

***ȘCOALA NAȚIONALĂ DE ȘTIINȚE POLITICE ȘI ADMINISTRATIVE
FACULTATEA DE COMUNICARE ȘI RELAȚII PUBLICE***

CONSTANTIN SCHIFIRNEȚ

SOCIOLOGIA PROFESIILOR

București
2004

CUPRINS

Capitolul I. Forța de muncă și economia

1. Evoluția societății după tipul de producție
2. Societatea postindustrială
3. Sisteme economice
4. Economia românească

Capitolul II. Structura socială și stratificarea socială

1. Conceptul de structură socială
2. Status social
3. Rolul social
4. Relațiile sociale
5. Instituții sociale
6. Stratificarea socială
7. Dimensiuni ale stratificării sociale
8. Mobilitatea socială
9. Fluctuația forței de muncă
10. Clasa socială
11. Stratificarea socială în România

Capitolul III: Noțiunea de profesie. Trăsături ale profesiilor

1. Capitalul uman
2. Munca
3. Profesia
4. Forța de muncă
5. Clasificarea profesiilor

Capitolul IV. Clasele profesionale

Capitolul V. Structurarea forței de muncă

1. Vârsta
2. Educația
3. Genul social

Capitolul VI. Grupul de muncă

1. Conceptul de grup
2. Motivele asocierii în grup
3. Structura grupului
4. Clasificarea grupurilor
 - 4.1. *Grup primar - grup secundar*
 - 4.2. *Grup de referință*
 - 4.3. *Grup intern - grup extern*
 - 4.4. *Grup formal - grup informal*
 - 4.5. **Grup mic**
 - 4.5.1. *Conceptul de grup mic*
 - 4.5.2. *Relațiile și structurile grupului mic*

4.5.3. <i>Funcțiile grupului mic</i>	
4.6. <i>Grup conformist (Groupthink)</i>	
5. Influența grupului asupra comportamentului individual și colectiv	
6. Căi de susținere a bunului public	
7. Grupul de muncă	
8. Relațiile în grupul de muncă	
9. Liderul în grup	
Capitolul VII: Formarea resurselor umane	
Capitolul VIII: Metode de cercetare sociologică	
1. Conceptul de metodă în sociologie	
2. Fazele cercetării sociologice	
3. Tehnici de cercetare sociologică	
Anexă	
Glosar	
Bibliografie	
Sugestii de teme pentru referat	

Capitolul I

FORȚA DE MUNCĂ ȘI ECONOMIA

1. Evoluția societății după tipul de producție

Societatea umană se distinge prin producerea de bunuri noi în procesul de transformare a materialelor naturale. Aceste produse servesc la satisfacerea tuturor nevoilor umane și sociale. Activitatea economică constituie una dintre trăsăturile fundamentale ale omului, deoarece prin ea el își concretizează potențialul său de creativitate și dovedește capacitatea de construire a unei realități, cea economică, diferită de cea naturală. Prin tehnici și unelte cât mai sofisticate, omul poate să confecționeze orice produs nou pe care apoi să-l utilizeze în edificarea altor bunuri. De altfel, unul din procesele decisive de desprindere a omului de lumea animală a fost cel al realizării de produse care-i permiteau o autonomie față de mediu și posibilitatea acumulării de bunuri pe care le consuma sau le folosea mai târziu, ceea ce-i oferea șansa înfăptuirii și a altor scopuri decât cele ale asigurării celor necesare supraviețuirii.

La fel ca ființa umană și societatea, economia și viața economică au cunoscut o evoluție de la primele unelte simple până la tehnologii contemporane. Primele activități economice au fost vânătoarea și culegerea plantelor prin care oamenii își asigurau alimentele pentru hrană.

Tehnologia în **societățile de vânătoare** era minimă. De asemenea, diviziunea muncii era redusă. Aceste societăți erau compuse din grupuri mici și dispersate pe un teritoriu. Sursa autorității și de influență se găsea în raporturile de rudenie. Familia avea rolul fundamental în viața indivizilor, iar diferențierea socială se întemeia pe trăsături atribuite în raport de sex, vârstă și mediul familial.

Următoarea societate a fost **societatea horticolă**. Cu 9.000 de ani în urmă oamenii se ocupau cu cultivarea plantelor și strângerea recoltelor. Membrii acestei societăți sunt mai puțin nomazi și acordă o atenție mai mare producerii de unelte și obiecte casnice. Societățile horticole cunosc tehnologia arderii și a tăierii, iar prin aplicarea lor se măresc suprafețele agricole de cultivat și se fertilizează solul.

Apare un fenomen nou, cel al depozitării produselor rămase după consum, ceea ce reflecta existența surplusului, care devine baza pentru specializarea rolurilor economice, politice și religioase, și pentru dezvoltarea formelor mai complexe de cultură și structură socială.

Societățile pastorale s-au distins prin activitatea de creștere a animalelor pentru lapte și produse din lapte. Populația lor este nomadă deoarece crescătorul de vite era nevoit să-și schimbe locul în funcție de condițiile propice pentru păstorit și de asigurarea hranei animalelor. În societățile de păstorit crește acumularea de surplus, care permite unor indivizi să achiziționeze o mai mare bogăție decât alții și această bogăție este transformată în putere socială. Puterea economică devine baza puterii sociale. Ca organizare socială, relațiile de rudenie sunt dominante.

Societățile agrare au apărut acum cinci sau șase mii de ani în urmă, în văile fertile din Orientul apropiat. Tehnologic, aceste societăți cunosc plugul, puterea animală, metalurgia și irigațiile. Indivizii acționează în virtutea unor specializări ocupaționale. Așezările umane devin mai stabile, instituțiile politice sunt mai complexe și dreptul la proprietate capătă o importanță aparte. Diviziunea muncii este mai complexă și este axată pe sarcini de producție. Se edifică instituțiile militare, politice, religioase, cu rol clar în viața

indivizilor și a societății. Acumularea de bunuri și mărirea surplusului permit crearea de artefacte cum sunt statuile, monumentele publice, obiectele de artă, care devin o moștenire culturală transmisă din generație în generație.

Societatea preindustrială se distinge prin: predominarea producției agricole, impunerea muncii pentru majoritatea oamenilor prin constrângere. Munca remunerată ocupă un loc mic, cei mai mulți oameni fiind remunerați în natură. Cel puțin 2/3 din activități sunt prestate în cadrul sistemelor de autoproducție. Volumul, intensitatea și chiar calitatea muncii sunt condiționate de succesiunea anotimpurilor și de starea vremii. Avuția principală o reprezintă pământul, iar în unele grupuri și comerțul (Orio Giarini, Patrick M. Liedtke, p.37). În societățile precapitaliste, forța de muncă aparținea producătorilor înșiși și familiei lor. Numai pe măsură ce exista forța de muncă disponibilă și era oferită în mod liber producătorilor în schimbul unei plăți pentru munca prestată, se afirma capitalismul.

Societățile industriale succed societăților agrare, distingându-se printr-o tehnologie total diferită, cu o capacitate de schimbare neîntâlnită în istoria de până la acel moment. De aceea, în edificarea societății industriale s-a produs o revoluție industrială, mai întâi în Anglia între anii 1760 și 1830. Revoluția industrială a fost o revoluție științifică focalizată pe aplicarea surselor neanimale de putere energetică la sarcinile de muncă. Energia provine din instalații hidroelectrice, petrol și gaze naturale. Datorită utilizării acestei energii s-a ajuns la o producție de masă, care depășea nevoile de consum ale producătorului. În consecință, s-a dezvoltat o piață pe care circulau produsele industriale. Una dintre consecințele revoluției industriale a fost puternica dislocare a populațiilor din zonele rezidențiale spre locuri de muncă situate uneori la distanțe foarte mari. Mare parte din locuitorii unei țări trăiesc în mediul urban, iar satul pierde tot mai mult din importanța sa economică și culturală. În planul organizării relațiilor dintre oameni și dintre grupuri se constituie statele naționale. Social, se observă afirmarea fenomenelor de inechitate la începutul societății industriale ca apoi, o dată cu creșterea considerabilă a abundenței, această inechitate să se reducă. Ca organizare socială, specifică societății industriale este interdependența între instituții. Multe dintre responsabilitățile familiei sunt transmise altor instituții, ceea ce are efect asupra socializării copiilor.

În societatea industrială, activitatea economică este: **primară** – în sectoarele de producție sau extracție a materiilor prime - , **secundară** – în sectoarele ce prelucrează materiile prime în produse finite - , **terțiare** – sectoare axate pe servicii. În primele faze ale industrializării mulți muncitori lucrau în industriile primare. Este interesantă evoluția forței de muncă pe o perioadă de peste 100 de ani în cele trei tipuri de industrie, rezultată din tabelul de mai jos (apud. Richard T. Schaefer, p.379).

Proporția forței de muncă în industrie

ANUL	TIPUL DE INDUSTRIE		
	Primară	Secundară	Terțiară
1840	69	15	16
1870	55	21	24
1900	40	28	32
1930	23	29	48
1960	9	28	63

1980	5	28	67
------	---	----	----

Se constată o descreștere constantă a muncitorilor în industriile primare și creșterea acestora în sectorul terțiar.

Societatea industrială se identifică, indiscutabil, cu sistemul economic și cu societatea capitalistă. Capitalismul este un sistem economic în care mijloacele de producție sunt predominant private, iar modalitatea fundamentală de stimulare a activității economice o reprezintă acumularea de profit. Inițial, capitalismul se baza pe principiul libertății economice pentru orice agent economic și pe intervenția minimă a guvernului în economie, situație semnificativă pentru dezvoltarea capitalismului în Anglia. Termenul de capitalism provine de la cuvântul capital, care înseamnă acumulări de bunuri rezultate dintr-o activitate economică, financiară, comercială care apoi sunt investite pentru obținerea unei noi acumulări. Evoluția capitalismului se caracterizează prin proletarizarea crescândă a forței de muncă.

Sintetizând, putem spune că societatea industrială se caracterizează prin:

- importanța crescândă a industriei prelucrătoare, devenită prioritară în strategia de dezvoltare a avuției națiunilor.
- Valorile economice fundamentale sunt raportate la obiecte materiale, bazate pe valoarea de schimb.
- Munca remunerată devine criteriul pentru toate activitățile inclusiv cele intelectuale
- Eficiența producției este măsurată prin cantitatea de unități produse într-o perioadă de timp. Calitatea derivă din sistemul de producție și din standardizarea produselor.
- Independența crescândă a muncii față de condițiile naturale asociată cu trendul către aglomerări sociale și urbane.
- Munca remunerată devine prioritară în remunerarea oricărei activități. Cei mai mulți lucrători sunt salariați, a căror principală cale de câștig al veniturilor pentru subzistență este salariul (Orio Giarini, Patrick M. Liedtke, p.38).

2. Societatea postindustrială

În anii '70 ai secolului al XX-lea sociologii au examinat evoluția societăților puternic industrializate și au constatat că acestea intrau într-o altă fază de dezvoltare. În anul 1973 Daniel Bell în cartea sa *The Coming of Post-Industrial Society* a formulat conceptul de societate postindustrială, definită prin cinci trăsături:

1. trecerea de la o activitate economică axată pe producerea de bunuri materiale la o economie bazată pe servicii;
2. preponderența clasei profesionale și tehnice în structura populației active;
3. importanța decisivă a cunoștințelor teoretice ca sursă de inovație și management;
4. orientarea spre implementarea și deprinderea tehnologiei;
5. apariția unor noi tehnologii intelectuale.

Teza fundamentală a lui Bell este prioritatea cunoașterii în societatea postindustrială față de prioritatea muncii în societatea industrială. Cunoașterea devine principalul mijloc de producție în societatea postindustrială.

Societatea postindustrială în perspectivă istorică

Caracteristici	Societatea agrară	Societatea industrială	Societatea postindustrială
<i>Mod de producție</i>	cultivare	fabricație	servicii
<i>Sector economic</i>	<i>primar</i> agricultură, minerit, pescuit, sector forestier, petrol și gaz	<i>secundar</i> producție de bunuri materiale, consum îndelungat sau scurt, industrie grea	<i>terțiar</i> transport, servicii civile <i>sectorul patru</i> comerț, finanțe, asigurări, bunuri imobiliare <i>sectorul cinci</i> asistență medicală, cercetare, recreație, învățământ, administrație de stat
<i>Motorul inovator</i>	energiile naturale (energie eoliană, hidroenergie, energie musculară)	descoperirea de noi surse de energie (petrol, gaze, cărbune și energie nucleară)	informație, calculatoare și sisteme de transmitere a informațiilor
<i>Mijloace strategice</i>	materie neprelucrată	capital	cunoaștere
<i>Tehnologie</i>	artizanat	tehnologie mașinală	tehnologie intelectuală
<i>Ocupația de bază</i>	muncitor agricol sau muncitor manual	muncitor semicalificat, tehnician	om de știință, profesioniști tehnici de înaltă calificare
<i>Metoda de lucru</i>	bun simț, a încerca și a învăța din erori, experiență	Empirism, experimente	teorii și abstracțiuni, modele, simulări, teoria deciziilor, analiza de sisteme
<i>Orizont temporal</i>	orientarea spre trecut	adaptările ad-hoc	orientarea spre viitor, scenarii și planuri de viitor
<i>Finalitate</i>	lupta cu natura	lupta cu natura modificată	lupta între persoane
<i>Principiul director</i>	tradiționalism	creștere economică	codificarea cunoștințelor teoretice

Cf. Daniel Bell, *The Coming of Post-Industrial Society*, 1989, p. 94.

Succint, dezvoltarea activităților productive ne arată evoluția lor istorică. În economia preindustrială ele au vizat autoproducția și autoconsumul. În societatea industrială locul privilegiat îl au activitățile productive remunerate. Ocuparea forței de muncă și activitatea productivă au fost echivalate cu ocuparea forței de muncă remunerate. Societatea postindustrială a transferat o parte însemnată a procesului de producție consumatorului „care este așteptat să contribuie în mod gratuit la această performanță, (Orio Giarini , Patrick M. Liedtke, p. 123).

Dezvoltarea rapidă a electronicii și a telecomunicației a determinat nașterea unei societăți informaționale, cu o foarte mare cantitate de informație difuzată pe cele mai diverse canale. Societatea informațională este societatea unde oamenii au competența de a folosi tehnologia informațională. Un raport al Organizației Internaționale pentru Colaborare și Dezvoltare Economică (OECD) din anul 1976 arăta că telecomunicația internațională a crescut cu 18%, adică o dublare la patru ani, iar un alt studiu al aceleiași organizații remarcă, pentru perioada 1985-1995, o creștere de aproximativ de 6%. Aceeași creștere se manifestă în domeniul cărții, al articolelor științifice (Cuilenburg ș.a., p. 57). Acest tip de societate se caracterizează prin organizarea activității sociale și economice pe baze informatice și comunicaționale. Majoritatea angajaților se ocupă de activități de creare, transmitere și utilizare a informației. Informația este produs dar și mijloc de producție. În Olanda, 40% din populația activă se ocupă de informații ca mijloc de producție. Ponderea sectorului informațional în economia olandeză este de 45%. În S.U.A, activitatea informațională ocupă 63% din zilele lucrătoare, 67% din costurile de muncă și 70% din totalul orelor de muncă. În Uniunea Europeană mai mult de 60% din locurile de muncă vor fi legate de informație, două treimi din capital vor proveni din activități preponderent informaționale (Cuilenburg ș.a., p. 62).

