

Stabilitatea și fluctuația forței de muncă în întreprinderea industrială*

Tatiana Hategan

(Dolj)

1. Înfăptuirea Programului de făurire a societății socialiste multilateral dezvoltate și înaintare a României spre comunism, adoptat de Congresul al XI-lea al partidului ca și sarcinile stabilite de Conferința Națională a P.C.R. presupun continuarea consecventă a politicii de industrializare. Ca urmare a acestei politici și sub influența revoluției științifice-tehnice contemporane, economia țării noastre se dezvoltă continuu, au loc procese de restructurare și redimensionare a sectoarelor și ramurilor sale. Dinamismul economiei a generat, totodată, un proces accentuat de mobilitate a forței de muncă (teritorială, profesională, interuzinală), care duce la redistribuirea acesteia între sectoare, ramuri, profesii, localități și unități productive. Dar, dacă la nivelul economiei naționale necesitățile sînt cunoscute și pot fi planificate, satisfacerea depinde atît de factori macro-sociali (planificarea, recrutarea și calificarea forței de muncă), cit și de numeroși factori individuali. De aici, problema realizării unui echilibru dinamic între dezvoltarea de ansamblu a economiei și folosirea rațională a potențialului uman existent.

Prin urmare, în mod obiectiv, se produc o serie de fenomene de mobilitate a forței de muncă, deși volumul mobilității efective nu coincide cu cel al mobilității necesare. În acord cu alte cercetări pe această temă¹, considerăm că mobilitatea interuzinală și profesională a forței de muncă nu sînt întotdeauna justificate și duc la risipă de muncă socială. De aceea, în această direcție trebuie concentrate eforturile de cunoaștere a cauzelor acestor forme de mobilitate, în vederea diminuării nivelului producerii lor.

Fîind o formă specifică a mobilității sociale², fluctuația este caracteristică unităților de muncă și acelei părți a populației care constituie forța de muncă³. În cercetarea noastră am utilizat definiția lui K. Braumreuther, după care fluctuația este dată de „orice schimbare a locului de muncă”⁴. Deși fluctuația este caracterizată atît de funcții, cit și de disfuncții⁵, ne-am oprit la studierea celor din urmă datorită repercusiunilor pe care le au asupra funcționării optime a mecanismului economic.

2. Grupul întreprinderilor de industrie locală Dolj este compus din unități productive dispersate, atît în orașul Craiova, cit și în județ, cu o producție foarte diversificată, de la obiecte de uz casnic — la confecții metalice, destinată să acopere necesitățile de consum local ale populației și altor întreprinderi industriale. În viitor, importanța industriei locale va continua să crească, aceasta trebuind să asigure, „o tot mai bună valorificare a resurselor și posibilităților de producție din toate zonele și localitățile țării”⁶.

* Rezultatele unei cercetări la G. I. I. L.-Dolj.

¹ Honorina Cazacu, *Industrializarea socialistă și mobilitatea forței de muncă*, „Viitorul social”, nr. 4, 1975.

² Cătălin Mamali, *Precizări conceptuale și ipoteze de lucru în studiul fluctuației și satisfacției în muncă a tinerilor din industrie*, „Viitorul social”, nr. 4, 1975; Honorina Cazacu, Ioan Mărginean, Ion Glodeanu, *Fluctuația forței de muncă în întreprinderile unei centrale industriale*, „Viitorul social”, nr. 2, 1976.

³ Honorina Cazacu, Ioan Mărginean, Ion Glodeanu, *op. cit.*, p. 310.

⁴ Cătălin Mamali, *op. cit.*, p. 663.

⁵ Honorina Cazacu, Ioan Mărginean, Ion Glodeanu, *op. cit.*, p. 311.

⁶ Programul Partidului Comunist Român de făurire a societății socialiste multilateral dezvoltate și înaintare a României spre comunism, București, Edit. politică, 1974, p. 54.

