

A MUNKAERŐ-VÁNDORLÁS SZOCIOLÓGIAI ELŐREJELZÉSE

A szociológiai kutatás jelenlegi fejlődésével együtt járó veszélyek egyike a tényleírás. A tényleírás olyannak tűnik bizonyos vizsgálatokban, mint hangulat, modor, illetve a megállapítással járó elégedettség. A szociológia azonban nem szorítkozhat csupán megállapításokra, a tények leíró számbavételére, a történetek post festa feljegyzésére, hanem elsősorban prospektívnek, előrelátónak kell lennie.

A prospektív kutatás alkalmazásának tág tere nyílik a különböző magatartásformák motivációinak területén, különösen a munkában, a vállalat tevékenységében való részvétel motivációját illetően. A munkaszociológiának véleményünk szerint többet kell foglalkoznia az előrejelző kutatással, hogy érzékenyebben reagálhasson a munkával, a vállalattal és a szervezési rendszerrel kapcsolatos társadalmi magatartásformák tendenciáira és változásaira.

A prospektív szociológiai kutatás több módon valósulhat meg. Ezek közül csupán a latens állapotok vizsgálatával foglalkozunk. A kutatás e típusának érdekes ismeretelméleti vonatkozásai vannak. A továbbiakban azt igyekszünk bebizonyítani, hogy a szociológiai kutatásoknak a latens állapotok felé irányítása bizonyos esetekben hatékonyabb a megismerés szempontjából, mint a már megnyilvánult magatartásformák vizsgálata, az előbbi ugyanis előmozdítja a prospektív megismerést, amely meghaladja a tények feljegyzésének szintjét, és nagymértékben attól függ, hogy a kutató milyen hozzáértéssel határozza meg a kutatás alapegységét. Más szóval, az a véleményünk, hogy vizsgálataink prospektív erőnei gyarapodhatnak, ha a kutatás egységeinek meghatározásában bizonyos módosításokkal (a rutintól való eltéréssel) végezzük el az alapműveleteket (minden tanulmány esetében). A munkaerő-vándorlásról készített tanulmányok eredményeire hivatkozunk, amelyek bizonyos módszertani vonásokat helyeznek előtérbe. (A kutatások egyes eredményei megjelentek az A Sociological Survey of Latent Manpower Fluctuation Size and Motivation — Revue Roumaine des Sciences Sociales, 1970 — című cikkben. Bővebb leírásuk az előkészületben levő Sociologia muncii: resursele umane ale întreprinderii című kötetben jelenik meg.)

A munkaerő-vándorlás (fluktuáció) tendenciájának szociológiai vizsgálata — vagyis annak a jelenségnek a kutatása, amikor az illető munkás elhagyja azt a vállalatot, amelyben az adott időpontban dolgozik — különös szemszögből nézve hasznos adatokat szolgáltat a munka motivációjáról. A vállalat elhagyásának tendenciája ellentéte a participációnak; a munkaerő-vándorlás okainak ismerete hozzájárul az integrálódás és az összetartó erő hiányának a megmagyarázásához. Az ilyen irányzatok előrejelző vizsgálata és latens állapotban való felkutatása pótlólagos ismeretanyagként felhasználható a participáció és a munka-motiváció elemzésében.

A latens állapot — eredetét tekintve vagy egy adott folyamat tetőpontjáról visszapillantva — az illető folyamatot in statu nascendi képviseli, vagyis ebben a helyzetben lehetséges, de még nem reális társadalmi magatartást jelent. Az a tény,

hogy csak lehetségest mondunk, azt is magában foglalja, hogy bizonyos körülmények között nem következik be a fejlődés a latens állapottól a valóságos társadalmi tettig.

A munkaerő-vándorlás jelenleg nagy elterjedtségű társadalmi folyamat Romániában, és széleskörű, káros következményekkel jár a vállalatok, a nemzetgazdaság életében. A vándorló munkaerő mozgásának vektorai keresztezik egymást, irányuk szabálytalan. A jelenséget más szocialista (és nemcsak szocialista) országokban is észlelték, s mindenütt rendszerint a gyors iparosítás következménye. Szociológiai kutatásának nagy elméleti és gyakorlati értéke van.

