

Metodologia studiului fluctuației forței de muncă

dr. Petru Cristea

1. Conceptul de fluctuație

În ultimul deceniu mișcarea forței de muncă din industrie a constituit obiectul a numeroase cercetări sociologice. Rațiuni de ordin economic, demografic, social, cultural au impus investigarea diferitelor tipuri, forme și cauze ale mobilității lucrătorilor din întreprinderi, ramuri economice, sectoare de activitate.

Este îndeobște cunoscut că mobilitatea forței de muncă într-o țară ca a noastră — cu un ritm de industrializare intens și cu o agricultură aflată într-un continuu proces de modernizare — este un fenomen obiectiv, necesar, determinat de însăși amploarea și profunzimea transformărilor economice și sociale. În același timp, trebuie subliniat că nu toate deplasările forței de muncă sînt necesare pentru unitățile economice și industriale și, în ultimă instanță, ele afectează negativ chiar factorul uman. De aceea, apar necesare măsuri de stăvilire a fluctuației lucrătorilor, definită diferit și deseori contradictoriu, de către numeroși autori, cei mai mulți dintre ei punînd accent pe consecințele ei negative în raport cu diverse structuri ale sistemului social.

Intrucît s-a scris mult pe această temă * fără a se ajunge la o definiție asupra fluctuației unanim acceptată, în acest stadiu nu ne propunem formularea altei definiții, ci ne vom opri doar asupra unor considerente de ordin metodologic.

În general, toți cei care fac cercetări pe această temă se izbesc încă de la început de dificultatea definirii fluctuației, întrucît de definiția formulată depinde considerarea populației cercetate care va fi inclusă în categoria fluctuanților. În acest caz, ce trebuie să facă cercetătorul care a studiat un număr mare de articole, studii sau cărți consacrate fluctuației, fără să fi găsit o definiție acceptată de mai mulți autori, în principiu, mai puțin criticabilă?

Inexistența unei definiții unanim acceptate îl poate duce pe cercetător în ipostaza, fie de a adera la una din definițiile criticate, fie de a elabora o definiție proprie, probabil, la fel de criticabilă. De aceea mai importantă decît definiția logică formală este posibilitatea de formulare a unei definiții operaționale, prin precizarea sistemului de variabile și indicatori care definesc și măsoară elementele fluctuației.

Se știe că pentru conducerea majorității întreprinderilor prin fluctuație se înțelege mișcarea globală a forței de muncă, cvasitotalitatea „intrărilor” și „ieșirilor” de personal, pe luni, trimestre, ani. Cercetătorul nu poate accepta o asemenea definiție luată din arsenalul cunoașterii comune. Stabilind o definiție operațională el trebuie să precizeze: *cine și de ce este inclus în categoria fluctuanților?*

* Honorina Cazacu și colab., *Factori sociali ai productivității muncii*, București, Edit. Academiei, 1970; Maria Popescu și colab., *Resurse umane ale întreprinderii*, București, Edit. politică, 1971; Miron Constantinescu și colab., *Procesul de urbanizare în România — Zona Brașov*, Edit. politică, 1970; H. Cazacu și colab., *Manifest și latent în mobilitatea interuzinală a forței de muncă. Analiza structurii latente*, „Viitorul social”, nr. 4, 1976; Idem, *Fluctuația forței de muncă într-o centrală industrială*, „Viitorul social”, nr. 2, 1976; N. Radu-Rădulescu, *Forța de muncă. Stabilitate-instabilitate*, București, Edit. științifică și enciclopedică, 1977.

O întreprindere nou construită pentru a intra în funcțiune are nevoie, de pildă, de un număr de lucrători calificați. Aceștia sînt de regulă, aduși de la alte întreprinderi - de profil ale aceleiași centrale, ramuri industriale etc.

Pentru astfel de întreprinderi noi, ministerele de resort, centralele industriale stabilesc din vreme, necesarul forței de muncă calificată și necalificată, pentru început și pentru etapele următoare. Întreprinderile care urmează a furniza muncitori calificați (temporar sau definitiv) stabilesc din timp care lucrători și la ce dată urmează să plece, luîndu-și măsurile necesare de înlocuire a celor care urmează a fi transferați în interesul serviciului. Rezultă de aici, că cel puțin aceștia nu trebuie și nu pot fi incluși în categoria fluctuanților. Plecările obiectiv necesare și previzibile din întreprindere nu pot fi incluse în conceptul de fluctuație. Împotriva acestor mișcări ale forței de muncă nu se poate acționa întrucît ar fi contrar intereselor statului, economiei naționale și individului.

