

CERCETAREA ȘI PRACTICA SOCIAL-POLITICĂ

ORIENTAREA ȘI INTEGRAREA SOCIO-PROFESIONALĂ A TINERETULUI*

Dr. Dionisie Heljoni

Apărută destul de timpuriu în abordările sociologice — a doua jumătate a secolului al XIX-lea — începutul secolului al XX-lea — cercetarea integrării în munca industrială continuă să ocupe un loc central în demersul sociologiei, fiind tratată de regulă în corelație cu fenomenele de stabilitate/instabilitate sau de dezintegrare socio-profesională, precum și pe fondul strategiilor dezvoltării economico-sociale proprii societăților contemporane. Faptul este pe deplin explicabil, căci munca este și va rămâne domeniul esențial al existenței sociale și realizării ființei umane, iar civilizația industrială, stadiul actual al revoluției științifico-tehnice generează nenumărate solicitări față de care individul și colectivitatea trebuie să găsească răspunsuri fundamentale în vederea realizării activității practice eficiente.

Problematica sociologică generală a integrării precum și a comportamentelor economice și solidaritatea acestuia în activitatea socio-economică a fost formulată explicit de către Emil Durkheim (1858—1917). Dar analiza unor aspecte sociale, inclusiv cu mijloace sociologice ale muncii industriale, existau mai dinainte. Marx și Engels au dat o atenție specială cercetării implicațiilor dezvoltării industriei asupra relațiilor de muncă și a vieții generale a celor ce muncesc. Este edificatoare în acest sens lucrarea lui Fr. Engels *Situația clasei muncitoare din Anglia*, „o primă și remarcabilă cercetare empirică vizând prima revoluție industrială”¹. În *Capitalul*, Marx a făcut o amplă analiză acestor probleme, evidențiind noile caracteristici și cerințe ale muncii de tip industrial, efectele marii industrii asupra familiei, muncitorului, orașului, vieții cotidiene a proletariatului, a altor clase și categorii sociale existente în societatea capitalistă.

E. Durkheim, influențat de viziunea funcționalistă a lui A. Comte, dar și de concepția marxistă, mai ales în lucrarea privind diviziunea socială a muncii², consideră că diviziunea muncii presupune cooperarea, conștiința unui scop și solidaritate organică³ între oameni, realizabilă numai

* Studiul de față reprezintă un capitol din teza de doctorat, susținută la Academia de Studii Social-Politice de pe lângă C.C. al P.C.R., conducător științific prof. univ. dr. Ion Iordăchel.

¹ Theodore Caplow, *L'enquête sociologique*, Paris, 1970, p. 7.

² Ion Iordăchel, *Teorii sociologice contemporane*, manual, București, 1971, p. 118.

³ E. Durkheim, *De la division du travail social*, (huitième édition), Paris, P.U.F., 1967, p. 368.

dacă există anumite condiții cum ar fi : corespondența dintre aptitudinile individului și genul de activitate depusă, posibilitatea alegerii libere a profesiei, lipsa inegalităților sociale, corecta evaluare a muncii fiecăruia, posibilitatea schimbării libere a profesiei etc. Toemai prin aceste aspecte ale analizei, Durkheim a contribuit la orientarea cercetărilor spre problemele sociale reale și investigații de tip sociologic realizate după reguli riguroase ale metodei sociologice ⁴.

Dar preocupările practice sistematice privind integrarea în muncă apar în primele decenii ale secolului al XX-lea sub presiunea și impulsul unor factori majori ai mecanismului procesului capitalist de producție. Concurența, lupta pentru creșterea productivității în scopul măririi eficienței capitaliste a investițiilor (profitul) au pus și primele probleme ale integrării în muncă. Apare concepția și practica „organizării științifice a muncii” (T.O.S.) inițiată de Taylor. Deși obține rezultate practice, care presupun introducerea muncii pe bandă (Ford) teoria apare limitată și în planul organizării muncii și în plan ideologic deoarece pornește de la axioma reformării sistemului capitalist prin păstrarea structurilor sale fundamentale. Procedind la o ruptură dintre societate și economie, T.O.S. consideră ca unică motivație a muncii câștigul. Prin aceasta statuează disjunecția dintre concepție, presupunind o muncă intelectuală efectuată de conducere și execuție, implicind exclusiv operații manuale realizate de muncitori. Omul devine, astfel, un executant pasiv, lucrind cu o mașină.

„Taylor a conceput, fără nici o îndoială, (...) omul ca pe un mecanism, pe modelul aparatelor și mașinilor. El a pierdut din vedere organismul uman, diferențele individuale dintre oameni, incapacitatea lor de a se încadra în tipare fixe, lipsite de plasticitate, încît pînă în cele din urmă s-a ajuns la un răsunător eșec ⁵.

Punctul slab al T.O.S. constă toemai în viziunea reducționistă asupra omului, tratarea sa (teoretică și practică) doar ca instrument fără personalitate proprie. Dacă, pentru începutul secolului, o asemenea viziune putea duce la rezultate pozitive, faptul se datora contextului social-istoric, existenței încă a unor muncitori slab organizați și cu un nivel aspirațional mai redus, pentru care asigurarea minimului necesar de viață reprezenta o greutate evidentă. Opoziția față de exploatarea capitalistă („științific” organizată), insatisfacțiile umane ale muncii deveneau o frînă în calea creșterii productivității muncii. Astfel are loc o orientare și spre alte sfere ale motivației și aspirațiilor dincolo de trebuințele primare, formîndu-se astfel o nouă stare de spirit pe care concurența capitalistă trebuia s-o ia în considerație. Așa încep să apară noi orientări în cercetările sociologice și organizaționale, în speță experimentele lui Elton Mayo privind relațiile umane la atelierele de la Hawthorne de lingă Chicago, ale Companiei „Western Electric” (1927 — 1932). Teoria „relațiilor umane” încearcă să răspundă noilor situații sociale ale activității productive a întreprinderilor industriale capitaliste, deoarece muncitorii se transformaseră dintr-o „hoardă de solitari într-un grup social” ⁶.

