

INTEGRAREA SOCIOPROFESIONALĂ A MUNCITORILOR NAVETIȘTI DIN MUNICIPIUL BUCUREȘTI

Dr. Petre Doman

director adjunct al Cabinetului municipal de partid București

Integrarea socioprofesională este diferențiată în funcție de factori privind grupurile de apartenență ale populației integrate și particularităților sistemului integrator. Având în vedere această premisă, este de așteptat ca integrarea socioprofesională a muncitorilor navetiști să aibă trăsături specifice în raport cu cea a muncitorilor localnici.

În investigația pe care am întreprins-o asupra acestui proces în trei mari întreprinderi bucureștene, am urmărit specificul integrării muncitorilor navetiști din punct de vedere al nivelului și al factorilor care o influențează.

1. Principalele ipoteze de lucru și loturile de cercetare

Aspectele generale care au jalonat din punct de vedere ipotetic demersul nostru de cercetare au fost următoarele: a. Deoarece scopul studiului integrării constă mai ales în măsurarea gradului de concordanță (integrarea ca apropiere, armonizare etc.) dintre interesele muncitorilor și cele ale întreprinderii (ca obiective, norme și „așteptări” promovate de conducerea întreprinderii, servicii funcționale) ipoteza inițială a plecat de la presupunerea că relația de apropiere dintre interesele și acțiunea celor doi factori (integrant și integrator) va fi mai puternică atunci când avem în vedere aspectul strict economic (integrare funcțională restrinsă la realizarea producției și a retribuției) și mai slabă dacă ne referim la integrarea socială în întreprindere (integrare care implică o largă participare extra plan și însușirea unor comportamente impuse de exigențele revoluției științifico-tehnice). În legătură cu această problemă, în literatura noastră de specialitate nu există un consens. Unele cercetări au avansat ipoteza că „navetismul este principala sursă a inadaptării” la munca industrială¹. Pe de altă parte se afirmă punctul de vedere similar cu cel adoptat de noi. „Cu toate că posibilitățile de integrare socioprofesională ale lucrătorilor navetiști sînt mai limitate (nivelul studiilor, timpul afectat activității profesionale etc.), gradul de stabilitate și atașament pentru întreprindere este mai mare decît a lucrătorilor din oraș”². În condițiile în care persistă

¹ M. Merfea, *Adaptarea populației agricole în mediul de muncă industrial*, „Viitorul social”, nr. 3, 1973, p. 812.

² Petre Cristea, *Integrarea industrial-profesională în zona Brașov, în procesul de urbanizare în România, zona Brașov*, București, Edit. politică, 1970, p. 275.

o diversitate de puncte de vedere, am considerat oportună formularea respectivei ipoteze, în speranța că — în baza unor date noi, uzind o metodologie de cercetare adecvată — vom putea contribui la elucidarea acestei probleme. În plus menționăm că termenii ipotezei noastre sînt diferiți de cei ai concluziei formulate de Petre Cristea care compară „stabilitatea și atașamentul pentru întreprindere” (integrarea profesională) la muncitorii navetiști și cei nenavetiști; în ipoteza noastră comparația se face între aspectul economico-profesional și cel social al integrării, în cadrul celor două grupuri de muncitori (navetiști și nenavetiști).

Prin urmare, presupunem că muncitorii navetiști nu vor fi mai puțin integrați decît cei localnici în raport cu anumiți indicatori care măsoară îndeplinirea sarcinilor de muncă, dar vor fi mai puțin integrați decît aceștia în ceea ce privește unii indicatori de performanță ai sistemului, care este întreprinderea, ce depășesc limita impusă de simpla executare a anumitor sarcini; *b. Cunoașterea gradului de integrare a muncitorilor navetiști* comparativ cu cei localnici permite evidențierea unor momente, a unor parametri de stare și determinare a unor categorii specifice de populație (mai mult sau mai puțin integrate) dar nu explică procesul însuși. De aceea o altă ipoteză a studiului nostru vizează determinarea factorilor (elementelor determinant-explicative) comuni și specifici integrării muncitorilor navetiști și localnici presupunînd că factorii comuni vor viza: condițiile de muncă și calitățile individuale iar cei specifici vor reflecta mai ales comportamentul în afara locului de muncă, respectiv rezidența, utilizarea timpului liber, transportul etc.; *c. Integrarea muncitorilor navetiști și localnici* rezultă și din modul în care problemele privind integrarea celor două categorii de populație sînt cunoscute și apreciate de conducerea unităților respective.