Mișcările de forță de muncă realizate prin extinderea sau restrîngerea activităților și în consecință, creșterea sau diminuarea necesarului de personal, de asemenea nu pot fi considerate fluctuație.

Eliminînd aceste categorii de lucrători din sfera conceptului de fluctuație, trebuie să vedem care sînt celelalte forme de mișcare din întreprinderi. În primul rînd, - avem în vedere - desfacerea de contracte de muncă pentru diferite motive (absențe nemotivate, neîndeplinirea sarcinilor de producție, încălcarea normelor de muncă, infracțiuni, abateri grave). În al doilea rînd, fluctuația include pe cei care pleacă prin lichidare din întreprindere. Într-o situație similară pot fi și cei care, găsindu-și alt loc de muncă, obțin, la cerere, transferul, fără ca întreprinderea să-și fi luat din timp măsurile necesare pentru înlocuirea lor. De la o unitate la alta mai apar și alte motive care determină mișcări ale personalului, imprevizibile pentru întreprindere.

Unii autori încercînd să definească fluctuația introduc criteriul *schimbării repetate a locului de muncă, a întreprinderilor*. Acest criteriu nu ni se pare demn de luat în seamă pentru că *ruia* ocupațională, respectiv a unităților economice, poate fi foarte bogată pentru unii, săracă sau nulă pentru alții. Individul considerat fluctuant se poate afla la finalul sau la începutul rutei sale ocupaționale.

2. Etape în cercetarea fluctuației forței de muncă

a. Într-o primă etapă de evoluție a cercetărilor de sociologie industrială - la noi în țară pentru deceniul al 7-lea al secolului nostru, în lucrările și studiile apărute, fluctuația era tratată, mai ales, din perspectiva implicațiilor sale negative pentru întreprindere. Era o abordare simplistă, puțin nuanțată, determinată de necesitatea întreprinderilor de a-și asigura o mai mare stabilitate a lucrătorilor. Pentru această etapă, s-a realizat o inventariere a factorilor economici și sociali, de ordin mai mult sau mai puțin general, care determină fluctuația.

b. După anii '70 s-a procedat la o analiză mai viguroasă a conceptului de fluctuație, relevîndu-se dificultățile de definire a acesteia, dificultăți care nu au fost depășite nici pînă în prezent. S-a relevat interferența dintre fluctuație și mobilitatea profesională ca și imposibilitatea delimitării lor riguroase. Totodată, s-au studiat implicațiile economice și sociale ale fluctuației, considerîndu-se că acestea nu sînt numai de ordin negativ. S-a subliniat că este necesară luarea în considerare a consecințelor fluctuației nu numai asupra întreprinderii ci și asupra industriei, economiei naționale, în ultimă instanță, chiar și asupra individului în cauză. S-a arătat că ceea ce reprezintă pierdere pentru o întreprindere, prin fluctuație, poate constitui un câștig pentru alte unități economice astfel că luate la scara întregii economii, pierderile și câștigurile se compensează.

Din perspectiva individului, fluctuația poate avea consecințe negative ca și părți pozitive. *Negative* atunci cînd acesta peregrinează de la o ocupație la alta, de la o unitate economică la alta fără a se califica și a obține performanțe profesionale ridicate într-o anumită meserie. Cercetările efectuate au relevat faptul că un număr destul de mare de muncitori schimbă adeseori ocupații care cer calificare cu altele necalificate, aflîndu-se, după o rută profesională bogată și o activitate de 8-10 ani de zile, în situația unor începători într-o meserie (ca nivel de calificare, retribuție, status). *Pozitive* în raport cu alte variabile (apropiere de casă, satisfacție în meserie etc.). În general, orientarea - și mai ales selecția - profesională nu-i poate cuprinde pe toți cei ce se încadrează în muncă și învață o meserie. Pentru un mare număr de tineri alegerea meseriei se face la întîmplare sub influența prietenilor, rudelor, consătenilor (pentru cei de la sat). Alteori sînt influențe de ordin conjunctural, alegerea profesiei nu are

