

Industrializare socialistă și mobilitatea forței de muncă

Honorina Cazaeu

Într-o perioadă de numai trei decenii, forța industrială a țării noastre a crescut de circa 30 de ori. „Estimată în prețuri comparabile — arăta tovarășul Nicolae Ceaușescu —, producția industrială a fost în 1938 de circa 18 miliarde lei, în 1950 de 26 miliarde, în 1955 de 53 miliarde, în 1960 de 89 miliarde, în 1965 de 170 miliarde, în 1970 de peste 300 miliarde, iar în 1975 . . . va fi de aproape 580 miliarde lei”¹. S-au dezvoltat puternic ramuri industriale noi pe baza ultimelor cuceriri ale științei și tehnologiei. Dintr-o țară „eminamente agrară” România a devenit un stat industrial-agrar în plină dezvoltare.

Procesul industrializării noastre s-a desfășurat în anumite condiții specifice : pornind de la o structură economică preponderent agrară și de la o forță de muncă formată în majoritate din foști mici agricultori ; s-a dezvoltat pe baza relațiilor de producție socialiste ; a avut și are loc în condițiile profundei revoluției tehnico-științifice contemporane ; se desfășoară în ritm accelerat. Aceste condiții au făcut ca transformările extraordinar de profunde determinante de industrializare să se concentreze într-un timp istoric scurt, să se manifeste la scară națională, să cuprindă bărbați și femei, tineri și vîrstnici, să implice toate categoriile sociale ale populației.

În mod firesc această situație a generat un larg proces de mobilitate a forței de muncă, proces care s-a accentuat ; mobilitatea va continua să constituie una din caracteristicile majore ale forței noastre de muncă.

În toate țările care au trecut de la o economie preponderent agrară la o economie preponderent industrială mobilitatea forței de muncă a fost un proces inherent, cu particularități de la o țară la altă, dar și cu trăsături mai generale pentru toate aceste țări. Revoluția tehnico-științifică contemporană determină chiar în țări puternic industrializate o anumită mobilitate a forței de muncă, mai ales în sensul redistribuirii ei între ramuri industriale, cît și între industrie și sectorul terțiar, între industrie și sectorul știință-cercetare-invățămînt.

În condițiile actuale din țara noastră mișcările forței de muncă se desfășoară concomitent pe cîteva direcții : 1. între ramuri ale economiei ;

¹ Nicolae Ceaușescu, *Raport la cel de-al XI-lea Congres al Partidului Comunist Român*, București, Edit. politică, 1974, p. 8.

2. în interiorul ramurilor economice între diverse sectoare ; 3. în interiorul unităților de muncă și între unități ; 4. la acestea trebuie adăugată mișcarea rezultată prin retragerea din activitatea productivă a contingentelor vîrstnice ; și 5. intrarea în activitatea productivă a generațiilor tinere. Deoarece în momentul de față nu se cunoaște amplitudinea mișcărilor (fluxurile și refluxurile efective) care au loc pe primele trei direcții este greu să apreciem care dintre ele deține acum ponderea principală, ce tendințe se conțină și ce se poate prevedea pentru următorii ani. Greutatea unei estimări cătă mai corecte provine și din faptul că *pe lîngă planificarea forței de muncă (pe baza sporului natural al populației, a raportului dintre intrarea în activitatea productivă a generațiilor tinere și retragerea celor vîrstnice etc.) și distribuirea ei conform necesităților dezvoltării ansamblului economiei naționale are loc paralel și spontan o redistribuire sui generis a forței de muncă între ramuri, sectoare, zone, întreprinderi.* Raportul dintre cererea de forță de muncă și oferta de forță de muncă se construiește în fiecare moment dat nu numai în funcție de parametri obiectivi, elaborați la nivelul unor organisme macrosociale (ministere, centrale, organe de planificare etc.), ci și în funcție de numeroși parametri de natură subiectivă și cu caracter individual. Există în mod firesc numeroase opțiuni individuale, dintre care numai o parte coincid cu oferta de forță de muncă. Rămîne însă o altă parte a forței de muncă existente care se deplasează dintr-o ramură spre alta, dintr-o unitate spre alta etc. în funcție de o mare diversitate de criterii. Aspirațiile, dorința de a dobîndi un anumit grad de pregătire școlară și profesională, uneori de a îndeplini un alt gen de activitate și o altă ocupație, tradițiile din unele familii, interese materiale și idealuri, întîmplarea și imitația, probleme familiale, prestigiul atribuit unor ocupații sau lipsa de orientare, de cunoaștere, atracția orașului și multe altele sunt factori (variabili de la o categorie socială la alta) care acționează spontan în raportul dintre cerere și ofertă și operează, în fapt, o anumită redistribuire a forței de muncă. Astfel că *rezultanta — numărul și calitatea forței de muncă, structura ei într-o ramură, într-un sector, într-o zonă, într-o întreprindere — depinde atât de pîrghii macrosociale, cum sunt planificarea, recrutarea și calificarea, pîrghiile economice etc., care au un rol primordial, dar și de o sumă de factori individuali, cu caracter secund, care acționează spontan, convergent cu primii, dar și în alte sensuri.*