O primă ipoteză pe care am formulat-o, în legătură cu acest aspect, presupune ca aprecierea dată gradului de integrare al muncitorilor navetiști (în raport cu cei localnici) să fie cu atît mai pozitivă cu cît cadrul de conducere care o emite are o poziție mai apropiată de virful piramidei organizaționale a întreprinderii.

O a doua ipoteză, pentru a cărei verificare vom folosi date culese la nivelul conducerii întreprinderilor, presupune ca întreprinderea, prin cadrul ei de conducere, să fie orientată spre satisfacerea, în primul rînd, a nevoilor muncitorilor navetiști legate de realizarea unei productivități sporite în muncă și, în al doilea rînd, a nevoilor lor sociale (familiale în special), a căror influență asupra productivității muncii este mult mai mediată. Printr-o astfel de ipoteză urmărim să surprindem un aspect al influenței cadrului integrator asupra procesului de integrare a muncitorilor navetiști. Pentru a surprinde asemănările și deosebirile manifestate în procesul integrării socioprofesionale dintre navetiști și localnici a fost adoptată o metodologie complexă bazată pe utilizarea metodei observației, analiza documentelor, ghidul de interviu dirijat cu conducerea unităților cercetate, anchete pe bază de chestionar în rîndurile unor loturi de muncitori navetiști și localnici. În acest ultim sens s-a adoptat metoda cercetării pe loturi tocmai pentru a facilita comparația categoriilor respective în raport cu principalele dimensiuni ale integrării. Astfel, în cele trei

întreprinderi bucureștene (aparținind industriei constructoare de mașini republicane) a fost alcătuit câte un lot de navetiști și un lot de localnici cărora li s-a aplicat un chestionar precodificat*.

Cele trei întreprinderi în care s-a desfășurat investigația pe bază de chestionar sînt: Întreprinderea de mașini-unelte și agregate, Întreprinderea „Autobuzul” și Întreprinderea de ventilatoare, fiecare din ele furnizînd câte un lot de navetiști și unul de localnici egale ca mărime (cîte 255). Criteriile avute în vedere la stabilirea loturilor au fost: sexul, forma de calificare urmată, categoria de încadrare, vîrsta, vechimea în muncă, meseria, întreprindere, starea civilă și ocupația tatălui. În ceea ce privește structura profesională, loturile au fost relativ omogene, fiind compuse din muncitori calificați cu meserii de bază din ramura economică respectivă. Principalele meserii analizate au fost: lăcătuș mecanic, mecanic montator, strungar, frezori-rabotori, electricieni-bobinatori, sculer-matrițeri, presatori, vopsitori ș.a.**.

Plecîndu-se de la faptul că populația industriei constructoare de mașini este în majoritate o populație masculină, loturile alcătuite pentru cercetare au fost reprezentative pentru bărbați, fără a se omite întru-totul populația feminină. Astfel, din 510 muncitori calificați, care formau cele două loturi, 83 au fost de sex feminin (37 navetiști și 46 localnici), iar 427 de sex masculin (218 navetiști și 209 localnici).

Căile prin care s-au calificat pentru aceste meserii sînt reprezentate proporțional în ambele loturi. Dar, deși formele de calificare urmate de componenții celor două loturi sînt evasiproportional reprezentate, totuși formele de calificare care presupun o durată mai mare a studiilor au fost urmate mai mult de localnici (școală profesională 47,5% localnici și 37,6% navetiști, școala postliceală 3,1% și 2,0%) și invers (calificare la locul de muncă 42,0% navetiști și 26,5% localnici, ucenicie la locul de muncă 13,3% și 10,5%). Considerăm că această constatare nu afectează comparabilitatea loturilor, ci exprimă diferențele de acces la diferitele forme de calificare care există între loturi: navetiștii își obțin în general calificarea prin forme care „costă” (timp, efort, bani) mai puțin.