⁴ E. Durkheim, *Regulile metodei sociologice*, București, Edit. Științifică, 1970.

⁵ T. Herseni, *Sociologie industrială*, București, Edit. Didactică și Pedagogică, 1974, p. 106.

⁶ S. E. Mayo, *The social problems of an industrial civilisation*, London, 1945, p. 57.

Sub influența psihologismului și a funcționalismului, Mayo concepe întreprinderea ca o structură orientată spre un scop (producția), care poate funcționa optim în măsura în care indivizii se integrează organizației și-și găsesc satisfacția în muncă. Acest punct de vedere este reținut și în teoria structural-funcțională asupra managementului. De aceea, conceptul de „climat” capătă un loc central, el definind relațiile informale ca apte să genereze motivația și satisfacția în muncă. Căutând a reduce distanța socială dintre patron și muncitori, teoria relațiilor umane aduce în obiectivul cercetării elemente sociale proprii producției industriale capitaliste. În viziunea lui Mayo axa principală de analiză era conflictul dintre relațiile formale și informale, prin eludarea conflictelor sociale și de clasă.

Limitele teoriei „relațiilor umane”, accentuate de efectele negative ale progresului tehnic în capitalism, au condus la încercarea unei noi abordări sociologice, cea a „muncii îmbogățite”. Contrar principiului taylorist al simplificării muncii, noua orientare promovează activități profesionale complexe (schimbarea periodică a locului de muncă, efectuarea în comun a tuturor sarcinilor). Acolo unde ea s-a aplicat, această practică a dat unele rezultate pozitive pe linia creșterii productivității și a îmbunătățirii calității produselor. Dar, și în acest caz, limitele esențiale ale realității sociale își spun cuvântul. „Îmbogățirea” muncii nu se poate reduce la aspecte strict profesionale, ea implicând o „îmbogățire” a relațiilor sociale. Atât timp cât, prin natura sa, capitalismul sărăcește munca de valențele sale fundamentale (autorealizarea umană, decizia asupra scopului, valorile care generează obiectivele producției, scindarea între conducere și execuție etc.), nu se poate realiza o „îmbogățire” a muncii pe plan organizațional. Conducerea producției sociale poate reveni doar deținătorilor proprietății capitaliste.

Încercări recente de a asigura „calitatea umană a muncii” în capitalism fără a pune problema transformării relațiilor sociale, pentru a se permite realizarea unei noi calități umane a vieții exprimă aceleași carențe interne esențiale.

Insatisfacțiile structurale față de muncă în condițiile capitaliste oglindesc incapacitatea întreprinderilor de a asigura realizarea idealurilor, valorilor și intereselor profunde ale celor ce muncesc. Iată de ce, în sociologia burgheză contemporană își face tot mai mult loc o nouă tendință: afirmarea unei rupturi între organizații și individ, promovarea așa-zisei „autorealizări”. O recentă lucrare, exprimând noile stări de spirit, teoretizează direct această situație. „De mai multe decade, instituții cum ar fi guvernul, unitățile medicale, întreprinderea și sistemul școlar, au fost elementul de tampon al Americii contra realităților dure ale vieții — necesitățile de hrană, locuință, asistență sanitară, educație — ca și a enigmelor sale — nașterea, boala, moartea. Încet, am început să ne dezvățăm de dependența instituțională colectivă, învățând să ne încredem și să ne bazăm doar pe noi înșine. Începând din anii 1970, americanii au început să se elibereze de instituțiile care i-au deziluzionat și să reinvețe dibăcia de a lua răspunderea pe seama lor”⁷.

În condițiile societății socialiste realizarea unei concordanțe de interese și idealuri fundamentale ale tuturor celor ce muncesc, subordonarea

⁷ J. Neisbett, *Megatrends, Ten new directions transforming our lives*, New York, Warner Books, Inc., 1984, p. 143.

întregii dezvoltări social-economice scopului satisfacerii crescînde a necesităților materiale și spirituale ale poporului fac ca natura muncii să se modifice radical. „În centrul politicii generale a partidului și statului de edificare a societății socialiste multilateral dezvoltate și înaintare spre comunism se va afla permanent omul — factorul esențial al întregii dezvoltări economico-sociale —, satisfacerea plenară a cerințelor sale de viață în continuă creștere și diversificare, afirmarea neîngrădită a personalității umane”⁸.

Relațiile de muncă, determinate de noile relații sociale, economice și politice, capătă dimensiuni și semnificații sociale calitativ noi. Schimbările calitative sînt legate de o serie de factori cum ar fi: adîncirea și perfecționarea democratismului conducerii economiei prin largă participare a maselor la conducere, acțiunea revoluției tehnico-științifice, dezvoltarea conștiinței socialiste a oamenilor muncii, perfecționarea sistemului de învățămînt etc. Toți acești factori modifică cerințele sociale ale muncii și, prin aceasta, pun noi și complexe probleme procesului de integrare.

Din punct de vedere teoretico-metodologic integrarea în muncă privește raportul individului (grupului) cu întreaga societate. Această aserțiune trebuie abordată complementar: a. individul (grupul) care parcurge procesul integrării în muncă intră în contact cu întreaga societate, cu toate dimensiunile sale (politice, economice, juridice, morale, ideologice etc.); b. individul (grupul) este el însuși influențat direct și puternic de societate (familie, școală, întreprindere, oraș, etc., care au o acțiune formativă asupra celui ce se integrează).