nimic comun cu aptitudinile, înclinațiile tinerilor. Atunci, cînd în mod întîmplător există o corespondență între ele sau cel puțin nu există discordanțe, contraindicații, tînărul se poate califica și stabili la prima meserie aleasă și la primul său loc de muncă. Altfel, părăsirea ocupației și orientarea către altă profesie este explicabilă. Aceasta se face cel mai adeseori prin fluctuație. E posibil ca experiența „integrării” într-o altă meserie să se repete de mai multe ori. Pînă la urmă tînărul se va opri la ceea ce corespunde cel mai mult aspirațiilor, înclinațiilor și aptitudinilor sale. Pierderile înregistrate de întreprinderi și individ pot fi ulterior recuperate prin integrarea ultimului într-o ocupație preferată în care să poată realiza randament și satisfacții maxime. În acest caz fluctuația este „un rău necesar”, tînărul realizînd singur, cheltuiînd energie și timp prețios pentru el, ceea ce ar trebui să facă societatea în timp scurt și cu cheltuieli minime — orientarea și selecția profesională.

Pentru întreprinderea în care se fluctuează, între limite mai mici, se poate vorbi nu numai de pierderi ci și de un câștig. Dacă stabilitatea personalului ar fi de sută la sută, adică nu ar pleca din întreprindere decît cei care nu intră în categoria fluctuanților, ponderea acestora fiind destul de mică, întreprinderea ar fi supusă unui proces de îmbătrînire a forței de muncă cu implicații nedorite. „Primenirea” personalului prin fluctuație duce, de regulă, la întinerirea sa. Vîrsta medie a celor care „intră” este oricum mai mică decît a celor care „pleacă”. Această „primenire” dacă are loc într-o proporție prea mare, influențează în sens negativ structura forței de muncă calificate, ca și randamentul sau eficacitatea economică a întreprinderii. Considerată pe termene mai lungi, ea presupune „intrarea” unui personal mai tînăr, cu nivel de școlaritate mai ridicat și deci cu alte disponibilități pentru calificare și integrare în industria modernă.

3. Factori determinanți ai fluctuației

Cercetările de teren efectuate pînă în prezent atestă existența a două categorii mari de factori care pot determina fluctuația personalului: *factori comuni* și *factori specifici*.

a. *Factorii comuni* * pot fi întîlniți, dacă nu în toate, în majoritatea unităților economice cu indice mare de fluctuație. Parte dintre acești factori au devenit banali, fiind cunoscuți de toată lumea. Printre acești factori menționăm: 1. *condițiile mai grele de muncă* în unele sectoare de activitate (minerit, turnătorii, oțelării, forje, vopsitorii, secții, ateliere cu grad ridicat de toxicitate, zgomote, temperaturi ridicate, umiditate etc.); 2. *insatisfacțiile în legătură cu sistemul de retribuire* în anumite compartimente de muncă; 3. *distanța între locul de muncă și locul de rezidență* ca și posibilitățile de practicare a *navetei* (mijloacele de deplasare); 4. *insatisfacții față de sistemul de calificare și promovare*; 5. *insatisfacții în raport cu dotarea și funcționalitatea serviciilor sociale* de pe lîngă întreprinderi (cămine, cantine, asistență medicală, creșe pentru copii etc.); 6. *climatul relațional de muncă deficitar* — insatisfacții în sistemul de relații pe „orizontală” (la nivelul grupului) și pe „verticală” (cu șefii ierarhici); 7. *insatisfacții pentru viața social-culturală din localitate* (posibilități de distracție, de utilizare a timpului liber).

Acești factori motivaționali se întîlnesc în mod curent în cercetările de teren, motiv pentru care i-am denumit *comuni* — acțiunea lor nu este obligatorie, însă, în toate unitățile economice, numărul și ponderea lor fiind variabile de la o întreprindere la alta.

b. *Factorii specifici*. Alături de factorii comuni, cu frecvență mare, acționează și factori pe care i-am denumit *specfici* sau *locali*, deoarece frecvența lor în raport cu un număr mai mare de întreprinderi este minimă sau nulă. De regulă ei sînt legați de specificitatea locală a întreprinderii, zonei și dau o nuanță distinctă fluctuației locale. Adeseori acțiunea lor este foarte puternică, făcînd să treacă pe un plan secundar acțiunea factorilor comuni.