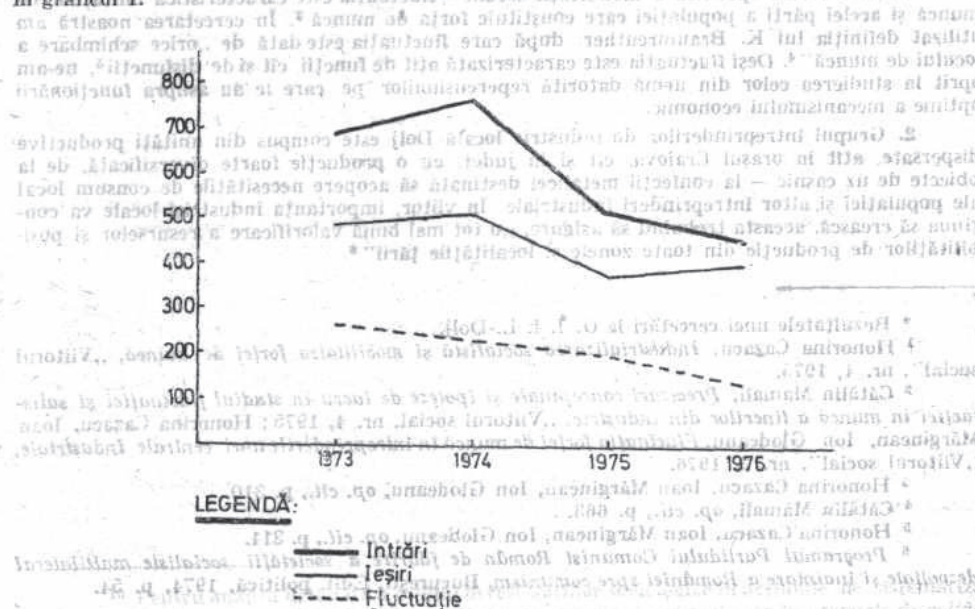
Dispersarea teritorială a unităților grupului creează o serie de probleme în conducerea eficientă și operativă a procesului de producție, în recrutarea și calificarea forței de muncă, în lansarea și urmărirea producției. Una dintre greutățile cu care se confruntă întreprinderea este fluctuația accentuată a forței de muncă, mai ales, în anumite sectoare, cu urmări negative asupra ritmicității procesului de producție, asupra calității produselor, a integrării muncitorilor în disciplina tehnologică, și nu în ultimul rând, asupra climatului psiho-social și a formării atașamentului personalului față de întreprindere.

Pornind de la ipoteza că elaborarea măsurilor de diminuare a fluctuației și stabilizare a forței de muncă presupune cunoașterea cauzelor acestui fenomen, cercetarea noastră s-a oprit asupra diagnozei și prognozei fluctuației, adică asupra fluctuației efective și potențiale. Obiectivele cercetării au fost determinate în elaborarea metodologiei de cercetare. Pentru a caracteriza starea de fapt a fluctuației pe ansamblul G.I.I.L. Dolj (în perioada 1 ianuarie 1973—31 decembrie 1976), am analizat datele existente în dările de seamă statistice și alte situații întocmite de întreprindere. În ceea ce privește fluctuația potențială, ne-am oprit asupra studiului sociologic pe bază de chestionar, pe care l-am realizat în două secții ale întreprinderii în perioada ianuarie-mai 1976.

3. Evoluția mișcării și fluctuației efective a forței de muncă

Pentru studierea mișcării și fluctuației efective a forței de muncă la Grupul întreprinderilor de industrie locală, în perioada 1973—1976, am calculat efectivul existent la 1 ianuarie, totalul încadrărilor și plecărilor, precum și o serie de indicatori care să ne permită caracterizarea fenomenului studiat.

Așa cum reiese din datele culese, volumul mare de încadrări efectuate de întreprindere în cursul fiecărei an este însoțit de un volum considerabil de plecări, ceea ce face ca la sfârșitul anului creșterea efectivului personalului să fie fără importanță. Ca urmare a acestui fapt, în 1973, numai 28,75% din totalul încadrărilor au fost destinate sporirii numărului de muncitori, în 1974 acest procent a fost de 32,85%, în 1975 de 27,74%, iar în 1976 de 11,59%, restul încadrărilor completând golurile de forță de muncă create de muncitorii care au părăsit întreprinderea. Dacă urmărim numărul celor încadrați și plecările, din punct de vedere al evoluției lor în perioada analizată, se confirmă ipoteza dependenței volumului încadrărilor de volumul plecărilor. În 1974 volumul intrărilor este mai mare decât în 1973, dar în 1975 acesta scade brusc datorită faptului că volumul total al ieșirilor este și el mai mic. Prin urmare, numărul încadrărilor ce trebuia realizat cu necesitate în vederea înlocuirii forței de muncă plecate din întreprindere a fost, de asemenea, mai mic. Această corelație este sugestiv ilustrată în graficul nr. 1.



