

DINAMICA RELĂTIEI MUNCĂ-REZIDENȚĂ ÎN DEZVOLTAREA MEDIULUI URBAN

dr. Dorel Abraham

Laboratorul de studii și cercetări sociologice

1. Faptul că omul își desfășoară existența în principal în două medii existențiale — mediul de muncă și mediul rezidențial — marchează cu o puternică amprentă întreaga sa viață socială. Din punct de vedere sociologic se poate aprecia că, pe ansamblu, aceste medii determină anumite propensiuni spre două forme fundamentale de civilizație: tradițională și modernă. Astfel, cadrul rezidențial pare să fie mai puternic legat de civilizația tradițională, care, deși modificată profund în special prin mass-media, poartă deseori pecetea imobilismului, rezistenței la schimbare caracteristică vieții rurale; pe cînd celălalt cadru, al locului de muncă în general și al întreprinderii în particular, cunoaște ample și rapide transformări materiale care conduc atît la dezvoltarea tehnico-economică cît și la accentuarea trăsăturilor culturale legate de aceasta. Implicațiile psihosociale pe care locul de muncă le are pentru om sînt amplificate în mediul urban, unde, complexitatea muncii și a vieții urbane în general creează mai ales în marile metropole, fenomene negative ca artificializarea relațiilor umane sau depersonalizarea, claustrarea individului ș. a. Dezvoltarea urbană în special pe seama industrializării a afectat atît mediul natural (poluarea apelor, degradarea solului, devastarea florei) cît și omul, în munca și stilul său de viață (prin regim de muncă monoton și intensiv, zgomot excesiv, vibrații, substanțe alergogene, sedentarism etc.), ceea ce a condus la necesitatea studierii consecințelor ecologice ale expansiunii nestăpînite a orașului și stabilirea unor măsuri cu caracter profilactic. În acest context pot fi încadrate și efectele, de-a dreptul opuse, pe care revoluția industrială și cea tehnico-științifică le-au avut asupra mediului de muncă și modelelor de creștere economică, atît în ceea ce privește conținutul calitativ al muncii, cît și ponderea cantitativă a personalului antrenat (respectiv tendința de creștere, în perioada industrializării, a numărului populației ocupate în ramurile producției industriale și de mentinere sau scădere a acestei categorii de forță de muncă în etapa revoluției tehnico-științifice)¹.

Pentru cercetarea științifică, analiza mediului de muncă al locuitorului urban reprezintă nu numai un instrument de reconstituire a evolu-

¹ Pentru caracterizarea transformărilor produse de cele două revoluții în „componenta subiectivă” a producției și a omului în civilizație ca și pentru schimbarea modelelor de creștere economică vezi R. Richța (coord.), *Civilizația la răsărite*, București, Edit. politică, 1970, în special p. 35—50.

ției omului și așezărilor ci și un mijloc de prospectare a dezvoltării social-economice și urbane, munca reprezentând, așa cum arăta Engels, „prima condiție de bază a întregii vieți omenesti” și elementul explicativ al transformărilor sale², istoria dezvoltării muncii fiind cea care oferă cheia pentru înțelegerea întregii istorii a societății³.

Din multitudinea elementelor care concură la configurarea unei noi imagini despre locul de muncă al locuitorului urban, mai importante pentru surprinderea implicațiilor și tendințelor sale actuale, ni se par următoarele :

- 1.2. — relația loc de muncă — mobilitatea populației;
- 1.3. — relația dezvoltarea tehnică a locului de muncă — funcția sa culturală-umanizatoare;
- 1.4. — relația timp de muncă — timp extraprofesional al locuitorului urban.

1.2.1. Transformările produse de-a lungul timpului la nivelul locului de muncă sînt strîns legate de evoluția ansamblului activităților și valorilor, corelînd strîns atît cu modificările spațiale în organizarea așezărilor cit și cu alte aspecte cum sînt diversificarea socioprofesională, creșterea mobilității teritoriale, îmbunătățirea calității vieții etc. Astfel, din punct de vedere istoric și simplificînd intrucitva lucrurile, putem spune că dezvoltarea așezărilor este strîns legată de evoluția mediului de muncă și a raporturilor acestuia cu alte elemente. Spre exemplu, satul a apărut în urma permanentizării relației dintre munca agricolă și locuire. Desprinderea activității meșteșugărești de munca agricolă și relațiile acestora cu locuirea au determinat apariția așezărilor de tip comunal. Dezvoltarea activităților de interes public în relația cu celelalte tipuri de activități au generat orașul. În prezent dezvoltarea rapidă a activităților industriale și de servicii amplifică și diversifică legăturile dintre diferite tipuri de activități și așezări creînd ansambluri zonale care în viitor, datorită necesităților de cooperare și armonizare între activități, vor forma sisteme de localități.

