

Fluctuația forței de muncă în întreprinderile unei centrale industriale

Honorina Cazacu, Ioan Mărginean, Ion Glodeanu

În 1975, în cadrul Centrului de sociologie al Universității București s-a efectuat o cercetare pe bază de contract cu Centrala industriei mătăsii, inului și cînepii (CIMIC)¹ privind fluctuația muncitoarelor în cele 32 de întreprinderi ale acestei Centrale. Principalele obiective ale studiului au fost: să furnizeze beneficiarului cunoașterea stării de fapt a fluctuației (diagnoza fluctuației), să prospecteze evoluția procesului (prognoza fluctuației), să studieze cauzele sale și să propună soluții în vederea stabilizării forței de muncă. Paralel cu obiectivele cu caracter aplicativ, colectivul de cercetare și-a propus și anumite obiective teoretice și metodologice. Înaintea prezentării principalelor rezultate ale studiului ne vom referi pe scurt la concepția, metodologia, metodele și tehnicile utilizate în cercetare.

Concepția asupra procesului fluctuației forței de muncă

Fluctuația poate fi abordată de sociologie din două unghiuri de vedere: dintr-un unghi larg, acela al mișcărilor caracteristice forței de muncă sau, mai mult, al mobilității în general a populației; dintr-un unghi mai îngust, acela al situației (balanței) forței de muncă dintr-o întreprindere, grup de întreprinderi sau dintr-o ramură.

Privită ca parte a ansamblului formelor de mobilitate care au loc în actuala etapă din țara noastră, fluctuația constituie o formă specifică de mobilitate. Spre deosebire de alte tipuri, cum sînt: mobilitatea teritorială (schimbarea locului de rezidență al unei persoane), mobilitatea profesională (schimbarea meseriei, a profesiei), mobilitatea școlară (schimbarea în sensul creșterii gradului de instrucție școlară al unei persoane), mobilitatea socială (schimbarea statusului social), fluctuația constă în schimbarea locului de muncă de către o persoană în scopul angajării sale în alt loc de muncă. Fluctuația este un tip de mobilitate cu o arie de desfășurare bine circumscrisă — unitățile de muncă — caracteristică unei anumite părți a populației — forța de muncă; ea poate fi însoțită și de alte forme de mobilitate din cele enumerate anterior. Din acest unghi de vedere larg, sociologia poate studia condiționarea acestui proces la scară macro-socială, factorii de natură multiplă care îl determină sau îl condiționează, caracteristicile și comportamentele forței de muncă implicată în această formă

¹ Pe parcursul cercetării colectivul a primit sprijin din partea conducerii Centralei și întreprinderilor și a colaborat cu tovarășii ing. Victor Bănică, șeful Laboratorului de ergonomie, Mariana Tabacu sociolog, Maria Mircea psiholog de la același laborator.

de mobilitate, efectele acestui proces, sectoarele în care procesul se manifestă cu mai mare intensitate și sectoarele, ramurile spre care se direcționează aceste mișcări, măsura în care ele se asociază cu alte tipuri de mobilitate.

Abordînd fluctuația *din unghiul de vedere al unei întreprinderi*, cercetarea sociologică urmărește amploarea și amplitudinea fluctuației efective și a celei potențiale, cauzele lor generate de întreprindere, soluțiile de remediere la nivelul întreprinderii; sintetic exprimat, se urmărește diagnosticul și prognoza fluctuației, accentul fiind pus pe intervenția preventivă la nivelul întreprinderii².

Pe baza studiilor de pînă acum se pot contura, în linii mari, și cîteva dintre *funcțiile și disfuncțiile* fluctuației. Pe plan macrosocial contribuie la redistribuirea forței de muncă între sectoare, ramuri, unități economice și prin aceasta la adaptarea forței de muncă la schimbările structurale ale economiei. Redistribuirea fiind spontană (și la nivel individual) nu poate coincide cu planificarea forței de muncă la nivel macrosocial și în acest sens pot apare dificultăți: se creează goluri de forță de muncă în anumite sectoare, întreprinderi, în anumite meserii; determină perturbații în procesul de îndeplinire ritmică a planului în întreprinderi; generează cheltuieli suplimentare pentru recrutarea de noi oameni și calificarea lor; nu contribuie la adîncirea legăturilor dintre oameni și unitatea de muncă. Din punct de vedere individual prin fluctuație oamenii își rezolvă anumite interese personale imediate sau de perspectivă, sau speră să le rezolve. Dar trecerea de la un loc de muncă la altul este însoțită inevitabil de o perioadă de adaptare și integrare în noua colectivitate cu toate implicațiile inevitabile, și de cele mai multe ori negative în planul producției, relațiilor de muncă etc. Atunci cînd schimbarea unității de muncă este însoțită și de schimbarea meseriei, disfuncțiile fluctuației se amplifică.