* O parte dintre ei sînt menționați în lucrarea *Studii și măsuri pentru dîmnuirea fluctuației forței de muncă în industria mătăsii, trului, cînept* de Honorina Cazacu, București, Edit. Academiei, 1976 și Petru Cristea, Nicolae Radu în: *Integrarea industrial-urbană a forței de muncă în bazinul carbonifer Valea Jiului, 1976—1977*.

Ar fi util, poate, să vorbim de o formă distinctă mai mică sau mai mare a fluctuației pentru fiecare centru industrial, în cadrul căruia interacțiunea factorilor comuni și specifici capătă forme variate. Astfel, am putea aminti faptul că în timp ce în unele centre industriale cercetate (Brașov, Tirgoviste, Valea Jiului) ponderea fluctuațiilor era foarte mare în rândul navetiștilor și în secțiile cu condiții grele de muncă (turnătorii, oțelării etc.), pe platforma industrială de la Borzești, navetiștii prezentau gradul cel mai ridicat de stabilitate iar la locurile de muncă cu condiții grele (noxe puternice) fluctuația era minimă. Explicația acestor comportamente în aparență paradoxale este simplă. Pentru navetiștii din zona de convergență a centrului industrial de la Borzești, nu mai existau posibilități de încadrare la fel de avantajoase (industrie modernă, efort fizic redus etc.). Pe o rază de 30—40 km nu mai existau alte întreprinderi industriale care să le permită încadrarea și practicarea navetei într-un timp relativ scurt. În ceea ce privește stabilitatea muncitorilor în atelierele și secțiile cu toxicitate ridicată, ea se explică prin atracția muncitorilor de origine rurală, din comunele învecinate, pentru programul redus de lucru existent la aceste secții.

Se poate vorbi de o specificitate a fluctuației nu numai în raport cu cauzele care o determină, ci și în raport cu modul în care se realizează. Și în această privință există deosebiri mari de la un centru industrial la altul.

4. Tipuri de fluctuație

Literatura de specialitate menționează ca o clasificare generală a fluctuației* — *fluctuația reală* și *fluctuația latentă*. Fluctuații reali sînt cei care părăsesc sau au părăsit unitatea economică. Fluctuații latente sînt considerați cei care intenționează să părăsească unitatea în care lucrează, indiferent dacă această intenție se va realiza sau mai devreme sau mai târziu. La această clasificare se mai pot adăuga și altele în raport cu profunzimea și dimensiunile mișcării. Convențional, s-ar mai putea vorbi de *fluctuație totală* și *fluctuație parțială*.

În categoria *fluctuațiilor totale* s-ar putea include muncitorii care realizează mișcări fluctuaționale complexe, cei care schimbă *întreprinderea* (unitatea de muncă) își schimbă și *meseria* și *locul de rezidență* fără a mai reveni la ele.

În categoria *fluctuațiilor parțiale* ar putea fi incluși cei care realizează mișcări fluctuaționale numai în raport cu unele dintre aceste variabile: își schimbă *locul de muncă* fără a schimba *meseria* și *locul de rezidență*, puțină reveni în *întreprindere*.

5. Modalități de studiere a fluctuației

În practica cercetărilor sociologice de pînă acum studiul *fluctuației reale* s-a bazat mai ales pe analiza documentară efectuată asupra mișcărilor de personal (înrări-plecări, pe cauze și modalități de încadrare-plecare). Funcție de definirea operațională acceptată — modalitățile de plecare subsumate conceptului de fluctuație — se stabilea ponderea lucrătorilor fluctuanți în totalul forței de muncă pe ani, semestre, trimestre, luni etc.