Pornind de la acest considerent am încercat să lărgim aria de investigație, punînd un accent mai mare și pe ceea ce se petrece „în afara” întreprinderii, dar este esențial în funcționarea acesteia.

Înțelegerea procesului de integrare în munca industrială necesită luarea în considerație a realităților noastre cum ar fi sistemul autoconducerii muncitorești, valorile și normele eticii și echității socialiste promovate a sta la baza tuturor relațiilor umane, politice de modernizare, conform cu cerințele revoluției tehnico-științifice contemporane.

În acest fel, analiza întreprinderilor industriale poate explica în profunzime procesele și mecanismele integrării, este în măsură a evidenția punctele nevralgice care generează fenomene de dezintegrare.

Încercînd a surprinde funcțiile întreprinderilor industriale socialiste din perspectiva relațiilor sale cu macrosistemul societății românești, trebuie să luăm în considerație nu numai o serie de caracteristici generale comune întreprinderilor de tip socialist, ci — în mod expres — și aspectele calitative proprii strategiei noastre de dezvoltare. Din acest punct de vedere se impun a fi reținute cel puțin cîteva trăsături fundamentale: a. orientarea prioritară spre realizarea unei noi calități a muncii și vieții; b. aplicarea și perfecționarea sistemului autoconducerii muncitorești; c. fundamentarea tuturor relațiilor sociale pe baza principiilor eticii și echității socialiste; d. valorificarea la maximum a cuceririlor revoluției tehnico-științifice, perfecționarea și modernizarea întreprinderilor.

⁸ Programul Partidului Comunist Român de făurire a societății socialiste multilateral dezvoltate și înaintare a României spre comunism, București, Edit. Politică, 1975, p. 91—92.

Ca urmare a preponderenței tot mai accentuate a noilor factori calitativi ai dezvoltării — știința, tehnologia, învățămîntul, cultura în general — România a trecut în etapa dezvoltării sale intensive, ceea ce impune o reformulare a numeroase obligații și activități desfășurate de întreprinderile industriale. Am putea formula următoarele seturi de funcții proprii întreprinderilor industriale românești contemporane : a. funcții economico-productive ; b. funcții de participare și dezvoltare a personalității umane ; c. funcții de socializare și solidaritate în colectivitățile de muncă ; d. funcții care să asigure satisfacția în muncă și prin muncă.

Deși au ca principal obiectiv producerea de valori materiale (bunuri și servicii), întreprinderile socialiste desfășoară o activitate complexă, în urma căreia reușesc să îndeplinească funcții societale generale care depășesc cu mult acest obiectiv direct. Unitatea funcțională a întreprinderilor socialiste este generată de faptul că relațiile socio-umane din cadrul lor au la bază concordanța de interese și idealuri ale întregului personal muncitor. Elementul esențial al sistemului social pe care-l reprezintă întreprinderea socialistă este omul, cu întreaga complexitate și varietate a determinantelor sale. Pentru acest tip de întreprindere, *omul nu reprezintă doar (și nici în primul rînd) „forță de muncă” chemată să pună în funcțiune mijloacele de producție, ci ființa umană totală care realizează prin munca sa principiile fundamentale de constituire a societății și caută în această muncă menirea și satisfacția sa personală.* Omul — ca proprietar, producător și beneficiar — exprimă o realitate unică și tocmai acest fapt duce la interdependența ansamblului funcțiilor întreprinderilor socialiste.

Folosind o gamă largă de metode cantitative și calitative de recoltare și prelucrare a informațiilor : ancheta sociologică, discuții cu cadre de conducere, muncitori, maiștri, ingineri, participarea la ședințele de analiză sau definitivare a planurilor de producție, consultarea de documente, observația statistică și sociologică etc. a rezultat o puternică corelație — și chiar determinare reciprocă — dintre modul de realizare a funcțiilor întreprinderilor și procesul complex de integrare socială și profesională în munca industrială.

Definim integrarea în muncă ca pe un proces social complex de internalizare a valorilor, normelor și comportamentelor specifice în anumite contexte concret-istorice și exprimată în capacitatea de a realiza cerințele muncii ca aspirație personală generatoare de satisfacție. Sistemul de valori, norme și compartimente specifice muncii este o parte integrantă întregului sistem axiologic. Participare, creativitate, responsabilitate, întrajutorare în muncă, exigență etc. — sînt cîteva expresii ale cerințelor muncii în țara noastră și care generează alte tipuri de atitudini, comportamente, motivații și aspirații decît cele existente în capitalism. Indicatorii acestei noi realități sociale trebuie bine selecționați și ierarhizați. Fixarea indicatorilor integrării în muncă necesită o corelare corectă și expres formulată cu sistemul conceptual folosit. Pentru a demonstra că un fapt social este indicator al integrării în muncă este necesar a stabili corelația sa cu conceptele (dimensiunile, variabilele acestora), a preciza gradul lor de relevanță în exprimarea acestora. Ierarhia indicatorilor este rezultatul precizării valorii lor epistemologice (*de cunoaștere*) și metodologice (*de măsurare*).

„Prin stabilirea acestei ierarhizări epistemologice se poate înțelege de ce nu există un sistem de indicatori în afara unui sistem conceptual. Numai în raport cu conceptele capătă sens ierarhizarea și selectarea indicatorilor”⁹.