Fluctuația este un proces stadijal. În funcție de conținutul stadiilor putem deosebi *fluctuația efectivă* sau manifestă și *fluctuația potențială* sau latentă, ultima precedînd-o pe prima. Cercetarea stadiului latent dă sociologului posibilitatea de prognoză (utilizînd anumite metode) și totodată posibilitatea de a furniza organelor de decizie soluții pentru prevenirea ei. Dar și cunoașterea stării efective, coroborarea ei cu stadiul potențial oferă soluții inedite.

În cadrul fluctuației potențiale deosebim *grade diferite de intensitate*, de la foarte sigur pînă la puțin probabil. În funcție de acestea, fluctuația potențială se transformă, în proporții mai mari sau mai mici, în fluctuație efectivă. Durata acestei transformări depinde de anumite caracteristici ale forței de muncă, de condițiile din unitățile de muncă și de condiții macrosociale.

În cadrul forței de muncă se pot deosebi două categorii mari de mișcări: intrările (angajările — prin repartizarea după terminarea unei școli, a unui curs, prin oficiile de forță de muncă; prin transfer; direct de întreprindere) și *ieșirile*, care se pot divide în două grupe: *plecările normale* (pensio-

² Acesta a fost modul tradițional de abordare pînă acum a fluctuației. Colectivul nostru a căutat să-l depășească, imbinînd abordarea din unghiul de vedere al întreprinderilor studiate cu unele aspecte implicate într-o abordare macrosocială — încercare limitată totuși, deoarece întreprinderile studiate fac parte din aceeași ramură industrială.

nările; intreruperile temporare pentru satisfacerea stagiului militar, pentru creșterea copiilor; transferurile la cererea întreprinderii sau altor foruri) și *fluctuația*, plecările în scopul angajării în alt loc de muncă (demisiile, desfacerea contractului de muncă din motive disciplinare, transferurile din inițiativa angajaților).

În conformitate cu această concepție asupra fluctuației forței de muncă și cu obiectivele pe care ni le-am propus în cercetare au fost elaborate următoarele ipoteze de lucru:

1. *Mărimea orașului în care se află întreprinderea și gradul de industrializare a zonei, numărul de locuri de muncă ce se oferă pe plan local, ca și varietatea lor influențează stabilitatea/instabilitatea în muncă în sensul: cu cât acestea sînt mai mari, cu atât este mai mare tendința de instabilitate.*
2. *Cu cât condițiile de muncă sînt mai grele, cu atât tendința de instabilitate este mai mare.*
3. *Diferitele modele de viață influențează în mod diferit stabilitatea/instabilitatea în muncă: persoanele instabile nu au proiecte pe termen lung; au o varietate mai mare de preocupări extraprofesionale și o participare mai intensă la acestea.*
4. *Situația din familia de origine a muncitorilor tinere influențează asupra stabilității/instabilității lor în muncă: cu cât ele au un sprijin mai mare din partea familiei lor de origine, cu atât este mai mare tendința lor de fluctuare; invers, cu cât responsabilitatea lor față de familia de origine este mai mare, cu atât sînt mai stabile în muncă.*
5. *Cu cât timpul pentru dobîndirea calificării este mai redus, cu atât este mai mare tendința muncitorilor tinere de a fluctua în meserie.*
6. *La condiții de muncă egale, fluctuația este diferită datorită influenței exercitate de factorii de la punctele 1, 3, 4, 5, cât și în funcție de caracteristici socio-profesionale ale forței de muncă.*
7. *Moralul scăzut în muncă se asociază pozitiv cu fluctuația.*

Metodologia de cercetare; procedee și tehnici de culegere, prelucrare și analiza datelor

În elaborarea metodologiei de cercetare s-a avut în vedere concepția teoretică asupra fenomenelor studiate și cerințele specifice ale beneficiarului. Totodată s-a urmărit satisfacerea condițiilor necesare unei prelucrări statistico-matematice diversificate. S-au utilizat două procedee: *analiza statistică a datelor obiective* și *studiul de opinie pe bază de chestionar*. Primul procedeu a fost construit astfel încît să răspundă la problema: *caracterizarea forței de muncă existentă în întreprinderile C.I.M.I.C. și diagnoza fluctuației efective pe ansamblul Centralei și în fiecare întreprindere în parte*. În acest scop s-au cules, prelucrat și analizat date referitoare la caracteristicile socio-profesionale ale muncitorilor și mișcările forței de muncă în perioada 1 ianuarie 1972 — 30 iunie 1974.