La debutul societății informaționale s-a crezut că va crește nivelul de informare și de cunoaștere al tuturor membrilor societății. Oricine poate să învețe și, astfel să se emancipeze intelectual. Se vorbea chiar de un „secol de aur al comunicării și informației“, așadar se manifesta un optimism indiscutabil față de virtuțile actului de răspândire a informației. Există contrargumente care dovedesc că explozia informațională nu este un panaceu pentru soluționarea problemelor sociale. Întâi, trebuie spus că informația rămâne relativ constantă. Dacă oferta de informație cunoaște o creștere exponențială, iar nivelul de cunoaștere se ridică, efectul exercitat de informație asupra comportamentului rămâne aproximativ de aceeași mărime. Rezultă că nivelul de cunoaștere nu este direct proporțional cu oferta de informații, datorită mai multor cauze. Oferta crește prin dublarea aceleiași informații. Ilustrativ este numărul mare de ziare care transmit aceeași știre. O altă cauză este multiplicarea informațiilor inutile, funcționând fenomenul redundanței. Informațiile joacă un rol fundamental în luarea unei decizii, dar oamenii iau zilnic hotărâri care exprimă, de fapt, deformarea sensurilor reale ale informației. Există un decalaj între cunoaștere și comportament. De pildă, abundența informației despre cancer nu duce la eliminarea fumatului din societate, conduită contrară

atitudinii față de această boală. Optimizarea deciziilor depinde în mică măsură de valoarea informațiilor. Al doilea contrargument: informația are șanse de a deveni un fel de „bombă neexplodată“. Informațiile nu au efectul așteptat, iar informatizarea societății dezvăluie că tot mai multe informații nu răspund nici unei situații concrete în care trebuie luată o decizie, dar ele însele pot crea probleme. Informația își va pierde funcția informativă. La televiziune, în campaniile publicitare se transmite informație fără destinatar și fără semnificație. Consumul de informație crește mult mai încet decât oferta, la care se adaugă incapacitatea de a selecta informația socialmente necesară. Posturile de televiziune se înmulțesc mai repede decât ritmul de apariție a știrilor. De aceea se vorbește de fenomenul suprainformatizării (Cuilenburg ș.a., p. 82), adică prea multă informație, prea mare ofertă față de cerere. Suprainformatizarea dereglează relațiile dintre informație și efectele sale. „Mai multă informație înseamnă mai puțină informație“, acesta este paradoxul societății informatizate. Informatizarea nu duce în mod cert spre o societate mai bine informată sau mai eficientă. Să luăm exemplul asistenței medicale. Nu este sigur că, deși informația despre pacienți crește, medicul poate să știe mai mult despre un bolnav. Un alt aspect ridicat de societatea informațională este următorul: valoarea creșterii volumului de informații depinde de optimizarea sistemelor informaționale prin asigurarea, la nivel social, a pluriformității informațiilor și a liberului acces la informații. Cele două condiții exprimă necesitatea ca oferta informațională să aibă în vedere toate curente de opinii dintr-o societate. Fără un acces liber la informații, pluriformitatea nu are valoare. Există o contradicție: accesul liber la informație este un indicator fundamental al democrației, dar tehnologia informațională modernă limitează acest acces. Este limpede că economia de piață stimulează consumul și, în mică măsură, determină participarea socială și politică a oamenilor. Libertatea ține de sistemul politic și nu de calculatoare.

Societatea informațională nu este mai bine informată decât alte societăți. Oferta mai mare de informații nu înseamnă și o creștere a gradului de informare a societății. Oferta poate crește prin mărirea numărului de căi de transmitere a aceleiași informații. Suprainformatizarea duce la saturație. Publicul este atât de des solicitat să primească informații, astfel încât el, de fapt, nu mai are libertatea de alegere.

Informatizarea nu produce o valoare socială mai mare informației. Noile media pot duce la inegalități de informare. Posibilitățile financiare și abilitatea generează inegalitatea socială. Apoi, să reținem pericolul ce decurge din computerizare: tot ce este informație stă în calculatoare. „Informațiile manevrate de calculatoare devin sacrosancte“ (Cuilenburg ș.a., p. 86).

Deși mass media ocupă un loc important în viața cotidiană, ele nu sunt singurele mijloace de comunicare pentru public. Impactul mass media cu publicul depinde de capacitatea acestuia de prelucrare a informației. Se oferă zilnic o mare cantitate de informație, dar oamenii nu pot să o asimileze în întregime, fiind nevoiți să selecteze ceea ce este oportun pentru ei. Sistemul nervos central prelucrează doar un procent din informația primită. Selectivitatea este *de facto* și motivată (Cuilenburg ș.a., p. 241). Selectivitatea *de facto* exprimă tendința publicului de a selecta informația conform predispozițiilor, iar selectivitatea motivată este selecția conștientă.

Un proces specific lumii actuale este globalizarea mediilor de informare. Știrile se transmit instantaneu pe tot globul. Programele de televiziune și filmele sunt preluate de mari piețe internaționale, sute de milioane de oameni urmăresc aceleași seriale sau programe. Există un sistem internațional de producere, distribuție și consum al informației. Media americană are o influență foarte puternică în domeniul mijloacelor electronice. Telecomunicațiile pentru sistemele bancare, tranzacțiile monetare mondiale, canale de transmisii TV și radio sunt în cea mai mare parte deținute de către americani. International Business Machines (IBM) din S.U.A., este una din cele mai mari corporații transnaționale, cu o influență decisivă asupra fluxului informațional internațional. Se apreciază că nouă zecimi din toate înregistrările deținute în baze de date din întreaga lume sunt accesibile guvernului american și altor organizații din S.U.A.. Nouă din zece cele mai mari firme de publicitate din lume sunt nord-americane. Jumătate dintre agențiile mari din Canada, Germania, Franța, Marea Britanie și Australia sunt americane. În multe state din Asia, Africa și America de Sud, cele mai mari agenții sunt americane. Primele zece agenții de publicitate din lume sunt transnaționale. Cea mai mare companie de media din lume, Time-Warner, se ocupă cu activități de producerea de filme, televiziune, video, editare de cărți și înregistrări muzicale. La aceasta se adaugă imperiile Murdoch, Berlusconi, corporația japoneză Sony, care deține CBS Records și studiourile Hollywood, grupul german Bertelsmann, proprietar al RCA Records și al unui vast grup de edituri din Statele Unite și corporația editorială franceză Hachette (Cf. Anthony Giddens, 2001, p. 417).

Prioritatea țărilor industrializate, înainte de toate a S.U.A., în producția și difuzarea de media a determinat ființarea imperialismului mediatic ce a condus la afirmarea imperialismului cultural. Produsele lor culturale sunt răspândite peste tot pe glob. Controlul știrilor de către agențiile occidentale a generat ideea despre „concepția de tip Lumea Întâia“ în informațiile transmise. Lumii a treia i se acordă spațiu mediatic numai în situațiile de criză, dezastru, confruntare militară. Știrile despre lumea industrializată nu se transmit în Lumea a Treia.

Astăzi, din ce în ce mai multe domenii ale vieții sociale sunt puternic influențate de evoluția media. Prezența computerului personal în toate spațiile sociale și în cel privat determină fenomenul multimedia. Computerul personal dispune de o gamă de capacități multimedia. Digitalizarea duce la media interactivă oferind posibilitatea participării active a indivizilor sau structurarea a ceea ce văd sau aud. O nouă rețea se impune: internet-ul, care ar da seamă pentru noua ordine globală. Utilizatorii Internetului trăiesc în ciber spațiu. Acesta este spațiul de interacțiune format de rețeaua globală de computere care alcătuiesc Internet-ul. În ciber spațiu nu mai suntem oameni ci mesaje pe ecranele celorlalți.

În ce privește munca și profesiile societatea postindustrială se distinge prin o economie a serviciilor:

- Serviciile domină toate sectoarele de producție din economie. Valoarea este legată de performanța unui produs sau a unui sistem de servicii. Ponderea serviciilor în cadrul industriei a crescut de la sub 15% în totalul economiei în 1950 la 30% în

1990, absorbind jumătate din totalul locurilor de muncă din acest sector economic. Pe ansamblul economiilor moderne sectorul serviciilor sectorul serviciilor acaparează 80% din totalul locurilor de muncă. Numai 20% din forța de muncă remunerată din țările dezvoltate lucrează în domeniul industriei prelucrătoare. Serviciile domină toate sectoarele de producție ale economiei, „care depind într-o măsură crescândă de cercetare și dezvoltare, de controlul calității, de întreținere, de finanțare, de asigurare, de publicitate și distribuție, de deservire a clienților, de reciclare etc. pentru a obține cele mai bune rezultate” (Orio Giarini, Patrick M. Liedtke, p.36). În economia serviciilor omul este eliberat de dependența de bunuri materiale și se preocupă mai mult de găsirea soluțiilor la o problemă: utilizarea în comun a produselor, închirierea produselor, reintroducerea în circuitul fabricației a componentelor unui produs ce își menține capacitatea de funcționare.

- O deplasare semnificativă dinspre industria prelucrătoare către activități de servicii pentru care se investesc 80% din costurile de producție. Are loc o extindere a formelor de muncă neremunerată în schimbul altor avantaje. A crescut volumul de muncă neremunerat întrucât producătorii de bunuri și servicii transferă o parte a muncii asupra consumatorului. Consumul de bunuri și servicii nu mai este o activitate total separată de producție, un exemplu fiind restaurantele cu autoservire sau bancomatele. Crește, deci, volumul de muncă destinat autoproducției, iar efectul ce decurge de aici este scăderea producției nemonetarizate.

3. Sisteme economice

Capitalismul contemporan păstrează caracteristicile de bază din perioada de început: proprietatea privată și maximalizarea profitului, dar cunoaște o intervenție puternică a statului în reglementarea relațiilor economice, în monitorizarea prețurilor, în stabilirea standardelor de protecție a industriilor, adoptarea de legi de protejare a drepturilor consumatorilor și negocierea colectivă între sindicate și patronat. Ce observăm? Acordarea unei libertăți economice depline concomitent cu orientarea prin politici guvernamentale a producției spre trebuințele indivizilor. Capitalismul contemporan susține și tolerează practicile monopoliste, cu alte cuvinte controlul pieței pentru un produs numai de către o singură firmă, care dictează prețurile, standardele de calitate.

Asociată dezvoltării capitaliste actuale este societatea postindustrială în care tehnologia de bază o reprezintă computerizarea și automatizarea marii părți din producție. În această societate, economic ponderea o deține industria terțiară centrată pe servicii, iar așezările umane sunt predominant urbane. De asemenea, forța de muncă se distinge prin două grupuri, unul alcătuit dintr-un număr mic de persoane cu o calificare foarte înaltă și altul constituit dintr-un număr foarte mare de indivizi cu o scăzută pregătire profesională. Ca organizare socială, se disting instituțiile științifice și tehnologice, care se întemeiază pe valorificarea cunoștințelor științifice.

Analiza sociologică a economiei relevă semnificația proprietății în orice societate, ea fiind o constantă universală a culturii. Toate societățile dispun de reguli de administrare a proprietății în toate dimensiunile ei: posesie, exploatare și distribuire. Diferențele între societăți sunt determinate de accentul pus pe proprietatea privată, dar trebuie spus că nici o societate nu lipsește total pe individ de posesia anumitor bunuri –

îmbrăcăminte și alte obiecte personale. Și în societățile cu idealuri egalitariste se acordă, în limitele bine precizate, dreptul de proprietate asupra obiectelor din locuință sau asupra altor lucruri personale.

Economiile socialiste au fost și sunt expresia elocventă a concretizării, în plan economic, a principiului egalitarismului. Intrinsecă acestor economii este proprietatea colectivă asupra tuturor mijloacelor de producție, urmare a ideii că toți oamenii pot fi, în același timp, proprietari, producători și lucrători. În rădăcină cu deosebire în concepția lui Marx despre rolul proletariatului în declanșarea revoluției socialiste, prin care s-ar înlocui inevitabil sistemul economic capitalist bazat pe exploatarea muncitorilor de către capitaliști și pe însușirea plusvalorii create de muncitori, cu un sistem economic comunist, teza despre economia socialistă argumentează necesitatea ca toți membrii societății să depună o muncă pentru care să fie remunerați, asigurându-se pentru fiecare un loc de muncă. Dacă în economia capitalistă consumatorii decid ce să se producă, iar fiecare unitate economică este lăsată să opteze pentru cele mai bune mijloace de a răspunde intereselor cumpărătorilor, în economia socialistă statul decide ce să se producă și cât să se producă. În economia de piață se lasă libertate concurenței în utilizarea cea mai eficientă și productivă a resurselor, iar în economia socialistă fundamentală este planificarea centralizată prin care se stabilește repartizarea resurselor pentru dezvoltare, eliminându-se astfel factorii spontani din mersul economiei. Realitatea a dovedit că acest gen de planificare a contribuit la eșecul multora dintre programele de dezvoltare economică din fostele țări socialiste europene. Se cuvine a preciza că în sistemul economiei capitaliste, principiile planificării se aplică riguros de către managementul întreprinderii, numai că la nivelul pieței nu se intervine cu măsuri de limitare a acțiunii legilor economice. Totodată, trebuie spus că unele țări comuniste din Asia, în special China, dezvoltă economia de piață în cadrul sistemului ideologic comunist, obținându-se până acum rezultate notabile. Nu se poate tăgădui că în realizarea programelor economice de piață din China un rol esențial l-a jucat tradiția poporului din această țară în producerea pentru nevoile pieței în condițiile unei ideologii bazate pe valori ale colectivismului, ceea ce, evident, nu s-a putut aplica în țările excomuniste europene unde dominante au fost valorile proprietății private, ale libertății și ale individului.

În competiția dintre cele două sisteme economice este interesant că, deși într-o opoziție clară față de sistemul economic comunist, sistemul capitalist occidental, urmare a libertății de gândire și a capacității de adaptare la realitate, a integrat în concepția și acțiunea socială idei ce păreau că ar aparține numai comunismului. Avem în vedere în primul rând asigurarea protecției sociale pentru toate categoriile de lucrători prin legi speciale, diminuând astfel multe dintre dificultățile cu care se confruntau, până la cel de al doilea război mondial, muncitorii în aceste țări capitaliste. De fapt, s-a înțeles, de către patroni necesitatea ridicării nivelului de trai al lucrătorilor, ca o condiție esențială pentru creșterea productivității muncii și pentru asigurarea stabilității și ordinii sociale.

După prăbușirea regimurilor comuniste în Europa și în spațiul ex-sovietic, economia capitalistă este singura care domină astăzi și care impune regulile de desfășurare a vieții economice. Proces extrem de dificil, reîntoarcerea la modelul economic capitalist în fostele țări socialiste înseamnă construirea unei economii de piață într-un stat de drept, ceea ce presupune, obligatoriu, respectarea tuturor normelor ce diriguiesc relațiile economice în lumea contemporană. Prin urmare, edificarea economiei de piață nu poate relua procesul caracteristic capitalismului din primele sale faze istorice, a cărui acumulare are efectul exploatării sălbătice a forței de muncă, al corupției, al afirmării prin orice mijloace a puterii. Sistemul economic capitalist occidental a cunoscut o

istorie de sute de ani, iar principiile de funcționare a societăților occidentale contemporane s-au impus într-un proces îndelungat de dezvoltare capitalistă, în care factorul motor l-a constituit acumularea continuă de capital pe orice cale asociată cu reinvestirea capitalului. Ce model trebuie să adopte țările excomuniste în constituirea economiei capitaliste? Au ele mijloacele, și în primul rând capitalul necesar, în dezvoltarea economiei de piață? Este interesant că termenul de economie capitalistă nu mai este des uzitat, accentul căzând pe economia de piață. Așadar, chestiunea prioritară pentru aceste țări este edificarea unei economii de piață bazată pe principiile de bază ce au stat la temelia economiei capitaliste. Pentru înțelegerea corectă a acestei economii să analizăm starea economiei capitaliste contemporane.

În SUA, economia este susținută de guvern prin taxe care stimulează investitorii pentru activități economice fundamentale. Agenții speciale își impun controlul asupra respectării unor standarde în condițiile de muncă, asupra poluării. În Suedia, 90% dintre întreprinderi sunt private însă taxele pe profit ating 80% din venit, iar aceste fonduri sunt folosite în sistemul de protecție socială. În Japonia multe dintre firmele particulare angajate în export sunt susținute puternic de către stat (Zanden, p.408).