Încadrarea pe categorii profesionale a loturilor cercetate este asemănătoare, cu unele diferențe nesemnificative, în favoarea localnicilor la categoriile superioare. Comparînd forma de calificare cu categoria de încadrare, se constată că nu forma de calificare urmată de muncitorul respectiv determină încadrarea pe categorii, ci alți parametri (probabil vechimea, experiența etc.), ceea ce arată că, cel puțin din acest punct de vedere întreprinderile studiate nu fac diferență între navetiști și localnici, tratîndu-i pe toți ca muncitori și nu în funcție de locul de rezidență.

Analizînd structura pe vîrste a loturilor cercetate, reiese că și din acest punct de vedere ele sînt asemănătoare, cu o ușoară diferență pentru vîrstele mai mici la populația localnică (23,1% localnici și 18,0% navetiști sub 20 de ani; 34,9% localnici și 31,9% navetiști sînt între 21—25 ani).

* Tehnic, există alternative de a lucra nu pe loturi, ci pe un eșantion. Folosirea eșantionului ar fi asigurat condiția de reprezentativitate; în schimb, nu ar fi fost asigurate condițiile de comparabilitate între navetiști și localnici. Folosirea „loturilor” satisface tocmai această condiție esențială, în raport cu obiectivele cercetării noastre.

** Analiza muncitorilor calificați a fost impusă de metoda comparativă de cercetare adoptată. În marea masă a navetiștilor bucureșteni există peste 25% muncitori necalificați ale căror probleme specifice nu au fost surprinse în cercetarea de față.

Caracterizând loturile după vechimea în activitatea industrială, vechimea în meserie și în întreprindere și comparând aceste structuri cu vîrsta populației cercetate, se desprind diferențele și asemănările existente între cele două loturi și anume: **a.** vîrsta medie a navetiștilor este ceva mai mare decît a localnicilor (27,6 ani față de 26,3 ani); **b.** vechimea medie în muncă, în meserie și în întreprindere este de asemenea, puțin mai mare la navetiști decît la localnici; **c.** vechimea în muncă este mai mare decît cea în meserie, iar aceasta este mai mare decît cea în întreprindere la ambele loturi*. Și sub raportul altor parametri în cele două loturi constatăm similitudini. Astfel, în cazul cînd comparăm valoarea medie a vîrstei cu vechimea, consemnăm unele diferențe ne semnificative (sub un procent) care se datoresc probabil diferențelor structurii pe vîrste, dar care nu afectează concluziile studiului nostru. Structura după starea civilă a loturilor de cercetare arată că 40,4% din populație este necăsătorită iar 43,9% căsătorită și are copii, cu unele mici diferențieri (38,4% navetiști și 42,4% localnici sînt necăsătoriți, iar 47,5% navetiști și 40,4% localnici sînt căsătoriți și au copii). În ceea ce privește proveniența muncitorilor din loturile de cercetare, se constată că un sfert din populația localnică provine din rural. Mai mult de jumătate dintre navetiști și localnici provin din familii unde, cel puțin, tatăl este muncitor, avînd deci o anumită „tradiție” muncitorească. Navetiștii lotului cercetat nu sînt deci rurali pur și simplu, ei în bună măsură, au o oarecare experiență în activitatea industrială, transmisă prin mecanisme familiale**.

În concluzie, cele două loturi constituite pentru cercetare sînt în ansamblu comparabile sub unghiul parametrilor structurali. Ele pot servi analizei integrării socioprofesionale a muncitorilor navetiști.

2. Gradul de integrare socioprofesionă la muncitorilor navetiști

a. Indicatorii nivelului de integrare. Măsurarea integrării socioprofesionale a muncitorilor navetiști comparativ cu cei localnici, necesită de la început selectarea indicatorilor respectivi pentru acest proces. Acești indicatori au fost stabiliți pe baza analizei datelor obținute pentru totalitatea itemilor cuprinși în chestionarul aplicat celor două loturi de muncitori. S-a urmărit ca indicatorii selecționați să conțină o cantitate cit mai mare din informația cuprinsă de toți itemii utilizați în cercetare și în acest sens să fie reprezentativi pentru procesul de integrare al acestor categorii de populație (evident s-a pornit de la premisa că dimensiunile integrării socioprofesionale a muncitorilor navetiști și localnici sînt acoperite informațional cu datele cuprinse în întrebările respective). Pentru selecția indicatorilor am utilizat metoda factorială tip Hotelling (metoda com-

* S-ar părea că navetiștii sînt mai stabili în întreprindere și au deci o fluctuație mai redusă decît a localnicilor. Deși diferența la acest parametru nu este semnificativă, totuși în lotul navetiștilor 59,8% din persoane nu au schimbat nici o întreprindere, înainte de a se încadra la cea prezentă, față de 53,5% în lotul localnicilor.