Graficul nr. 1

În perioada analizată, numărul muncitorilor a crescut mai rapid decât numărul personalului tehnic-administrativ, ceea ce a avut drept rezultat scăderea continuă a ponderii ultimei categorii de la 13,33% în 1973, la 10,28% în 1974, la 9,19% în 1975 și 8,67% în 1976. De asemenea, se constată o instabilitate mai accentuată în rîndul muncitorilor decât în rîndul personalului tehnic-administrativ.

În continuare, pentru a desprinde fluctuația din totalul ieșirilor de forță de muncă, am analizat structura plecărilor din punct de vedere al formei de realizare (vezi tabelul 1). Am

Tabelul nr. 1

Structura ieșirilor pe cauze în perioada 1973-1976 (%)

Nr. crt.	Specificare	1973		1974		1975		1976	
		Muncitori	TESA	Muncitori	TESA	Muncitori	TESA	Muncitori	TESA
1	Total plecați în cursul anului	100	100	100	100	100	100	100	100
2	Transfer în interesul serviciului	13,31	8,33	18,84	88,89	18,67	100	10,40	72,72
3	Plecați la școli sau armată	24,60	1,20	33,21	11,11	23,47	—	38,11	18,19
4	Restrîngerea activității întreprinderii	0,20	—	—	—	—	—	—	—
5	Transfer la cerere	4,10	—	—	—	0,26	—	0,75	—
6	Cauze naturale: boală, pensio-nare	7,38	2,38	2,52	—	2,93	—	7,42	—
7	Fără aprobarea conducerii și prin demisie	8,20	—	5,82	—	10,67	—	6,93	9,09
8	Desfacerea contractului de muncă pentru absențe nemotivate și încălcarea disciplinei	42,21	—	39,61	—	42,13	—	26,73	—
9	Alte cauze	—	88,09	—	—	1,87	—	9,66	—
10	Ponderea fluctuației în totalul ieșirilor	54,51	—	45,43	—	53,06	—	34,41	9,09

considerat ca forme ale fluctuației plecarea prin transfer la cerere, prin demisie și fără aprobarea conducerii, desfacerea contractului de muncă pentru absențe nemotivate și încălcarea disciplinei.

Remarcăm, în primul rînd, că personalul tehnic-administrativ nu părăsește întreprinderea prin cele trei forme considerate fluctuante. Aceasta nu înseamnă, că în toate cazurile, aceste plecări nu creează disfuncții, ci se explică prin faptul că fiind mai bun cunosător al legilor care mențin vechimea neîntreruptă în muncă — personalul din această categorie alege acele forme care îl avantajează. Se pare că, în general, și o anumită politică de personal practică de întreprindere influențează forma de plecare, atât a categoriei TESA, cât și a muncitorilor⁷, indiferent dacă aceștia sînt fluctuanți sau nu. Altfel spus, într-o anumită măsură, politica de personal poate disimula volumul real al fluctuației, în sens pozitiv sau negativ. În perioada analizată, ponderea fluctuației în totalul plecărilor este foarte ridicată, aproape jumătate din numărul muncitorilor ce părăsesc întreprinderea încadrîndu-se în această categorie. Volumul fluctuației a fost de 54,51% în 1973, de 45,43% în 1974, de 53,06% în 1975 și de 34,41% în 1976.

Aprofundînd analiza, am calculat o serie de indicatori prin raportarea volumului de încadrări și plecări la numărul mediu scriptic anual realizat (tabelul 2). În general, numărul mediu scriptic a crescut de la an la an, dar volumul mobilității forței de muncă a fost mai mare decât ar fi fost necesar pentru a realiza această creștere. Datorită necesității înlocuirii forței de muncă fluctuante, indicatorul intensității încadrărilor se menține la un nivel ridicat, fiind de 41,28% în 1973, de 42,05% în 1974, de 24,56% în 1975 și de 21,11% în 1976. Variația valorilor acestui indicator urmărește îndeaproape variația indicatorului intensității plecărilor, iar tendința de scădere a acestor doi indicatori poate fi corelată cu scăderea continuă a indicatorului fluctuației, de la 16,03% în 1973, la 6,42% în 1976.

⁷ În perioada analizată, numărul muncitorilor a crescut mai rapid decât numărul personalului tehnic-administrativ, ceea ce a avut drept rezultat scăderea continuă a ponderii ultimei categorii de la 13,33% în 1973, la 10,28% în 1974, la 9,19% în 1975 și 8,67% în 1976. De asemenea, se constată o instabilitate mai accentuată în rîndul muncitorilor decât în rîndul personalului tehnic-administrativ.