În același timp, ființează capitalismul corporatist în care guvernul unei țări este un important partener în economie, însă în producție acționează numai proprietarul sau întreprinzătorul particular. Un alt fenomen nou îl reprezintă dominarea pieței de către câteva firme. Acești giganti exercită o putere foarte mare, iar deciziile lor au implicații în toate sectoarele activității sociale și economice ale unei națiuni.

Datorită noilor tehnologii s-a ajuns la o integrare puternică a economiilor naționale în economia globală. Piețele lumii de astăzi sunt legate strâns unele de altele și orice modificare de pe o piață are consecințe imediate pe orice altă piață. Dereglările din economiile și piețele din țările din Asia de sud-est, petrecute în anul 1998, au avut efecte profunde în economia mondială și au determinat regândirea strategiilor economice și financiare la nivel global. Asistăm deci la o internaționalizare a economiei mondiale și la creșterea rolului corporațiilor multinaționale. Acestea din urmă sunt firme cu sediul într-o țară și cu filiale în multe țări. După cel de al doilea război mondial, corporațiile multinaționale au jucat un rol fundamental în structurarea diviziunii muncii în economia mondială. Venitul anual al majorității companiilor multinaționale este cu mult mai mare decât produsul național brut al țărilor în care ființează. Ele acționează numai prin prisma propriilor interese strategice globale de căutare a profitului fără să țină seama de scopurile și interesele națiunii.

4. Economia românească

Pe teritoriul locuit de români s-au succedat toate tipurile de economie cunoscute de-a lungul istoriei. Cu forme variate de relief, cu resurse puternice, situat într-o zonă de largă circulație a mărfurilor și populațiilor, teritoriul românesc a constituit o bază pentru dezvoltarea economică, dar din cauza multor vicisitudini istorice nu s-a ajuns la o evoluție asemănătoare celei din alte părți ale lumii. Integrate în sistemul economic oriental de sorginte otomană pe o mare perioadă de timp, Țările Române au avut un sistem de producție orientat spre consumul intern și spre asigurarea plății tributului sultanului, în schimbul păstrării autonomiei politice a domniei. Până în anul 1829, întregul comerț cu grâne și cu animale al Țărilor Române era controlat de Imperiul otoman, ceea ce a determinat menținerea economiei în situația de dependență, fără a avea libertatea necesară de schimbare și cu atât mai puțin pentru acumulare de capital. După pacea de la Adrianopol, din anul 1829, când s-a liberalizat comerțul pe Dunăre, evoluția

economică a intrat în alt trend, produsele ei agricole și animaliere fiind vândute și pe piețele europene. Urmarea acestei modificări în relațiile economice a fost înființarea primelor întreprinderi industriale sub forma manufacturilor, care prelucrează materiile locale. Cele dintâi fabrici apărute în prima jumătate a secolului al XIX-lea erau de postav, hârtie, sticlă, construcția de vase necesare navigației. Cea mai mare parte dintre lucrătorii acestor fabrici se recruta din rândul țăranilor iobagi, dar era alcătuită și din salariați. Capitalismul românesc era comercial și cămătăresc și producea schimbări în structurile societății românești. Dezvoltarea economiei capitaliste românești viza sectorul comercial și exploatarea terenurilor agricole. Trebuie spus că mișcarea economică s-a împletit cu mișcarea națională, în sensul că în perioada modernă românii au fost obligați să adopte soluții economice și în funcție de cerințele înfăptuirii unității naționale și a statului național unitar, un factor fundamental în impunerea unei politici economice adecvate acestui scop. Ființarea proprietății capitaliste la români era reclamată numai în măsura în care ea putea fi folosită în beneficiul claselor boierești. De altfel, dezvoltarea economică capitalistă este, în bună parte, opera boierilor care au înțeles noile schimbări în proprietate și în relațiile de proprietate. După marile reforme din timpul domniei lui A.I.I. Cuza, economia românească s-a înscris în trendul capitalist, însă la nivelul manufacturier și al capitalismului comercial, cu un început de capitalism industrial.

După anul 1918, România cunoaște un proces de dezvoltare economică, cu deosebire după anul 1933, cu momentul de vârf al producției industriale din anul 1938. Cu toate acestea, multe sectoare rămâneau la stadiul precapitalist sau al capitalismului timpuriu, iar agricultura, prin desființarea marii proprietăți boierești o dată cu marea reformă agrară din anul 1921, se adapta foarte greu la mecanismele societății capitaliste, fiind, de altfel, zona cea mai expusă influențelor destructive ale subdezvoltării. Cu o forță de muncă necalificată, cu o productivitate a muncii scăzută, cu tehnici de muncă și de producție rudimentare bazate, în principal, pe brațele de muncă țărănești și pe energia animală, agricultura românească nu putea face față concurenței internaționale.

O dată cu instaurarea regimului comunist, economia românească, istovită în timpul celui de al doilea război mondial, a fost supusă transformărilor radicale după un alt model, opus celui capitalist. Treptat, începând cu momentul naționalizării principalelor mijloace de producție din anul 1948, s-a impus modelul colectivist de economie, în care factorul motor îl reprezenta proprietatea colectivă asupra mijloacelor de producție. Din cauza aplicării principiului ideologic al luptei de clasă, o dată cu etatizarea întregii economii a fost distrusă sistematic pătura de specialiști, de antreprenori și de întreprinzători, elementele vitale ale unei economii moderne, eficiente și rentabile. În plan social, fenomenul cel mai important a fost încercarea de aplicare în practică a altui principiu al ideologiei comuniste, anume asigurarea rolului conducător al clasei muncitoare în societate. În timp ce în țările capitaliste occidentale, dezvoltarea economică era puternic impulsionată de invențiile tehnice, de managementul economic și de introducerea progresului științific și tehnic în toate ramurile economice, în România anilor '50 se proiectau planuri întemeiate pe viziuni și teze economice valabile cu o jumătate de secol în urmă. De aceea România, comparativ cu anul 1938, și-a mărit decalajele absolute și chiar relative față de alte state europene. Dacă în anul 1938 nivelul produsului național brut realizat în Italia și în Franța era mai mare de circa 2 și respectiv 4 ori decât în

România, în anul 1988 acest decalaj a crescut la 7,5 ori și respectiv la 9 ori (C. Ionete, 1993, p.28).

Dacă până în anul 1965 s-a alocat o rată de dezvoltare mai realistă, după acest an această rată a crescut, ajungând în anii 1971-1975 la 33,7% și între anii 1976-1980 la 36,0% din venitul național. Această decizie politică era justificată de necesitatea recuperării rămănerii în urmă a economiei și atingerea unui nivel de dezvoltare care ar fi creat bunăstarea generală. Diminuarea efectelor negative ale ratei înalte a acumulărilor asupra populației până în 1980 s-a datorat împrumuturilor externe, care ajunseseră la 10,2 miliarde de dolari. În deceniul 1980-1989, România a făcut un efort extraordinar de achitare a datoriei externe, fapt de excepție în lumea financiară și economică, dar lipsit de relevanță pentru schimbarea condițiilor de viață ale românilor. Acumulările forțate ale resurselor de dezvoltare se făceau pe baza unei strategii a priorităților, anume concentrarea fondurilor de dezvoltare numai în anumite sectoare ale economiei și neglijarea aproape totală a celorlalte sfere ale activității economice. De aceea, industria a fost beneficiarul fondurilor de dezvoltare. Agriculturii i s-au alocat fonduri de dezvoltare cu puțin mai mari decât cele destinate gospodăriei comunale și construcției de locuințe (C. Ionete, p.42).

Într-adevăr, industria a fost ramura economică propulsoare a dezvoltării în toate țările dezvoltate. Civilizația occidentală de astăzi este expresia revoluției industriale ce a avut loc în acel spațiu european. România nu putea să aleagă altă cale pentru dezvoltarea ei economică. În perioada regimului comunist s-a înfăptuit însă o industrializare rapidă, ceea ce a dus la creșterea producției industriale și a ponderii ei în produsul intern brut și în populația ocupată (C. Grigorescu, 1993, p.19). În perioada 1950-1989 fondurile au crescut de 41 de ori, iar producția industrială de 52 de ori. Această evoluție industrială fără precedent în istoria României și chiar în istoria altor țări nu a condus, cum era firesc, la înlăturarea sau măcar diminuarea decalajelor dintre țara noastră și țările dezvoltate, și nici la o îmbunătățire a condițiilor de viață. Temă extrem de complexă care trebuie examinată în toate datele și cu toate consecințele ei economice și sociale, industrializarea în România s-a realizat mai mult ca urmare a înfăptuirii unui principiu ideologic și mai puțin în raport de condițiile reale. Amintim doar două din caracteristicile industriei socialiste românești: **1.** lipsa de corelare între capacitățile de producție și resursele proprii de energie și materii prime; **2.** neglijarea cerinței unei specializări internaționale la produse industriale, în special în construcția de mașini.

Revoluția din decembrie 1989 a înlăturat regimul comunist și a deschis drum afirmării economiei de piață. Evoluția societății românești postdecembriste a luat o direcție la care nu gândeau românii înainte de anul 1989, anume scăderea produsului intern brut în fiecare an până în anul 1993 ca apoi să se cunoască o anumită creștere, urmată iarăși de diminuarea acestuia, mult mai accentuată, decât în toate țările socialiste. Începând cu anul 2000 are loc o creștere economică destul de intensă.

Economiștii și sociologii au dat explicații acestei situații de declin economic. Cauzele sunt, fără îndoială, mai multe. Este clară influența puternică a crizei economice structurale declanșată în perioada de dinainte de anul 1989. Lipsa oricărei experiențe în gestionarea situațiilor specifice unei economii de piață, inexistența unor structuri în cadrul societății civile au contribuit indiscutabil la adâncirea procesului de cădere economică.

Bibliografie

- Bell Daniel, *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, Heinemann, London, 1973
- Cuilenburg, J.J. van, Scholten, O., Noomen, G.W., *Știința comunicării*, Humanitas, București, 1998
- Giarini Orio, Liedtke Patrick M., *Dilema ocupării forței de muncă și viitorul muncii*, Raport către Clubul de la Roma, traducerea și îngrijirea ediției Agnes Ghibuțiu, Editura ALL BECK, București, 2001.
- Giddens, Anthony, *Sociologie*, ALL, București, 2000
- Miège, Bernard, *Societatea cucerită de comunicare*, Polirom, Iași, 2000.

Termeni

- Ciberațiu
- economie
- economie a serviciilor
- globalizarea mediilor de informare
- Internet
- mass media
- societatea agrară
- societatea horticolă
- societatea industrială
- societatea informațională
- societatea pastorală
- societatea postindustrială
- societatea de masă
- societatea de vânătoare

Întrebări recapitulative

1. Care sunt tipurile de societate după criteriul tipului de producție ?
2. Care sunt sistemele economice?
3. Care sunt trăsăturile societății industriale?
4. Ce este societatea informațională?
5. Cum definiți societatea de masă?
6. Care sunt, după Daniel Bell, trăsăturile societății postindustriale?
7. În ce stadiu de dezvoltare economică și socială se află România?

STRUCTURA SOCIALĂ ȘI STRATIFICAREA SOCIALĂ

Pentru înțelegerea pozițiilor profesionale ale oamenilor este necesară cunoașterea câtorva elemente ale structurii sociale și ale stratificării sociale, deoarece, profesiile constituie un mod particular de existență a relațiilor sociale din cadrul unei societăți.

1. Conceptul de structură socială

Societatea este alcătuită din structuri variate, urmare a specificității fiecărei componente. Cunoașterea proceselor sociale vizează, de fapt, studiul structurilor sociale.

Structura socială este un element al sistemului social. Ea este un ansamblu al relațiilor sociale și înglobează totalitatea raporturilor caracteristice diverselor forme de conviețuire socială. Structura socială cuprinde relații sociale repetate și stabile între componentii unui sistem social. Datorită existenței structurilor sociale viața umană și socială capătă caracterul de regularitate și organizare. Orice societate nu poate fi înființată decât dacă dispune de structuri, adică de elemente de durabilitate, în temeiul cărora să se desfășoare viața socială. Însăși conviețuirea oamenilor într-un anumit spațiu și într-o anumită epocă este determinată de structuri sociale. De altfel, o trăsătură distinctivă a structurii sociale o constituie conviețuirea, într-o anumită formă, a unui număr de oameni. Există și alte moduri de grupare care nu cunosc relații de conviețuire între oameni, însă ele funcționează ca urmare a participării membrilor lor la realizarea unui scop.

Structura socială este un subsistem în care, pe orizontală, se situează familia, satul, orașul, națiunea, iar pe verticală, grupările de clasă, de stratificare, ocupaționale, generații, sexe, vârste, nivel de instrucție școlară. Așadar, structurile sociale sunt colective de indivizi care acționează în anumite moduri percepute ca o conviețuire. În raport de relațiile de conviețuire, oamenii sunt grupați pe diferite niveluri ale societății, rezultând astfel stratificările sociale, profesionale etc. Din studiul structurilor sociale se deduc elemente esențiale pentru evaluarea activităților oamenilor, a modului lor de viață, a poziției diferitelor colectivități umane, a adaptării și coerenței interne a unui sistem. Structura socială reprezintă un ansamblu de interacțiuni umane și sociale integrate într-un sistem, cărui îi oferă omogenitate și continuitate și-i determină identitatea și stabilitatea. De aceea, structurile sociale orientează acțiunile sociale în anumite direcții pentru că ele se referă la un comportament individual și social perpetuat pe o durată de timp.

2. Status social

În viața cotidiană ca și în activitatea instituțională, omul, indiferent de contextul său, deține o poziție. Statusul reprezintă poziția ocupată de o persoană în societate. Treapta pe care se află un individ într-o structură socială reflectă tipul de apreciere asupra lui dată de către ceilalți pentru că fiecare om este evaluat în funcție de această poziție a sa, iar recunoașterea ei depinde atât de personalitatea insului, cât și de normele și valorile sociale ale structurilor sociale.

Statusurile variază după personalitatea oamenilor, iar multe dintre interacțiunile sociale și interumane constau în identificarea și selectarea statusurilor. Nu mai puțin semnificativ este procesul de constituire a interacțiunilor sociale în temeiul unor statusuri, adică oamenii se reunesc și în funcție de poziția ocupată de ei în structurile sociale.

Inițial, termenul de status a fost utilizat în sensul drepturilor și obligațiilor unei persoane, al puterii de care dispune (S. Chelcea, *Statusul*, în Dicționar, 1993, p.612). E. Durkheim a studiat anomia ca proces de dereglare a ierarhiei de status. Max Weber a conferit conceptului de status sensul de prestigiu social.

Antropologul american R. Linton a desemnat prin status o colecție de drepturi și de datorii determinate de locul ocupat de individ în societate, T. Parsons a făcut diferența între status atribuit și status achiziționat sau dobândit.

Statusul atribuit reprezintă poziția acordată de societate, urmare a dimensiunii psihosociale (vârstă, sex, religie, rasă, mediu familial). Societatea atribuie statusuri persoanelor cu talente excepționale, din care derivă unicitatea poziției lor într-o comunitate.

Statusul dobândit este poziția câștigată de o persoană prin învățare, prin efort. El se conturează și se obține de către individ, în cadrul competiției cu toți cei care aspiră la el și prin exprimarea opțiunilor pentru poziția dorită a fi ocupată. Student, președinte, director, actor, profesor sunt exemple de statusuri dobândite.