Principala forță care structurează și este structurată de dezvoltarea mediului de muncă este omul. Locul de muncă a generat și va genera în continuare o dublă mobilitate a locuitorului urban : una socioprofesională și alta teritorială. Din punct de vedere socioprofesional mobilitatea locuitorului urban este caracterizată în principal de dimensiunile calificare-perfecționare profesională și fluctuație (inclusiv schimbarea meseriei). Creșterea numărului de profesii care cer o muncă tot mai calificată — în prezent se estimează că sînt peste 42 000 de profesii — este un factor care antrenează un important proces de calificare și mobilitate profesională⁴. Această situație conduce, pe de o parte, la scăderea prestigiului social al anumitor meserii, în special a celor mai puțin „tehnicizate” (de exemplu : zidar, betonist, instalator, fochist, tractorist, forjor, miner etc.) care au devenit deja meserii „deficitare” și pentru care vor exista probleme noi

² K. Marx și Fr. Engels, *Opere*, vol. 20, București, Edit. politică, 1964, p. 468.

³ Fr. Engels, *Ludwig Feuerbach și sfîrșitul filozofiei clasice germane*, în Marx-Engels, *Opere*, vol. 2, București, Edit. politică, 1965, p. 305.

⁴ A. G. Podmarkov, *Labour mobility and social development*, în *Sociology and Problems of Social Development*, „Nauka Publishing House”, Moscow, 1978, p. 148.

în privința recrutării forței de muncă, iar pe de altă parte, la reevaluarea selectării și orientării profesionale a tinerilor astfel ca o dată încadrați în cimpul muncii aceștia să corespundă noilor cerințe și exigențe tehnice. Luînd în considerare astfel de elemente este util ca în prognoza populației ocupate, ținînd seama de tendințele forței de muncă pe plan național și local, să se analizeze structura procesului de producție și a tehnicizării, mai ales sub aspectul automatizării muncii industriale și a corelării acesteia cu forța de muncă potențial disponibilă.

Organizarea mediului de muncă este (atît sub raport tehnologic cît și social), așa cum a reieșit din cercetările noastre efectuate în întreprinderi industriale și de construcții din Municipiul București⁵, unul din principalii factori ai fluctuației forței de muncă. Faptul că ponderile fluctuației efective și potențiale în unitățile cercetate sînt în medie pe an între 15—50% din totalul personalului și că în ultimii 4 ani, pentru a crește efectivul cu un muncitor s-au încadrat în medie 7 muncitori, cu toate cheltuielile respective, relevă necesitatea „valorizării” mediului de muncă, a importanței sale sociale, și asigurării prestigiului fiecărei meserii (de remarcat că peste 50% din muncitorii care-și schimbă locul de muncă își schimbă și meseria). Instabilitatea profesională determinată de schimbarea, de multe ori, a locului de muncă creează deseori un comportament fluctuant, conduce la un dezinteres pentru muncă și o oboseală care crește odată cu oboseala zilnică generată de muncă și oraș. Pe baza analizei mobilității potențiale, latente, a populației, presupunem că în viitor va avea loc o deplasare tot mai accentuată a motivației fluctuației forței de muncă de la aspectele legate de retribuție și condițiile de muncă, spre cele referitoare la conținutul propriu-zis al muncii și valorizarea socială a efortului depus. Printre altele avem de-a face aici cu ceea ce se cheamă în limbajul sociologiei muncii, necesitatea personalizării postului. Corespunzător acestei idei fiecare muncitor sau specialist trebuie să se simtă un element necesar și util, specializat, titularizat pe post. Chiar denumirea postului creează un anumit gen de satisfacție. De exemplu sociologii japonezi, au constatat că se creează satisfacție muncitorului din sectorul zootehnic dacă, în loc de „mulgător” i se spune „operator-aparate de muls”. Recunoașterea socială a utilității muncii nu elimină mobilitatea profesională dar o promovează pe canalul specializării. Care va fi într-o perspectivă mai îndepărtată, raportul dintre specializarea și automatizarea muncii, pe de o parte și satisfacția creată pentru om, pe de altă parte este dificil de precizat. În literatura contemporană, opiniile despre rolul muncii în viitor sînt foarte diferite, cuprinzînd idei care variază de la reafirmarea semnificației tradiționale a muncii pînă la părerea conform căreia progresele în domeniul automatizării, determinate în principal de „revoluția cibernetică” vor conduce la dispariția a însăși rațiunii existenței muncii⁶.