Cît privește studiul de opinie, acesta s-a realizat în 4 întreprinderi ale Centralei (Industria Iutei — București, Victoria — Iași, Republica — Brașov, Filatura — Balotesti) selectate în funcție de: tipul și mărimea localității în care se află întreprinderea, gradul de industrializare a zonei, profilul de producție, amploarea fluctuației efective. Eșantionul a fost constituit

din muncitoare tinere: pe ansamblul Centralei ele reprezintă 39% din forța de muncă dar furnizează 52% din totalul fluctuației³.

Prin intermediul anchetei sociologice s-a realizat *studiul fluctuației potențiale*: amploarea, motivația, determinatia. Datele rezultate, corelate cu cele din studiul fluctuației efective au servit la *prognoza fluctuației și la formularea unor propuneri pentru diminuarea ei*.

În procesul de operationalizare a cercetării fluctuației potențiale s-a urmărit să se surprindă factorii considerați ipotetic că exercită influență asupra fluctuației. În acest sens, a fost elaborat un număr de 10 dimensiuni (caracteristici demografice și socio-profesionale ale muncitoarelor, caracteristici ale mediului de muncă, aspirațiile profesionale, motivația muncii în întreprindere, satisfacția în muncă, starea relațiilor interumane de muncă și de conducere, climatul decizional din întreprindere, stabilitatea în întreprindere, formația de lucru și meserie, motivația stabilității precum și a instabilității potențiale) cu indicatorii corespunzători lor.

Problematica urmărită în cercetare, numărul mare al dimensiunilor și variabilelor utilizate au fost elaborate în ideea că asupra fluctuației acționează în momentul de față, simultan, un număr însemnat de factori, factorii implicați nu sînt întotdeauna observabili, iar unii sînt complecși, formați dintr-un număr de elemente structurate în cadrul lor într-un anumit mod. În conformitate cu această concepție a fost utilizat un complex de metode și tehnici de măsurare și calcul cum sînt: procentele, dispersiile, tabelele de contingență (acestea pot releva existența sau inexistența unor legături statistice între fenomenul studiat și variabilele utilizate în studiul lui, uneori și sensul legăturii, sau permit comparații etc.) precum și analiza de corelație, analiza multifactorială, analiza de regresie multiplă liniară (care permit analiza simultană a relațiilor dintre un număr mare de variabile, stabilirea dimensiunilor relevante ale procesului, măsurarea influențelor unor cauze etc.).

Principalele rezultate ale cercetării

1. Caracterizarea forței de muncă

După sex, în întreprinderile Centralei lucrau 30% muncitori bărbați și 70% femei. După *pregătirea școlară* muncitorii se repartizau astfel: pînă la patru clase = 27%; 5—8 clase = 67%; liceu = 6%. După *forma prin care au dobîndit calificarea* situația era următoarea: necalificați = 11%; calificați prin diverse cursuri = 63%, prin ucenicie = 9%, prin școala profesională = 17%.

O forță de muncă majoritar feminină, al cărei nucleu principal îl constituie femeile pînă la 30 ani, cu o pregătire școlară în cea mai mare parte elementară, dar calificată, reținînd totuși că formele superioare de calificare dețin doar a șasea parte din total.

³ Eșantionul stabilit prin selecție simplă aleatoare a fost de 907 muncitoare repartizate astfel: 399 la Victoria—Iasi, 176 la Industria Iutei—București, 175 la Republica—Brașov și 157 la Filatura—Balotești (1/2 din muncitoarele de vîrstă 16—30 ani din aceste întreprinderi).

2. Diagnoza fluctuației efective din perioada 1972 — 1974

a. Mișcările forței de muncă pe ansamblul Centralei și locul fluctuației.

