momentul execuției? - în modul de execuție?				
36.	Neutilizarea completă a fondului de timp este datorată: - indiscipliniei executanților? - lipsei materialelor, sculelor? - necorelării cu alte formații? - defectării mijloacelor de muncă?				
37.	Normele de muncă reflectă consumul real de muncă?				
	4. CONDIȚIILE GENERALE DE MUNCĂ				
38.	Sunt asigurate condițiile de iluminat la locul de muncă?				
39.	Se asigură echipamentul de protecție adecvat condițiilor de lucru?				
40.	Sunt noxe la locul de muncă și mijloace de diminuare a lor?				
41.	Sunt condiții de igienă legate de pregătirea pentru masă, pentru lucru/stradă?				
42.	Sunt mulțumitoare condițiile pentru servirea mesei?				
43.	Relațiile dintre membrii echipei sunt de cooperare, colegiale?				
44.	Dar relațiile dintre echipa și șefi sau alte formații (de exploatare sau cu alte meserii complementare)?				
45.	Se cunosc riscurile locului de muncă ce se pot transforma în accidente de muncă?				
46.	Pentru a nu avea loc accidente de muncă, sunt luate toate măsurile: - de natură organizatorică? - de natură tehnică? - de natură educațională (instruire)?				
47.	Accidentele produse se pot pune în seama: - executanților? - șefilor? - unor defecte ascunse ale materialelor sau ale utilajelor?				