Metodele de analiză documentară i se adaugă adeseori anchete realizate pe eșantioane de personal T.E.S.A. privind cauzele fluctuației și anchete pe eșantioane reprezentative din populația unităților cercetate în scopul dezvăluirii *fluctuației latente*, a intențiilor de plecare din întreprindere și a cauzelor care stau la baza acestor intenții. În final constatările rezultate din studiul fluctuației latente erau extrapolate, deseori abuziv, la fluctuația reală. Această substituție a cauzelor fluctuației latente cauzelor fluctuației reale a lucrătorilor dintr-o întreprindere este — după părerea noastră — incorectă și deci nestiințifică. În urma

* Honorina Cazacu prezintă o clasificare mai amplă în lucrarea citată.

unor cercetări comparative asupra cauzelor fluctuației latente și a celor ale fluctuației reale în întreprinderile miniere, a reieșit că la baza fluctuației latente se află o gamă mult mai largă de motivații, unele dintre ele fiind destul de vagi, minore, nesemnificative pentru însuși subiecții care le invocă. În orice colectivitate de muncă nu este posibilă armonia absolută, existând anumite interese personale nesatisfăcute care se află uneori în contradicție cu cele generale. Acestea — fără a ajunge la conflict — vor da naștere unor intenții de părăsire a locului de muncă. Dar nu orice motive ale unor vagi intenții de părăsire a locului de muncă vor sta la baza plecării reale. În perioada fluctuației latente, motivațiile se structurează, se modifică, pot apare motivații noi, altele pot să dispară, astfel că în final motivațiile plecării reale pot fi altele, mai reduse la număr și mai puternice. Dintre fluctuanții latenți nu toți vor deveni fluctuanți reali; unii vor renunța la intenția de plecare, ulterior cercetării, după cum alții care nu erau fluctuanți potențiali, pot deveni ulterior fluctuanți reali*.

Pentru a urmări raportul dintre fluctuanții latenți și cei reali este recomandabilă cercetarea panel, revenirea după o perioadă de 3—5 ani în întreprindere pentru a vedea cîți dintre fluctuanții latenți au devenit reali, cîți au renunțat să plece și cîți dintre cei care nu erau fluctuanți latenți au plecat între timp din întreprindere.

În studiul fluctuației latente se folosesc — ca și în studiul altor fapte, fenomene sociale — instrumente standardizate, chestionare cu un grad ridicat de formalizare (răspunsuri preformulate, codificate) în vederea ușurării colectării de răspunsuri și prelucrării lor la mașinile de calcul. Chestionarele precodificate se elaborează pe baza experienței dobândite în cercetări anterioare, a tipologiilor de răspunsuri (factori și cauze care determină fenomenul cercetat) obținute din alte anchete asupra fluctuației, efectuate în alte zone cu particularități distincte. Alteori, elaborarea chestionarelor precodificate se bazează pe o serie de ipoteze conform cărora evantaiul motivelor de plecare ar fi cele preformulate de noi. În ambele cazuri, ne prezentăm la teren pentru a studia fluctuația cu tipare prefabricate, obligînd realitatea pe care o vom cerceta să se însereze acestor tipare. Or, după cum am văzut fluctuația are pe lângă cauze comune, indecise cunoscute și o seamă de cauze cu caracter specific, local, pe care noi nu le putem anticipa în toată bogăția și varietatea lor.

Eroarea metodologică care rezultă de aici are un dublu caracter: pe de o parte, eliminăm acele cauze sau factori necunoscuți și neîncluiți în tipologiile de răspunsuri prestabilite, obligînd subiecții să se rezume doar la cei indicați de noi; pe de altă parte, sugerăm** subiecților motive-cauze la care nu s-au gîndit sau care erau latente pînă în momentul cercetării. Fenomene sau fapte sociale ca fluctuația, cu un grad mare de specificitate, în studiul cărora experiența anterioară nu este suficientă, trebuie studiate nu numai cu instrumente și tehnici formalizate care să încorseteze opinia subiecților*** sau să le ofere cauze sau motive vagi, ori inexistente în colectivitatea cercetată. De aceea, sînt mult mai utile ca instrumente de cercetare observația directă, interviul focalizat și analiza documentară.

a. Pentru studiul fluctuației reale considerăm indicate procedee sau tehnici ca: *analiza documentară și analiza de conținut*; *analiza statistică* privind „Intrările” și „Ieșirile” (prin fluctuație); *studiul diferitelor documente* (dări de seamă, rapoarte, registre de procese verbale etc., care pot oferi informații cu privire la fluctuație); tehnici mai puțin folosite pînă în prezent: *interviul dirijat* aplicat unor factori de răspundere din întreprindere, personalul T.E.S.A., unor muncitori fruntași; *interviul aplicat la încadrarea și cel aplicat la plecarea personalului* din întreprindere.