În perioada 1972 — 1974 numărul total al muncitorilor Centralei a crescut lent: cu 0,2% în 1973 față de 1972 și cu 1,2% în 1974 (primul semestru) față de 1973. Pe fondul acestei creșteri lente s-au desfășurat însă ample mișcări ale forței de muncă sub forma intrărilor (angajărilor) și ieșirilor — plecările normale și fluctuație. Făcând un raport între angajări-plecări-fluctuație rezultă că în perioada 1972 — 1974 plecările au reprezentat 71% față de totalul angajărilor iar fluctuația 76% din totalul plecărilor; la 14 muncitori angajați în această perioadă, 10 au plecat; iar din plecări 7 — 8 au fost plecări prin fluctuație. Raportată la totalul forței de muncă, fluctuația a avut anual pe ansamblul Centralei următoarele valori: 9% în 1972, 10% în 1973, 6% în primul semestru din 1974. Pe întreprinderi însă aceste valori au variat de la 0,2% și până la 18%.

b. *Particularități ale fluctuației.* Valorile medii ale fluctuației pe ansamblul Centralei se particularizează în funcție de anumite condiții, situații și caracteristici. Redăm câteva dintre particularitățile cele mai semnificative.

Tipul de localitate și zona în care este amplasată întreprinderea. Se constată că fluctuația cea mai mare apare în întreprinderi din marile centre urbane din zone puternic industrializate: București, Timișoara. Fluctuație mare prezintă însă și întreprinderi situate în comune rurale sau suburbane din imediata vecinătate a orașelor mari industriale: este cazul Filaturii-Balotești din apropierea Bucureștiului și a întreprinderii Republica de lângă Brașov. Fluctuația cea mai mică o au întreprinderile situate în comune sau în centre urbane mici, nedezvoltate industrial (ex. Integrata-Negrești, Filatura Fălticeni). Totuși, în unele întreprinderi din orașe mari fluctuația este redusă, iar în întreprinderi din orașe mici fluctuația crește atunci când întreprinderea se extinde și crește volumul angajărilor.

Profilul de producție contribuie, de asemenea, la particularizarea procesului: fluctuația este mai mare în întreprinderile care prelucrează în, cinepă, iută decît în cele care prelucrează mătase.

Caracteristici ale muncitorilor. Luînd în considerare caracteristici cum sînt sexul, vîrsta, meseria se constată că vîrsta este aceea care departajează cel mai semnificativ colectivitatea fluctuanților de aceea a muncitorilor stabili. Fluctuează în primul rînd tinerii și în mod deosebit cei pînă la 20 — 21 ani, bărbații prezintă o proporție ceva mai mare de fluctuanți decît femeile.

Meseriile-problemă sînt cele din *filatură și țesătorie* (procesul de producție propriu-zis) și *ajutor de maistru, reglor, lăcătuș* (din procesul de întreținere și reparare); lor li se alătură *muncitorii necalificați*. Aceste patru grupuri furnizează circa 74% din totalul fluctuației.

c. *Comportamente ale muncitorilor fluctuanți. Ritmul plecărilor.* Timpul lucrat în întreprinderile Centralei de către muncitorii fluctuanți pînă la părăsirea întreprinderii arată viteza mișcărilor din cadrul unei anumite părți a forței de muncă, ritmul dislocărilor. Pe ansamblul Centralei 26% dintre muncitorii care se angajează părăsesc întreprinderile în interval de numai trei luni după angajare; după șase luni de la angajare proporția este de 41%, iar în maximum doi ani ajunge la 76% rămînînd să lucreze în

continuare în întreprinderi doar 24%. De regulă, ritmul de plecare al femeilor este ceva mai lent decât al bărbaților; muncitorii necalificați pleacă într-o proporție mai mare într-un timp mai scurt decât cei calificați, dintre muncitorii calificați se remarcă un ritm mai accelerat de plecare la muncitoarele filatoare.

Forma de încetare a activității. Dintre cele trei forme prin care fluctuanții întrerup activitatea în întreprindere pe primul loc se situează desfacerea contractului de muncă de către întreprindere din motive disciplinare (de regulă pentru absențe nemotivate). Ponderea acestei forme a crescut pe parcursul anilor de la 31% pe ansamblul Centralei în 1972, la 42% în 1963 și 46% în primul semestru din 1974 — în condițiile scăderii ponderii demisiilor și a menținerii constante a transferurilor.