** Acest fapt este explicabil prin înțelegerea caracterului tradițional al navetismului spre București. Din aria de recrutare a acestui oraș s-au îndreptat, în ultimii 30—35 ani, mii de navetiști către locurile de muncă. Unele cercetări arată că există un număr de familii în care tatăl și fiul fac naveta către București, fără a încerca să se stabilească aici. În aceste cazuri, fiul nu provine dintr-o familie de țărani, ci dintr-o familie muncitorească cu reședința în rural.

ponentelor principale). Astfel, în acord cu modelul logic al integrării și aplicind această metodă matricei de corelație perechi a principalelor variabile utilizate (introduse în matricea de corelație deoarece respectau condiția scalării de pe pozitiv spre negativ) s-au selectat variabilele dependente structurate pe următoarele dimensiuni: *integrarea economică* (reflectată în realizarea sarcinilor de plan de către muncitori și satisfacția acestora în raport cu retribuirea obținută); *integrarea participativă* (concretizată prin propuneri la luarea hotărârilor privind sarcinile de plan și îmbunătățirea muncii prin inovații și invenții); *integrarea ca atașament, armonizarea a intereselor muncitorilor și întreprinderii* (reflectată în stabilitate, climat în grupul de lucru, conștientizarea semnificației sociale a muncii depuse și implicit a rolului pe care-l au muncitorii ca proprietari ai mijloacelor de producție).

Pentru fiecare din dimensiunile amintite există variabile cu saturație mare în factorii principali și care explică împreună aproape 70 % din varianța matricei de corelație. Ca indicatori reprezentativi pentru nivelul de integrare a muncitorilor navetiști și localnici, în raport cu aceste dimensiuni s-au stabilit următoarele variabile (indicatori operaționalizați ca itemi): *îndeplinirea sarcinilor de plan și satisfacția față de retribuire;* *participarea, prin propuneri, la îmbunătățirea muncii formației de lucru și a secției sau întreprinderii;* *stabilitatea în formație, întreprindere, meserie;* *integrarea în microcolectivul de lucru;* *aprecierea utilității muncii pe care o desfășoară.*

b. *Nivelul primar al integrării socioprofesionale.* Îndeplinirea cerințelor de productivitate (cantitate, calitate) este condiția economică minimă a integrării. La acest nivel, conform ipotezei avansate în privința gradului de integrare a muncitorilor navetiști comparativ cu cei localnici, diferențele de armonizare dintre integrant și integrator nu sînt semnificative pentru cele două categorii de populație. Ipoteza a fost testată direct prin măsurarea gradului de îndeplinire, de către cele două loturi de muncitori, a sarcinilor de plan în ultimele șase luni ale anului 1980 cînd s-a făcut cercetarea, precum și a satisfacției față de retribuirea obținută. Datele obținute confirmă această ipoteză așa cum rezultă și din tabelul 1.

Se observă că, în procente foarte apropiate, au satisfăcut condiția minimă 88,0 % la navetiști și 91,8 % la localnici. Desigur, datele tabelului trebuie interpretate cu prudență, dat fiind faptul că au fost culese prin

Tabelul 1
Îndeplinirea sarcinilor de plan în ultimele șase luni *

Nr. crt.	Gradul de îndeplinire a normei	Lotul					
		Navetiști		Localnici		Total	
		Cifre absolute	%	Cifre absolute	%	Cifre absolute	%
1	În toate cele șase luni	220	88,0	223	91,8	443	9,9
2	În cîteva din cele șase luni	29	11,6	18	7,4	47	9,5
3	În nici o lună din cele șase	1	0,4	2	0,8	3	0,6
Total		250	100,0	243	100,0	493	100,0