În concluzie, analiza datelor obiective privind mișcarea forței de muncă pe ansamblul Grupului întreprinderilor de industrie locală Dolj, ne-a permis să caracterizăm fluctuația efectivă, nivelul de realizare și evoluția acesteia în timp (tabelul 3). Au rămas inaccesibile cunoașterii cauzele fluctuației (generate sau nu de anumite condiții și de climatul psiho-social din

Tabelul nr. 2

Evoluția unor indicatori privind mișcarea forței de muncă (%)

Nr. crt.	Indicatori	1973	1974	1975	1976
1	Indicatorul intensității încadrărilor = $\frac{\text{total încadrați}}{\text{nr. mediu scriptic}} \times 100$	41,28	42,05	24,56	21,11
2	Indicatorul intensității plecărilor = $\frac{\text{total plecări}}{\text{nr. mediu scriptic}} \times 100$	29,41	28,23	17,74	18,66
3	Indicatorul fluctuației efective = $\frac{\text{total fluctuație}}{\text{nr. mediu scriptic}} \times 100$	16,03	12,82	9,41	6,42

întreprindere), corelația cu celelalte forme de mobilitate, aspirațiile subiecților, interesele pe care aceștia speră să le rezolve prin fluctuație. În acest sens, cercetarea sociologică realizată în două dintre secțiile întreprinderii a fost orientată asupra fluctuației potențiale, ca stadiu care precede și condiționează fluctuația efectivă.

Tabelul nr. 3

Mișcarea forței de muncă în perioada 1973-1976 (1973 = 100)

Nr. crt.	Specificare	1973	1974	1975	1976
1	Efectiv la 1 ianuarie	112,57	128,65	137,84	
2	Intrări în cursul anului	111,97	75,76	66,71	
3	Ieșiri în cursul anului	105,53	76,84	82,78	
4	Încadrări destinate sporirii numărului de muncitori	114,26	96,48	40,31	
5	Număr mediu scriptic	109,94	127,36	130,44	

4. Fluctuația potențială. Primul aspect al studiului vizind cunoașterea stadiului latent al fluctuației a fost realizat la Secția mobilă 1, pe baza unui chestionar aplicat unui număr de 118 muncitori, reprezentind 60,82% din totalul muncitorilor direct productivi. La eșantionul supus chestionării am desprins câteva concluzii în legătură cu mobilitatea de toate genurile, efectiv realizată pînă la data studiului nostru.

Din totalul subiecților au schimbat locul de muncă în întreprindere 33,05%, și-au schimbat meseria 27,11%, au schimbat mediul de rezidență (în majoritatea cazurilor din rural spre urban) 57,62% și au realizat intreruperi în muncă 18,64%. În ceea ce privește fluctuația, nivelul acesteia atinge 38,98%. Din datele de mai sus, conchidem că toate genurile de mobilitate s-au realizat la un nivel destul de ridicat. Dacă, în ceea ce privește mobilitatea teritorială rural-urban, aceasta este cerută imperios de procesul industrializării socialiste, de necesitățile economiei dinamice a unei țări care s-a transformat în scurtă vreme dintr-o țară agrară într-una în curs de industrializare rapidă, dacă mobilitatea intrauzinală satisface anumite necesități funcționale ale întreprinderii, rămîn celelalte două tipuri de mobilitate cu efecte contradictorii atât în plan individual, cît și în plan social.

Mobilitatea profesională are drept cauze atât dorințe și aspirații ale individului, fiind, uneori, expresia neintegrării profesionale sau a căutării unei munci calificate, generatoare de satisfacții mai mari, cît și de necesități ale economiei naționale. Chiar dacă, la nivel individual,

rezolvă anumite interese (dar și aceasta cu prețul unor eforturi de reintegrare și adaptare la disciplina tehnologică a noii meserii), schimbarea neplanificată a profesiei produce perturbări la nivel macrosocial, concretizate într-o repartitie necorespunzătoare a potențialului de forță de muncă pe ramuri și meserii.

Recalificarea este însoțită de schimbarea întreprinderii la 27,11% dintre subiecții chestionați. Aceasta demonstrează că muncitorii părăsesc întreprinderea dacă nu li se asigură condiții de policalificare și de ridicare a gradului de instrucție. Cumularea acestor două forme (mobilitate profesională și fluctuație) amplifică efectele lor negative, eforturile pe care, altă oamenii muncii, cit și întreprinderea, trebuie să le depună în vederea reintegrării individului în noua meserie și în noul colectiv. Calificarea sau recalificarea determină, de asemenea, migrația forței de muncă rurale spre mediul urban (situație evidentă mai ales în cazul absolvenților de școală profesională) la 14,40% dintre subiecți.