Arătăm că procesul integrării în muncă nu poate fi redus la relațiile individului cu întreprinderea. Dar tot atât de adevărat este și faptul că integrarea se realizează practic într-un context social concret, în activitatea desfășurată nemijlocit într-o întreprindere și la un loc de muncă, în cadrul unor structuri sociale care se caracterizează prin procese specifice de stratificare și mobilitate socială. De aceea, vom departaja câteva nivele ale integrării : a. la locul de muncă ; b. în întreprindere (privind participarea la activitățile generale ale acesteia) ; c. în profesie (referitoare la sarcinile specifice unui „segment” al diviziunii muncii sociale) ; d. în sistemul general de valori — norme — comportamente ale muncii. Există anumite relații între aceste nivele, relații de la care am pornit în formularea ipotezelor cercetării și care în principal sînt următoarele :

Ipoteza întâi : cu cît există o integrare mai avansată la nivelul superior, cu atît individul cunoaște o integrare mai mare și la nivelele ierarhic inferioare.

Ipoteza a doua : atunci cînd apar unele neconcordanțe între procesele integrative de pe nivele diferite, individul tinde să se conducă după criteriul valoric principal.

Ipoteza a treia : neintegrarea pe un nivel superior poate genera dezintegrare pe nivele ierarhice inferioare.

Căutînd a realiza o analiză mai profundă a procesului de integrare ne-am propus să relevăm câteva din caracteristicile sale principale : a. integrarea în muncă presupune o acțiune reciprocă între cel care se integrează și mediul social integrator (stratul socio-profesional, colectivitatea umană) ; b. procesul de integrare trebuie condus pe baza unei cunoașteri temeinice a particularităților sale și a raporturilor cu procesele de stratificare și mobilitate socială ; c. integrarea în muncă se realizează pe baza coparticipării individului la ansamblul activității grupului integrator ; d. ea afectează pe om în multitudinea dimensiunilor sale ; e. procesul de integrare are un caracter reversibil ; f. de asemeni un caracter stohastic, tendențial și g. multistadial. Ca proces unitar, integrarea în muncă cunoaște mai multe etape calitative, deosebite prin nivelul și efectele lor : *adaptarea, asimilarea, identificarea*.

Adaptarea în muncă, ca prim stadiu al integrării, se referă la învățarea modului de respectare a modelului de comportament specific mediului integrator. Caracteristicile acestei etape ne apar ca fiind : a. exterioritatea motivației acțiunii (în sensul că omul își stabilește unele comportamente fără însă a și le însuși ca necesități, firești) ; b. *constrîngerea acțiunii* (omul vede în aceste comportamente doar obligații care atrag, în cazul încălcării lor, unele sancțiuni) ; c. *conformitatea acțiunii* (omul repetă tipurile de acțiune, respectînd normele, imitînd comportamentele) ; d. *cunoașterea valorilor și normelor* (pe baza relațiilor complexe stabilite cu mediul integrator, prin practicarea tipurilor de comportamente specifice acestuia, începe însu-

⁹ O. Hoffman, *Sisteme conceptuale operaționale în sociologie*, București, Edit. Științifică și Enciclopedică, 1977, p. 87.

șirea valorilor și normelor prin cunoașterea lor, a scopului pe care-l servesc, a mijloacelor pe care le presupun); *c. satisfacțiile față de recompensele directe* (remuneratie, premii, avansări etc.).

Asimilarea exprimă însușirea modelului de comportament specific mediului integrator. Caracteristicile acestei etape pot fi socotite: a. interiorizarea comportamentului (omul se comportă conform dorințelor sale, considerind că ceea ce face corespunde cu ceea ce el socotește necesar a fi făcut); *b. deliberarea acțiunii* (motivul nemijlocit al acțiunii nu mai este obligația, ci alegerea liberă a modului în care este optim a te purta într-o situație dată); *c. creativitatea în acțiune* (respectarea normelor și valorilor se realizează în conformitate cu specificul personalității individului, acesta asumându-și concomitent și preocupări inovatoare); *d. înțelegerea valorilor, normelor și convingerea asupra justetei lor* (internalizarea valorilor și normelor se extinde la semnificația lor socială, la raportul dintre ele și cerințele dezvoltării țării noastre, iar munca nu mai este o simplă obligație, ci o datorie fundamentală); *e. satisfacția față de muncă și recompense directe* (plăcerea lucrului bine făcut).

Identificarea cu munca, ca stadiu superior al integrării, presupune adeziunea la modelul promovat în țara noastră în muncă și pentru muncă. La acest nivel, omul aderă conștient și afectiv la mediul în care se integrează, în sensul că se angajează în promovarea valorilor și normelor sale, le transformă pe acestea în preferințe, își dezvoltă sentimentul realizării sale în și pentru muncă. Mediul încetează a mai fi în fapt mediul integrator, ci propria sa condiție de viață. Caracteristicile acestei etape sînt: a. legitimizarea acțiunii (considerarea că ceea ce face pentru realizarea valorilor și normelor mediului său de viață constituie singurul mod corect de comportare); *b. autocontrolul acțiunii* (obligația încetează de a mai acționa chiar ca motivare indirectă, omul făcînd din conștiința responsabilității în muncă baza luării deciziilor și autosanctiunii sale); *c. creativitate superioară în acțiune*, (în special pe planul conducerii muncii, a elaborării deciziilor etc.); *d. transformarea valorilor și normelor specifice muncii socialiste în aspirații personale* (munca devine prima cerință a individului, rațiunea sa de a fi); *e. satisfacția față de muncă, înțeleasă ca o valoare fundamentală.*

Analiza integrării în muncă trebuie, așadar, să surprindă trăsăturile esențiale ale activităților, structura valorico-normativă a comportamentelor, și nu doar unele aspecte parțiale.