Vîrsta, sexul, meseria particularizează această situație generală. Astfel, la forma desfacerea contractului de muncă ponderea cea mai mare o deține grupa de vîrstă 16—18 ani (64% din totalul fluctuanților de această vîrstă au plecat pe această cale în perioada 1972—1974 pe ansamblul Centralei); femeile își întrerup activitatea în mai mare măsură în acest mod (53% din totalul fluctuantelor) decât bărbații (47%) și în primul rînd filatoarele, țesătoarele, cele necalificate. La forma transfer, bărbații sînt cei care obțin în mai mare măsură transferul decât femeile, iar la bărbați transferurile cele mai numeroase apar la muncitorii cu o calificare profesională mai înaltă (reglari, lăcătuși, ajutori de maiștri); pe măsura înaintării în vîrstă crește și ponderea fluctuanților plecați prin transfer.

În funcție de întreprinderi apar de asemenea diferențieri. În 11 întreprinderi valorile cele mai mari le dețin plecările prin desfacerea contractului de muncă din motive disciplinare. În 9 întreprinderi demisiile se află pe primul loc. La celelalte transferurile ocupă locul central. De aici rezultă că și o anumită politică de personal, practică de o întreprindere sau alta, influențează forma de plecare din întreprindere a muncitorilor fluctuanți.

Analiza datelor obiective privind mișcările forței de muncă pe ansamblul Centralei a permis diagnoza fluctuației efective: amplitudinea, ritmul, caracteristicile sale generale, precum și variațiile acestora în funcție de particularitățile enumerate anterior, furnizînd explicații ale procesului, înțelegerea sa în cadrul unor coordonate macro-sociale. Determinațiile fluctuației sînt însă mai numeroase, printre acestea un loc principal ocupîndu-l anumite condiții din întreprindere. Ancheta sociologică desfășurată în întreprinderile selectate, surprinzînd fluctuația în stadiul său latent, a furnizat în acest sens noi elemente.

3. Fluctuația potențială

Fluctuația potențială a fost studiată atît în legătură cu meseria practică de muncitoare, cît și în legătură cu întreprinderea în care ele lucrează.

Răspunsurile muncitoarelor privitoare la fluctuația potențială, fie în meserie, fie în întreprindere, au fost înregistrate pe o scală cu 4 trepte și grupate ulterior în două categorii: fluctuația potențială de gradul 1 (muncitoarele care au declarat că în mod sigur vor părăsi întreprinderile sau își vor schimba meseria) și fluctuație potențială de gradul 2 (muncitoarele care au declarat că probabil vor realiza asemenea schimbări).

a. Pe ansamblul întreprinderilor investigate datele indică următoarea situație :

	În întreprindere	În meserie
Stabilitate potențială	38,0	36,0
Instabilitate potențială		
gradul 2	44,0	52,0
gradul 1	18,0	12,0
	100,0	100,0

Cumulind datele instabilității în meserie cu cele ale instabilității în întreprindere mai rezultă că 54% din muncitoarele investigate declară că intenționează să schimbe altă meserie, cit și întreprinderea, 9% intenționează să schimbe numai meseria, 8% numai întreprinderea și doar 28% dintre ele nu intenționează să schimbe nici meseria, nici întreprinderea. Schimbarea meseriei se asociază foarte puternic cu schimbarea întreprinderii.

Conform unui indice calculat ca raport între stabilitate și instabilitatea potențială, întreprinderile investigate se ierarhizează, în ordine crescândă, în felul următor : 1. Victoria—Iasi; 2. Industria Iutei—București; 3. Republica—Brașov; 4. Filatura—Balotești. Se observă aceleași tendințe constatate și cu prilejul analizei fluctuației efective în ceea ce privește tipul de localitate și zona în care este amplasată întreprinderea, profilul de producție, anumite caracteristici ale forței de muncă. Totodată, se constată că în trei din cele patru întreprinderi investigate (la Iasi, București, Balotești) muncitoarele potențial instabile obțin rezultate mai slabe în muncă. La toate cele patru întreprinderi muncitoarele potențial instabile au un nivel de pregătire școlară mai ridicat decât cele stabile și un grad de satisfacție față de muncă mai scăzut.