O particularitate interesantă a mobilității este dată de deplasarea teritorială loc de rezidență — loc de muncă atît în interiorul orașului cît

⁵ Diferite date referitoare la integrarea forței de muncă industrială din Municipiul București și sistematizarea urbană sînt analizate în volumul de sinteză a principalelor studii ale Laboratorului de sociologie: „Dezbateri ideologice” nr. 6, Cabinetul pentru activitatea ideologică și cultural-educativă, București, 1977.

⁶ Denis F. Johnston, *The future of Work: Three possible alternatives*, în „Monthly Labor Review”, 25, nr. 5, 1972, p. 3.

și pentru cei care muncesc în oraș dar locuiesc în afara sa. Printre efectele negative create de marile orașe asupra omului se poate număra și acela al oboselii datorate transportului, cu implicații directe asupra producției. De exemplu în Municipiul București, mai mult de o treime din muncitorii din industrie și construcții, consumă zilnic peste 2 ore cu transportul la și de la locul de muncă. Majoritatea acestora dorește să-și schimbe locul de muncă sau domiciliul pentru a se apropia și a reduce timpul de deplasare. Situația amintită conduce la creșterea oboselii și are implicații directe atât asupra productivității muncii cât și asupra timpului extraprofesional. Astfel de consecințe se vor amplifica pe măsura extinderii orașului în teritoriu și răspindirii locurilor de muncă, ceea ce conduce, printre altele, la necesitatea unei largi facilitări a schimbului de locuințe.

Un caz aparte pentru mobilitatea teritorială rezidență-loc de muncă îl reprezintă forța de muncă navetistă. Proportia navetiștilor care vin zilnic pentru muncă în București este de circa 20% din totalul personalului muncitor, această populație cheltuiind în medie cu timpul de deplasare la și de la locul de muncă peste 2,5 ore zilnic. Acest tip de mobilitate teritorială presupune în mare parte și o mobilitate socială țaran-muncitor, respectiv o schimbare a statusului social. Este de presupus că pe măsura creșterii tehnizării producției, forța de muncă navetistă, chiar cea tină-ră, în condițiile neadoptării unor măsuri care să asigure transportul optim la și de la locul de muncă (din studiile noastre reiese că durata optimă de deplasare a navetiștilor nu trebuie să depășească 2 ore dus-întors) va putea face tot mai puțin față noilor cerințe tehnologice ale producției. De subliniat că pentru orașul București paralel cu curentul de navetă sat-oraș, apare și un contracurent (e drept în prezent cu un volum de cinci ori mai redus) de la oraș spre exteriorul său, caracteristic în special unei populații active de înaltă calificare care lucrează în jurul orașului. Presupunem că pe măsura dezvoltării automobilismului va exista și o migrare rezidențială în zona rurală din afara orașului atât a unei părți din rândul celor care lucrează deja acolo, cât și a unora care lucrează în oraș. Această situație are în prezent un caracter sporadic, numărul celor care se deplasează din punct de vedere rezidențial, în suburban sau rural este încă foarte mic. La această populație se adaugă, deocamdată tot în număr mic, o parte din personalul muncitor care se pensionează și care renunță temporar sau definitiv la locuința din urban în favoarea casei pe care o posedă în zona înconjurătoare a orașului. În vederea descongestionării metropolei, care este Bucureștiul, ar fi de luat în studiu posibilitățile de amplasare a unor obiective sau secții industriale în afara orașului (evident și în raport cu resursele materiale și de forță de muncă existente) paralel cu înființarea unor unități artisanale care să utilizeze în special potențialul de muncă feminin (eventual chiar temporar, corelat cu producția agricolă). Ținând seama de astfel de elemente, problema care rămâne de rezolvat vizează corelarea a doi factori cu efecte uneori opuse pentru om. Primul se referă la incurajarea grupării separate în teritoriu a unităților de producție și de locuire, evitând pe această bază o parte din nocivitățile produse asupra vieții extraprofesionale, mai ales de activitatea industrială. Cel de-al doilea factor este legat de necesitatea reducerii oboselii (fizice și psihice) generată de deplasarea către locul de muncă și înapoi spre locul de rezidență, deoarece se cunoaște că creșterea gradului de oboseală are efecte