* Din totalul localnicilor nu au răspuns șapte persoane la această întrebare.

chestionar „cu autocompletare”. Este posibil, deci, ca între cifrele de realizare a normei date de subiecți, și cele reale să existe anumite diferențe. Este foarte probabil, însă, că factorii de distorsionare a răspunsurilor, care au acționat în cazul navetiștilor, au acționat și în cazul localnicilor; ei nu au afectat deci raportul dintre navetiști și nenavetiști, din acest punct de vedere. Având în vedere acest aspect și faptul că „gradul de îndeplinire a normei” nu este o întrebare de opinie, ci una structurală, considerăm că datele din tabel constituie o bază suficient de sigură pentru interpretare. Această situație privind integrarea primară a muncitorilor navetiști și localnici nu concordă pe deplin cu aprecierile factorilor de conducere din unitățile respective privind realizarea sarcinilor de producție.

Situația privind integrarea primară a navetiștilor și localnicilor nu diferă în cele trei întreprinderi analizate. Faptul că majoritatea celor intervievați îndeplinesc condiția minimă a întreprinderii — realizarea sarcinilor de producție — produce și o curbă „neutră” normală a satisfacției față de retribuție, identică la navetiști și la localnici. Prin urmare, prin raportarea la muncă, atît în ceea ce privește realizarea sarcinilor de plan cît și a satisfacției față de retribuție, navetiștii sînt tot atît de integrați ca și localnicii, proporția de 12—13% mai puțin integrați din acest punct de vedere neilustrînd diferențieri semnificative nici în raport cu domiciliul și nici cu alte variabile ca vîrsta, vechime, calificare și categoria de încadrare. Această constatare nu concordă în întregime cu aprecierea factorilor de conducere din unitățile care au muncitori navetiști în ceea ce privește nivelul cantitativ și calitativ al sarcinilor de muncă executate și nivelul de integrare măsurat pe această bază. Faptul că muncitorii navetiști sînt apreciați de factorii de conducere mai puțin decît muncitorii localnici, în ceea ce privește realizarea atribuțiilor de serviciu, se datorează imaginii de ansamblu pe care aceste cadre o au despre muncitorii navetiști și localnici în general. Or, se cunoaște că, pe ansamblu, în medie, populația navetistă la nivelul întreprinderilor are o calificare mai joasă decît cea localnică și implicit, un randament economic mai scăzut. În analiza celor două loturi de muncitori posibilitatea de eroare, în compararea nivelurilor de integrare a celor două categorii de populație, este înlăturată prin stabilirea omogenității relative a loturilor investigate.

c. *Integrarea ca participare la organizarea și conducerea întreprinderii.* Al doilea nivel al integrării muncitorilor vizează depășirea treptei primare și realizarea unei participări efective la îmbunătățirea muncii în întreprindere. În acest sens integrarea muncitorului presupune depășirea stadiului de simplu executant al unor sarcini care-i revin pe linie profesională (nivel asemănător cu ceea ce literatura denumește integrare mecanică) prin măsurarea interesului și aportului pe care muncitorul îl aduce pentru perfecționarea activității social-economice din întreprindere (contribuie deci la optimizarea funcționării sistemului).

Un mod direct de a măsura participarea efectivă a muncitorilor la perfecționarea activității economice rezultă din cunoașterea aportului adus prin propunerile făcute pentru îmbunătățirea muncii în formația de lucru, a secției (sectorului) și întreprinderii în care lucrează. Frecvența acestor propuneri din partea muncitorilor navetiști și localnici a fost măsurată corespunzător cu nivelele: formație de lucru și secție — întreprindere. Intensitatea cu care s-au făcut asemenea propuneri a fost măsurată pe o scară tip Likert, distribuția estimată pe total fiind dată în tabelul 2.