Procesul este într-o măsură firesc. O economie care stagnează nu declanșează proiecte numeroase, oamenii umblă pe făgașuri bătătorite și se mulțumesc să păstreze ceea ce au realizat la un moment dat ; aspirațiile se reduc și ele la menținerea situației dobîndite. În condițiile unei economii care se dezvoltă impetuos și totodată multilateral, aşa cum este situația în țara noastră, în condițiile posibilităților largi oferite de statul nostru pentru instruire nu numai înainte de începerea activității productive, dar și după aceasta, la care se adaugă creșterea necesarului de forță de muncă în multe sectoare, în mod firesc aspirațiile cresc, proiectele personale se înmulțesc, opțiunea individuală se poate realiza prin alegere dintre multiple soluții posibile ; mai mult, opțiunea dintr-un moment dat se poate modifica după un număr de ani de muncă, aspirația inițială este schimbată cu alta și se fac eforturi pentru realizarea ei în practică.

Condițiile noi, obiective – dezvoltarea impetuoasă a industriei, a economiei în general, asigurarea accesului deplin la învățătură, creșterea

nivelului de trai și civilizație ș.a. — ca și conștiința posibilităților multiple create de societatea noastră pentru realizarea oamenilor pe planul muncii constituie sursa generatoare a numeroase schimbări în structura forței de muncă. Modificările se realizează prin intermediul unor tipuri diferite de mobilitate, de la mobilitatea teritorială, a locului de muncă, a meseriei, mobilitatea instrucției școlare etc. și pînă la mobilitatea socială.

Dacă o mare parte din aceste mutații sunt determinate și justificate de cerințe ale dezvoltării noastre economice și sociale, o anumită parte a lor — mai ales cele privind schimbarea locului de muncă, sau schimbarea meseriei — nu sunt întotdeauna justificate. Acestea din urmă contribuie și ele la redistribuirea spontană a forței de muncă între ramuri, sectoare, unități, creează un volum mai mare de mobilitate decît este necesar, determină eforturi suplimentare de recrutare a forței de muncă și calificare a ei sau recalificare.