4. Prognoza fluctuației efective

Nu toate muncitoarele potențial instabile vor părăsi întreprinderile. Dacă unii factori acționează în direcția formării stării de instabilitate potențială, îi dau anumite proporții și anumite caracteristici, intervin și alții care acționează în direcția schimbării intenției de a fluctua, astfel că numai o anumită parte a fluctuației potențiale devine fluctuație efectivă. *Dar în ce proporție prima stare se transformă în a doua?* Pe baza unor cercetări anterioare, am stabilit anumiți coeficienți de transformare. Astfel, instabilitatea potențială de gradul 1 se transformă în instabilitate efectivă în proporție de circa 70%; instabilitatea potențială de gradul 2 în proporție de circa 10%; totodată, circa 5% dintre muncitoarele potențial stabile (care la data anchetei au declarat că nu vor pleca din întreprindere) devin fluctuante efective. Aplicând acești coeficienți la datele fluctuației potențiale studiate acum se pot prevedea (dacă condițiile se mențin) următoarele proporții de fluctuație efectivă într-o perioadă de un an de la data cerce-

tării: pe ansamblul întreprinderilor Centralei, fluctuația efectivă în rindul muncitoarelor tinere (16–30 de ani) va fi de circa 19% din totalul acestora; în întreprinderile investigate proporțiile vor fi: la Victoria—Iasi circa 16%; la Industria Iutei—București circa 18%; la Republica—Brașov circa 22%; la Filatura—Balotești circa 24%⁴.

5. Factorii comuni principali ai instabilității potențiale

Din analiza multifactorială realizată pe lotul de 568 muncitoare potențial instabile (fie în meserie, fie în întreprindere) a rezultat o matrice F cu 9 factori comuni principali, cu valoare proprie $E \geq 0,96$ care acoperă 55,2% din dispersia totală a datelor cuprinse într-o matrice de corelație de $27v \times 27v$. Dintre aceștia, primii 3 factori au valorile cele mai mari (explică în cea mai mare parte procesul):

F_1 Moralul muncitoarelor — cu variabile relevante: gradul de satisfacție față de meserie, gradul de satisfacție față de munca în întreprindere, gradul de satisfacție față de câștig;

F_2 Experiența de muncă, cu variabile relevante: vechimea în meserie, vechimea totală în muncă, vîrsta;

F_3 Rezultatele în muncă — cu variabile relevante: gradul de îndeplinire a sarcinilor de plan, calitatea producției realizate.

Ceilalți factori comuni principali sînt: gradul de preocupare al formației de lucru și al șefului direct față de interesele muncitoarelor, condițiile de lucru din atelier, climatul decizional din întreprindere, starea de sănătate și nivelul de pregătire școlară a muncitoarelor.

Conform sensului scalelor cu care s-a lucrat pentru înregistrarea răspunsurilor la variabilele incluse în analiză, interpretarea factorilor comuni este următoarea: *cu cît moralul muncitoarelor este mai scăzut, experiența lor de muncă mai redusă și rezultatele lor în muncă mai slabe, cu atît este mai mare instabilitatea lor potențială. De asemenea, cu cît formația de lucru și șeful direct se preocupă mai puțin de interesele muncitoarelor, cu cît curîntul muncitoarelor contează mai puțin în luarea deciziilor privind organizarea producției și a muncii, cu cît condițiile de lucru sînt mai puțin satisfăcătoare, starea de sănătate de asemenea, iar nivelul de pregătire al muncitoarelor este mai ridicat, cu atît instabilitatea lor potențială este mai mare.*

6. Propuneri pentru stabilizarea forței de muncă tinere

Pentru a preciza cauzele fluctuației și a contura măsuri în vederea stabilizării forței de muncă tinere, pe lîngă analiza factorială s-au întreprins analize de regresie multiplă pe baza unor modele care să testeze puterea de predicție a variabilelor explicative ale fluctuației. Cei mai buni predictorii ai fluctuației pot fi grupați în trei categorii:

⁴ Prognostica fluctuației față de fluctuația efectivă înregistrată anterior, (în 1972–1974) indică o reducere a acesteia la întreprinderea Industria Iutei—București, și o creștere la celelalte trei întreprinderi (Republica—Brașov, Victoria—Iasi, Filatura—Balotești).

1. Predictorii care exprimă caracteristici individuale ale forței de muncă—vîrsta, vechimea în muncă, pregătirea școlară — asupra cărora nu se poate acționa direct.