Dacă *interviul aplicat la plecare* ne oferă motivele reale (sau în orice caz mai reale decît chestionarul aplicat fluctuanților latenți) *interviul de „încadrare”* ne poate oferi informații semnificative cu privire la sistemul de motivații sau aspirații ale persoanelor care se încadrează, gradul de cunoaștere a întreprinderii și a specificului viitorului loc de muncă, caracteristici personale, demografice etc.

* Vezi și H. Cazacu și colab., *Manifest și latent în mobilitatea interuzinală a forței de muncă*, „Viitorul social”, nr. 4, 1976.

** Se știe că una dintre regulile de alcătuire corectă a chestionarelor de anchete este aceea de a nu sugera răspunsuri. Or, într-un chestionar cu majoritatea răspunsurilor preformulate această sursă de eroare nu poate fi înlăturată. E greu de presupus că subiectul a avut în minte, într-o formă activă, toate variantele de răspuns. Chestionarul precodificat este, deci, sursă de recunoaștere, reactualizare și sugerare de răspunsuri.

*** Despre limitele instrumentelor cu grad ridicat de formalizare vezi și Maria Micu-Larionescu, *Standardizarea întrebărilor*, în „Sociologia militărilor”, vol. II, București, Edit. științifică, 1969.

Toate acestea ne vor ajuta să ne construim o imagine aproximativă cu privire la posibilitățile integrării și stabilizării în întreprindere a noului venit sau, dimpotrivă, cu privire la caracterul întâmplător al alegerii întreprinderii și ocupației, eventuale discrepante între sistemul de aspirații, așteptări pe de o parte și realitățile și posibilitățile de realizare, pe de altă parte.

Asemenea cercetări asupra fluctuației se pot iniția în mod permanent și chiar în absența cercetătorului din întreprindere. Printre numeroasele formalități pe care le îndeplinește lucrătorul, la încadrarea sau la plecarea din întreprindere, ar putea fi incluse și chestionare (formulare) tip, de *încadrare* și de *plecare* — care să cuprindă un număr de întrebări deschise cu privire la motivele încadrării, plecării, ruta ocupațională anterioară, caracteristici personale, gradul de informare asupra viitorului loc de muncă etc. Acolo unde există sociologi sau psihologi în întreprindere sau centrală, elaborarea acestor instrumente și prelucrarea datelor ar putea constitui o sarcină permanentă pentru ei. În absența lor serviciile de personal ar putea apela la specialiști pentru elaborarea acestor instrumente, iar pentru aplicarea, prelucrarea și interpretarea rezultatelor ar putea instrui chiar pe lucrătorii serviciului de personal.

b. Pentru studiul *fluctuației latente* considerăm utilă ancheta pe bază de *chestionare standardizate* în care, pe lângă întrebări cu răspunsuri preformulate, să existe un număr mare de întrebări deschise. Cele referitoare la motivele fluctuației latente să fie deschise (ca să permită surprinderea avantajului de motive formulate de subiecți și nu alegera celor oferite de noi). Acest studiu poate fi completat cu *interviuri* asupra personalului T.E.S.A., *analize documentare*, *observații* sociologice.

c. Pentru studierea raportului dintre *fluctuația reală* și *fluctuația latentă* se pot organiza *cercetări panel* (reluete după anumite intervale de timp) în cadrul cărora să se urmărească: 1. Evoluția în timp a motivațiilor fluctuației latente; 2. Numărul fluctuanților latenti; deveniți între timp fluctuanți reali; 3. Numărul subiecților care își păstrează de la o etapă la alta statutul de fluctuanți latenti; 4. Numărul celor care au renunțat la statutul de fluctuanți latenti; 5. Numărul celor care nu erau dar au devenit între timp (în cursul etapei dintre două cercetări) fluctuanți latenti.

Informațiile culese într-o astfel de cercetare panel ne vor putea arăta în ce măsură datele, cu privire la fluctuația latentă, pot fi utilizate în explicarea fluctuației reale, ferindu-ne de erorile rezultate din extrapolările care se mai fac în prezent de la una la cealaltă.