directe și indirecte asupra producției prin scăderea productivității muncii, a interesului pentru perfecționare profesională, participării la conducere etc. Prin urmare în acțiunea de sistematizare se va corela astfel criteriul depărtării cu cel al efectului industriei asupra omului și ansamblului de locuit prin localizarea industriei în afara zonei de locuit sau limitei localităților și la o distanță optimă, integrată într-un sistem de localități cu izocrone științifice determinate.

Din toate acestea rezultă că, în viitor, problema transportului va juca un rol central în dezvoltarea urbană. Pe plan mondial, cei care se ocupă de evitarea transformării traficului urban într-o „calamitate” a vieții cotidiene recunosc că pentru aceasta este necesară corelarea mijloacelor moderne de transport public și a vitezelor lor mari cu extinderea rațională a transportului individual.

O contribuție esențială la reducerea timpului de deplasare în condițiile despărțirii zonelor rezidențiale și de muncă o poate aduce, alături de îmbunătățirea mijloacelor de transport și facilitarea schimburilor de locuințe, dezvoltarea unei rețele urbane echilibrate, în care diferențele ce pot apare în ceea ce privește mărimea orașelor să nu conducă la disfuncționalități de ordin economico-social. O astfel de acțiune de dezvoltare echilibrată a rețelei urbane se va realiza în continuare în țara noastră conform prevederilor cuprinse în Programul partidului, în Programul directivă a dezvoltării economico-sociale în profil teritorial și Legea sistematizării teritoriului a localităților urbane și rurale.

1.3.1. Relația dintre dezvoltarea tehnică a mediului de muncă și funcția sa umanizatoare, culturală. Munca este mai mult decât o sursă de venit, ea este un mod de participare și creație, având o funcție de umanizare a omului și dezvoltare a personalității sale și fiind prin aceasta nu numai un mijloc ci și un scop pentru om. Munca reprezintă unul din domeniile esențiale care preocupă specialiștii interesați de problematica umanismului contemporan. Fără să analizăm aici caracterul înstrăinant al muncii (datorat în principal, așa cum se afirmă în teoria marxistă, organizării sociale a sistemului capitalist și structurii tehnologice a producției) și nici principiile umanismului socialist, subliniem faptul că munca începe să devină o modalitate esențială de exprimare a omului odată cu instaurarea proprietății socialiste asupra mijloacelor de producție. Încă în *Manuscrisele economico-filosofice* din 1844 Marx anticipa sensul uman al restrukturării pe baze socialiste, a relațiilor productive, a întregii organizări a vieții sociale: „... suprimarea pozitivă a proprietății private, ca apropiere a vieții umane, înseamnă suprimarea pozitivă a oricărei înstrăinări...”⁷. În etapa societății socialiste și a trecerii spre comunism activitatea omului dobîndește noi valențe umanizatoare: „Munca va deveni tot mai mult, pentru fiecare, nu numai un mijloc de asigurare a existenței ci și o necesitate vitală, organică, o condiție a împlinirii umane, o sursă de satisfacție și bucurie”⁸.

Funcția umanizatoare a muncii este strins legată de motivația și stimulenții săi. Raportînd rolul său la gradul de satisfacție oferit, moti-

⁷ Karl Marx, Friederich Engels, *Scrieri din tinerețe*, București, Edit. politică, 1968, p. 576.

⁸ Programul Partidului Comunist Român de făurire a societății socialiste multilateral dezvoltate și înaintare a României spre comunism, București, Edit. politică, 1975, p. 170.

vele muncii pot fi împărțite din punct de vedere psihosociologic în trei categorii: munca însăși, ca scop în sine; condițiile de muncă; și motivația exterioară muncii⁹. Nu se cunosc însă foarte bine elementele care vor avea în perspectivă un rol fundamental în realizarea funcției cultural-umanizatoare a muncii. Rămâne de văzut în ce măsură evoluția rapidă a dimensiunilor tehnice ale muncii va fi însoțită de creșterea componentelor culturale ale acestui gen de activitate, respectiv care vor fi elementele esențiale ale raportului dintre perfecționarea activității de producție și umanizarea muncii.