Toate societățile recunosc aptitudinile individuale și eșecurile personale, dar ele distribuie într-o proporție limitată unele statusuri dobândite (de pildă, aviator, profesor, cosmonaut, medic, jurist etc.). În timp ce statusurile ascriptive caracterizează întreaga populație dintr-o comunitate (de exemplu, bărbați sau femei, copii, tineri, adulți sau bătrâni), statusurile dobândite ființează într-un număr stabilit de societate, în raport de oportunitățile sale. Pe de altă parte, în anumite contexte, aceste statusuri servesc ca modalitate în scopul ființării unui comportament social adecvat sau ca supapă pentru contestatari. Mai mult, societatea oferă adesea anumite statusuri pentru a fi dobândite, ca recompensă în manifestarea atitudinii conformiste, simultan cu căutarea posibilităților de canalizare a devianței către modalități sociale acceptabile (Zanden, p.89).

Un tip special de status este **statusul fundamental**, element cheie în raporturile dintre oameni. Vârsta și sexul, și, în anumite condiții, ocupația sunt statusuri fundamentale. În virtutea acestui status ceilalți așteaptă de la noi un anumit comportament. Într-un fel se manifestă cerințele legate de abilități și acțiuni față de copii, anume pregătirea școlară, însușirea normelor de conduită, conformare la regulile sociale, inocență, puritate etc. și în cu totul alt mod este perceput adultul, judecat, în principal, prin asumarea responsabilităților sociale, competență profesională și socială. Așadar, vârsta constituie una din căile de intrare a individului în alte statusuri. Societatea reglementează comportamentul fiecărei vârste. Un om bătrân are un alt spațiu social decât un ins tânăr. Vârsta operează ca un criteriu distinctiv pentru anumite situații sociale (primirea buletinului de identitate, exersarea unor drepturi, încadrarea în muncă, ieșirea la pensie, căsătoria). Vârsta servește ca un reper ce permite orientarea indivizilor în rețelele sociale: familie, mediu, școală, comunitate religioasă, loc de muncă. În același mod acționează și apartenența la sex, unele dintre structurile sociale având la bază diferența între bărbați și femei.

3. Rolul social

Este totalitatea așteptărilor care definesc comportamentul oamenilor exprimate în drepturi și responsabilități ca fiind proprii sau improprii pentru ocuparea unui status și punerea în act a cerințelor conținute în status. În timp ce statusul este o poziție ocupată de un individ, rolul reprezintă îndeplinirea unei atribuții. Conceptul de rol a fost elaborat de R. Linton în „Study of Man“, 1936.

Noțiunea de rol este polisemantică și, fără a stăruia asupra acestui aspect, să menționăm numai rolurile din teatru, bazate în totalitatea lor pe jocul de roluri, dar acestea sunt fictive, urmare a plămuirii lor de către dramaturg. Rolurile sociale dau expresie unui comportament social și aspectului prescriptiv al conduitei sociale. Rolurile permit proiectarea mentală a comportamentului, ceea ce oferă posibilitatea direcționării acțiunilor spre un scop bine definit. Societatea stabilește acele roluri derivate din statusurile sociale semnificative în funcționalitatea ei, iar individul operează cu informații despre semenii săi, despre poziția și rolurile jucate. De fapt, o condiție fundamentală a integrării sociale este cunoașterea statusurilor și rolurilor membrilor grupurilor din care fac parte indivizii. În acest fel, fiecare om se raportează la viața socială prin tipuri și categorii de oameni. Rolurile sunt primele legături între structurile instituționale și experiențele personale ale membrilor unei societăți. Să luăm, de exemplu, statusul de student asociat cu rolurile aferente. Studentul este persoana care ocupă poziția conferită de implicarea acesteia în activitățile de studiu într-o instituție de învățământ superior. Rolurile studentului pot fi: rolul de învățare și pregătire, membru al unei familii, rolul de coleg, rolul de prieten, rolul de cititor al bibliotecii universitare, rolul de colaborator al unui profesor sau al unei catedre etc. Rolurile pun în evidență toate sarcinile ce-i revin sau pe care și le asumă un individ din poziția socială ocupată. Rolul jucat este comportamentul real al unei persoane care deține un status. În viața reală există un decalaj între ceea ce ar dori să facă oamenii și ceea ce fac în mod curent. Oamenii diferă în funcție de modul cum îndeplinesc obligațiile și drepturile asociate cu rolurile lor pentru că fiecare om își asumă roluri în maniera sa proprie. Același rol, de pildă, de coleg, în cazul studentului, este jucat diferit de fiecare student. Rolul îndeplinit de către fiecare este unic, el nu poate fi reprodus sau recreat de altul. În schimb, societatea dispune de un sistem de norme și de mijloace ce obligă pe membrii săi să-și adapteze comportamentul la rolurile jucate derivate din statusul atribuit sau dobândit.

Rolurile sociale pot fi dobândite sau pot fi atribuite. Fiecare rol are, în societate sau în grup, semnificația sa. De aceea, unele sunt clare pentru toți, cum sunt rolurile profesionale sau rolurile familiale. Pe de altă parte, un rol nu ființează autonom. Unui status îi este asociat un set de roluri, care exprimă complexul de activități ce-l pune pe individ în relație cu ceilalți. De aceea, nu pot exista profesori fără studenți, medici fără pacienți, comandanți fără subordonați, avocați fără clienți, soți fără soții, preoți fără enoriași etc. Rolurile acționează ca un set de norme care definesc îndatoririle și drepturile. Orice rol are cel puțin un rol reciproc atașat lui. Drepturile legate de un rol sunt îndatoririle legate de alt rol. Oamenii se grupează în rețele de roluri reciproce. Relațiile de roluri leagă pe oameni unii de alții deoarece drepturile unora sunt îndatoriri ale altora. În cadrul interacțiunii, indivizii experimentează aceste relații stabile ca o structură socială sub forma instituțională: familie, școală, armată, spital, universitate, întreprindere.

Statusul unui individ este determinat de contextul social sau cultural, dar și de numărul de roluri jucate. Spațiul social al unei societăți este constituit dintr-un număr de dimensiuni — economice, politice, culturale, profesionale, etice etc. — caracteristice pentru tipul respectiv de societate. Clasele, categoriile sociale ocupă fiecare o anumită poziție socială în cadrul acestui spațiu social, funcție, de locul și rolul lor în societatea respectivă. Poziția socială a persoanelor care fac parte din aceste clase se exprimă sintetic în ceea ce numim status social, adică printr-un număr de atribute cum sunt ocupația, instrucția școlară, rezidența, venitul ș.a.

Exersarea statusului și a rolurilor se face într-un spațiu social delimitat ca un cadru închis, fără a permite individului să se deplaseze în altă zonă, sau ca un cadru deschis orientat către schimbare. Există o tipologie a spațiilor sociale derivată din resursele de status și cele de mediu (D. Sandu, 1996, p.114). Spațiile sociale „deschise“ sunt acelea în care resursele de status și cele de mediu au un nivel ridicat, circulația informației este intensă, deschiderea la schimbare este mare. Spațiile sociale închise se disting prin resurse de status și de mediu cu un nivel redus, cu o slabă circulație a informației. Din apartenența la aceste spații se poate decela tipul de agent (actor social). Astfel, în spațiile sociale deschise tipică este conduita reformatoare, iar în spațiile sociale închise caracteristică este conduita conservatoare. Între cele două spații există „spații cu deschidere spre status“, unde resursele de status sunt mai mari decât cele de mediu, și „spații cu deschidere la mediu“ în care resursele de mediu sunt mai puternice decât cele de status. Din această schemă a statusurilor decurge și o anumită structură a rolurilor, cu deosebire în ce privește manifestarea lor într-un tip de spațiu social.

Pe de altă parte, există situații când oamenii se lovesc de mari dificultăți în realizarea cerințelor unui rol, ceea ce conduce la frustrări. Când individul este obligat să joace simultan mai multe roluri apare conflictul interroluri. De pildă, astăzi, în condițiile în care o persoană este nevoită să aibă mai multe locuri de muncă, ea poate trăi sentimentul de tensiune dintre diversele roluri pe care trebuie să le exerseze. Tensiunea de rol caracterizează orice situație în care individul trebuie să facă față solicitărilor sociale sau familiale.

4. Relațiile sociale

Între oameni se stabilesc legături din care pot observa pe alți semeni și devin conștienți de prezența lor într-un anumit spațiu. În acest fel, indivizii capătă conștiința existenței altor oameni și observă trăsăturile lor. În comparație cu lumea animală, ființa umană intră în relație cu ceilalți oameni din nevoia intrinsecă de celălalt. Cunoașterea altei persoane îndrituiește acțiunea asupra propriului comportament din cauza observării unor caracteristici comune sau diferite. De altfel, scrutarea unei persoane este realizată din punctul de vedere al trebuințelor celui care observă. De pildă, un om de afaceri caută să intre în legătură cu un alt om de afaceri preocupat de aceleași probleme, dar el procedează astfel, în mod conștient sau nu, din unghiul nevoii sale. În același fel, el acționează și în legăturile cu alte persoane. Așadar, oamenii intră în contact unii cu alții dintr-o necesitate.

Legăturile dintre oameni sunt de mai multe feluri. Astfel, există un contact psihic direct (elevii se întâlnesc în sălile de clasă sau lucrătorii se reunesc în ateliere de producție) și un contact psihic indirect (de pildă, un memoriu adresat de o persoană

reprezentantului unei instituții este rezolvat fără ca cei doi să aibă un contact personal). Contactul psihic poate duce la legături psihice atunci când interesul reciproc determină sentimente de simpatie reciprocă, colegialitate. Aceste tipuri de legături se pot transforma în legături sociale. Contactele sociale se nasc din relațiile dintre cel puțin două persoane care manifestă interes comun pentru un scop sau obiect și acționează împreună. Contactele sociale sunt trecătoare și durabile, particulare și publice, directe și indirecte, toate fiind la baza relațiilor sociale.

Relațiile sociale reprezintă elementul durabil al legăturilor sociale, care unește oamenii în grupuri. Nu poate exista un grup durabil, organizat și sudat interior, fără interacțiuni reciproce și fără relații sociale. Relația socială nu înseamnă o dependență a partenerilor, aceasta este numai unul dintre elementele relației. Relația socială este un sistem de legături ce cuprinde doi parteneri (indivizi sau grupuri), un contact, atitudini, interese și situații, un sistem de drepturi și obligații pe care partenerii trebuie să le realizeze. Relația socială înseamnă mai mult decât legături de dependență. În acest sens se impune diferența între relații interpersonale și relații sociale. Relațiile interpersonale sunt relații stabilite între persoane, ce decurg din necesitățile umane. Relațiile sociale sunt raporturi între unități sociale (grupuri, instituții, colectivități).

5. Instituții sociale

Societatea a creat structuri stabile care să conserve și să dezvolte scopuri fundamentale ale grupurilor și indivizilor. Acestea sunt instituțiile care, spre deosebire de grupuri, se disting prin stabilitate și răspund unor nevoi vitale societății. Fiecare instituție este un tip de organizare a unui domeniu al socialului ca mod de rezolvare a problemelor și scopurilor esențiale acestuia.

Instituțiile sunt ansambluri de mecanisme în care membrii aleși sau desemnați ai grupurilor sunt investiți în îndeplinirea funcțiilor stabilite public, dar cu caracter impersonal, în satisfacerea trebuințelor individuale și de grup, pentru stabilirea comportamentelor tuturor membrilor grupului prin reguli de influențare și control social. Rezultă că în acest mod comportamentele individuale instituționalizate sunt sancționate explicit și eficient de către autoritatea desemnată de grup (Geană, Instituție, în Dicționar, 1993, p.303). Grăitoare sunt pentru această situație familia și rudenia, care reglementează și influențează comportamentele sexuale, de procreere, de socializare a copiilor, comportamente legate de rituri, ceremonii și credințe religioase.

Pentru că în orice societate există o varietate de instituții, ele se clasifică după anumite criterii. Astfel, criteriul modului de constituire diferențiază instituțiile în instituții formale (primărie, prefectură, guvern) și nonformale sau neoficiale, adică primele sunt organizate după norme generale respectate de către toți membrii societății fie că sunt, fie că nu sunt de acord cu ele, iar al doilea tip funcționează în temeiul regulilor stabilite de către toți componenții lor.

O altă clasificare a instituțiilor se face după conținutul și caracterul funcțiilor îndeplinite: **instituții economice, instituțiile politice, instituții educative, instituții culturale, instituții sociale, instituții religioase.**

Fiecare instituție poate să aibă mai multe funcții, iar mai multe instituții pot îndeplini aceeași funcție. Instituțiile au principii și reguli proprii, valori, norme și sancțiuni specifice, dispun de mijloace materiale și de tehnici de realizare a funcțiilor lor.

Instituțiile reprezintă sisteme de bază ale coeziunii, cu caracter durabil exprimat într-o organizare socială. De aceea, instituțiile sociale reprezintă un sistem unitar, lipsit de contradicții și fără conflicte. Apariția tensiunilor într-o instituție determină modificări în structura ei, pentru ca ea să răspundă funcțiilor sale, iar nesoluționarea stărilor conflictuale poate conduce la dezmembrarea și dispariția ei.

6. Stratificarea socială

Societatea este alcătuită din indivizi care aparțin aceleiași specii, cea umană, și din acest unghi, toți sunt egali, adică exprimă aceleași nevoi vitale și urmăresc realizarea unor scopuri ce țin de condiția lor umană. Această egalitate în aspirații, nevoi și scopuri umane este asociată cu o diferențiere a oamenilor datorată unicității fiecărei ființe umane și contextelor în care trăiește. Societatea funcționează ca un sistem alcătuit din componente de o mare diversitate. De aceea, diferențierea socială este universală.

Stratificarea socială nu se identifică cu diferențierea socială. Aceasta din urmă este procesul prin care membrii unei societăți, datorită activităților, se diferențiază din cauza rolurilor jucate. Dintotdeauna a existat o diviziune a muncii și a funcțiilor, iar în orice societate se manifestă separarea statusurilor de roluri. *Diferențierea socială reprezintă rânduirea oamenilor și a grupurilor, în categorii și straturi sociale în funcție de rang. Inițial, rangul se baza pe originea socială.* De pildă, boier în România, lord în Anglia, nobil în Franța. În societățile așa-zis primitive persoanele care aparțin unei anumite origini sunt privite ca superioare față de altele, li se acordă respect și multe privilegii. Astăzi, rangul desemnează poziția socială deținută de un individ sau de un grup, și este definit ca status.

Sociologic, noțiunea de stratificare socială are mai multe înțelesuri (T. Rotariu, *Stratificare socială*, în Dicționar, 1993, p. 617). Cel mai larg sens este cel referitor la orice formă de diferențiere socială capabilă să împartă societatea în grupuri situate într-o relație de ordine totală sau parțială. În altă viziune, stratificarea socială cuprinde criterii specifice de clasificare, cum sunt cele legate de putere, venituri, ocupații, prestigiu social, nivel de instrucție.

Despre problemele stratificării sociale există diferite concepții, fiecare dintre ele accentuând o dimensiune sau un element al acesteia. Facem o referire succintă numai la câteva dintre aceste orientări teoretice. Mai întâi, stăruim asupra teoriei rousseauiste despre originea inegalității. Este clar că ideea despre proprietate ca temei al inegalității este cu mult mai veche decât concepția lui Rousseau, dar în viziunea acestuia proprietatea nu este intrinsecă ființei umane. Oamenii se nasc liberi și egali și fără proprietate. Civilizația l-a transformat pe om în proprietar și sclav. Dreptul la proprietate este un produs al legii juridice și nu al legii naturale și, prin urmare, el are un caracter convențional. Din această trăsătură decurge, pentru Rousseau, relația inextricabilă dintre proprietate, diviziunea muncii și inegalitate (M. Cherkaoui, *Stratificarea*, în *Tratat*, p. 116), iar statului îi incumbă misiunea redistribuirii bogăției prin mecanisme proprii, cum sunt taxele de succesiune și impozitul progresiv. Ideile lui J.J. Rousseau vor fi preluate și dezvoltate, mai ales de teoriile socialiste.