Fenomenul este mai pregnant în rîndurile unei anumite părți a tineretului. În acest sens mă voi referi pe scurt la un exemplu. Într-o cercetare efectuată în acest an referitor la procesul integrării noilor generații de muncitori în industrie² am constatat o creștere a mobilității potențiale în general și în mod deosebit a acelei părți de mobilitate denumită curent fluctuație. Studiul s-a efectuat pe eșantioane reprezentative de muncitori calificați, pînă la 35 ani, din secțiile de bază a trei unități industriale din București: întreprinderea „Automatica” (din Centrala industriei pentru automatizare și elemente de automatizare), „Întreprinderea de mașini unelte și aggregate” — IMUAB (din Centrala industriei de mașini unelte, mecanică fină și scule) și întreprinderea „Flamura Roșie” (din Centrala industriei mătăsii, inului și cinepii). Cercetarea a avut în special un scop aplicativ, anume depistarea factorilor asupra căror pot acționa întreprinderile studiate pentru a realiza o cît mai bună integrare a tinerilor — adică o eficiență sporită în producție, coparticipare la viața întreprinderii, satisfacție personală în muncă — iar rezultatele obținute vor fi publicate.

O dimensiune a problemei integrării noilor generații de muncitori în industrie este aceea a stabilității lor în formația de lucru, în meserie, în întreprindere și reversul acesteia, instabilitatea. Cunoaștem din cercetări anterioare că instabilitatea în meserie sau în întreprindere (fluctuația) are în cele mai multe cazuri efecte negative atât în întreprinderi, cât și pe plan individual. De asemenea, și faptul că *instabilitatea potențială* (sau mobilitatea potențială) în meserie, în întreprindere, devine, după o anumită perioadă, efectivă³. De aceea în cercetarea menționată anterior am măsurat aceste forme de mobilitate potențială (pe o scară cu mai multe

² Cercetarea se realizează în colaborare de un colectiv de la Laboratorul de cercetare sociologică urbană al C.M.P.B. (format din Gh. Chepeș, M. Macavescu, Vl. Dumitriu, L. Tobă, D. Abraham, A. Bălașa, L. Răduțiu), împreună cu un colectiv de la Centrul de sociologie-București (format din I. Mărginean, I. Glodeanu și semnatara rîndurilor de față).

³ Într-o cercetare efectuată în 1973 la fabrica de textile „Aurora” din București s-a calculat un anumit indice de instabilitate *potențială* a muncitoarelor. Cercetătorul Ion Mărginean a confruntat indicele de fluctuație *efectivă* rezultat la această fabrică în anul 1974 și 1975, cu cel al fluctuației potențiale pe care il calculase în 1973. Din confruntare a reieșit că 65,2% din fluctuația potențială a devenit efectivă în interval de un an, iar încă 14,6% în cel de-al doilea an. De unde rezultă că dacă condițiile din momentul cercetării nu se schimbă (este vorba de cele care generează instabilitatea) indicele instabilității potențiale poate fi utilizat ca indicator în prognoza instabilității efective.

trepte) ca un mijloc de prognoză a instabilității efective viitoare. Rezultatele sint următoarele : din totalul eșantionului investigat la „Automatica”, muncitorii *potențial stabili* în meserie reprezintă 67,4% iar cei potențial stabili în întreprindere 56,2%; cei *potențial mobili* în meserie reprezintă 32,6% iar cei potențial mobili în întreprindere 43,7%. Situația este destul de asemănătoare și la celelalte două întreprinderi. Împărțind potențialii mobili în două grupuri – cei care au declarat categoric că vor schimba meseria sau întreprinderea și cei care au declarat că „poate” vor realiza asemenea schimbări avem următoarea situație în eșantioanele investigate :

	Mobilitate potențială în meserie			Mobilitate potențială în întreprindere		
	Sigur	Poate	Total	Sigur	Poate	Total
Automatica	19,0	13,6	32,6	19,0	24,8	43,8
IMUAB	12,9	18,6	31,5	16,5	20,0	36,5
Flamura Roșie	15,5	15,1	30,6	19,4	17,0	36,4

Motivațiile date de acești subiecți potențial mobili, factorii care pot duce la diminuarea acestor tipuri de mobilitate, precum și alte aspecte ale procesului de integrare a tinerelor generații de muncitori în industrie vor fi tratate într-o lucrare aflată în pregătire pentru tipar.