A különböző országokban végzett számtalan vizsgálatra — amelyről tudomásunk van — mégis a megállapító, főleg tényleíró szemlélet jellemző. Természetesen nem vitatjuk e tanulmányok reális értékét, de az a bíráló megjegyzésünk, hogy a ténymegállapítás alkalmazása az előrejelző vizsgálat helyett csökkenti az elemzés hitelességét, s ezzel csökken a gyakorlati alkalmazás hatékonysága is. Csaknem minden tanulmány befejezett folyamatként kezeli a munkaerő-vándorlást. Bár módszertanilag gyakran különböznek a kutatás alapegységének a megválasztásában, abban hasonlítanak egymáshoz, hogy a folyamatot végső, irreverzibilis szakaszában tanulmányozzák, s nem érdeklődnek aziránt, amit mi latens állapotnak neveztünk.

A munkaerő-vándorlás kutatásának általános módszertani dilemmája a vizsgáló populáció konkrét meghatározására és annak a kritikus pillanatnak a megállapítására vonatkozik, amelyben a munkahelyváltoztatás fázisaitól függően a felmérést elvégezni kell. Feltevődik tehát a kérdés: mikor végezzük a kutatást — a munkahelyváltoztatók eltávoztása vagy pedig az új vállalatba történő megérkezésük pillanatában?

Ha például úgy döntünk, hogy a vállalatból távozókat vizsgáljuk (így járt el például M. Durand Franciaországban¹ és más szociológusok az NDK-ban²), homogén populációt kapunk a helyeredet szempontjából, s így a távozásnak a kutatás során megállapított motivációit összevethetjük ugyanannak a vállalatnak a körülményeivel, amelyek ezeket a motivációkat kiváltották. Ha azonban a vállalatba érkezőket vizsgáljuk, akkor az előző munkahely tekintetében nagyon heterogén populációval találkozunk (különböző vállalatok és városok). A következmények nyilvánvalók, az említett motivációk aligha összegeezhetők, s gyakorlatilag nem hozhatók kapcsolatba az előző vállalatokban uralkodó sokféle, változatos helyzettel.

A kutatás alapegységének különféle meghatározásából következő eredménykülönbségek más természetűek is, ami a munkával és a munkahellyel szembeni magatartás motivációjának tartalmát illeti; a populációk első típusa egységes információkat szolgáltat, különösen arról, amit az egyes munkahelyváltoztatók bizonyos munkahelyzetekben elutasítanak; a második populáció alkalmasabb arra, hogy egybevágó adatokat szolgáltatson arról, mit keresnek a munkahelyváltoztatók, mit akarnak elérni új munkaviszony keresésével. Azt is feltételezhetjük, hogy a második típusú közösségről szerzett adatok általánosító értéke nagyobb lesz, mint az első populáció esetében, amely valószínűleg inkább áll egyes véletlen sajátosságok befolyása alatt.

A munkaerő-vándorlás esetében hogyan tehetünk eleget a latens állapotok követelményének? Hogy leküzdjük mindkét változat hiányosságait és a szociológiai elemzést a megvalósuló fluktuáció előtti állapotokra összpontosítsuk, másként hatá-

¹ M. Durand: *Étude sur la fluctuation de la main d'oeuvre dans l'industrie sidérurgique*. Institut de Sciences Sociales du Travail. Université de Paris, RONEO, 1967.

² *Fluktuation*. Berlin, 1965.

roztuk meg a kutatás alapegységét. Figyelmünket a tulajdonképpeni vándorló népességről (függetlenül attól, hogy „távozik“ vagy „érkezik“) a vállalat összes dolgozóira irányítottuk. Ezzel bevontuk a kutatásba azokat a munkásokat is, akik nem távoznak a vállalatból, akik tehát — egyelőre — stabilak. De ezek közül kerülhetnek ki a jövő munkahelyváltoztatói. Egyesek jelenlegi látszólagos stabilitása jövőbeli helyváltoztatásuk latens állapotává módosulhat. E távlat kikísérletezését a Filozófiai Intézet szociológiai osztályának egyik közössége végezte el a műszaki fejlődés társadalmi vonatkozásainak vizsgálata során.