2. Predictorii care caracterizează mediul de muncă: condițiile de muncă, atmosfera de muncă, posibilitățile de promovare oferite de întreprindere, programul de lucru, posibilitățile de participare a muncitoarelor la luarea deciziilor privind organizarea producției și a muncii, stilul de muncă al șefului direct. La acest nivel se concentrează posibilitățile de acțiune ale întreprinderilor în vederea stabilizării forței de muncă tinere. De exemplu, o îmbunătățire cu 10% a condițiilor de lucru la Republica—Brașov ar determina o modificare pozitivă cu 4,2 a distribuției fluctuației potențiale. O îmbunătățire cu 10% a parametrilor atmosferei din formația de lucru la Victoria—Iasi ar duce la o modificare pozitivă cu 4,3% a distribuției fluctuației potențiale. Acțiunea concomitentă pe direcțiile indicate de acest grup de predictorii ar avea efecte deosebit de pozitive în diminuarea fluctuației efective.

3. Predictorii care reprezintă stări cu caracter subiectiv, în genere satisfacții privitoare la meseria exercitată, la munca în întreprindere etc. care, așa cum am arătat, prezintă și cele mai mari valori explicative în raport cu procesul fluctuației. Acestea pot fi modificate în sens pozitiv prin realizarea unor transformări la nivelul mediului de muncă, al condițiilor de viață și prin acțiuni pe plan educativ-cultural care să aibă în vedere consolidarea coeziunii colectivelor de muncă, cultivarea atașamentului față de întreprindere.

În funcție de întreprinderi, aceste categorii de probleme au importanță diferită.

a. Analiza fluctuației efective, analiza factorială și analiza celor mai buni predictorii ai fluctuației potențiale ne-au pus în fața unor situații cu caracter mai general care determină insatisfacția în muncă în rîndul acestor tinere muncitoare. Este vorba de specificul forței de muncă feminine tinere care se angajează în această perioadă în întreprinderile CIMIC, de cererea de forță de muncă în industrie, precum și de relația dintre aceste două aspecte.

Cît privește forța de muncă feminină tină, ancheta sociologică a relevat următoarele caracteristici principale ale eșantionului reprezentativ investigat: 91% dintre muncitoare provin din mediul rural; 74% au vîrsta pînă la 23 de ani; 79% au terminat pînă la 8 clase de școală generală; 48% sînt necăsătorite. Pentru marea majoritate (73%) mobilul principal al muncii este cel economic, banii. O mare parte dintre muncitoare pot potențial instabile manifestă dorința de a continua să lucreze⁵. Aspiratia acestor tinere muncitoare spre schimbarea situației lor actuale în muncă este legată în special de insatisfacția față de condițiile în care își exercită meseria în întreprinderile Centralei (munca în trei schimburi, zgomot foarte mare, praf, scamă).

⁵ 57% dintre muncitoare pot potențial instabile au declarat că intenționează să lucreze în alte sectoare industriale, în comerț, transport, să urmeze cursurile unei școli etc., și numai 43% intenționează să lucreze în continuare tot în ramura textile, dar în altă întreprindere decît cea în care lucrau la data cercetării.

În momentul de față, în industrie există o anumită situație care favorizează realizarea aspirațiilor acestor tinere muncitoare: în multe ramuri industriale există cerere de forță de muncă tinăra iar condițiile de muncă sînt mai bune decît în industria textilă; forța de muncă potențial instabilă din întreprinderile cercetate este tinăra și foarte tinăra, deci trecînd în alte ramuri are posibilități de recalificare în alte meserii.

b. Ținînd seama atît de condițiile intrinseci muncii din întreprinderile CIMIC, cit și de cele extrinseci ei, de factorii și predictorii fluctuației rezultați din studiu, colectivul de cercetare în colaborare cu beneficiarul a propus un *plan de acțiuni* complexe în vederea stabilizării muncitoarelor tinere în întreprinderile CIMIC. Unele din aceste acțiuni depășesc posibilitățile de intervenție ale întreprinderilor, vizînd nivelul Centralei, al Ministerului Industriei Ușoare și altor ministere; printre ele, anumite măsuri sînt propuse în sensul de a *compensa* insatisfacțiile în muncă datorate condițiilor mai grele din industria textilă comparativ cu cele din alte ramuri cu specific de muncă feminin. Enumerăm pe scurt măsurile concrete propuse în cîteva direcții:

1. *Condițiile de muncă*: reducerea zgomotului în filatură și țesătorii (pereti și tavane fonoabsorbante, războaie silențioase); reducerea umidității în secția de războaie hidraulice; reducerea prafului (instalații adecvate de absorbție); servicii sanitare corespunzătoare în secții.