Tabelul 2

Propuneri ale muncitorilor pentru îmbunătățirea muncii în formația de lucru

Nr. crt.	Frecvența	Navetiști		Localnici		Total	
		Cifre absolute	%	Cifre absolute	%	Cifre absolute	%
1	Foarte rar	31	12,1	25	9,8	56	10,9
2	Rar	55	21,6	45	17,6	100	19,7
3	Potrivit	80	31,4	86	33,7	166	32,6
4	Des	50	19,6	62	24,3	112	21,9
5	Foarte des	39	15,3	37	14,6	76	14,9
	Total	255	100,0	255	100,0	510	100,0

Se observă că diferența la răspunsurile considerate pozitive (foarte des, des și potrivit) este de circa 10 % între localnici și navetiști ceea ce, corelată și cu aportul lor la nivelul secției sau întreprinderii conduce la concluzia unei mai puține integrări a navetiștilor (evident pentru această treaptă sau dimensiune a integrării). Frecvența propunerilor pentru îmbunătățirea muncii secției sau întreprinderii (tabelul 3), prezintă diferențieri în același sens dar mai mari decât cele constatate la nivelul formației.

Din discuțiile nondirective purtate cu unii factori de conducere din unitățile studiate, rezultă că propunerile efectuate sînt de ordinul zecilor într-un an și ele se referă, mai ales la organizarea locului de muncă, la ritmul de muncă, la climatul în muncă, la distribuirea sarcinilor. În ceea ce privește invențiile și inovațiile, acestea sînt extrem de puține în rîndul

Tabelul 3

Propuneri pentru îmbunătățirea muncii în secția (sectorul) sau întreprinderea la care lucrează

Nr. crt.	Frecvența	Navetiști		Localnici		Total	
		Cifre absolute	%	Cifre absolute	%	Cifre absolute	%
1	Foarte rar	54	21,2	53	20,8	107	21,1
2	Rar	81	31,8	50	19,6	131	25,7
3	Potrivit	92	36,1	105	41,2	197	38,6
4	Des	11	4,3	25	9,8	36	7,0
5	Foarte des	17	6,6	22	8,6	39	7,6
	Total	255	100,0	255	100,0	510	100,0

persoanelor anchetate (doar patru au efectuat invenții, și aceștia sînt muncitori localnici). Participarea mai redusă a navetiștilor, comparativ cu localnicii, la îmbunătățirea muncii și organizarea formației de lucru, a secției sau întreprinderii nu este legată de consultarea muncitorilor la hotărârile luate privind sarcinile de plan ale echipei sau unității. Astfel, atât muncitorii localnici cît și cei navetiști apreciază că sînt consultați în „foarte mare” și „mare” măsură în proporție de peste 30 % la luarea hotărârilor privind sarcinile de plan ale formației de lucru și în proporție de

peste 25 % la luarea hotărârilor privind sarcinile de plan ale secției sau întreprinderii. Diferențele care apar, în răspunsurile la întrebările care concretizează această problemă, nu sînt semnificative din punct de vedere statistic între cele trei întreprinderi.

Ținînd seama de elementele arătate mai sus, putem spune că dacă în prima ipoteză — de realizare a sarcinilor de plan — muncitorii apar mai ales în rolul lor de producători, în faza a doua — de participare la îmbunătățirea muncii formației de lucru și a întreprinderii — se reflectă în mai mare măsură calitatea pe care o au muncitorii de proprietari ai mijloacelor de producție.

d. *Armonizarea intereselor — efect al integrării socioprofesionale.* Atît pentru primul stadiu al procesului de integrare dar mai ales pentru depășirea acestui nivel minimal este necesară armonizarea intereselor individului cu cele ale întreprinderii. Așa cum rezultă din prezentarea celor două stadii sau trepte de integrare, avem de-a face cu un proces cumulativ care se „îmbogățește” pe parcurs. Indicatorii privind îndeplinirea sarcinilor de producție și participarea la îmbunătățirea muncii formației de lucru și a întreprinderii au permis evidențierea etapelor semnificative ale acestui proces și determinarea proporției muncitorilor navetiști și localnici care ating „performanțele” (valorile) respective de integrare.

Alți indicatori vor reflecta cu precădere rezultatul activității efective a muncitorilor în cadrul organizației, măsurînd nivelul de armonizare a intereselor dintre cei doi termeni: integrant și integrator (relație care se reduce în mare măsură la concretizarea și unificarea rolului de producător cu cel de proprietar al mijloacelor de producție). Principalii indicatori de măsurare a nivelului de armonizare a intereselor, ca efect al integrării socioprofesionale, se referă la stabilitatea în formație, întreprindere și meserie, integrarea în colectivul de lucru (formație) și conștientizarea utilității muncii pe care o desfășoară (o măsură indirectă a percepției statutului de proprietar al mijloacelor de producție).