Cercetările industriale demonstrează că promovarea progresului tehnico-științific în mediul de muncă nu a fost însoțită de o creștere corespunzătoare a satisfacției în muncă, ba uneori, cum a fost în cazurile introducerii liniilor de ansamblare de tip Ford sau a disocierii muncii fizice de cea intelectuală prin descompunerea activității în operații elementare promovate de Taylor, perfecționarea tehnologică a avut chiar efecte negative conducând la reducerea omului la un simplu executant. Această situație l-a determinat în urmă cu peste trei decenii pe sociologul francez G. Friedmann să afirme că pentru mulți muncitori o viață adevărată va fi posibilă numai în timpul liber¹⁰.

Dealtfel, principiile organizării eficiente a muncii stabilite de Taylor sint considerate astăzi, mai ales de critica umanistă a mașinismului, nesatisfăcătoare pentru om. Un argument în plus că taylorismul a reprezentat o raționalizare unilaterală a procesului de producție îl constituie însăși antrenarea tot mai puternică a psihosociologiei la rezolvarea problemelor de organizare a muncii. Drept urmare, în ultimele 3—4 decenii s-a acordat o importanță crescândă factorului uman, fapt care a generat diferite direcții de preocupări ale specialiștilor din științele sociale dintre care mai cunoscute sint mișcarea „relațiilor umane”, perfecționarea „stilului de conducere” și orientarea recentă cunoscută sub denumirea de „îmbogățirea muncii”¹¹. Toate aceste abordări caracteristice „noului umanism au un profund caracter ideologic și chiar dacă se bazează tot mai mult pe cercetarea științifică, ele nu pot face abstracție de scopul sistemului de producție capitalist „concretizat” în principal în preocuparea capitalismului de a crește productivitatea muncii și a minimiza conflictele sociale. Totuși, chiar dacă aceste preocupări nu au condus la rezultate în planul dezvoltării multilaterale a personalității umane similare cu cele obținute prin programul socialist de umanizare a muncii — fapt datorat în esență formei diferite de proprietate — se poate spune că ele constituie o forță progresistă pe linia îmbunătățirii calității umane a muncii.

Indiferent însă de rezultatele obținute pe linia umanizării muncii într-un sistem social sau altul, o problemă centrală a dezvoltării personalității umane în societatea contemporană o reprezintă realizarea valențelor educative ale mediului de muncă, punerea în valoare a potențialului său

⁹ O analiză aprofundată a motivației muncii este realizată de Septimiu Chelcea și Adina Chelcea în *Elemente de psihosociologie a muncii eficiente*, București, Edit. politică, 1977, p. 19—43.

¹⁰ Georges Friedmann, *Où va le travail humain?*, Paris, 1950, p. 343. El ajunge la concluzia amintită de la constatarea că munca industrială este atât de limitată și monotona încât nu stimulează capacitățile intelectuale și morale ale omului.

¹¹ O prezentare sintetică a acestor orientări poate fi găsită în studiul lui Cătălin Zamfir, *Direcții și orientări în umanismul contemporan*, din vol., *Civilizația socialistă, dimensiuni și confruntări contemporane* (coord. A. Tănase), București, Edit. Academiei, 1979, p. 117—129.

cultural. Iată de ce se impune, în mod logic, întrebarea : care vor fi posibilitățile umanizatoare, culturale ale locului de muncă pentru locuitorul urban (și nu numai pentru el)?