O concepție puternic marcată de problematica stratificării sociale și de cea a claselor este K. Marx ismul. K. Marx a oferit o teorie globală asupra originii, evoluției și funcționării claselor sociale. Înrădăcinată în tradițiile economiei politice clasice engleze, în socialismul utopic francez și în filosofia clasică germană, concepția lui K. Marx despre clase se înscrie în ansamblul gândirii sale despre existență, concepută, în linia hegeliană, ca unitate a contrariilor, iar societatea este, asemenea oricărei existențe, caracterizată prin această luptă sau opoziție a contrariilor, a cărei expresie o reprezintă clasele sociale. Pentru K. Marx, clasele sociale sunt categorii de oameni care se diferențiază în funcție de relația cu mijloacele de producție, unele sunt posesoare ale forțelor de producție, altele sunt folosite de primele ca forță de muncă pentru punerea în funcțiune a mijloacelor de producție. Inegalitatea apare din surplusul câștigat de proprietarul mijloacelor de producție prin exploatarea forței de muncă.

Însăși evoluția societății omenеști este o evoluție a raporturilor dintre clase, iar, în temeiul acestei idei, K. Marx stabilește o clasificare a societăților omenеști cunoscute de-a lungul istoriei: comuna primitivă, orânduirea sclavagistă, feudală, capitalistă și comunistă. La începuturile ei, societatea nu cunoștea inegalitatea socială pentru că în comuna primitivă exista un nivel redus al forțelor de producție care nu permiteau acumularea de surplusuri. Numai o dată cu sclavagismul s-a instituit un raport de inegalitate între stăpânul de sclavi și sclavi. Așadar, apariția claselor și ființarea inegalității sociale sunt gândite de K. Marx ca efecte ale unui anumit stadiu al dezvoltării materiale, al dezvoltării forțelor de producție. Mai mult, K. Marx concepe relațiile dintre clase ca raporturi conflictuale permanente, iar lupta de clasă apare ca un motor al dezvoltării sociale. Analiza întreprinsă de K. Marx asupra claselor sociale se înscrie în principiul metodologic al cercetării sale, anume examinarea realităților sociale și a istoriei umane prin studiul unei societăți concrete, cea mai dezvoltată din timpul său, societatea engleză. Investigațiile sale pornesc, deci, de la modelul englez, întruchipare semnificativă a societății capitaliste, care integrează toate tipurile de societate anterioare, subsumate, evident, celei capitaliste. Aceasta este limita esențială a gândirii lui K. Marx despre clasele sociale și despre inegalitatea socială, deoarece ele sunt cercetate dintr-o perspectivă unică, fără să ia în seamă particularitățile ce decurg din evoluția istorică a fiecărei comunități umane, și modurile diferite de edificare a structurilor sociale. De aceea, K. Marx acreditează teza că orice societate trebuie să parcurgă aceleași faze ca și Anglia – țara capitalistă cea mai dezvoltată –, și să dispună de aceleași structuri clasiale. Inegalitățile și luptele de clasă erau definite de K. Marx ca expresie a contradicției dintre muncă și capital care trebuia rezolvată numai prin eliberarea muncii în cadrul unor revoluții. În acest fel, el nu acorda nici o importanță intervenției din interiorul sistemului pentru optimizarea relației dintre muncă și capital. Ipostazierea scopului cu privire la abolirea proprietății private și, implicit, la desființarea antagonismelor de clasă s-a dovedit utopică deoarece regimurile comuniste, în pofida desființării proprietății private și a decretării egalității între toți membrii societății, nu au reușit să înlăture inegalitățile, iar clasele sociale au continuat să existe deoarece nu s-au găsit modalitățile optime de răspuns la diversitatea de interese și varietatea diferențelor dintre oameni. Organizarea socială în raport de activitatea fiecărui individ, corelată cu retribuția în raport de cantitatea, calitatea și importanța socială a muncii desfășurate, nu a izbutit în crearea egalității propovăduite. Nu este însă mai puțin adevărat că lipsa unor modele istorice ca și a unor experiențe de conviețuire socială modernă, bazate pe egalitate față de proprietate,

au determinat eșecurile socialismului real. Este prea bine cunoscut că managementul social în regimurile comuniste integra, în bună parte, idei și experiențe, adaptate și chiar deformate, din societatea occidentală. Analiză a societății capitaliste occidentale, axată pe perspectiva revoluției proletare în Anglia, teoria lui K. Marx asupra claselor sociale este benefică pentru cercetarea mecanismelor de funcționare a formațiunii sociale capitaliste în spațiul apusean. Cât privește transformarea ei în ideologie a partidelor comuniste ce au guvernat în fostele țări socialiste, s-a dovedit a fi mai mult o utopie și un factor ce a frânat dezvoltarea reală a acestora.

O altă viziune asupra stratificării aparține sociologului german Max Weber. Delimitându-se de concepția marxistă, Max Weber dezvoltă, de fapt, teze ale acesteia. Mai întâi, să menționăm că el argumentează existența claselor sociale, deci orice societate cunoaște diferențierile date de apartenența indivizilor la o clasă. Aceasta este definită ca ansamblu de indivizi ce au interese economice comune referitoare la deținerea de bunuri și la șansele de a-și crea un venit în condițiile oferite de piața muncii și de piața de bunuri (M. Cherkaoui, p. 138). Proprietatea reprezintă temeiul afirmării poziției de clasă, iar tipul de proprietate dominantă variază de la un sistem economic la altul, dar pentru Max Weber această trăsătură trebuie asociată cu bunurile deținute. Proprietatea definește clar clasele bogate, dar în societate există grupuri care răspund ofertelor de servicii ale claselor avute. Clasele „achizitoare“, dintre care menționăm profesiile liberale, derivă din nevoia asigurării unor servicii de care au nevoie în primul rând clasele avute. În schimb, proletariatul nu are monopol asupra nici unui serviciu. Spre deosebire de K. Marx, Max Weber a intuit că factorul dinamic în societatea capitalistă nu-l reprezintă proletariatul, ci clasele mijlocii.

Max Weber concepe relațiile din societate nu numai în funcție de tipul de proprietate. El a constatat importanța prestigiului în viața oamenilor. Alături de clasele sociale există și grupuri de „status“, care se deosebesc între ele prin stil de viață generat de nivelul de instrucție, prestigiul derivat din naștere sau profesie, modurile de consum, ceea ce-i determină pe membrii lor să aibă, mai degrabă, relații sociale între ei decât cu alte grupuri, și, de fapt, să-și exprime identitatea. Diferențierile de status sunt un reflex al sistemului economic. De aceea, proprietatea nu reprezintă un criteriu de distribuire a statusurilor, dar ea poate, în anumite condiții, să aibă o influență în acest proces.

Poziția socială este discutată de Max Weber prin politic. Grupuri politice și partide sunt elemente ale stratificării sociale. Rangul unui individ în ierarhia politică este determinat de influența exercitată de el însuși. De aici rezultă existența unor indivizi care au puterea în structurile politice fără să dețină poziții înalte ca proprietari sau grupuri de status.

Perspectivile contemporane din sociologia stratificării sunt funcționalismul și teoria conflictului. Perspectiva funcționalistă, dezvoltată de Kingsley Davis și Wilbert Moore, a argumentat că stratificarea socială este necesară și că nici o societate nu poate exista fără a avea structuri de clasă. Teoria funcționalistă poate fi sintetizată în trei ipoteze de diferențiere și un principiu de stratificare (M. Cherkaoui, *Stratificarea*, în *Tratat*, p. 116):

- *ipoteza 1*: orice societate este un ansamblu de poziții structurate, cărora le sunt asociate îndatoriri sau funcții;
- *ipoteza 2*: membrii societății trebuie repartizați în aceste poziții;

- *ipoteza 3*: îndatoririle aferente fiecărei poziții trebuie îndeplinite de către membrii societății; iar *principiul* este formulat astfel: pozițiile nu sunt de importanță egală pentru supraviețuirea societății, și ele nu cer din partea membrilor societății aceeași experiență sau un talent egal, și nu se realizează cu aceeași plăcere.“

Realizarea ipotezelor și respectarea principiului de stratificare sunt dependente de:

1. un ansamblu de recompense ierarhizate;
2. un mod de repartizare a acestor recompense în funcție de valorile respective ale pozițiilor.

Această teorie deosebește cele patru procese ce stau la baza stratificării: diferențierea, ierarhizarea, evaluarea și recompensa. În viziunea funcționalistă toate societățile impun stratificarea dacă ele ocupă toate statusurile care alcătuiesc structura socială și motivează pe membrii lor în a realiza îndatoririle asociate cu aceste poziții. Stratificarea, afirmă Davis și Moore, este generată numai de recompensă. Obiecțiile aduse acestei orientări teoretice despre stratificare vizează criteriile de definire a competenței celor ce aspiră la ocuparea unor poziții, importanța altor moduri de selecție cum este, de pildă, sistemul de înrudire, și explicarea comportamentului individual în relație cu nevoile și interesele societății, toate acestea ar fi dovezi ale incapacității doctrinei funcționaliste de a explica schimbarea socială. Teoria stratificării a lui Davis și Moore a fost dezvoltată de T. Parsons, M. Tumin, P. Blau, R. Dahrendorf, P. Bourdieu etc.

Perspectiva conflictuală originează, în principal, în teoria lui K. Marx despre stratificarea socială, pe care am analizat-o mai sus. Marxiștii din anii '60 și '70 ai secolului al XX-lea, au studiat teme ale stratificării sociale în termenii dominant-dominat, ai relațiilor dintre capitaliști și proletari. În viziunea lor, clasa capitaliștilor este alcătuită din toți cei care îndeplinesc sau exprimă funcțiile capitalului, fără ca ei să fie producători, iar clasele sociale ființează în contextul structurilor de dominație/subordonare economică, politică, socială, ideologică. Analiza structurilor de clasă și a diferențierii sociale în capitalism proiecta o evoluție a acestuia către socialism, societate construită pe baze raționale.

7. Dimensiuni ale stratificării sociale

O dimensiune importantă a stratificării consistă în inegalitățile economice determinate de *bogăție* și *venit*. Bogăția reprezintă ceea ce-i aparține individului, iar venitul se referă la suma de bani pe care individul o primește.

Prestigiul este o altă dimensiune a diferențierii sociale. Prestigiul se referă la respect, admirație și recunoaștere asociate cu un status social al unui individ, toate acestea distribuite neuniform și ierarhic pe categorii sociale sau profesionale. Prestigiul social poate fi atribuit datorită moștenirii unor tradiții și ocupării unor statusuri sociale. De asemenea, el poate fi dobândit prin performanțe recunoscute social. Câștigarea prestigiului este rezultatul unui proces de evaluare cognitivă și afectivă, de către o comunitate sau un grup, a rolului unei persoane sau al unui grup în crearea unei noi direcții teoretice și de acțiune. El este expresia unei recompense simbolice acordată de

ceilalți, conferind astfel o nouă notă statusului individual. De pildă, prestigiul unui medic este dat de către pacienți, având în vedere competența medicală și performanțele obținute în tratarea unor boli, în utilizarea unor tehnici eficiente și rapide de vindecare. Prestigiul nu este continuu decât în măsura în care el este permanent confirmat. Pe cât de greu se câștigă, pe atât de ușor se pierde, iar refacerea lui este un proces extrem de dificil datorită stereotipurilor și neîncrederii exprimate de comunitate în persoana respectivă. În societățile tradiționale prestigiul social era un atribut al unora dintre membrii conferit de ceilalți pentru unele activități sau pentru rangul deținut în viața comunității, de exemplu, bătrânii care se bucurau de prestigiu datorat experienței și înțelepciunii. Ierarhia de prestigiu este produsă mai ales de ocupație. Prestigiul profesional nu se constituie ca element al statusului social, însă prestigiul social determină, indiscutabil, o diferențiere între ocupații. Prestigiul profesional este un indicator și instrument de realizare a echilibrului între aptitudini și cerințele sociale. De asemenea, este necesară diferențierea prestigiului profesional de prestigiul locului de muncă. Stratificarea socială datorată prestigiului este rezultatul unor condiții socio-economice, precum și al imaginilor despre ocupație distribuite de grupuri sau de societate.

Un element esențial al diferențierii sociale îl reprezintă *puterea* - capacitatea individului sau a grupului de a-și impune voința în cadrul relațiilor interumane și sociale chiar și împotriva voinței altora și indiferent de factorii care influențează această capacitate. Această definiție, dată de Max Weber, accentuează semnificația voinței de acțiune exprimată în relațiile dintre oameni. De aceea, puterea este expresia, în mod obligatoriu, a relației celui ce are putere cu cei asupra cărora se exercită puterea, situație explicabilă prin existența unor persoane sau a unor grupuri ce dispun de mai multe mijloace de acțiune decât alții. Întemeierea puterii este dată de: *constrângeri*, ceea ce înseamnă că resursele achiziționate de unii permit adăugarea unui nou dezavantaj la o situație pentru alții. Oamenii consideră constrângerile ca pedepse din cauză că ele ating propriile persoane. În al doilea rând, există *stimulente*, adică resurse care permit unei părți să adauge noi avantaje la o situație. Indivizii gândesc stimulentele ca răsplată deoarece ei accentuează transferul de lucruri definite social ca bune, cum sunt obiecte materiale, servicii sau poziții sociale, în schimbul conformării cu dorințele mânuitorului puterii. Al treilea element este *persuasiunea* - resursele care permit unei persoane să schimbe ideile altei persoane fără a adăuga nici avantaje, nici dezavantaje unei situații. Prin persuasiune – bazată pe reputație, înțelepciune, atracție personală sau controlul mass media, indivizii sau grupurile sunt orientate spre preferințele pentru rezultatele dorite de mânuitorul puterii (Vander Zanden, p. 225).

Puterea influențează abilitatea insului de a întreprinde o acțiune. A câștiga puterea asupra resurselor critice înseamnă, de fapt, a câștiga puterea asupra indivizilor. Controlul principalelor resurse reprezintă intermedierea între indivizi și mijloacele prin care ei își satisfac nevoile lor sociale, psihologice și biologice.

Diferențierea socială este generată de puterea în ipostazele mecanismelor de acțiune a actorilor sociali asupra altor actori sociali, în contextul unor activități și în cadrul relațiilor între oameni. Deosebiri între oameni provin, așadar, și din capacitatea fiecărui ins sau a fiecărui grup de a impune voința sa celorlalți. De aceea, există mai multe tipuri de putere: socială, politică, economică, culturală, în raport de domeniul în care se exercită și de instituțiile care o întruchipează.

8. Mobilitatea socială

Diferențele sociale nu sunt fenomene sociale imuabile, adică ele nu distribuie, pentru totdeauna, bogăția, prestigiul și puterea unor grupuri, iar celelalte rămân continuu în poziția socială dezavantajată. Societatea are pârghii prin care se realizează posibilitatea trecerii dintr-o stare socială în alta. Cel mai caracteristic fenomen al mișcării indivizilor într-un spațiu social este mobilitatea socială. Aceasta se referă la deplasarea indivizilor sau a grupurilor în structurile sociale dintr-un spațiu social și la schimbarea poziției sociale în cadrul colectivității sau translarea într-o colectivitate pentru ocuparea unei poziții sociale. Stratificarea socială este condiție și efect ale mobilității sociale. Aceasta ființează ca urmare a diferențelor sociale, și ea, la rândul ei, generează deosebiri sociale între oameni și între grupuri.