Relația de armonizare a intereselor, măsurată prin acești indicatori, este prezentă pe tot parcursul procesului de integrare (proces niciodată încheiat deoarece cerințele progresului economico-social presupun o necontenită perfecționare a acestei activități), ca rezultat al interrelației dintre integrant și integrator. Noi nu facem decît să constatăm rezultatul la un anumit moment, și, în funcție de proporțiile populațiilor navetiste și localnice, care sînt caracterizate de valori „pozitive” și „negative”, să desprindem concluzii și să elaborăm propuneri pentru creșterea nivelului de integrare.

Prin prisma indicatorilor pe care-i analizăm, optimizarea procesului de integrare presupune creșterea coeficienților de stabilitate, a atașamentului față de colectivul de lucru și a conștientizării rolului social al muncii depuse.

Cunoașterea stabilității (instabilității) muncitorilor s-a realizat prin măsurarea intenției acestora de a părăsi formația de lucru, (întreprinderea) și a intenției de schimbare a meseriei. În acest sens s-a acceptat ideea că măsurarea stabilității (instabilității) potențiale sau latente a muncitorilor, în special a ceea ce numim „fluctuația potențială” reflectă mijlocit un nivel mai înalt sau mai scăzut de armonizare și implicit integrare. Identificarea

dimensiunilor, structurii și cauzelor fluctuației facilitează luarea unor măsuri cu caracter profilactic privind integrarea din această perspectivă a muncitorilor navetiști și localnici.

Constatăm că, în legătură cu fluctuația potențială între echipe la nivelul formației de lucru, diferența dintre navetiști și localnici nu este semnificativă statistic.

Tabelul 4

Intenția muncitorilor de schimbare a actualei formații de lucru *

Nr. crt.	Pleacă din întreprindere	Navetiști		Localnici	
		Cifre absolute	%	Cifre absolute	%
1	Da	22	8,6	28	11,1
2	Poate, cindva, nu știu	10	15,6	68	26,6
3	Nu	193	75,8	159	62,3
4	Nonrăspuns	—	—	—	—
	Total	255	100,0	255	100,0

* Răspunsul „da” înseamnă atât o plecare necondiționată cit și intenția de fluctuație motivată de găsirea altui loc de muncă mai bun sau de rezolvare a anumitor probleme personale în întreprinderea unde lucrează în prezent.

De asemenea, apare ca nesemnificativă și diferența dintre muncitorii navetiști și localnici în ceea ce privește fluctuația potențială în întreprindere, deși ponderile care redau acest tip de instabilitate sînt mai ridicate, atît pe total cit și în cazul muncitorilor localnici în raport cu cei navetiști.

Tabelul 5

Intenția muncitorilor de a pleca din întreprinderea unde lucrează în prezent

Nr. crt.	Pleacă din întreprindere	Navetiști		Localnici	
		Cifre absolute	%	Cifre absolute	%
1	Da	47	18,4	58	22,7
2	Poate, cindva, nu știu	39	15,4	63	24,7
3	Nu	164	64,6	131	51,4
4	Nonrăspuns	5	1,6	3	1,2
	Total	255	100,0	255	100,0

Fluctuația potențială în meserie este caracterizată, de asemenea, de proporții asemănătoare pentru cele două grupuri de populație (ponderile pe total ale acestui tip de instabilitate fiind și cele mai mici).

Între cele trei tipuri de fluctuație există puternice relații în sensul că majoritatea muncitorilor care intenționează să-și schimbe meseria sau formația de lucru intenționează să și plece din întreprindere. Stabilitatea (instabilitatea), ca indicator al integrării, nu poate face abstracție de nici unul dintre coeficienții de fluctuație potențială amintiți.