Hangsúlyozzuk, hogy a kutatás alapegységének ilyen meghatározása révén a fluktuáció társadalmi folyamatának felmérését érintő egész problematika jelentős mértékben eltér az említett kutatásoktól, amelyek nem alkalmaznak közvetlenül előrejelző eljárást. Ebben az értelemben rá kell mutatnunk, hogy a latens állapot vizsgálata nem egy tényre, hanem egy lehetséges tényre vonatkozik; más szóval, azokra a körülményekre, arra a hangulatra, amely ilyen állapothoz vezethet. A vizsgálat összpontosítása a lehetséges állapotra szükségessé tette tehát a további kutatások során a lehetséges helyváltoztatók elkülönítését a többi munkástól, a vállalat iránti magatartásuk, a munkahely esetleges elhagyásáról kialakult véleményük és motivációjuk elemzését, annak vizsgálatát, hogy elégedettek vagy elégedetlenek-e a munkájukkal, milyen szakmai terveik vannak, a szakmai átváltás milyen tendenciái érvényesülnek.

A latens állapotok vizsgálata magában foglalja és előmozdítja kezdettől fogva a szociológiai helyzet előrejelzésének problematikáját. A kutatót arra ösztönzi — s ebben rejlik feltétlen előnye —, hogy tevékenyebb szerepet vállaljon a kutatás programozásában, az illető probléma „egyenletének felállításában“, hogy ez „kényszerűen“ feltárja rejtett vonatkozásait. Sajátos szerepe van ebben az értelemben a kutatási hipotézisek megfogalmazásának.

A lappangó munkaerő-vándorlás vizsgálata esetében a munkahipotézis abból a gondolatból indul ki, hogy a valamely munkás távozását előidéző okok többé-kevésbé hosszú időszak folyamán, fokozatosan halmozódnak fel. Nem csupán több ok mennyiségi felhalmozódásáról van szó, hanem intenzitásuk növekedéséről is. A vállalat hirtelen elhagyását közvetlenül az illető elégedetlenségét kiváltó ok fellépése után, mint lehetőséget, nem lehet elkerülni, de ez ritkábban következik be. Ilyen esetekben is a leggyakrabban az a helyzet, hogy a „látszólagos“ kiváltó tényező régebbi, már felhalmozódott tényezőkhöz adódik hozzá, s csak „az utolsó csepp a pohárban“. Ezért állíthatjuk, hogy az említett hipotézis az esetek nagy többségében érvényes.

A hipotézis megfogalmazása már bevezeti az előrejelzés felé irányulás fogalmát, ugyanis a szociológiai kutatást amaz időszak felé irányítja, amelyben a vállalat elhagyásának lappangó okai felhalmozódnak. A kutató mindig a vizsgált folyamat „kritikus pillanatának“ a kiválasztására és meghatározására kell hogy összpontosítsa figyelmét. A fluktuáció esetében „kritikus pillanatnak“ nem az eltávozás tulajdonképpeni idejét kell tekinteni, hanem éppen ezt a „felszínen“ láthatatlan időszakot, amely a gyakorlatlan szemnek láthatatlan, de rendszerint benne „születik“ és szilárdul meg fokozatosan az alkalmazott elhatározása, hogy elhagyja a vállalatot.

Az a tény, hogy a tulajdonképpeni eltávozás pillanata a legtöbb esetben nem esik egybe a távozásra vonatkozó egyéni elhatározással, más tényezők és körülmények hatásából is következik — például abból a szükségletből, hogy az illető megfelelőbbnek tekintett új munkahelyet találjon magának. Minden vállalatnál vannak olyan emberek, akik el akarnak távozni más egységbe, de ezek elhatározásáról

az üzem vezetősége viszonylag későn értesül. Későn, vagyis csupán akkor, amikor máshol már helyet találtak maguknak és bejelentik eltávozásukat, a vállalat pedig immár nem léphet közbe hatékonyan sem azért, hogy meggyőzéssel maradásra bírja őket, sem azért, hogy a maradás feltételeit megteremtse.