În acest articol, în care doresc să demonstreze varietatea tipurilor de mobilitate implicate în procesul industrializării, interdependența lor, ca și necesitatea de a fi luate în considerare ca parametri în planificarea forței de muncă, exemplul dat anterior constituie doar un punct de pornire. Continuând studierea acestor grupuri de tineri muncitori potențial mobili am constatat că unii intenționează să schimbe numai meseria, alții numai întreprinderea, dar alții atât una, cât și cealaltă. Unind subiecții aflați în aceste situații, totalul lor reprezintă de data aceasta 50,4% din eșantionul investigat la „Automatica”, 52,0% la IMUAB și 40,8% la „Flamura Roșie” (sint inclusi atât cei care au declarat categoric că vor efectua asemenea schimbări, cât și cei care au declarat că „poate” le vor realiza). Pe aceste loturi am studiat în continuare *relația dintre mobilitatea potențială în meserie, în întreprindere, mobilitatea teritorială și mobilitatea potențială a instrucției scolare* (cei care urmează sau doresc să urmeze liceul sau o facultate). În tabelul care urmează sunt redate valorile a 15 combinații posibile dintre aceste patru tipuri de mobilitate, aşa cum au apărut ele la „Automatica”* :

Constatăm, în primul rînd, că 176 subiecți (adică 50,4% din eșantionul de la „Automatica”) prezintă 405 fenomene de mobilitate efectivă și potențială : 65 dintre ei au fost deja mobili teritorial (cei care s-au născut în rural și acum locuiesc în București sau în comune suburbane din jurul Bucureștiului); 153 dintre ei intenționează să schimbe întreprinderea; 116 vor să-și schimbe meseria; iar 71 intenționează să-și ridice nivelul de

* Din economie de spațiu nu mai redăm tabelele de la celelalte două întreprinderi, dar vom folosi pe parcurs datele lor pentru comparații.

Mobilitatea teritorială efectivă	Mobilitatea potențială în întreprindere	Mobilitatea potențială în meserie	Mobilitatea potențială a instrucției școlare	Total subiecți	%
1 13	13	13	13	13	7,4
2 17	17	17	—	17	9,7
3 17	17	—	—	17	9,7
4 0	—	—	—	0	0
5 7	7	—	7	7	4,0
6 9	—	9	—	9	5,1
7 2	—	2	2	2	1,1
8 0	—	—	0	0	0
9 —	37	37	37	37	21,0
10 —	26	26	—	26	14,8
11 —	9	—	9	9	5,1
12 —	27	—	—	27	15,3
13 —	—	3	3	3	1,7
14 —	—	9	—	9	5,1
15 —	—	—	0	0	0
65	153	116	71	176	100,0

pregătire școlară (36 dintre ei sunt deja în ultima clasă de liceu teoretic sau liceu de specialitate, restul au absolvit liceul și doresc să urmeze o școală postliceală sau o facultate). În medie, la un subiect din această populație revin 2,3 fenomene de mobilitate. Celelalte două întreprinderi se prezintă astfel : la IMUAB, 208 subiecți (50,2% din eșantion) prezintă 488 fenomene de mobilitate efectivă sau potențială, media pe un subiect fiind 2,2 ; la Flamura Roșie, 84 subiecți (40,8% din eșantion) prezintă 194 fenomene de același gen, media fiind de 2,3 pe un subiect. O primă concluzie care se impune este aceea că deși întreprinderile sunt diferite din multe puncte de vedere, ele se asemănă totuși din punctul de vedere al potențialității tinerilor muncitorii spre mobilitate.

Continuând analiza aspectelor cantitative ale acestei probleme am constatat că între loturile de potențial mobili există asemănare și din punctul de vedere al proporției celor care vor să realizeze o singură schimbare, două schimbări, sau trei (în cazul celor cu 4 schimbări, una — cea teritorială — este deja efectivă).