În ceea ce privește indicatorul care reflectă integrarea afectivă în colectivul „formația de lucru”, el este operaționalizat în cercetare prin itemii privind măsura în care se ajută cu colegii de muncă, este interesat ca sarcinile de plan să fie depășite de formația de lucru și satisfacția (atractivitatea) colectivului în care lucrează muncitorul. În acest sens constatăm că

Tabelul 6

Intenția muncitorilor de a-și schimba meseria actuală

Nr. crt.	Își schimbă meseria	Navetiști		Localnici	
		Cifre absolute	%	Cifre absolute	%
1	Da	22	8,6	25	9,8
2	Poate, cîndva, nu știu	42	16,5	82	32,1
3	Nu	188	73,7	145	56,9
4	Nonrăspuns	3	1,2	3	1,2
Total		255	100,0	255	100,0

Tabelul 7

Întrajutorarea cu colegii de muncă

Nr. crt.	Specificație	Navetiști		Localnici	
		Cifre absolute	%	Cifre absolute	%
1	Foarte puțin	7	2,8	4	1,6
2	Puțin	6	2,3	10	3,9
3	Potrivit	48	18,8	63	24,7
4	Mult	59	23,2	82	32,2
5	Foarte mult	135	52,9	96	37,6
Total		255	100,0	255	100,0

Tabelul 8

Atracția colectivului în care lucrează

Nr. crt.	Specificație	Navetiști		Localnici	
		Cifre absolute	%	Cifre absolute	%
1	Foarte puțin	7	2,7	7	2,7
2	Puțin	6	2,3	11	4,3
3	Potrivit	45	17,6	68	26,8
4	Mult	59	23,3	71	27,8
5	Foarte mult	138	54,1	98	38,4
Total		255	100,0	255	100,0

nu apar deosebiri semnificative între muncitorii navetiști și localnici, diferențele existente reflectînd răspunsuri pozitive, o integrare relativ mai înaltă în cazul navetiștilor așa după cum rezultă și din tabelele care urmează în continuare.

Tabelul 9

Raportul retribuție-utilitatea muncii ca expresie a autoaprecierii subiecților

Nr. crt.	Specificație	Navetiști		Localnici	
		Cifre absolute	%	Cifre absolute	%
1	Singurul lucru care contează sînt banii	13	5,1	13	5,1
2	Esentialul este să fi bine plătit dar trebuie să te gîndești și la folosul societății	44	17,2	53	20,8
3	Mă interesează în aceeași măsură atît retribuția cit și utilitatea muncii	144	56,6	137	53,8
4	Retribuția nu-i de neglijat, dar mai important este să te simți util	29	11,3	30	11,7
5	Cînd știu că fac o muncă utilă, uît să mă gîndesc cit mai cîștig	25	9,8	22	8,6
	Total	255	100,0	255	100,0

Un indicator mai sintetic al nivelului de armonizare a intereselor integrantului și integratorului este dat de conștientizarea rolului social al muncii depuse (formulat ca o coincidență a intereselor individ-societate). Și din acest punct de vedere diferențele dintre cele două grupuri de muncitori sînt ne semnificative (tabelul 9).

Pentru toate constatările amintite nu există diferențieri semnificative în raport cu cele trei întreprinderi cercetate, ceea ce ne permite să afirmăm că nivelul integrării depinde în mai mică măsură de nivelul tehnic al unităților.

Atît pentru navetiști cit și pentru localnici, procesul de integrare reflectă apropiere, mai mari sau mai mici, între cei doi termeni, în primul rînd în funcție de aspectul sau dimensiunea la care se raportează. De reținut că nivelul primar al integrării este în ansamblu realizat de cea mai mare parte a populației investigate, fără diferențiere între navetiști și localnici. Problemele ridicate de proporția de 12—13 % muncitori mai slab integrați din acest punct de vedere (al realizării sarcinilor de plan) sînt de fapt probleme ale întreprinderii ca factor de formare și educație profesională (o funcție a întreprinderii necesară integrării dar nu și suficientă).

Diferențele care apar în privința integrării celor două loturi de populație date de indicatorul „participare” nu rezultă atît dintr-un atașament al navetiștilor mai redus față de întreprindere (lucru confirmat și de indicatorii privind stabilitatea, integrare în grupul de muncă și conștientizarea rolului social al muncii depuse) cit din specificul socioprofesional care caracterizează populația navetistă și organizarea activității, al politicii de integrare ținînd seama de asemenea particularități.