A munkahely megváltoztatásának elhatározását befolyásoló motivációk és okok elemzése ellenőrizheti a munkával való elégedettség (vagy elégedetlenség) szintje és a távozási szándék közötti viszony hipotézisét. Kezdetről fogva körvonalazódott az a hipotézis, hogy minél alacsonyabb a munkával való elégedettség szintje, annál nagyobb a lappangó fluktuáció mutatója. A kérdés azonban összetettebb jellegű, mivel a munka sajátos tartalmának (és a megfelelő elégedettségnek vagy elégedetlenségnek) a hatásán kívül a vállalat elhagyására irányuló döntés más tényezőktől is függ; ilyenek: a munka- és életkörülmények, különböző törekvések. Hipotetikusan feltételezték egyenes arányú viszony létezését a szakmai átváltás szándéka és a fluktuáció szándéka között. A folyamat kezdeti, fejlődő, nem pedig lezárt szakaszára vonatkoztatva e hipotézisek mindegyike távlati, előrejelző lehetőségeket tár fel.

Az ilyen típusú eljárások révén elért eredmények igazolták, már az előző kísérlet alkalmával, tudományos hatékonyságukat; remélhető, hogy „csiszolásuk“ és igényes alkalmazásuk a kutatás minden szakaszában még jobb eredményekre vezet majd. Esetünkben mennyiségi eredmények születtek a latens vagy potenciális fluktuáció viszonylatában, néha meglepő számadatokkal. Említsünk csupán annyit, hogy a lappangó fluktuáció méretei, mintegy 25 000 munkást foglalkoztató hét nagyüzem munkaközösségét vizsgálva, átlag körülbelül 32 százalékos létszámra terjednek ki (vagyis huszonezerből nyolcezer munkás el szeretné hagyni a vállalatot). Ez azonban az átlagos szám; bizonyos vállalatokban ez a mutató elérte a felmérés időpontjában a 46 (Segesvári Fajansz- és Üvegipari Komplexum), illetve az 56 százalékot (Brassói Posztógyár). A vállalat elhagyásának lehetőségét elutasító munkások számaránya csak mintegy 55 százalék, mivel 11 százalék ingadozik. Ennek az eljárásnak az ismételt alkalmazása annak a vizsgálatnak a során, amelyet 1969-ben Maria Popescu végzett az új galaci fémipari kombinátban és a bákói faipari kombinátban, még nagyobb mutatókat eredményezett, az illető vállalatok esetében ugyanis a munkások összlétszámának 33, illetve 53 százalékára vonatkoztatható a latens fluktuáció. Megjegyezzük, hogy szinte egyetlen vállalat vezetősége sem észlelte ezeket az arányokat.

Az igazi munkaerő-vándorlás arányai (globális statisztikai adatok), amelyekkel össze akartuk hasonlítani a latens állapotra vonatkozó megfigyeléseinket, ugyancsak változnak vállalatonként, a lappangó tendencia azonban jelentős mértékben meghaladja a kutatás időpontjáig bekövetkezett igazi fluktuációt. A kutatás tehát jelzi a fluktuáció valószínű — és fokozatos — növekedését.

Ezenkívül természetes, hogy ha egyes vállalatokból a munkások ilyen nagy arányban óhajtanak eltávozni, akkor ez súlyos belső hiányosságokra utal. A fluktuáció lappangó állapota — talán más mutatóknál is világosabban — jelzi a reális szakmai és társadalmi integráció nagyfokú hiányát. A munkások részvételét a vállalat tevékenységében nyilvánvalóan károsan befolyásolja ez a távozási szándék, egészen a szándék megvalósulásának a pillanatáig. Könnyen elképzelhető e lappangó állapot káros hatása a mindennapi munkára, a termelékenységre, a minőségre.