O ipoteză de bază avansată în cercetările noastre, ca și în alte cercetări de acest gen a fost aceea a existenței unei corelații pozitive între evoluția, aspectelor tehnice ale muncii și creșterea funcțiilor sale culturale în spațiul de muncă și în afara acestuia¹². Această ipoteză a fost confirmată în principal prin evoluția procesului de motivație a muncii care începe cu motive și interese economice și continuă cu motivații superioare determinate de nevoia de perfecționare profesională, autodezvoltare și autorealizare. Constatarea ne conduce la concluzia că umanizarea funcției economice a activității umane se poate realiza în condiții satisfăcătoare din punct de vedere uman numai dacă este dublată de umanizarea funcției social-culturale. O astfel de exigență se manifestă mai puternic la forța de muncă tină. Unele cercetări de sociologie industrială, efectuate în țara noastră insistă într-o măsură din ce în ce mai accentuată asupra necesității *perfecționării funcțiilor sociale* ale întreprinderii¹³. Cercetările noastre atestă că schimbările importante care se produc și se vor produce în ceea ce privește satisfacția în muncă nu vizează atât gradul de satisfacție (care poate să fie la fel de înalt atât la personalul slab pregătit cât și la cel înalt calificat), cât mai ales structura satisfacției în muncă. Dinamica structurii satisfacției în muncă este strins legată de structura și nivelul aspirațiilor față de aceasta. Este de așteptat o schimbare a satisfacției în muncă în sensul că rolul recompenselor materiale în creșterea satisfacției va înceta să fie principalul și uneori singurul factor de satisfacție în timp ce va crește rolul factorilor legați de conținutul și organizarea muncii, de calitatea relațiilor interumane din colectivul de lucru. Prin urmare vor apărea o multitudine de stimulenți ai satisfacției legați de locul de muncă care în prezent au un rol mai redus, cum este de exemplu, „confortul tehnic” determinat de raționalizarea eficientă a muncii ca tip de recompensă. De asemenea, constatările privind adaptarea persoanei la locul de muncă și integrarea în producție întăresc presupunerea că sporirea gradului de satisfacție în viitor va depinde tot mai mult de structurarea motivației, pentru muncă și cristalizarea intereselor profesionale și tot mai puțin de aptitudini, deprinderi sau chiar de nivelul de cunoștințe pe care-l posedă noii încadrați. Cert este că, deocamdată, toate aceste aspecte sînt la fel de importante atunci cînd se elaborează ceea ce se cheamă „proгноza carierelor profesionale”. Este de presupus că modificările în structura satisfacției în muncă vor avea implicații directe și asupra productivității muncii. În prezent este numai parțial acceptată concluzia că satisfacția în muncă determină, în mod necesar, o creștere a productivității muncii. Totuși se poate prevedea că, între cei doi factori se va ajunge în tot mai multe situații, la o relație pozitivă, respectiv la o creștere proporțională atât a satisfacției cât și a productivității muncii. Relația de interdependență între performanță și satisfacție va deveni mai

¹² Concluziile unor studii de acest gen, elaborate de Centrul de cercetări pentru problemele tineretului sînt cuprinse în volumele: *Aptitudinea tinerilor față de știință și tehnică*, București, 1978, și *Tineretul puternică forță socială*, București, 1970.

¹³ *Dezvoltarea umană a întreprinderii* (coord. Cătălin Zamfir), București, Edit. Academiei, 1980, p. 49.

puternică pe măsură ce creșterea performanței nu va conduce nu numai la recompense „extrinseci” (acordate de altcineva) cum sînt: mărirea retribuției sau promovarea ei și la unele „intrinseci” ca plăcerea, conștientizarea utilității sociale a muncii etc. Această schimbare este realizabilă în condițiile în care se va trece tot mai mult de la productivitatea stimulată prin progres tehnic, la o productivitate în care alături de progresul tehnic, un rol tot mai important ca factor stimulator îl va dobîndi progresul în organizarea relațiilor social-economice în general, interumane sau de grup în special. Considerăm că tocmai acest factor — calitatea relațiilor social-economice legate de locul de muncă sau, mai sintetic, calitatea umană a muncii — va avea un rol important în ceea ce privește influența satisfacției în muncă asupra creșterii, scăderii sau menținerii productivității muncii la un anumit nivel. De fapt în unele studii efectuate în întreprinderi mai dezvoltate sub raport tehnologic, pe primul loc în motivația satisfacției personalului a apărut un factor asemănător, desemnat prin denumirea de „colegi și superiori corespunzători sub aspectul comportării și relațiilor de servicii și personale”¹⁴.

Nu e suficient însă ca perfecționarea mediului tehnic de muncă și a relațiilor interumane să conducă la creșterea satisfacției și productivității muncii ei e necesar ca mediul de muncă să devină tot mai mult un factor de cultură. Munca, prin conținutul și organizarea ei, prin calitatea ambianței fizice, a climatului psihosocial devine un factor fundamental de cultură care condiționează însăși dezvoltarea culturii de masă.