Se înțelege că aceste etape nu sînt despărțite prin limite rigide. În procesul real și contradictoriu al integrării în muncă, unele caracteristici ale unei etape se manifestă, mai clar sau mai difuz și în altele. Aprecierea stadiului de integrare necesită luarea în considerație a aspectelor dominante prezente la un moment dat în cadrul activității practice.

Analiza etapelor integrării se realizează în strînsă legătură cu procesele de organizare și mobilitate socială prin evidențierea factorilor cauzali și funcționali ai integrării/ neintegrării pe nivelele ierarhice ale unităților industriale (factori intrinseci sau extrinseci).

Factorii intrinseci principali: *a. caracteristicile și cerințele generale ale muncii sociale; b. complexul de factori ce se referă la capacitatea de*

activitate socioproductivă a individului, ca modalitate de a răspunde solicitărilor mediului integrator.

În afara acestor doi factori corelativi, există un alt grup de trei factori desemnând determinantele subiective ale integrării: *aspirațiile, așteptările și satisfacțiile în muncă*.

Procesul integrării are drept rezultat o transformare socială a individului exprimată în atitudinile sale.

Atitudinea în și față de muncă reprezintă — în sensul său complex — orientarea generală și esențială în raport cu ansamblul faptelor, evenimentelor și proceselor legate de muncă și exprimă latura nemijlocit acțională a individului în procesul integrării în muncă. În mod direct, acest factor este influențat de ceilalți factori amintiți și poate fi socotit ca o expresie a integrării. Atitudinea față de muncă constituie un sistem structural de opinii, judecăți, conduite, roluri și relații pe care individul le elaborează și le practică în raport cu cerințele generale izvoite din statutul său și se desfășoară atât pe planul subiectivității sale, cit și pe cel al acțiunii practice.

Considerațiile teoretico-metodologice de mai sus au stat la baza programului de cercetare sociologică a procesului de integrare în munca industrială a tineretului la nivelul județului Alba (studiu de caz).

Dezvoltarea social-economică a județului Alba se corelează cu o tendință de scădere a migrației teritoriale paralel cu o scădere a soldului negativ. Se poate constata că la procesul migrației teritoriale participă în special tineretul (ca urmare a plecării la armată, școli, diferite locuri de muncă). Studiul de caz la nivelul județului Alba, din perspectiva sociologiei economice, a urmărit câteva obiective particulare: a. a demonstra că integrarea în muncă industrială a devenit, și în acest județ, o problemă deosebit de actuală ca urmare a predominării activităților de tip industrial în ansamblul activităților desfășurate de populație; b. a contura ponderea deosebită pe care o dețin tinerii în vîrstă de pînă la 29 ani (48%); c. a depista subramurile caracteristice profilului industrial al județului în vederea selectării întreprinderilor cuprinse în investigații pe bază de anchetă sociologică; d. a experimenta metodologia sociologică de cercetare a implicațiilor socio-umane a profundelor transformări economice, în vederea surprinderii factorului hotărîtor al dezvoltării — munca omului, activitatea practic-productivă și social-politică a indivizilor, a colectivităților și comunităților ce compun județul Alba, dar și a celor ce transcend limitele administrative ale județului, însă se integrează din punct de vedere sociologic în ceea ce numim zona Alba¹⁰.

În studiul întreprins ne-am orientat spre alegerea unor întreprinderi care să asigure o reprezentativitate pe județ atât sub aspectul relevanței subramurii economice, cit și a repartizării acestora pe principalele orașe. Nu am omis nici „intrările” de personal, în primul rînd din localități ale județelor limitrofe, dar care sociologic aparțin zonei Alba — obiectul cercetării întreprinse. Au fost efectuate studii intensive în următoarele unități: Întreprinderea metalurgică (Aiud), Întreprinderea de porțelan (Alba

¹⁰ Vezi, Ion Iordăchel, *Considerații preliminare privind alegerea indicatorilor sociali necesari experimentului politic în județul Dolj*, în lucrarea *Introducere în știința conducerii societății socialiste*, București, Edit. Politică, 1974, p. 260—261.

Iulia), Întreprinderea de accesorii pentru mașini-unelte (Blaj), Combinatul de prelucrare a lemnului (Blaj) și Fabrica de ciorapi (Sebeș). Menționăm că studiul extensiv, preliminar, pe baza interpretării sociologice a informațiilor documentare (calitative) și statistice s-a efectuat asupra tuturor unităților economice, din toate sectoarele de activitate, la nivelul comunităților rurale și urbane „integrate” administrativ, dar și sociologic (alte județe) în zona Alba. O atenție specială s-a acordat cercetării sociologice la nivelul subzonei Blaj.

În evaluarea rolului unor instituții chemate a pregăti procesul de integrare este necesar să se țină seama de un element fundamental: integrarea în muncă implică atât o serie de procese instructiv-educative, cu scopul de a realiza o socializare anticipativă, cât și o practică nemijlocită, avîndu-se în vedere faptul că integrarea în muncă se desfășoară în cadrele sociale și procesele muncii propriu-zise. De aceea, analiza efectuată ia în considerație ambele aspecte: rolul familiei, școlii, mediului rezidențial în pregătirea subiectivă și practică a integrării, emițînd cerința ca integrarea în muncă să înceapă încă înaintea activităților profesionale, (încadrarea într-o întreprindere), prin asigurarea socializării anticipative *pentru muncă* și realizarea practică a unei integrări *prin muncă*, înaintea începerii activității productive profesionale.