Din alt punct de vedere, fluctuația se corelează cu mobilitatea teritorială (la 22,03% dintre subiecți) și amindouă aceste fenomene, cu întreruperile din muncă (în 7,62% din cazuri).

În ceea ce privește mobilitatea cumulată, situația este următoarea: 16,95% dintre subiecți nu au realizat până la data chestionării nici o formă de mobilitate; 32,20% au realizat o formă; 21,19% au realizat două forme; 20,34% au realizat trei forme; 6,78% au realizat patru forme, iar 2,54% au realizat toate cele cinci forme (mobilitate teritorială, profesională, intrauzinală, interuzinală și întreruperi în muncă). Am inclus aici și întreruperile în muncă, nu ca o formă specifică de mobilitate, ci ca un fenomen care însoțește adesea diferitele tipuri de mobilitate.

Din analiza datelor asupra mobilității potențiale s-au desprins câteva concluzii: 50,84% dintre subiecți nu manifestă nici una din formele de mobilitate potențială; doresc să lucreze în altă echipă decât cea actuală 11,01%, iar în altă întreprindere 37,28%; doresc să-și schimbe meseria 29,66% dintre muncitori. Remarcăm imediat valorile foarte apropiate ale mobilității efective și potențiale (interuzinală și profesională).

Procentul ridicat al celor care doresc să părăsească întreprinderea sau să-și schimbe meseria indică o slabă adaptare și integrare în muncă. În același timp, faptul că aceste două forme se corelează (procentul fiind de 18,64%) confirmă dependența pe care am constatat-o în cazul mobilității efective. Nu contestăm diferența de valoare între mobilitatea potențială și efectivă în cazul acestei corelații (18,64% față de 27,11%) dar, considerăm că, în momentul în care subiecții vor trece la realizarea în fapt a mobilității profesionale, se vor vedea, probabil, obligați s-o asocieze cu fluctuația.

Mobilitatea potențială este mai puternică la cei care au fost deja efectiv mobili (teritorial, profesional sau interuzinal). Tendința de mobilitate profesională și fluctuație este mai accentuată la muncitorii cu o vechime redusă în întreprindere⁸ și la tinerii absolvenți ai școlilor profesionale. Unele studii ajung la concluzia că schimbările de profesie sînt mai frecvente la muncitorii calificați la locul de muncă⁹, altele că acestea apar în rîndul muncitorilor cu școală profesională, școală tehnică, liceu teoretic sau de specialitate¹⁰ — concluzie confirmată și de studiul nostru. Probabil că aceste concluzii diferite sînt determinate atît de meseriile luate în studiu, de prestigiul social al acestor meserii, de condițiile concrete existente în fiecare întreprindere, cit și de faptul dacă întreprinderea oferă sau nu posibilități de recalificare.

5. Pentru cel de-al doilea aspect sociologic am ales Atelierul de turnătorie, deoarece meseria de turnător-formator este o meserie-problemă care înregistrează o fluctuație foarte accentuată, precum și datorită existenței unui climat psiho-social necorespunzător. Studiul nostru a cuprins 120 de muncitori, adică 47,24% din forța de muncă existentă.

Din totalul muncitorilor atelierului, 79,52% sînt direct productivi, iar 20,48% sînt muncitori auxiliari și de întreținere. În structura acestei colectivități reține atenția ponderea mare a muncitorilor necalificați (39,76% pentru întregul atelier și 44% din grupul muncitorilor direct productivi), precum și ponderea ridicată (86%) a celor aflați la categoriile de retribuție 1 și 2 în totalul muncitorilor calificați. Ne-am oprit, de asemenea, asupra vechimii reduse în întreprindere a muncitorilor care lucrează în acest atelier. Marea majoritate a acestora (73,35%) au mai puțin de cinci ani vechime în întreprindere.

⁸ O. Hoffman, *Mobilitate și stabilitate profesională*, „Viitorul social”, nr. 1, 1974, arată că cele mai frecvente schimbări de profesii au loc în intervalul primilor cinci ani de muncă sau de exercitare a unei profesii.

⁹ O. Hoffman, *op. cit.*, p. 138.

¹⁰ Elisabeta Trăistaru, *Factorii economici și psihologici ai stabilității forței de muncă în întreprinderea industrială*, „Viitorul social”, nr. 2, 1974, p. 378.