	Intenționează să realizeze :				Total
	o schimbare	două	trei	patru	
Automatica	20,4	36,4	35,8	7,4	100,0
IMUAB	18,4	48,1	25,7	7,8	100,0
Flamura Roșie	13,1	48,8	32,1	6,0	100,0

Cea mai mare parte din loturile potențial mobile — 72,2% la Automatica, 73,8% la IMUAB și 80,9% la Flamura Roșie — este dispusă să realizeze două sau trei schimbări și numai 13%—20% o singură schimbare. Observăm totodată că numărul celor cu 4 schimbări este cel mai redus.

Din cele două aspecte relevante pînă acum este evidentă mobilitatea potențială accentuată a acestor grupuri.

În ce privește conținutul schimbărilor, între cele trei loturi sunt unele asemănări, dar și deosebiri. Pentru a le face comparabile din punctul de vedere al conținutului schimbărilor am calculat un indice pentru fiecare tip de schimbare (ex.: la Automatica, din 176 subiecți, 65 au realizat schimbarea mediului anterior de rezidență, deci aici mobilitatea teritorială $= \frac{65}{176} = 0,36$; 153 intenționează să schimbe întreprinderea, deci

mobilitatea potențială în întreprindere $= \frac{153}{176} = 0,86$ s.a.m.d.).

		Automatica	IMUAB	Flamura Roșie
1.	Mobilitatea teritorială (efectivă)	0,36	0,52	0,63
2.	Mobilitatea (potențială) în întreprindere	0,86	0,86	0,85
3.	Mobilitatea (potențială) în meserie	0,65	0,60	0,75
4.	Mobilitatea (potențială) a instrucției școlare	0,40	0,23	0,07

Cele trei populații se asemănă din punctul de vedere al mobilității potențiale în întreprindere, într-o măsură și în ce privește mobilitatea potențială în meserie; se deosebesc însă pregnant la mobilitatea teritorială (efectivă) și la mobilitatea (potențială) a instrucției școlare. Se observă totodată o anumită relație între tipul 1 și tipul 4 de mobilitate; unui indice mai scăzut de mobilitate teritorială îi corespunde un indice mai ridicat de mobilitate a instrucției școlare; pe măsură ce crește primul (la IMUAB și Flamura Roșie în raport cu Automatica) scade cel de-al doilea. Găsim explicația acestui fapt dacă îl punem în relație cu două dintre caracteristicile populației studiate: pregătirea sa școlară actuală și mediul de rezidență din care provine:

	Pregătirea școlară actuală			Provin din urban	Mobilitatea potențială a instrucției școlare
	Școala generală	Școala profesională	Liceu		
Automatica	36,0	29,0	35,0	60,0	0,40
IMUAB	30,0	61,0	9,0	25,0	0,23
Flamura Roșie	69,0	14,0	17,0	26,0	0,07

Cu cât nivelul de pregătire școlară este mai ridicat și cu cât ponderea celor proveniți din urban este mai mare, cu atât este mai mare și indicele de mobilitate potențială a instrucției școlare (cazul Automatica) și invers (cazul Flamura Roșie).

Un alt aspect al problemei analizate aici este raportul dintre trei tipuri de mobilitate potențială — față de întreprindere, meserie și instrucție școlară — excludând de data aceasta mobilitatea teritorială efectivă. În tabelul care urmează este consemnată ponderea a 6 grupuri de muncitori mobili potențial, grupuri realizate din combinarea celor 3 tipuri de mobilitate potențială amintite. (Există și un al 7-lea grup — cei care intenționează să-și ridice nivelul de pregătire școlară fără ca deocamdată să dorească schimbarea meseriei sau a întreprinderii — dar el nu a intrat în calculele din acest exemplu).