A rezultat faptul că școala, mai mult ca familia, are rolul determinant în orientarea profesională deoarece ea oferă tînărului nu numai un set mai bogat și concret de informații asupra profesorilor și locurilor de muncă, dar asigură și o pregătire profesională care permite viitorului muncitor să cunoască practic profesia pentru care optează și să posede aptitudini și cunoștințe necesare a fi valorificate printr-o anumită profesie. Faptul că marea majoritate a tinerilor proveniți din licee urmează un învățămînt cu o orientare profesională clară, (liceele industriale), oferă școlii posibilitatea, dar și responsabilitatea socială deosebită în orientarea profesională a tineretului.

Există o experiență bogată pozitivă în județul Alba și în orașul Blaj în ceea ce privește orientarea profesională a tineretului (în acest oraș s-a realizat un studiu de caz aprofundat, complex și intensiv). Dar datele cercetării ne îndreptătesc să ridicăm o problemă care pare să aibă un caracter mai general (compararea cu alte studii de caz similare, coordonate de prof. dr. I. Iordăchel): *nu există o deplină corelare între pregătirea profesională a elevilor și disponibilitățile de locuri de muncă*. Sînt cazuri, chiar dacă dețin o pondere mai redusă, în care unii absolvenți de licee industriale nu-și găsesc plasarea pe un profil similar celui pentru care au fost pregătiți în școală, deoarece în momentul absolvirii lor nu există locuri de muncă disponibile corespunzătoare. Față de această situație se impune o mai bună fundamentare a necesarului de elevi pe profile profesionale în raport cu cerințele în perspectivă ale economiei județului și localităților. Insuficiența corelare între pregătirea profesională din școală și modul în care absolvenții își găsesc locuri de muncă face ca eforturile mari ale școlii să nu fie suficient valorificate.

Se impune cu necesitate însușirea unei noi opțiuni proprii muncii în societatea noastră socialistă: adaptarea muncii la om. Cu cît avansăm pe drumul progresului și civilizației socialiste, cu atît sporește nivelul aspi-

rațional al oamenilor, fapt ce obligă la o *permanentă dezvoltare a calității umane a muncii*.

Dacă învățământul trebuie să se adapteze tot mai mult cerințelor producției, este tot atât de adevărat că producția trebuie să se transforme conform noilor nivele ale învățământului. Acesta este și un aspect esențial al strategiei noastre de integrare a învățământului cu cercetarea și producția. „Să dezvoltăm — subliniază tovarășul Nicolae Ceaușescu — puternic învățământul, ridicând nivelul de pregătire profesională, tehnico-stiințifică a tineretului, a cadrelor pentru toate sectoarele de activitate”¹¹.

Pentru a putea trage concluzii mai relevante în cercetare am urmărit și problematica preintegrării în contextul procesului propriu-zis al muncii, pentru a cunoaște în ce măsură școala (în principal) ajută la formarea sistemelor atitudinale specifice unui muncitor puternic integrat în muncă. Pentru aceasta, s-au reținut o serie de indicatori relevanți ai integrării (pe planul obiectiv) și opinii ale subiecților cu privire la muncă (pe plan subiectiv).

Analiza de ansamblu a problematicii preintegrării reține câteva probleme care ni se par esențiale și cu un caracter de generalitate.

În primul rînd, merită a fi reținută orientarea majorității tineretului spre valorile sociale ale muncii, alegerea profesiei fiind dictată de o orientare pozitivă, în concordanță cu cerințele socializării anticipative. Rezultă că un procent apreciabil (16,2%) de tineri au îmbrățișat o meserie la întâmplare, orientîndu-se după criterii mai puțin specifice semnificației intrinseci a muncii (cîștig, efort redus, a lucra la oraș etc.). Tocmai de aceea considerăm că noile grupuri de muncitori trebuie să fie în atenția factorilor de conducere spre a contracara posibilele efecte negative ale unui asemenea mod de orientare profesională.

În al doilea rînd, căutînd a găsi explicații referitoare la aceste orientări defectuoase în profesie, rezultă necesitatea îmbunătățirii cooperării dintre școală-familie, pe de o parte, și acestea cu întreprinderile solicitatoare de noi muncitori, pe de altă parte. Nu numai datele anchetei, dar și discuțiile purtate cu factori de răspundere din școli și întreprinderi au scos în evidență faptul că, de multe ori, popularizarea profesiilor este lacunară. Pornindu-se de la intenția corectă de a se prezenta aspecte privind cele mai noi și moderne profesii, pentru care progresul tehnologic aduce modificări spectaculoase și demne de apreciat, se cade în greșeala de a neglija sau subaprecia rolul și valoarea socială a unor profesii în care transformările sînt mai puțin radicale. Or, trebuie să ținem seama că realitatea economico-socială a țării (și nu numai a României) arată că progresul tehnologic (sub formele sale de vîrf) nu va putea modifica — pe o perioadă relativ îndelungată de timp — *întreaga* infrastructură economică și structura socioprofesională a unei societăți. „De o importanță deosebită — arată I. Iordăchel — este și mediul în care își desfășoară activitatea organizația ... Avem în vedere, în primul rînd, mediul social și situația social-economică generală a țării; este o țară industrializată sau mai puțin industrializată; este o țară (în sens de societate — D.H.)

¹¹ Nicolae Ceaușescu, *Cuvîntare la Plenara Comitetului Central al Partidului Comunist Român și a activului central de partid*, 24 iulie 1985, București, Edit. Politică, 1985, p. 18.

caracterizată de profunde mutații sau o societate aflată în stagnare. Toate elementele fundamentale ale situației sociale concrete își pun amprenta asupra acțiunii și practicii sociale”¹².