Trebuie făcută diferența între mobilitatea socială, care constă în mișcarea unor persoane sau grupuri într-un spațiu al diferențelor sociale, și mobilitatea geografică sau teritorială, care constă în schimbarea locului în spațiul geografic, denumită de regulă migrație sau emigrare. În ce privește forța de muncă avem mobilitate geografică (teritorială), mobilitate între firme, mobilitate între ramuri, mobilitate internațională. Prin mobilitate, economiștii înțeleg mișcarea migratorie a populației, internă și externă (Constantin Daniela Luminița, și alții, p. 15). Sunt două forme ale mobilității populației și a forței de muncă

- *Mobilitatea teritorială* numită și migrațiune – migrații definitive, migrații temporare. În funcție de durata și de natura deplasărilor, migrația temporară poate să ia formele: migrația zilnică, numită și navetism, migrația sezonieră, specifică mai ales populației și forței de muncă din agricultură, migrația de sfârșit de săptămână sau migrațiile turistice (Constantin Daniela Luminița, și alții, pp. 16-17).
- *Migrația profesională* – capacitatea omului de a exercita simultan sau alternativ o arie cât mai largă de munci concrete în condiții de înaltă eficiență economică. Ea se referă la schimbări ale ocupației în trecerea de la o firmă la alta, schimbări ale activității economice, transferuri de la o profesie la alta, de la o categorie socioprofesională la alta, inclusiv avansările, promovări.

Există două tipuri de mobilitate socială. Una dintre ele este *mobilitatea socială verticală* definită ca trecerea de la poziții inferioare la poziții superioare de status și invers de la poziții superioare la poziții inferioare de status, aceste treceri fiind procese de ascensiune și de retrogradare. Menționăm câteva exemple de mobilitate verticală: deplasarea pe diferitele trepte din cadrul ierarhiei ocupaționale de la posturi executive la posturi de conducere sau trecerea dintr-o clasă în alta. Mobilitatea socială are loc într-o generație (de exemplu, fiul unui muncitor necalificat poate deveni un mare bancher) sau în succesiunea generațiilor (fiul unui muncitor necalificat devine proprietarul unei întreprinderi mijlocii, iar nepotul său devine un mare capitalist). În primul caz acționează mobilitatea intergenerațională în cadrul relației părinți – copii, iar în al doilea caz, mobilitatea intergenerațională derivată din înlanțuirea mai multor generații. Există și o mobilitate intragenerațională, care se reflectă în schimbarea poziției unui individ în diferitele momente din viața sa.

O analiză a mobilității verticale a întreprins G. Lenski. După acest autor, în orice societate există totdeauna lupte pentru putere și privilegii. Și tocmai din acest motiv există oriunde și în orice timp stratificare socială. Uneori, ele iau forma unor lupte individuale, alteori implică întregi clase și de aceea chestiunea mobilității sociale este esențială.

O diferență importantă care reiese din orice comparație a societăților industriale și agrare este declinul importanței factorilor moșteniți în procesul distributiv. Dacă în societățile agrare se manifestau puternic distincțiile dintre nobili, liberi și sclavi, societatea industrială le-a eliminat, în locul lor fiind introduse alte criterii de diferențiere a oamenilor și grupurilor sociale. Avantajele și dezavantajele asociate cu calitățile moștenite, de rasă, naționalitate și religie, au scăzut ca importanță, în fine, sexul a devenit și el mai puțin însemnat. În tot acest timp, accesul la educație s-a îmbunătățit și ea a devenit o resursă tot mai importantă în competiția pentru un loc de muncă. Ca urmare, a crescut proporția veniturilor disponibile pe bază de competiție.

Un alt factor care a crescut, probabil, competiția și a stimulat mobilitatea este *schimbarea naturii economiei*. Structura ocupațională a societăților agrare n-a dus la o rată înaltă de mobilitate verticală, fiindcă majoritatea membrilor societății erau obligați să lucreze la același nivel tehnologic. Structura ocupațională însăși limitează astfel volumul ascensiunii sociale. Doar o mică parte din populație poate promova într-o generație dată. În societățile industriale moderne, dimpotrivă, structura ocupațională e mult mai diferențiată. Nu există nici o profesie care să oblige majoritatea forței de muncă să trăiască la nivelul de subzistență, ci, dimpotrivă, există mari deosebiri în venit și autoritate. Prin urmare, potențialul de mișcare e mult mai mare.

Deși comparațiile precise ale ratelor de mobilitate în societățile agrare și societățile industriale nu sunt posibile, există date despre un număr de societăți industriale. Ele arată, de pildă, că 30% din fiii ai căror tați lucrează în profesiile neagricole au urcat sau coborât pe scara profesională manual-nemanual. De la țară la țară, datele sunt aproape aceleași, cum se vede din tabelul următor (apud Lenski, p. 344):

Statele Unite	34%
Suedia	32%
Marea Britanie	31%
Danemarca	30%
Norvegia	30%
Franța	29%
Germania Federală	25%
Japonia	25%

Mobilitatea socială orizontală constă în deplasarea dintr-un grup în altul (dintr-o profesie în alta) fără schimbarea poziției sociale și fără o ascensiune sau regres în poziția sa. Exemple de mobilitate orizontală: trecerea muncitorilor dintr-o întreprindere în

alta; recalificarea salariaților ca urmare a unor modificări în ocupație, dar fără o ascensiune sau regres.

Mobilitatea socială este determinată de o serie de cauze:

1. stratificarea socială derivată din venit sau avere, putere deținută și nivelul de la care un individ poate lua decizii, nivelul de pregătire, aptitudinile și calificările individului;
2. mecanisme și canale de orientare a oamenilor pregătiți adecvat pentru anumite posturi: sistemul școlar, sistemul selecției din orice organizație, activitatea instituțiilor politice și economice;
3. stimulenți corespunzători care îi impulsionează pe oameni să acționeze în a ajunge la nivele ierarhice potrivite aspirațiilor lor: salariul, prestigiul, puterea, accesul la bunurile dorite.

Mobilitatea socială contribuie decisiv la transformarea structurilor societății, astfel încât indivizii sunt orientați spre anumite profesii și evitarea altor ocupații. De pildă, în perioada comunistă, societatea era axată pe mobilitatea profesională orientată direct spre profesiile muncitorești, iar astăzi se caută impunerea mobilității în cadrul ocupațiilor specifice economiei de piață și statului de drept. Astfel, unele ocupații dispar, dar apar altele, sau se revine la ocupații părăsite într-o perioadă cum sunt, de pildă, cele referitoare la morărit, producerea unor obiecte în gospodăria familială etc.

9. Fluctuația forței de muncă

Un tip de mobilitate socială o reprezintă fluctuația, care este definită ca trecerea individului de la o întreprindere (instituție) la alta, dar acesta rămâne în cadrul aceleiași profesii sau în una apropiată celei inițiale. Ea este o mișcare voluntară declanșată de individ sau impusă de către locul de muncă. Ea poate avea loc și în interiorul unei instituții sau întreprinderi. Pe de altă parte, există fluctuație potențială, derivată din aspirația individului de a pleca dintr-un loc de muncă în altul din altă unitate, și fluctuație reală, ce ființează în momentul când o persoană trece efectiv dintr-un loc de muncă în altul.

O dimensiune a mobilității sociale, după cum s-a subliniat mai sus, este fluctuația în muncă, actul părăsirii de către unele persoane, din proprie inițiativă, a locului de muncă dintr-o unitate și trecerea lor în alt loc, în altă unitate de muncă. Privită sub acest aspect, ca raport al unor persoane față de unitatea în care lucrează la un moment dat, fluctuație înseamnă instabilitate în muncă, adică un comportament particular al unei părți a personalului dintr-o unitate dată. Dar semnificația fenomenului fluctuației nu se limitează la cadrul unei unități de muncă. Ea constituie una dintre formele specifice de mișcare a forței de muncă, un anumit tip de mobilitate - mobilitatea interunități a forței de muncă. (*Fluctuația forței de muncă*, p.13).

Fluctuația este deci expresia instabilității unei părți a personalului dintr-o unitate de muncă, și un anumit tip de mișcare a forței de muncă.

Fluctuația forței de muncă se manifestă concret pe terenul unor întreprinderi, cadru organizațional în care se produce o gamă largă de situații, condiții, motivații, cauze, moduri de manifestare și evoluții ale stării fluctuației. După cum s-a spus, întâlnim

întreprinderi din aceeași ramură, cu același mod de organizare, cu profil și tehnologie similare, dar unele cu fluctuație mare a forței de muncă, altele cu fluctuație moderată, multe însă fără fluctuație. În aceeași localitate, aflăm întreprinderi cu profil diferit, dar în toate fluctuația este prezentă sau întreprinderi cu industrie diversificată, dar unele cu fluctuație, altele fără; la aceeași meserie, întâlnim fluctuație într-o întreprindere și lipsă de fluctuație în alta.

Din aceste exemple rezultă că fluctuația este un comportament concret și particular al unei părți a forței de muncă dintr-o unitate dată, dar în același timp, și un anumit tip de mobilitate a forței de muncă. În calitate de comportament ea se prezintă ca o stare (posibilă la un moment dat) a unei părți a forței de muncă dintr-o unitate, dar privită ca tip de mobilitate ea constituie un proces, starea fluctuației dintr-o unitate fiind de fapt un segment, o parte dintr-un proces amplu și complex, caracteristic unei părți a forței de muncă - procesul de mobilitate profesională a forței de muncă (și, mai larg, mobilitatea socială).

În aceste condiții, pentru a înțelege segmentul studiat într-o unitate de muncă, este necesar să luăm în considerare procesul din care acest segment face parte în mod natural și sistemul de factori care declanșează procesul. Este vorba despre un sistem de factori — generali, zonali, particulari și individuali — pentru că aceștia interacționează și se combină diferit: factori generali și extrinseci întreprinderilor, și factori particulari și individuali, intrinseci întreprinderilor.

Mobilitatea interunități a forței de muncă constituie un proces care poate fi înțeles pe deplin numai în relație cu anumite schimbări care au loc în cadrul structurilor sociale.

Pe parcursul carierei populației active din țara noastră întâlnim cel puțin șase tipuri de mobilitate:

- mobilitatea în teritoriu;
- mobilitatea profesională;
- mobilitatea instrucțională;
- mobilitatea rolului social;
- mobilitatea de status social;
- mobilitatea interunități.

Caracteristica principală comună tuturor acestor tipuri de mobilitate constă în semnificația pe care o are schimbarea poziției ocupată de o persoană la un moment dat în spațiul social. Schimbarea de poziție poate fi parțială sau totală, funcție de elementul sau elementele de poziție care se schimbă (uneori, o schimbare parțială care pare nesemnificativă poate fi condiția hotărâtoare pentru o modificare ulterioară esențială a poziției). Schimbarea de poziție poate avea loc într-un moment al carierei, sau în mai multe momente. O altă caracteristică a acestor tipuri de mobilitate pe parcursul carierei (determinată de faptul că mutațiile în structura economică, educațională etc. se produc concomitent) este aceea că se asociază între ele, încrângătura lor dând naștere unor structuri de tipuri.

Deosebiriile dintre aceste tipuri de mobilitate rezultă din natura schimbărilor pe care le produc în poziția socială a persoanelor și în ultimă instanță în structura socială și de clasă (*Fluctuația forței de muncă*, pp. 19-22):

1. *Mobilitatea în teritoriu* se manifestă sub forme cum sunt: migrația unei părți a populației ocupate din mediul rural în cel urban; trecerile unor persoane dintr-o localitate urbană în alta, tot urbană; dintr-o localitate rurală în alta, tot rurală; din mediul urban în mediul rural; navetismul.

Migrația rural-urban ia forma trecerii unei părți a forței de muncă ocupată în agricultură spre întreprinderi din mediul urban. Mobilitatea din urban în urban ia forma trecerii unor persoane de la un loc de muncă aflat într-o localitate urbană, în altul, din altă localitate urbană. Mobilitatea din rural în rural ia forma trecerilor unor persoane din unități de muncă aflate în rural în alte unități aflate tot în mediul rural. Mobilitatea din mediul urban în cel rural se realizează prin migrarea unei bune părți a persoanelor din mediul urban, cu deosebire a celor din zonele dezindustrializate, în sate. Navetismul este o formă specifică de mobilitate în teritoriu care se manifestă prin pendularea unor persoane între locul lor de rezidență, aflat într-o localitate, și locul lor de muncă aflat în altă localitate — pendulare zilnică sau la anumite intervale de timp. Dacă până în 1989 navetismul era preponderent din mediul rural spre mediul urban sau din mediul urban în mediul rural (în pondere mai mică față de primul amintit) astăzi capătă o semnificație aparte navetismul interurban.

Vom reține că în trei din formele de mobilitate în teritoriu a populației ocupate (rural-urban, urban-urban, rural-rural) este mereu prezentă și schimbarea unității de muncă (adică mobilitatea interunități). Asocierea în multe cazuri a acestor forme și cu schimbarea profesiei determină modificări calitative ale poziției persoanelor respective. Chiar în lipsa acestei asocieri, prin schimbarea mediului de rezidență are loc o modificare calitativă a poziției acestor persoane nu numai în spațiul geografic ci și în spațiul social — fapt evident mai ales în cazul celor care trec din mediul rural în cel urban. Prin intermediul mobilității în teritoriu a forței de muncă, fie în formă simplă, fie în asociere cu alte tipuri de mobilitate, se produc mutații importante în structura comunităților teritoriale rurale și urbane, a centrelor urbane vechi și a celor noi, a județelor și a zonelor deoarece populația activă și mobilă în teritoriu este purtătoarea unor caracteristici demografice și socioprofesionale.

2. *Mobilitatea profesională* are loc pe parcursul carierei sub cel puțin trei forme: schimbarea la un moment dat a profesiei; practicarea alternativă — periodic sau concomitent — a două profesii;

avansarea sau retrogradarea în ierarhia aceleiași profesii. Schimbarea profesiei este însoțită de foarte multe ori și de schimbarea unității de muncă (fluctuația fiind în aceste cazuri un efect asociat mobilității profesionale) iar în cazul populației care migrează din mediul rural în cel urban sau din oraș la sat, și de mobilitatea în teritoriu.

Prin intermediul formelor de mobilitate profesională menționate se produc și se vor produce mutații în structura profesiilor: creșterea ponderii unora și diminuarea altora, apariția unor noi profesii și dispariția altora, schimbarea proporțiilor între diverse profesii în cadrul unor sectoare și ramuri economice. Toate acestea atrag după sine mutații însemnate în structura socio-profesională a comunităților de muncă, a comunităților teritoriale și în structura profesională a societății.

3. *Mobilitatea instrucțională* derivă din însușirea de către numeroase persoane care muncesc a unor nivele mai ridicate de instrucție școlară în raport cu nivelul de instrucție pe care îl aveau la un moment dat al carierei lor. Astăzi, fenomenul este specific cu deosebire în frecventarea unei forme de învățământ superior la frecvență redusă sau învățământ la distanță. Nu mai puțin importante sunt cursurile de perfecționare, la care trebuie adăugate persoanele care dobândesc titluri științifice. Despre acest tip de mobilitate vorbim în alt capitol.

Mobilitatea instrucțională pentru cei angajați contribuie la modificările actuale în structura socială a populației, exprimate în modificarea parțială a poziției lor în spațiul social dat sau și-o modifică total atunci când mobilitatea lor instrucțională este însoțită și de alte tipuri de mobilitate cum ar fi, de pildă, schimbarea profesiei.