	Intenționează să schimbe							Total 4, 5, 6
	1	2	3	Total 1, 2, 3	4	5	6	
	instrucția — întreprin- derei meseriei	— instrucția — întreprin- derei	instrucția meseriei		— întreprin- derei meseriei	— întreprin- derei	meseriei	
Automatica	28,4	9,1	2,8	40,3	24,5	25,0	10,2	59,7
IMUAB	15,1	4,1	6,0	25,6	32,1	34,9	7,4	74,4
Flamura Roșie	7,2	—		7,2	53,5	25,0	14,3	92,8

Asocierea dintre schimbarea instrucției și schimbarea întreprinderii, sau a meseriei, sau a ambelor variază de la o întreprindere la alta (datorită factorilor de care am amintit), dar un lucru este valabil pentru toate cazurile din coloanele 1—3 ; cei care intenționează să-și ridice nivelul de pregătire școlară asociază acest lucru cu schimbarea tipului de activitate, a ocupației, (de unde decurge și intenția de schimbare a locului de muncă, a întreprinderii). Cu alte cuvinte, ne aflăm în fața unor intenții de schimbare a statusului social de muncitor cu altul — cadru cu pregătire tehnică postliceală sau specialist cu studii superioare — *mobilitatea instrucției fiind percepță de acești tineri ca un mijloc de schimbare a statusului lor social actual* ; din punctul de vedere al teoriei mobilității, acesta este tipul de *mobilitate socială pe parcursul carierei* (sau intracarieră, sau intragenerații, la care m-am referit și eu alt prilej)⁴, dar pe care aici îl aflăm în stare potențială. De regulă, atunci cînd se studiază forța de muncă din unități industriale se obișnuiește ca această formă de mobilitate să fie inclusă în categoria „fluctuație în întreprindere sau în meserie” și să fie considerată un fenomen negativ. Din punctul de vedere al întreprinderii, faptul că un număr de tineri muncitori vor pleca — fie pentru că paralel cu munca în producție au urmat, cu eforturi, cursuri în urma căroră și-au ridicat nivelul de instrucție școlară, fie pentru că doresc să urmeze diferite cursuri fără să mai lucreze direct în producție — are aceleași efecte : necesitatea de a angaja alți muncitori în loc, uneori de a-i califica etc. Dar dintr-un unghi de vedere mai larg, social, fenomenul este pozitiv și rămîne de gîndit dacă este cazul să continuăm a-l include în sfera fluctuației.

Cît privește cazurile din coloanele 4, 5, 6 — intenția de schimbare a întreprinderii și a meseriei, sau numai a uneia dintre ele — sunt ceea ce

⁴ Honorina Cazacu, *Mobilitate socială*, București, Edit. Academiei, 1974, cap. 5.

denumim de regulă fluctuație. Trebuie adăugat că în cazul primelor două întreprinderi vîrstele la care se manifestă cel mai puternic aceste tendințe săt între 20—24 ani, în timp ce la a treia, unde avem o populație formată numai din femei, între 18—20 ani.

Exemplul celor trei colectivități pe care le-am analizat sumar aici demonstrează că în cadrul forței de muncă tinere există o anumită parte potențial instabilă, cu o marcată tendință spre mobilitate (de diferite tipuri). Fluctuația efectivă cu care săn confruntate numeroase întreprinderi industriale și din construcții demonstrează, de asemenea, realitatea unei mobilități crescute. (Probabil în cazul forței de muncă cu pregătire superioară mobilitatea este mai redusă deoarece aici se exclud schimbările determinate de ridicarea nivelului de pregătire școlară, sau de schimbarea ocupației; rămîn însă și aici schimbările teritoriale, ca și cele rezultate din schimbarea unității de muncă).

Trebuie să mai adăugăm că datele analizate aici acoperă parțial problema mobilității forței de muncă. Ele se referă doar la 4 tipuri de schimbări posibile, dar acestea nu săn singurele. Există cel puțin 6 tipuri de mobilitate prin care trece forța de muncă în această perioadă — sintetizate în tabelul de mai jos — și evident, procesele acestea vor mai continua în asemenea forme un număr de ani. În acest tabel semnul + indică un tip de schimbare care se va produce cu siguranță în cazul trecerii unei persoane dintr-o anumită ramură în alta, dintr-un anumit sector în altul etc.; semnul x indică un tip de schimbare probabilă în cazul cînd se efectuează asemenea treceri.