În context subliniem că se vor menține nivele tehnologice diferite, ceea ce duce la grade deosebite de complexitate a profesiilor. De aceea popularizînd un grup de profesii aflate în etape avansate de modernizare, nu trebuie să creăm o imagine greșită, restrictivă asupra ansamblului profesiilor practicate în societatea noastră. Experiența arată că, uneori, există greutate în recrutarea forței de muncă în unele profesii mai puțin „moderne” (care includ efort fizic mai mare, condiții de muncă mai grele etc.). Aceste profesii deficitare (miner, forjor, topitor în siderurgie, unele profesii în industria chimică sau prelucrarea lemnului etc.) necesită o popularizare pe baza unei activități specifice a muncii.

În al treilea rînd, se simte necesitatea unei temeinice analize a eficienței practicii productive din școli pentru a se face din perioada petrecută pe băncile școlii o activitate cu puternice funcții de integrare în muncă. Unanim se apreciază că *integrarea în muncă trebuie să înceapă încă din școală*. Experiența arată că acest deziderat se realizează în proporție insuficientă. Deficiențele semnalate în etapa preintegrării se regăsesc, ulterior, în procesele integrative din întreprinderi, în existența unor dificultăți, care ar fi putut fi alăturate sau limitate.

Cunoașterea acestor deficiențe, concomitent cu generalizarea experienței pozitive, trebuie să stea la baza sistemului complex și extrem de dificil al preorientării, orientării și pregătirii profesionale a tineretului.

Subliniem în continuare faptul că există un proces complex de trecere de la preintegrare la integrarea socială a tineretului, precum și un raport specific dintre caracteristicile și cerințele generale ale muncii și capacitatea de activitate socio-profesională a individului (raportul individ-colectivitate și comunitate).

Preintegrarea poate crea premisele favorabile integrării, dar instituțiile de socializare care intervin în ciclul vieții anterior muncii (familia, școala, mediul rezidențial etc.) nu pot rezolva, prin ele însele, cerințele integrării.

A apărut, alături de rolul altor factori, locul microclimatului de muncă ca element deosebit de important al integrării. Relațiile dintre individ și contextul social-general al integrării nu se realizează direct, ci printr-o serie de factori și procese mediatore dintre care colectivul direct de muncă (formația de muncă, atelierul, secția) joacă un rol esențial. Microclimatul în acest colectiv poate fi mai puțin corect și el devine un fel de „lentilă deformantă” a ansamblului de caracteristici și cerințe generale ale integrării. Ca atare, comportarea oamenilor se poate modifica corespunzător unei imagini deformate. Așa putem înțelege, cel puțin parțial, faptul că tocmai la I.A.M.U. Blaj apar cele mai critice aprecieri asupra participării tineretului la autoconducere. Astfel, dacă pe ansamblul eșantionului, doar 7,4% aprecia ca nesatisfăcătoare participarea tineretului la autoconducere, la I.A.M.U. Blaj procentul este de 12,5%; dacă pe ansamblul eșantionului 36,4% au apreciat ca nesatisfăcătoare consultarea tineri-

¹² Ion Iordăchel, *Sociologie generală, op. cit.*, p. 196.

lor în probleme de organizare a producției și a muncii, la I.A.M.U. ponderea acestora este de 50,0%.

Asemenea stări de spirit sînt factori puternici de frinare a integrării, generînd instabilitate și performanțe inferioare în muncă.

Relațiile integrative legate de condițiile de muncă, climat etc., nu acționează însă nediferențiat.

Datele cercetării confirmă ipoteza de la care am plecat, respectiv faptul că munca se dovedește a fi unul din cei mai importanți factori promotori ai integrării. Această concluzie se cere, cu necesitate, completată: *a. dacă în întreprindere se asigură un climat corect și b. dacă individul are capacități de muncă corespunzătoare acestor cerințe, atunci c. munca devine un factor major al integrării.*

Cu alte cuvinte, munca într-un context social mai concret, particularizat (întreprinderea) sintetizează cel mai puternic valențic educative și integrative ale practicii individului, întreprinderea punîndu-l în raport nemijlocit cu modul de realizare practică a valorilor, normelor și cerințelor generale ale muncii promovate de societatea noastră. Climatul de muncă al fabricii devine o oglindă a contextului social general al muncii, în percepția omului concretul (climatul de muncă cu care intră în relație nemijlocită) redînd semnificațiile generalului (caracteristicile muncii statuate în societatea socialistă).

În context adăugăm și faptul că fluctuația de la o întreprindere la alta perturbă procesul integrării, punînd pe individ în fața altor realități concrete, impunînd refacerea relațiilor interumane în care el se angrenează, adaptarea la alte exigențe etc. Iată de ce, asigurarea unui climat corespunzător de muncă, rezolvarea corectă și operativă a problemelor personale ale oamenilor, evitarea unor stări conflictuale dintre individ și colectiv sau rezolvarea lor justă în cazul în care se manifestă sînt cerințele esențiale ce trebuie asigurate pentru a ușura și grăbi procesul integrării.

Vechimea în aceeași profesie este și ea un element important al umezicii sociale, contribuind la formarea comportamentelor de muncă, la internalizarea valorilor și normelor impuse de exigențele practicii unei activități specifice (profesia). Vechimea în muncă acționează mai puternic asupra unor elemente legate direct de semnificațiile sociale ale muncii: satisfacția în muncă, aprecierea importanței pregătirii profesionale, participarea la îmbunătățirea muncii, afirmarea creatoare a individului în colectivul de muncă prin inițiative ce promovează noul, raportarea la ceilalți etc.