4. *Mobilitatea statusului social*. Acest tip de mobilitate duce la o schimbare totală a poziției ocupată de o persoană în spațiul social la un moment dat al carierei sale deoarece implică modificarea unor atribute fundamentale ale poziției sociale: ocupația, nivelul de pregătire școlară și profesională, rolul social, venitul.
Prin intermediul mobilității de status pe parcursul carierei (și a mobilității de status intergenerații) au loc cele mai importante mutații în structura socială și de clasă a societății.
5. *Mobilitatea rolului social* este asociată natural cu mobilitatea statusului social. Ea se referă la schimbarea unor roluri profesionale în cadrul aceluiași status profesional.
6. *Mobilitatea interunități* a forței de muncă (sau fluctuația) se produce sub forma schimbării locului de muncă ocupat de o persoană într-o unitate și trecerii sale în alt loc de muncă, în altă unitate. Ea se poate manifesta ca atare sau în combinație cu alte modificări ale poziției persoanei, cum ar fi

schimbarea profesiei, a mediului de rezidență, a nivelului de instrucție școlară, a rolului social sau a altor atribute ale poziției sociale. În aceste cazuri, mobilitatea interunități poate fi efect secundar, care se asociază cu mobilitatea profesională, instrucțională etc, fiind implicată de acestea. Chiar atunci când se manifestă ca tip pur (neasociat cu alte tipuri de mobilitate) constituie o schimbare calitativă pe parcursul carierei unei persoane deoarece trecerea în altă unitate de muncă înseamnă încetarea unor raporturi economice, juridice, organizaționale, psihosociale cu o colectivitate de muncă și reluarea acestor raporturi prin reintegrarea în altă colectivitate. Reintegrarea presupune o perioadă de acomodare, adaptare la structurile noii unități de muncă, niciodată identice cu structurile alteia. Schimbarea calitativă a poziției persoanei este și mai profundă atunci când fluctuația se produce în asociere cu schimbarea profesiei sau a mediului de rezidență etc.

Fluctuația forței de muncă dintr-o unitate consemnată doar ca atare, adică părăsirea întreprinderii (prin demisie, transfer sau încetarea contractului de muncă de către organizație). Numai prin cercetarea stărilor latente ale fluctuației forței de muncă putem discerne faptul că intenția de schimbare a unității de muncă implică (sau nu) și intenția de schimbare a profesiei, a mediului de rezidență, a statusului social. Schimbările cele mai evidente care au loc prin intermediul mobilității interunități a forței de muncă sunt cele în planul structurii socioprofesionale a întreprinderilor. Dar, prin faptul că acest tip de mobilitate se asociază de multe ori cu altele, contribuie și la modificări în structura generală a profesiilor, în structura unor comunități teritoriale și în ultimă instanță în structura socială.

După cum se poate observa, mutațiile determinate în poziția socială a unei persoane (și în același timp în structura socială și de clasă) diferă de la un tip de mobilitate la altul, funcție de elementul sau elementele poziției sociale care suferă modificarea prin tipul de mobilitate respectiv.

Unii specialiști consideră că trecerea de la o întreprindere la alta face parte din categoria proceselor de mobilitate profesională. Mobilitatea profesională include toate schimbările de post de muncă sau de situație ale populației active: a) schimbări ale ocupației; trecerea de la o întreprindere la alta; b) schimbări ale activității economice; c) transferuri de la o profesie la alta, de la o categorie socioprofesională la alta, inclusiv avansările, promovările sociale etc.”

În sens larg, privită ca mișcare a forței de muncă, trecerea unor persoane de la o unitate de muncă la alta se include în ansamblul proceselor de mobilitate profesională și socială. Dar atît prin conținutul său concret cît și prin modificările pe care le produce în situația persoanei și implicit în structura forței de muncă acest tip se deosebește, de pildă, de schimbarea profesiei sau de avansarea în profesie etc. De aceea, pentru o analiză nuanțată a diverselor tipuri de mobilitate a forței de muncă și totodată pentru măsurarea mai exactă a ponderii mobilității interunități în raport cu alte tipuri sau a

gradului său de asociere cu acestea, este mult mai indicat să disociem acest tip de mobilitate de celelalte.

După cum arată autorii lucrării *Fluctuația forței de muncă*, o clasificare după sfera de generalitate a celor șase tipuri de mobilitate caracteristice actualmente pentru forța de muncă ar fi următoarea: 1. mobilitatea statusului social; 2. mobilitatea profesională; 3. mobilitatea instrucțională; 4. mobilitatea rolului social; 5. mobilitatea teritorială; 6. mobilitatea interunități de muncă. Primul tip de mobilitate din acest șir le poate implica pe toate celelalte, dar în mod absolut o va implica numai pe cea imediată (mobilitatea profesională) și de foarte multe ori tipurile 3 și 4 (mobilitatea instrucțională și a rolului social). La rândul său, mobilitatea profesională le poate implica uneori pe toate cele care urmează după ea, dar se poate manifesta și în lipsa lor. Același lucru se poate spune și despre tipurile notate la punctele 3, 4 și 5. Cât despre tipul 6, mobilitatea interunități, el poate fi de sine stătător, manifestându-se în formă pură, neasociat cu alte tipuri de mobilitate. Dar de câte ori se va manifesta în asociere cu altele el va fi, de regulă, un efect rezidual al acestor tipuri, implicat de ele, dar condiție a realizării lor. Ceea ce nu exclude și situația inversă, când schimbarea unității de muncă să fie cauza care determină alte schimbări (de profesie, rol social etc.).

Cât privește tendințele în asocierea mobilității interunități cu alte tipuri de mobilitate a forței de muncă reținem că în România, până în jurul anului 2000 parte însemnată a lucrătorilor din mediul urban provine din mediul rural. Ponderea acestora este mai mare în întreprinderi din metalurgie, minerit, industria ușoară, la anumite meserii din întreprinderi ale industriei constructoare de mașini, pe șantierul de construcții, în transporturi.

Dacă în perioada comunistă persoanele care treceau din agricultură în sectoare neagricole, cunoșteau mobilitatea lor în teritoriu și, pe lângă schimbarea unității de muncă și schimbarea profesiei, implicat a statusului lor social în perioada postdecembristă asistăm la o modificare de status de la cel de muncitor urban la cel de lucrător agricol. Mobilitatea de status social, în asociere cu migrația și cu mobilitatea interunități va deține astfel o pondere însemnată în cadrul forței de muncă ce se va disloca din industrie și trece în sectoarele agricole sau în economia serviciilor.

Cum se menționa anterior, mobilitatea profesională pe parcursul carierei se manifestă sub cel puțin trei forme: schimbarea la un moment dat a profesiei, avansarea sau retrogradarea în ierarhia aceleiași profesii, practicarea alternativă — periodic sau concomitent — a două sau mai multe profesii. Dintre aceste forme, ultima reprezintă germenele unui proces revoluționar profund în diviziunea muncii și în structura forței de muncă, prevăzut de Marx, proces care a început să se desfășoare în țara noastră.

În condițiile actuale, necesitatea adaptării socioprofesionale și culturale a forței de muncă la nevoile schimbătoare ale marii producții va determina astfel, în continuare, numeroase reprofilări, schimbări de profesie dar și, în proporții care vor crește treptat, mobilitate profesională sub forma nouă a fluidității, alternanței profesiei și a practicării concomitente a mai multor profesii. În special prima formă, uneori și a doua se vor asocia și cu mobilitatea interunități a forței de muncă.

Analiza asocierilor posibile în viitor între diversele tipuri de mobilitate a forței de muncă funcție de un anumit proces macrosocial permite aprecierea că în momentul

de față mobilitatea interunități a forței de muncă deține o pondere însemnată în raport cu alte tipuri de mobilitate posibile pe parcursul carierei; îi urmează ca pondere mobilitatea profesională. au demonstrat asocierea, de regulă, între diverse tipuri de mobilitate a forței de muncă cu mobilitatea interunități și, de multe ori, cu mobilitatea profesională.

Tipurile de mobilitate acționează simultan și nu succesiv și asocierile dintre ele se particularizează în funcție de zonele și județele în care se desfășoară, de localitățile și de întreprinderile din zonă; totodată, este percepută și valorizată diferențiat de indivizi în funcție de caracteristicile lor socioprofesionale specifice. De aceea și asocierile între tipurile de mobilitate variază, particularizându-se, astfel încât în anumite zone, în anumite ramuri sau în diverse întreprinderi vom constata că sunt caracteristice anumite asocieri în timp ce în altele vom găsi structuri de asociere diferite.

Funcțiile mobilității:

- Funcția de echilibru – corelarea dimensiunilor forței de muncă (număr, structură de ocupare și distribuire teritorială) cu dimensiunile sistemului productiv, respectiv cu numărul locurilor de muncă, cu structura socioprofesională a acestora, precum și cu repartizarea teritorială
- funcția de asigurare a ocupării
- funcția de folosire eficientă a forței de muncă, readaptare a dimensiunilor forței de muncă în raport cu noile dimensiuni ale sistemului productiv, de asigurare a concordanței dintre oferta și cererea de forță de muncă
- funcția de sporire a venitului național pe locuitor, dacă nu ar exista mobilitate, excedentul sau deficitul de forță de muncă pot duce la încetinirea ritmului de creștere economică, la pierderea de forță de muncă
- funcția demografică, deplasarea forței de muncă din localitățile, zonele și județele excedentare spre cele cu un deficit, influențează nu numai ocuparea integrală a forței de muncă dar determină și îmbunătățirea structurii pe vârste, la întinerirea populației (Constantin Daniela Luminița, și alții, p. 18).

10. Clasa socială

În cadrul societății, stratificarea este întruchipată și de clasele sociale. Acestea sunt grupuri economice situate într-o relație ierarhică unele față de altele. Spre deosebire de sclavie, caste, sistemul de proprietate, granițele între clasele sociale sunt mai puțin consistente și permit, în mai mare măsură, trecerea de la un nivel al societății la altul. Sclavia este un sistem în care sclavii sunt proprietatea altei persoane și de aceea ei sunt tratați, legal, ca proprietate. Castele sunt un sistem ereditar de stratificare pe temeiul rangului, de regulă religios. Ele ființează în India, Sri Lanka și Pakistan, unde sunt asociate cu religia hindusă. Termenul de castă este utilizat și în descrierea distincțiilor rasiale. Sistemul proprietății domeniiale sau feudalismul se baza pe obligația țăranilor de a lucra pământul oferit lor de nobili în schimbul protecției militare și al altor servicii. Fundamentul acestui sistem a fost proprietatea nobilului asupra pământului din care

decurge statusul său superior și privilegiat, asociat cu moștenirea acestei poziții de proprietar.

Clasele sociale sunt sisteme de raporturi economice între grupuri care acționează și ființează din poziții diferite în cadrul unei societăți, iar răsplata asupra poziției lor este inegală. Apartenența la o clasă socială nu este întâmplătoare. Includerea în aceste grupuri este determinată de mărimea proprietății, de nivelul de instrucție și educație sau de tipul de societate. J.W. Vander Zanden (1988, pp. 233-234) a distins, prin metoda combinării criteriilor, următoarele grupuri de clasă în S.U.A.:

1. indivizii care s-au realizat efectiv, adică elita bogaților;
2. indivizii de înaltă calificare și competență, incluși în clasa executivă și profesională din corporații. Ei au case confortabile, aparțin unor cluburi închise, își trimit copiii la colegii private sau la universități de stat cu reputație;
3. indivizii din clasa de mijloc care au o viață bună din punct de vedere material, dar sunt lipsiți de luxul vieții claselor înalte;
4. indivizii care duc o viață confortabilă;
5. indivizii cu o profesie bună, dar fără mari câștiguri financiare. Aceștia au o casă mică;
6. persoane aflate în dificultate din cauza venitului mic obținut din munca lor;
7. persoanele sărace, care în marea lor majoritate primesc ajutoare și asistență guvernamentală.

11. Stratificarea socială în România

De-a lungul istoriei, românii au cunoscut, la fel ca și celelalte popoare europene, forme diverse de diferențiere a oamenilor sau a grupurilor sociale. Pe parcursul evoluției lor istorice s-au succedat forme specifice de stratificare socială în funcție de sistemul relațiilor și structurilor sociale. Din cauza unor condiții specifice de dezvoltare istorică, diferențierile sociale s-au exprimat în moduri diferite. Dacă discutăm această temă din momentul când proprietatea era consemnată în documente, în teritoriul locuit de români au existat proprietatea în devălmășie, răzășească, moșnenească, jelerească, sub formă de delnițe (parte din hotarul moșiei satului care se afla în stăpânirea ereditară a unei familii de țărani), de ocine (bucată de pământ moștenită), de braniști. În epoca medievală, când existau aceste tipuri de proprietăți, stratificarea socială era mai mult un reflex al mărimii proprietății de pământ deținută de către un grup și de aceea deosebiriile se manifestau cu precădere între grupuri, mai ales grupuri de familie. În epoca modernă s-a afirmat proprietatea individuală asupra pământului și asupra altor valori imobiliare, alături de proprietatea domnească și proprietatea publică.

Dezvoltarea modernă a statului român a avut ca bază economică proprietatea funciară și, în mică măsură, cel puțin în prima jumătate a secolului al XIX-lea, proprietatea industrială. De aceea, stratificarea socială acționa, preponderent, în domeniul agrar și în cadrul relațiilor dintre grupurile ce trăiau sau acționau în mediul rural. Prestigiul, puterea și bogăția proveneau masiv din exploatarea pământului, iar clasele sociale se alcătuiau din această poziție față de proprietatea asupra pământului. Semnificativă rămâne pentru procesele de stratificare socială din România, coexistența unor forme străvechi de relații sociale (de pildă, devălmășia), cu noile structuri sociale întemeiate pe raporturile dominant-dominat, și cu modul de viață boieresc orientat spre administrarea unei moșii și spre exercitarea unei funcții înalte în stat.

Cât privește regimul comunist, se cuvine să reținem ipostazierea proprietății colective ca unica formă viabilă de proprietate și a distrugerii proprietății private și a valorilor generate de aceasta, pornindu-se de la principiul utopic al egalității depline între oameni. S-a ignorat faptul că ființa umană dispune de această nevoie de proprietate, exprimată chiar în situația egalitarismului comunist. Analiza fiecărui grup social, în continuare, relevă particularități ale stratificării sociale românești.

11.1. *Clasa țărănească*

Din cauza împrejurărilor istorice și a contextelor geopolitice, clasa cea mai numeroasă în statul român a fost dintotdeauna clasa țărănească. Începuturile modernizării românești s-au confruntat cu această dificilă problemă: structurile rurale și cele țărănești puternic înrădăcinate și cu o forță extraordinară de supraviețuire și de adaptabilitate la influențele venite din toate zărilor. Problematika țărănească a stăruit de-a lungul întregii epoci moderne românești, iar programele de schimbare socială, indiferent de orientarea lor ideologică, nu puteau să evite satul și locuitorii săi. În perioada interbelică, 80% din populația României aparținea mediului rural și, în cvasitotalitatea ei, era alcătuită din

țărani.

Instaurarea comunismului a condus la transformări radicale prin instituirea, de cele mai multe ori împotriva voinței țăranilor, a proprietății colective, ceea ce a determinat transformarea țăranilor în cooperatori sau lucrători în întreprinderile agricole de stat. Statusul de proprietar al țăranului a fost practic desființat. Din punct de vedere economic, agricultura a fost neglijată, alocându-i-se fonduri ne semnificative, dar, cu toate acestea, ea a constituit sectorul fundamental de asigurare a resurselor umane, financiare și materiale pentru procesul accelerat de industrializare. O bună parte dintre locuitorii satului avea un dublu status ocupațional: agricol și industrial. Identitatea țăranului se îngusta tot mai mult, în unele cazuri ajungându-se la dispariția ei. În unele perioade ale regimului comunist s-au produs modificări esențiale în evoluția modului de viață rural, dar acestea nu s-au datorat atât câștigurilor din muncile agricole, cât veniturilor provenite din muncile în unitățile industriale. Pentru cei care-și asigurau existența numai din munca în CAP starea materială era, cu excepția CAP-urilor bogate, destul de precară.

După anul 1989, una dintre primele legi adoptate a fost Legea fondului funciar care a desființat CAP-urile și a reîmproprietat pe locuitorii satului sau pe moștenitorii lor fără însă a li se asigura condițiile de cultivare a pământului. În această situație, s-a revenit la sistemul de exploatare agricolă a parcelelor de pământ, renunțându-se, o dată cu desființarea CAP-urilor, la exploatarea agricolă pe mari suprafețe. Practic, a avut loc o reîntoarcere la agricultura și la gospodăria țărănească de subzistență. Lipsa unei strategii, manifestarea grijii pentru a da satisfacție unor interese politice și ideologice au contribuit esențial la revenirea, în mod paradoxal, la un sistem caduc de producție agricolă, rupt de cadrul real al unei economii de piață definită de circulația capitalului.