Trebuie să recunoaștem că pînă în prezent, deși studiul muncii beneficiază de aportul diferitelor discipline, inclusiv al artei și al științelor sociale, mediul de muncă este destul de puțin considerat și analizat ca un factor de cultură, crearea și propagarea bunurilor culturale fiind de obicei atribuite instituțiilor de cultură specializate. Acceptînd funcția culturală, umanizatoare a muncii este cazul să ne întrebăm, care sînt dimensiunile mediului de muncă ce dețin un potențial cultural deosebit și vor juca în acest sens un rol important în viitorul apropiat? Credem că elementele care merită o atenție deosebită în acest sens sînt legate de microclimatul de muncă, nivelul tehnicizării activității și nivelul pregătirii forței de muncă. Astfel, microclimatul de muncă, înțeles în sens larg ca o ambianță fizică, psihică și intelectuală trebuie să satisfacă nu numai niște exigențe de confort și protecție fizică ei și anumite pretenții estetice și de cultură. Așa cum se recunoaște de altfel în literatura noastră de specialitate, uzinele nu trebuie să rămînă niște construcții care adăpostesc mașinile și personalul care le manipulează, ci trebuie să fie construcții unde trăiesc oamenii și unde educația prin muncă și pentru muncă are valoare de principiu¹⁵. În acest sens credem că un rol foarte important îl vor juca disciplinele chemate să îmbunătățească această activitate, evident concomitent cu formarea atitudinilor sociale pozitive legate de utilizarea metodelor socio-

¹⁴ Aceasta este una dintre concluziile lucrării lui Stollberg, *Satisfacția muncii — probleme teoretice și practice*, prezentată în vol. *Forța de muncă*, CIDSP, 1973, p. 299 — 302.

¹⁵ Cătălin Mamali, *Umanizarea muncii și dezvoltarea potențialului cultural al locului de muncă*, în *Civilitația socială, dimensiuni și confruntări contemporane*, București, Edit. Academiei, 1979, p. 143. Pentru determinarea funcției culturale a muncii autorul prezintă și un interesant experiment realizat la Fabrica de rulmenți Birlad, în urma unei ameliorări estetice a mediului de muncă.

logice, ergonomice și psihologice în organizarea locului de muncă, orientarea, selecția și promovarea profesională.

În ceea ce privește corelarea tehnicizării muncii cu pregătirea forței de muncă mai ales pe linia creșterii complexității acestei activități este de subliniat că va crește corespunzător, și nivelul general de cultură pe care-l solicită meseriile. Evoluția relațiilor dintre conținutul tehnic și cultural al mediului de muncă va avea loc atît în cadrul spațiului muncii cît și în afara acestuia. Satisfacția motivației muncii creează posibilitatea transformării muncii în activitate creatoare și realizarea funcției sale culturale. Procesul de dezvoltare tehnologică a producției și ridicarea nivelului de pregătire a forței de muncă generează două implicații principale sub aspectul comportamentului cultural. Pe de o parte posibilitatea ca rol-statusul ocupațional să rămînă în urma statusului general al personalului muncitor datorită menținerii unui nivel tehnologic relativ redus deși în muncă este antrenat un personal înalt calificat (în general prin licee de specialitate și școli postliceale). Pe de altă parte se poate crea o depășire a statusului profesional prin promovarea și introducerea unor tehnologii moderne înalte pe principiul automatizării, necorelate cu o pregătire profesională adecvată a forței de muncă existente. În primul caz se va manifesta o discrepanță, sau în termeni sociologici o inconsistență de status în sensul că anumite elemente ale statusului social (cum este nivelul de cultură) vor fi situate mai sus decît cele ce privesc rol-statusul ocupațional, iar în cazul al doilea discrepanța va fi inversă în sensul că anumite elemente ale statusului social general sînt situate la nivelul de jos (exemplu nivelul de instrucție) iar altele cum sînt cele care redau rol-statusul ocupațional (importanța meseriei, nivelul tehnic) sînt înalte.