Direcții ale mișcărilor forței de muncă	Schimbarea implicată pe plan individual (tipul de mobilitate)					
	teritorială	unitatea de muncă	pregătirea școlară sau profesională	profesia	statusul social	rolul în activitatea produtivă
1. Între ramuri ale economiei :						
agricultură → industrie	+	+	+	+	+	+
agricultură → construcții	x	+	+	+	+	+
ramuri neagrile → industrie	x	+	x	x	x	+
industria → ramuri neagrile		+	x	x	x	+
între ramuri neagrile	x	+	x	x	x	x
industria → agricultură	+	+	x	x	x	+
2. În interiorul ramurilor economice :						
între sectoare industriale	x	+		x		
între sectoare non-agrile	x	+		x		x
între sectoare agrile	x	+		x		
între unități economice	x	+	x			
3. În interiorul unei unități de muncă :						
între tipuri de activități			+	+	+	+
4. Intrarea în producție a noi contingente	x				+	+
5. Retragerea din producție a contingentelor vîrstnice					+	+

Limitele acestui articol nu-mi permit analiza conținutului fiecăruia din tipurile de mobilitate consemnate în tabelul de mai sus, a raporturilor

de interdependență dintre ele și a implicațiilor multiple pe plan individual și macrosocial. De aceea mă voi referi doar la două aspecte. Este vorba *din nou de problema redistribuirii spontane a forței de muncă, redistribuire care are loc prin intermediul diferențelor tipuri de mobilitate și care modifică neconenit structura teritorială, profesională, socială etc. a forței de muncă, atât la nivelul unei ramuri, chiar al unei întreprinderi, și pînă la nivelul național.* În înregistrările actuale ale forței de muncă sunt consemnate rezultatele acestor modificări: cu cât a crescut sau a scăzut numărul (de muncitori, tehnicieni etc.) într-o ramură sau alta, într-un sector sau altul, cu cât a crescut sau a scăzut numărul celor ce practică o anumită meserie sau ocupație, care este pregătirea școlară și profesională a forței de muncă la un moment dat. Aceștia sunt indicatori absolut necesari, dar insuficienți într-o epocă în care economia noastră trece prin profunde transformări de structură, în care revoluția tehnico-științifică impune neconenit noi transformări, și în care predispoziția spre mobilitate de diverse tipuri este în creștere. De unde vine o anumită forță de muncă, spre ce meserii se îndreaptă tineretul din anumite zone, pentru ce optează cu precădere cei din rural și pentru ce optează cu precădere cei din urban, ce ramuri sunt părăsite pentru altele, în ce ocupații din industrie sau terțiar avem refluxuri și unde avem fluxuri? Sirul întrebărilor de acest gen ar putea continua. Problema este că nu cunoaștem deocamdată aceste aspecte și, de aceea, planificarea, recrutarea și calificarea forței de muncă sunt lipsite de indicatori orientativi în acest sens. *Necesitatea formulării unui indicator social de genul „mobilitate potențială” – care se poate subdivide la rîndul său în alții, mi se pare evidentă.* Greutatea nu constă însă în formularea acestor indicatori, ci în cercetarea și cunoașterea propriu-zisă a valorilor posibile pe care ei le pot căpăta în această perioadă și în perioade viitoare, în aşa fel încît ei să poată deveni variabile ale planificării forței de muncă la nivel județean, zonal, național. Condiția prealabilă este însă construirea unui eșantion reprezentativ național, cercetarea și calcularea periodică – la interval de cîțiva ani – a acestor indicatori.