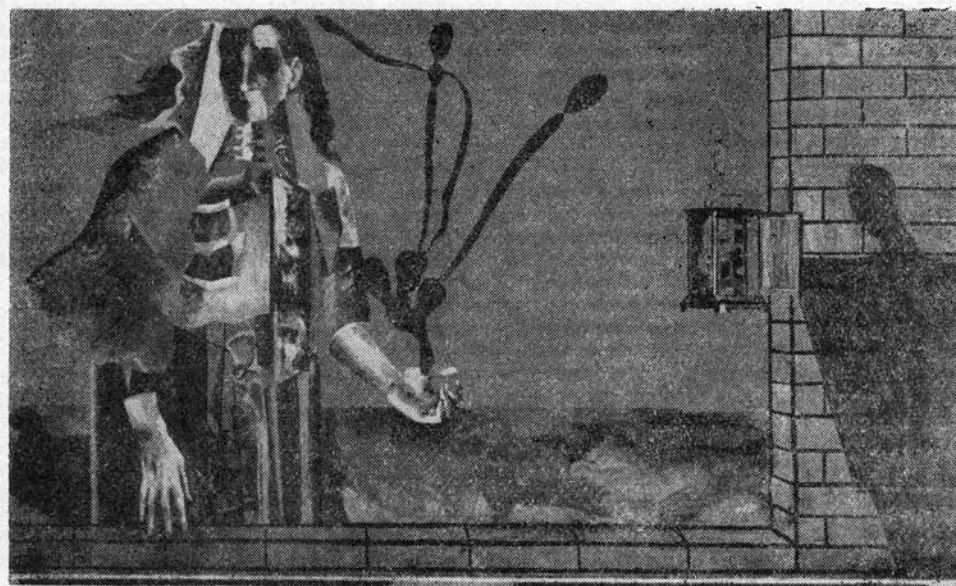
Nagyon érdekes a fluktuáció motivációinak tisztázása a jelenség latens, tehát egyelőre meg nem valósult állapotában, vagyis akkor, amikor az okok — a vállalatvezetőség számára nehezen észlelhető módon — felhalmozódnak. Azok a dolgozók, akik kijelentették, hogy elégedettek munkájukkal, csupán 25,8 százalékban

akarják elhagyni a vállalatot, a munkasiker-élmény hiányát érzők azonban csaknem kétszer nagyobb arányban (48,7 százalék) akarnak távozni az illető vállalattól. A megállapított motivációs rangsor élén a gazdasági megokolás áll — nagyobb bérezés keresése a munkájukkal elégedettek és elégedetlenek részéről egyaránt. A fluktuáció okainak életkor szerint végzett, differenciált elemzése rávilágított arra, hogy a fiatal munkások alkotják azt az egyetlen kategóriát, amely esetében nem a nagyobb kereset áll az első helyen, hanem más ok: olyan vállalat keresése, ahol megvannak a továbbtanulás legjobb feltételei (egyetlen műszak, túlórák nélkül). Ugyanakkor statisztikailag szoros kapcsolat mutatkozott a lappangó fluktuáció és a szakmai átváltás irányzata között.

A latens állapot vizsgálatá téhát alkalmasnak bizonyult arra, hogy előmozdítsa a társadalmi folyamatok irányának prospektív, bekövetkezésük előtti megismerését; nem jegyzi le megállapításként a létrejött tény, hanem előrejelzi, s ezzel — ami még fontosabb — elhárításának is eszközévé válhat.

Természetesen arra is rá kell mutatnunk, hogy a latens állapot nem válik önműködően, bizonyos idő eltelte után, reálissá, a lehetséges munkaerő-vándorlás pedig nem változik teljes egészében igazi fluktuációvá. Olyan elemek is hatnak, amelyek módosítják ezt az átmenetet, megváltoztatják arányait. De a lappangó állapot vizsgálatának a célja nem a szigorúan mennyiségi előrejelzés, hanem a későbbi fejlődés tendenciájának és mechanizmusának megismerése.

A lappangó állapotok kutatásának eredményei nemcsak a munkaerő-vándorlási folyamat elemzésében használhatók fel, hanem sok más folyamatra alkalmazva is hasznosak lehetnek, különösen ama társadalmi folyamatok és magatartások esetében, amikor az egyén választása döntő jelentőségű (például a szakmai tájékozódás tanulmányozásában). Véleményünk szerint a latens állapotok felmérése azokban a kutatásokban is hasznosítható, amelyek nem ezekre az állapotokra irányulnak. A latens állapotok megragadása nagyrészt a kutató ügyességétől, megfontoltságától függ, attól, hogy miképpen illeszti be a tanulmányozott folyamatot a kutatás módszertani egyenletébe.



Tóth László festménye