Analiza de corelație a arătat că există unele diferențe marcante în raport cu tipurile de vechime, foarte multe dintre acestea cu o reală semnificație sociologică. Astfel, rolul pregătirii profesionale (exprimat de subiecți fără a lua în considerare nici un criteriu suplimentar) se arată a depinde în foarte mare măsură de vechimea în profesie; cu cît crește vechimea, cu atît scade ponderea celor care au acordat o importanță mai mică acestei caracteristici a muncii. Faptul are o semnificație reală, căci rolul pregătirii profesionale ne apare evident în special în exercitarea unei munci concrete. În schimb, vechimea în întreprindere departajează alte caracteristici ale muncii: satisfacția față de locul de muncă și, deci, dorința de a-l schimba sau nu. Vechimea în muncă în general capătă valori de corelație mari acolo unde și celelalte vechimi acționează puternic. Se

remarcă, în al doilea rând, corelații puternice la toate tipurile de vechime: cele privind realizarea normei de producție, opinia despre normele de producție, condițiile de muncă etc. Dintre corelațiile cu o semnificație sociologică deosebită sînt cele referitoare la rolul pregătirii profesionale și vechimea în profesie, rolul disciplinei în muncă și vechimea în întreprindere, rolul stimulării morale și vechimea în întreprindere și muncă, dorința de schimbare a locului de muncă și vechimea în întreprindere etc. Se confirmă astfel ipoteza privind raportul dintre integrare și ucenicie socială.

Modul diferit în care se corelează cei trei indicatori de vechime (în muncă, în profesie, în întreprindere) apar semnificativi din punct de vedere sociologic, teoretic și practic. Munca se dovedește — și pe această cale — un proces social complex, multifactorial care acționează asupra individului și grupurilor umane pe diverse căi și cu implicații specifice acestora. În activitatea sa productivă, omul stabilește numeroase tipuri de relații umane și-și pune în valoare elemente particulare ale personalității sale. Vorbind de integrarea în muncă, nu putem s-o tratăm ca ceva omogen, nediferențiat. O serie de studii¹³ rețin componente ale acesteia, cum ar fi integrarea instituțională, comunicațională, comportamentală, profesională etc. Aceste componente sînt afectate diferit de diversele relații stabilite de individ în procesul muncii sale și tocmai acest fapt explică corelațiile specifice care au fost evidențiate în ceea ce privește indicatorii vechimii.

Integrarea instituțională¹⁴ se referă și ea la numeroasele aspecte privind climatul, natura activității, compoziția socio-profesională a personalului, organizarea etc. Vechimea în întreprindere s-a dovedit un indicator relevant în raport cu unele realități din întreprindere și activități ale individului, cum ar fi cele legate de respectarea normelor etice ale muncii, modul de promovare și de apreciere a respondentului în întreprindere, participarea tinerilor la autoconducere, formularea de propuneri de perfecționare a procesului productiv, pregătirea profesională, stabilitatea la locul de muncă etc. Integrarea în întreprindere are la bază munca, dar ea *nu se desfășoară spontan, de la sine*. Factorii politici și de conducere sînt cei chemați să asigure o eficiență cît mai mare potențialității integrativ-educative a muncii în condițiile socialiste ale țării noastre.

Identificarea cu munca presupune o activitate creatoare, motivată prioritar de valorile sociale ale muncii, de dorința liberă de acțiune; ea presupune stimularea morală și materială a individului și satisfacția generată de o muncă utilă societății.

În procesul de integrare se formează — treptat și stadial — o structură latentă atitudinală care determină principalele tendințe în comportamentul oamenilor muncii. În acest sens, se evidențiază seturi corelate de comportamente în cadrul cărora predomină cele care implică atitudini social orientate.

¹³ C. Zamfir, *Metoda normativă și psihologia organizării*, București, Edit. Științifică, 1972, cap. II.

¹⁴ M. Fisher, *Integrarea organizației și a personalității*. În volumul: *Probleme actuale ale conducerii întreprinderii* (volum îngrijit de P. Bașturea), București, Edit. Politică, 1973, p. 220 și următoarele.

Comportamentele, deci, nu trebuie interpretate izolat. Semnificația lor reală ne apare atunci când le analizăm în structura lor atitudinală. Pentru aceasta, cercetările cantitative se dovedesc cu totul insuficiente, fiind necesar a se realiza studii calitativ-intensive pentru a intra în contact direct cu personalitățile vii, cu oamenii reali.

Deoarece dimensiunile atitudinale nu relevă prin ele însele profunzimea integrării, este obligatoriu a căuta, prin analize intensive și calitative, sensul real al unor comportări sau rezultate în muncă.

Existind, deci, această structură latentă atitudinală în care prevalează dimensiunile de orientare socială, activitatea formativ-educativă care se desfășoară în întreprinderi trebuie să vizeze omul complex, în multitudinea determinărilor și disponibilităților sale. Există puține șanse de succes dacă vom urmări obiective fragmentare și izolate, doar îndeplinirea și depășirea normei, alături doar combaterea fluctuației, în alte situații stimularea participării cu propuneri de perfecționare a muncii etc. Este util și eficace a elabora o strategie generală și globală de acțiune educativ-formativă, în care să se urmărească crearea și consolidarea întregii structuri atitudinale.

Pentru a asigura structura atitudinală, nu este suficient a ne adresa doar personalului muncitor. Este necesar a dispune și de un climat organizațional care să stimuleze, să orienteze și să stabilizeze atitudinile spre modelele dezirabile urmărite. Este util a crea acele structuri organizaționale generative de integrare. Apare o puternică corelație între respectarea strictă a normelor eticii și echității socialiste de către factorii de conducere din întreprindere și comportarea generală a colectivului de muncă pe baza acestor norme.