1.4.1. Relația timp de muncă — timp extraprofesional. Este imposibil de a înțelege viața locuitorului urban fără a cunoaște cum este organizat timpul său în planul muncii și în afara acesteia. Putem spune că întreaga activitate a omului se reflectă în această categorie, timpul fiind, așa cum l-a definit Marx, „spațiul dezvoltării umane”. Se afirmă în literatură, și nu fără temel, că omul viitorului va fi omul înzestrat cu simțul timpului. Timpul nu este numai un mijloc de măsurare a eficienței muncii ci și o caracteristică esențială a condițiilor de trai ale oamenilor. O importanță deosebită în structurarea bugetului de timp o are relația de interdependență dintre muncă și activitatea extraprofesională, dintre muncă și timp liber, în principal. În prognoza acestei relații nu trebuie neglijat faptul că nu întreaga reducere a timpului de lucru înseamnă creșterea timpului liber — o parte a timpului cîștigat este folosită pentru munca gospodărească și casnică, evident diferențiat în raport cu structura populației. Întrebarea este ce înseamnă o astfel de relație pentru locuitorul urban? Cercetările de specialitate atestă că timpul liber devine o condiție necesară a utilizării raționale a timpului de muncă și a creșterii productivității muncii. Se precizează că în această relație important nu este numai mărimea timpului liber ci și modul de organizare a acestuia astfel ca prin el să se asigure atît odihna și recreerea necesare reproducerii personalului muncitor cît și perfecționarea profesional-culturală a acestuia. În acest sens o semnificație aparte o are în structura timpului liber raportul dintre activitățile extraprofesionale destinate sporirii veniturilor și cele afectate dezvoltării multilaterale a personalității. Restrîn-

gerea timpului acordat muncii organizate este numai o formă de armonizare a bugetului de timp al omului, ea trebuie să fie dublată de reducerea timpului consumat cu transporturile inerente cotidiene și cu activitățile casnice și de creșterea celui dedicat acțiunilor cultural-educative. Importanța social-economică a timpului liber crește dacă el este utilizat în scopul dezvoltării personalității și generează astfel forța creatoare a omului. Numai pe această cale durată destinată dezvoltării capacităților omului în calitate sa de indicator al avuției sociale poate înlocui „Timpul de muncă” și face să dispară astfel contradicția abstractă dintre muncă și timp liber.

Pentru a putea prevedea comportamentul oamenilor în raport cu timpul de muncă și cel extraprofesional, în studierea acestor probleme va trebui să se dea răspuns unor întrebări referitoare la modul cum va influența asupra muncii și comportamentului cultural al omului reducerea orarului de lucru zilnic și săptămânal. Este importantă din această perspectivă cunoașterea eficienței social-economice pe care o are reducerea „verticală” (adică a orelor de lucru zilnice) comparativ cu o reducere „orizontală” (respectiv a săptămânii de lucru). Nici alte aspecte nu sînt excluse. În literatura de specialitate se apreciază că, în condițiile muncii simple, scurtarea timpului de muncă săptămânal conduce la creșterea productivității muncii. Pentru un om creator însă, o măsură „productivă” ar fi eliberarea sa de obligațiile profesionale un an („anul sabatic”) la șase ani o dată¹⁶.

În același timp este interesant de studiat dacă va apare un moment cînd efectele reducerii continue ale timpului de muncă nu vor mai putea fi rezolvate pozitiv în plan urbanistic? Răspunsul este dependent, printre altele, de măsura în care se va putea corela și armoniza viitoarea structură a bugetului de timp cotidian al locuitorului urban (respectiv relațiile dintre timpul afectat alimentației și igienei, somnului și odihnei, culturii și învățămîntului, deplasării și transportului, recreării și sportului, muncii organizate) cu modelarea cadrului material.

Marile orașe care generează „imperialismul” urban, sînt consecința imperialismului industrial, curba creșterii dimensiunii orașelor și cea care înfățișează creșterea potențialului tehnologic avînd așa cum constată A. Toynbee în lucrarea sa *Orașele în mișcare* aceeași configurație. Mediul urban rezultat face ca progresul tehnic și bogăția economică să înceapă să-și arate efectele negative iar pe orașeni îi determină să se întrebe dacă dezvoltarea tehnologică reprezintă, în orice condiții, o garanție a progresului social. Corelarea transformărilor tehnice și a exigențelor umane în cadrul procesului de urbanizare nu se realizează la întîmplare, indiferent de sistemul social-politic, ca în „societatea industrială progresivă” a lui R. Aron, ci necesită o planificare armonioasă în teritoriu și o politică umanistă.

Pentru ca mediul de muncă al locuitorului urban să fie cel dorit de om este necesar ca procesul de producție să fie adaptat dezvoltării personalității și construirii unui mediu corespunzător de viață deoarece ceea ce-l afectează negativ pe om nu este excesul de tehnică ci evoluția ei unilaterală pe linia artificializării cadrului material de viață.

¹⁶ R. Richta, *op. cit.*, p. 216.