La data efectuării studiului creau probleme deosebite cei 40 de muncitori necalificați încadrați în vederea înlocuirii golului de forță de muncă creat de fluctuație și care urmau să fie calificați la locul de muncă în meseria de turnător-formator. Deși reprezenta numai 16% din forța de muncă a atelierului, acest grup însuma, în luna ianuarie, 45% din totalul absențelor nemotivate; acești muncitori nu se încadrează în disciplina muncii industriale. În concluzie, este vorba de o forță de muncă eterogenă, în majoritate necalificată, cu o vechime redusă în întreprindere.

În urma aplicării chestionarului, a reieșit că utilajul nu funcționează la parametrii proiectați, cantitatea și calitatea materiei prime nu sînt mulțumitoare, aprovizionarea cu materii prime și piese de schimb nu se face în timp util. În rândul muncitorilor există opinia că în secție domnește dezordinea, că actuala organizare a muncii a creat încurcături care duc la nerealizarea planului. În realitate, faptul că într-un timp scurt conducerea atelierului a fost schimbată de mai multe ori a creat discontinuități și imperfecțiuni în dialogul conducere - muncitori, iar în rândul muncitorilor un sentiment de instabilitate și atitudini de opoziție față de prea multe modificări și stiluri de conducere cărora au trebuit să le facă față.

Toate aspectele relevate pînă acum duc la menținerea unui nivel ridicat al fluctuației potențiale și reale. 38,33% dintre subiecți vor să plece din întreprindere, iar 17,50% dorește în mod expres să învețe „altă meserie”, ceea ce înseamnă, implicit, și schimbarea întreprinderii. Procentul acestor muncitori neintegrați în muncă, cu tendință accentuată spre mobilitate profesională și fluctuație, ar putea fi micșorat prin realizarea unor mai bune condiții de lucru (avem aici în vedere și faptul că 57,50% dintre muncitori nu sînt mulțumiți de condițiile de lucru), îmbunătățirea climatului social și a relației dintre muncitori și conducere. Corelînd vechimea în întreprindere cu tendința de fluctuație (tabelul 4) obținem intensitatea maximă a fluctuației

Tabelul nr. 4
Corelația vechime în întreprindere-fluctuație potențială la Atelierul de turnătorie (%)

Vechimea în întreprindere	0-5 ani	5-10 ani	10-20 ani	Peste 20 ani
Dorește să plece în altă întreprindere	65,25	21,74	10,85	2,16

potențiale pentru cei cu vechime mai mică de 5 ani. Observăm că fluctuația potențială nu e furnizată numai de cei foarte tineri sau de curînd încadrați, încă neintegrați în muncă și în colectiv, ci există cauze mai profunde care pot determina oamenii cu o vechime de 5-10 ani să dorească să plece în altă întreprindere. În aceeași ordine de idei, fluctuația reală este foarte mare, lucru relevant de faptul că 36% dintre subiecți au vechime în întreprindere pînă la un an, iar 57% pînă la 2 ani (fiind vorba de muncitori care au mai lucrat și în alte întreprinderi, deci nu sînt la prima încadrare). Considerăm că trebuie acordată o atenție deosebită grupului de muncitori încadrați în vederea calificării la locul de muncă, pentru a facilita integrarea lor în disciplina tehnologică și disciplina muncii industriale și a preveni fluctuația. Ne bazăm pe faptul că nu toți muncitorii care manifestă mobilitate potențială vor trece la realizarea ei efectivă. Există, la nivelul întreprinderii, o serie de metode de acțiune preventivă în vederea diminuării fluctuației și a mobilității profesionale.

6. Studiul fluctuației efective și potențiale, al pierderilor datorate fluctuației, ne-a permis formularea unor propuneri de măsuri în vederea diminuării acestui fenomen:

a. organizarea unui cabinet de orientare și selecție profesională la grupul școlar al întreprinderii;

b. organizarea unui curs de instruire cu șefii de secții și ateliere, maistrii, șefii de echipe, în problemele muncii de conducere, ale stilului de lucru cu oamenii, pentru a se înlătura deficiențele constatate;

c. efectuarea unor studii la locurile de muncă cu condiții grele și îmbunătățirea acestor condiții;

d. crearea condițiilor de calificare (pentru cei necalificați), policalificare și de ridicare a gradului de instrucție;

e. asigurarea unui climat social și de muncă optim și, în acest context, asigurarea cadrului necesar integrării rapide în muncă și colectiv a absolvenților școlii profesionale și noilor încadrați.