Legată de acest aspect este și problema dacă întreaga mobilitate – atât efectivă cât și potențială – a forței de muncă este necesară, justificată. *Desigur, nu.* Mobilitatea instrucției (ridicarea nivelului de pregătire școlară după începerea activității productive) este de bună seamă o tendință care corespunde în linii mari necesităților modernizării, transformărilor determinate de revoluția tehnico-științifică, și este sprijinită de statul nostru pe plan general, iar în unitățile de muncă prin condițiile care se creează pentru cei care urmează diferențe școli sau facultăți prin cursuri serale sau prin forma fără frecvență. Dar schimbările de meserii? Numai într-o măsură se justifică la scară macrosocială. Există cazuri cînd unii tineri schimbă nu o dată meseria, ci de mai multe ori, ceea ce implică cheltuieli suplimentare de calificare, productivitate scăzută, probleme de integrare și reintegrare etc. O soluție pe deplin satisfăcătoare va fi *policalificarea*, aşa cum se indică în Programul P.C.R.: „Se va acționa pentru realizarea unui profil larg al liceelor, al învățămîntului general, reducîndu-se în continuare fărîmîțarea specialităților, astfel ca absolventul de liceu să aibă cunoștințe multilaterale pentru a putea trece, cînd apare necesitatea, în diferite domenii de activitate ale industriei, agriculturii, economiei și în alte sectoare ale societății noastre socialiste. Policalificarea, capacitatea

de a trece mai ușor de la o specialitate la alta, de la o activitate la alta va reprezenta o schimbare calitativă în caracterul diviziunii muncii, contribuind atât la dezvoltarea liberă a personalității umane, cît și la satisfacerea în condiții superioare a intereselor și cerințelor generale ale societății⁵. Policalificarea s-ar putea lua în considerare chiar la nivelul actualelor școli profesionale; în acest caz s-ar diminua frecvențele cazuri cînd absolvienți de școli profesionale după scurt timp de la absolvire încep să se gîndească la schimbarea meseriei, pleacă dintr-o întreprindere în alta, unde urmează un alt curs de calificare ș.a.m.d. Schimbarea unității de muncă este de asemenea numai în măsură redusă justificată. În cele mai multe cazuri întreprinderile ar putea soluționa cauzele acestor plecări (care sunt cele mai frecvente în raport cu alte tipuri de schimbări). Cu alte cuvinte, *fluctuația propriu-zisă este un fenomen care umflă, în mod nejustificat în cea mai mare parte, mobilitatea forței de muncă și crează numeroase dificultăți*.

Al doilea aspect pe care vreau să-l relev în legătură cu mobilitatea efectivă a forței de muncă și cu mobilitatea potențială crescută este acela al raportului dintre schimbare și stabilitate, al necesității existenței unui echilibru care să compenseze tendința crescîndă de schimbare. Alvin Toffler⁶, după descrierea situației actuale a societății superindustrializate propune unele soluții prin care crede că această societate se poate adapta mai ușor la schimbări, folosindu-le totodată mai eficient. Multe din soluții sunt foarte discutabile. Problema accelerării unor schimbări rămăne însă reală. Ea ne pune în față necesității de a căuta punctul sau punctele fixe, care să constituie o reală contracarare a numeroaselor schimbări necesare în actuala epocă, și să realizeze echilibrul și stabilitatea necesare dezvoltării ființei umane, să înlăture numeroasele stressuri care apar și se înmulțesc. Ce valori materiale și spirituale pot deveni puncte-cheie, puncte-fixe, puncte de rezistență în această multitudine de schimbări în așa fel încit schimbările să se soldeze cu cît mai puține efecte negative? Această problemă rămîne deschisă și invit pe colegii mei sociologi, dar și pe filozofi, pe eticieni și pe alți specialiști la o dezbatere în paginile acestei reviste.

⁵ Programul Partidului Comunist Român de făurire a societății sociale multilaterale dezvoltate și înaintare a României spre comunism, București, Edit. politică, 1975, p. 94.

⁶ A. Toffler, *Soulul viitorului*, București, Edit. politică, 1974.