2. *Organizarea muncii*: organizarea zonelor în filaturi și țesătorii astfel încît paralel cu asigurarea supravegherii mașinilor să se asigure reducerea circuitelor parcurse de o muncitoare. Promovarea dintre cele mai bune filatoare și țesătoare în funcții de conducere a procesului de producție: ajutor de maestru, maestru, șef de sală (calificarea lor pentru aceste funcții). Experimentarea, într-o întreprindere, a muncii în două schimburi. Reducerea numărului de muncitoare necalificate prin școlarizare și încadrarea lor în activități calificate. Introducerea unor modificări în sistemul de desfacere a contractului de muncă din motive disciplinare: desfacerea contractului de muncă să nu se facă automat de către serviciul personal, ci în urma analizei fiecărui caz în parte de către maestru, reprezentatul organizației de partid, al sindicatului și al organizației U.T.C. din secție; să se prevadă sancțiuni pentru cazul cînd un angajat pleacă din întreprindere fără a anunța unitatea cu 15 zile înainte. Elaborarea unui îndrumător privind drepturile și obligațiile muncitorilor din întreprinderile CIMIC (sistemul de retribuție, de promovare, serviciile sociale și medicale, modalitățile legale de încetarea activității, organizarea ierarhică a întreprinderii etc.).

3. *Relațiile de muncă și de conducere*. Organizarea în întreprinderi a unor cursuri pentru maeștri și ajutoři de maeștri pe teme privind relațiile de muncă și conducere științifică în colectivele de muncă din textile. Organizarea pe linie de partid, U.T.C., sindicat a unor activități cu caracter educativ care să aibă ca obiective centrale promovarea unor relații de muncă bazate pe principiile eticii și echității socialiste și atașamentului față de întreprindere. Preocuparea sistematică din partea maeștrilor și în general a cadrelor de conducere pentru cunoașterea și rezolvarea unor probleme personale ale muncitorilor.

4. *Orientarea, selecția și reorientarea profesională*. Organizarea unui sistem adecvat de popularizare a meseriilor de țesătoare și filatoare

(în școlile generale, mai ales la cele din mediul rural, la radio și televiziune, în presă). Organizarea unei legături între oficiile de recrutare a forței de muncă și întreprinderile CIMIC în direcția testării aptitudinilor viitoarelor angajate. În procesul de recrutare pentru școlile profesionale ale CIMIC să se asigure: cunoașterea de către viitoarele eleve a condițiilor de muncă din întreprinderi, a drepturilor și obligațiilor; selecția și orientarea lor prin testarea aptitudinilor; stabilirea unor instructori specializați pentru școlile profesionale și reciclarea lor periodică.

5. *Condiții de viață.* Organizarea în fiecare întreprindere pe schimburi, a unei cantine și a unor microcantine pe lângă secțiile mari, a unor bufete fixe și volante; pentru a asigura o masă substanțială la un preț de cost scăzut, o parte din cost să fie suportat de sindicat. Construirea de către întreprinderi a unor cămine de garsoniere pentru tinerele necăsătorite și a unor apartamente pentru cele cu familie și închirierea lor pe timpul cit muncitoarele lucrează în întreprindere. Acordarea unui concediu de un an, cu plată, după nașterea unui copil. Organizarea unor microcase de comenzi pentru aprovizionarea cu produse alimentare.

Cit privește obiectivele teoretico-metodologice, prin această cercetare s-au realizat următoarele: a. verificarea ipotezelor de lucru; cercetarea de teren a validat ipotezele nr. 1, 2, 3, 6, 7; ipoteza nr. 4 s-a validat parțial (numai într-o întreprindere, Filatura—Balotesti); ipoteza nr. 5 a fost infirmată (în schimb, cercetarea a demonstrat că în măsura în care nivelul de pregătire școlară al muncitoarelor din întreprinderile CIMIC este mai ridicat crește instabilitatea în întreprinderi); b. au fost sintetizați un număr de factori comuni cu incidență asupra fluctuației și au fost precizate variabilele lor relevante în condițiile întreprinderilor din CIMIC, ceea ce dă posibilitatea precizării dimensiunilor noțiunii de fluctuație. Aceste rezultate, precum și altele constituie elemente pentru o teorie a integrării în munca industrială și a factorilor disfuncționali integrării.