Cu toate că statul subvenționează agricultura prin credite cu dobândă preferențială, capitalizarea acesteia nu se realizează. Pe de o parte, producătorul agricol se mulțumește să lucreze cu mijloacele proprii (cu brațele sau cu animalele), pe de altă parte, organizatorii asociațiilor agricole prin diverse procedee se folosesc de creditele agricole, dar cu rezultate neperformante. Trebuie spus, că majoritatea proprietarilor de pământ sunt persoane în vârstă sau locuiesc în mediul urban, prin urmare există o slabă calitate a forței de muncă în agricultură.

O altă caracteristică a agriculturii românești actuale rezidă în lipsa posibilităților reale de comercializare a produselor, statul retrăgându-se complet din această acțiune, iar consecințele sunt stocarea producțiilor de cereale și sărăcirea unei bune părți dintre lucrători.

În ce măsură se poate vorbi astăzi de țăărani? Este indiscutabil că lucrătorul agricol nu mai are decât foarte puțin din gândirea și comportamentul țăranului, iar satul nu se mai distinge printr-o viață țărănească și printr-o cultură intrinsec țărănească. Cel care lucrează în agricultură este desemnat prin denumirea „lucrător familial neremunerat“, iar trei sferturi dintre cei incluși în acest grup sunt femeile (74,8%) (V. Pasti, Mihaela Miroiu, C. Codiță, p. 58), iar restul include, în cea mai mare parte, copii.

Dacă munca în CAP obliga pe lucrători să muncească împreună, de multe ori fără a fi în mod real motivați de un asemenea mod de lucru, însă stimula vrând-nevrând interacțiunea dintre ei, agricultura parcelată reîntărește individualismul și izolarea lucrătorului agricol, la aceasta contribuind numeroasele și dureroasele conflicte generate

de reîmpărțirea proprietăților agricole. În acest fel, viața din mediul rural, puternic impregnată de raporturile de tip comunitar, se desfășoară în cadrul unor relații tensionate bazate pe suspiciune, pe lipsa unei comunicări reale. Tot aici trebuie amintit sprijinul redus sau, în unele localități lipsa totală, din partea specialiștilor din agricultură, un grup profesional căruia i s-au modificat statusurile și rolurile, ei orientându-se spre alte activități, de regulă din afara satului. În aceeași măsură merită a fi discutat statusul intelectualului, cu deosebire al celui din instituțiile școlare rurale, care cunoaște și el o erodare și o schimbare. Nu este mai puțin adevărat că în rândul intelectualității satului există tendința de părăsire a acestuia, în principal pentru motive de confort și de civilizație.

Această descriere a problemelor sociale ale lucrătorilor din agricultură și ale satului nu ne îndrituiesc a formula o viziune fatalistă despre aceste realități. Au apărut, deocamdată pe arii mici, germenii dezvoltării moderne a agriculturii, iar aceasta se va extinde în măsura în care se va adopta o modalitate de exploatare a marilor suprafețe agricole.

11.2. *Clasa muncitoare*

Muncitorimea a cunoscut mutații profunde după anul 1989. Există în proporție redusă înainte de anul 1944, pentru ca apoi timp de decenii să fie investită clasă conducătoare în statul comunist, muncitorimea s-a adaptat foarte greu la schimbările economice și sociale de după anul 1989. Scăderea dramatică a producției industriale s-a reflectat direct în ponderea muncitorilor în ansamblul ocupațiilor din România. Industria prelucrătoare a cunoscut cel mai puternic declin și, în consecință, o diminuare puternică a muncitorilor în acest sector economic. În schimb, industria extractivă și cea energetică au fost mai puțin atinse de criză, ele aparținând semnificativ regiilor autonome. Lucrătorii din aceste ramuri industriale au avut, pentru o bună perioadă de timp, o anumită siguranță a locului de muncă.

Clasa muncitoare din România are o situație paradoxală. Clasă conducătoare în statul comunist, cu tot ce decurge din această poziție – prestigiu, venituri mai mari decât ale altor clase sociale –, ea a avut un rol decisiv în căderea regimului comunist, în speranța îmbunătățirii condițiilor sale de viață, pentru ca apoi să fie clasa socială care a avut cel mai mult de suferit în noul sistem social. Are loc o reducere puternică a muncitorilor industriali. În anul 1990 populația ocupată în industrie, construcții și transporturi era de aproape 5,4 milioane de persoane față de 3,1 milioane ocupate în agricultură. În anul 1994 populația ocupată în agricultură a crescut de la 28,2% din totalul populației ocupate în anul 1990, la 35,6% din totalul populației ocupate în anul 1994, adică 3,56 milioane de persoane, iar în industrie populația ocupată a scăzut de la 49,7% în anul 1990 la 39,0% în anul 1994, numărând mai puțin de patru milioane. Muncitorii disponibilizați din industrie, în marea lor majoritate, se stabilesc la sate și numai o mică parte dintre ei se angajează în sectoare neindustriale (V. Pasti, Mihaela Miroiu, C. Codiță, p. 69). Însă aspectul cel mai dramatic îl reprezintă numărul mare de muncitori șomeri, iar perspectiva evoluției economiei românești vizează pierderea locurilor de muncă de către un mare număr de muncitori, care vor îngroșa rândul șomerilor. Fenomen caracteristic

societăților puternic dezvoltate, șomajul, iată, s-a înrădăcinat și în România ca unul dintre cele mai semnificative procese ale societății postdecembriste.

S-au întreprins acțiuni de recalificare a șomerilor, urmate însă doar de un număr foarte mic de disponibilizați. Cei mai mulți dintre ei preferă să se angajeze în economia subterană, fiind lipsiți de orice protecție socială și de asigurarea condițiilor pentru pensie, sănătate etc.

Sociologic, se desprinde o realitate inedită, necunoscută în istorie, și de aceea foarte dificil de soluționat. Societatea modernă s-a afirmat prin acțiunea de urbanizare și de creștere a ponderii muncitorilor și cadrelor tehnice, urmată de o reducere drastică a populației ocupate în agricultură. Restructurarea economiei occidentale în anii '60-70 a determinat, o scădere a lucrătorilor în sectorul primar și creșterea spectaculoasă a acestora în sectorul terțiar.

România postdecembristă cunoaște un proces atipic. După dislocarea unor mase imense de populație țărănească din sate și angajarea lor în industria ce se construia într-un ritm accelerat, consecința fiind transformarea lor în clasă muncitoare, cu perspectiva câștigării statusului de rezident urban, astăzi, urmașii acestor țărani, pregătiți într-un sistem de școlarizare și de calificare ca muncitori, unii dintre ei de mare performanță, trebuie să migreze spre agricultură, sector pe care nu-l cunosc și, deci, nu dispun de calificarea necesară pentru muncile agricole. De aici rezultă o altă problemă sociologică importantă: percepția agriculturii ca ramură economică în care poate lucra oricine, fie chiar necalificat. De la o țară ce reușise să facă din industrie domeniul economic prioritar, România tinde să redevină o țară eminentemente agricolă, situată în stadiul de subdezvoltare.

Mutații profunde au loc în distribuirea prestigiului în perioada postdecembristă. Până în anul 1989 muncitorii dețineau, așa cum am subliniat, poziții sociale înalte și un prestigiu social. Clasa muncitoare era „rezervorul de cadre” al societății românești. Ascensiunea socială era strâns asociată de originea muncitorească. Mulți muncitori au fost promovați în funcții politice în PCR și în toate celelalte organizații și instituții, inclusiv în acelea care solicitau o pregătire de specialitate de înaltă calificare. În acest fel, se tindea, ideologic, spre o societate a muncitorilor, toate componentele societății urmând a fi guvernate de principiile vieții muncitorești, și de valorile culturii muncitorești. De altfel, acesta este sensul real al omogenizării sociale conferit de doctrina comunistă, iar prototipul omului nou era muncitorul. După anul 1989, clasa muncitoare devine brusc, împotriva aspirațiilor, dar cu contribuția ei esențială, un grup marginal cu resurse ideologice și acționale inconsistente și lipsit de structurile politice sau de structurile societății civile care să-i exprime interesele.

Din această masă imensă de muncitori industriali se recrutează astăzi un mare grup de marginali, care constituie un potențial important de instabilitate socială, dacă nu se creează alte oportunități pentru această categorie de populație. În societatea actuală sunt deja muncitori ce au devenit lumpen proletari sau au intrat în categorii marginale ale societății.

11.3. *Intellectualitatea tehnică*

Dezindustrializarea României are efecte profunde asupra unei alte categorii profesionale: inginerii. În perioada de dinainte de anul 1989 s-a acordat o atenție specială pregătirii cadrelor tehnice, acestea deținând ponderea cea mai ridicată în ansamblul învățământului universitar. În anul 1988, 51,8% din totalul forței de muncă cu pregătire superioară erau cadre tehnice, pondere care depășea chiar și nevoile industriei de atunci (C. Ionete, p. 65), iar în învățământul superior peste 65% studenți erau în învățământul tehnic și agronomic. Elita intelectuală a țării era alcătuită preponderent din ingineri, ceea ce, evident, își punea amprenta asupra comportamentelor ei în societate. Din cauza ofertei mari de locuri la facultățile tehnice, tineri cu alte înclinații și cu alte aspirații profesionale au fost nevoiți să urmeze cursurile acestor facultăți numai pentru a avea o diplomă universitară. Așadar, în anul 1989, România avea un puternic corp ingineresc, bine pregătit profesional, iar o parte din el cu performanțe remarcabile în dezvoltarea industriei, în organizarea și conducerea proceselor de producție. După anul 1989, prăbușirea sistemului industrial a afectat în aceeași măsură pe muncitori și ingineri. Mai întâi, trebuie subliniată diminuarea drastică a sectorului de cercetare-proiectare. Spre deosebire de muncitori, inginerii au dovedit o mobilitate profesională și socială deosebit de dinamică și, în acest fel, au ocupat poziții profesionale sau sociale în toate sectoarele societății. Deși prestigiul lor ca grup profesional a scăzut, aceasta nu a influențat situația reală a acestei categorii profesionale. De altfel, pentru unii dintre ei, schimbările postdecembriste au fost benefice deoarece statutul de inginer l-au dobândit împotriva opțiunilor și aspirațiilor lor reale înainte de anul 1989. Adaptarea lor la condițiile din această perioadă a relevat o disponibilitate mai mare a inginerilor decât a altor categorii de intelectuali pentru ocupații solicitate de economia de piață. Neîndoielnic, experiența în producție, în conducerea colectivelor de muncă, în administrarea unor întreprinderi i-a ajutat mult în exersarea altor ocupații decât cele strict ingineresti.

Se poate lipsi societatea românească de ingineri? Depășirea actualului stadiu, cel al declinului economic, depinde de o strategie economică a cărei aplicare nu o pot face decât specialiștii. De aceea, inginerii rămân o categorie importantă a societății românești. Universitățile politehnice caută să modifice programele de învățământ în concordanță cu cerințele pieței, ceea ce a făcut ca în ultimii ani să crească interesul tinerilor pentru studiile ingineresti.

11.4. *Oamenii de afaceri*

Perioada postdecembristă a propulsat grupurile sociale ale proprietarilor. Privatizarea a conferit un nou statut unor categorii de oameni care au decis să-și asume sarcina, inedită în realitatea românească, după 42 de ani de economie socialistă, de a organiza și administra propriile afaceri sau activități de producție. Majoritatea acestor proprietari au această poziție economică, urmare a investițiilor făcute de către ei în întreprinderi mici și mijlocii. **În anii 1995 și 1996 a avut loc o creștere rapidă a sectorului privat cu o pondere însemnată în produsul intern brut (PIB).** Chestiunea fundamentală ce se pune în legătură cu sectorul privat este aceea a rolului jucat de acesta în mișcarea economică românească. Într-adevăr, el se instituie mai mult ca pârghie utilizată în asigurarea veniturilor de subzistență unor grupuri, interesate de obținerea cât mai facilă a unui câștig, care, în cea mai mare parte, este folosit pentru consum. Cum multe dintre aceste întreprinderi sunt mici asociații familiale, este clar că ele servesc la supraviețuirea unor

familiei. Cele mai multe dintre ele se ocupă de comerț, așadar, o activitate care nu produce, doar face afaceri, de regulă, de mică anvergură. Cât privește virtuțile întreprinzătorilor în dezvoltarea economiei de piață sunt foarte greu de evaluat, pe baza informațiilor oficiale puse în circulație publică. Cert este că lipsa de experiență, ca și cadrul social și legislativ încă insuficient, determină un anumit comportament al micilor întreprinzători. Nu este mai puțin semnificativă concurența internă, dar mai ales externă în care sunt implicați proprietarii de întreprinderi mici și mijlocii. Inexistența unui mediu real pentru afaceri, dirigit de legile activității concrete în domeniu, influențează modul de a gândi și a acționa ca un autentic om de afaceri și, astfel, o parte dintre micii întreprinzători caută să eludeze legea prin neplata taxelor și impozitelor, prin acordarea de salarii mai mici decât în sectorul public. De fapt, ei nu sunt promotorii dezvoltării moderne, pentru că nu investesc sau nu au posibilitatea să investească în modernizarea activității firmei. Este adevărat, patronii trăiesc ceva mai bine decât salariații și pensionarii, însă la o diferență nesemnificativă.

În societatea românească și-a făcut loc, cu greu, și marele capital. Reprezentanți ai unui grup încă destul de mic, capitaliștii români trebuie să facă față unor dificultăți birocratice sau administrative. Ca și în cazul micilor întreprinzători, în rândul capitaliștilor există înși care au acumulat capital prin corupție, abuz de încredere și înșelăciune sau prin redistribuirea resurselor.

Bibliografie

- Boudon, Raymond (coord.), *Tratat de sociologie*, Humanitas, București, 1997
Giddens, Anthony, *Sociologie*, ALL, București, 2001.
Sandu, Dumitru, *Spațiul social al tranziției*, Editura Polirom, Iași, 1999.
Scase, Richard, *Clasele sociale*, Editura DU Style, București, 1998.
Turner, Bryans, *Statusul*, Editura DU Style, București, 1998
Vander Zanden, James W., *The Social Experience. An Introduction to Sociology*, Randon House, New York, 1988

Termeni

bogăție
clasă socială
conflict de roluri
instituții sociale
mobilitate de status
mobilitate instrucțională
mobilitate intergenerațională
mobilitate intragenerațională
mobilitate orizontală
mobilitate profesională
mobilitate socială
mobilitate teritorială
mobilitate verticală

prestigiu
putere
rol social
relații interpersonale
relații sociale
status social
stratificare socială
structură socială

Întrebări recapitulative

1. Ce este structura socială?
2. Cum este definit statusul social?
3. Ce este rolul social?
4. În ce tip de status se include poziția de fiu?
5. În ce tip de status se include poziția de director de resurse umane?
6. Ce distinge relațiile sociale de relațiile interpersonale?
7. Care este diferența dintre instituțiile sociale și organizațiile sociale?
8. Ce este stratificarea socială?
9. Prin ce se distinge stratificarea socială de diferențierea socială?
10. Care clasă socială este, în viziunea lui Max Weber, factorul dinamic în societatea capitalistă?
11. În ce constă diferența dintre prestigiul social și prestigiul profesional?
12. Pe ce se întemeiază puterea?
13. Care este diferența dintre mobilitatea socială și mobilitatea geografică?
14. Care sunt cauzele mobilității sociale?
15. Care sunt funcțiile mobilității?
16. Care este diferența dintre mobilitatea socială, mobilitatea profesională, mobilitatea instrucțională și mobilitatea de status?
17. Care sunt particularitățile procesului de stratificare în România?
18. Care era statusul social al țăranului român de astăzi?
19. Ce mutații au intervenit în statusul muncitorilor în perioada postdecembristă?
20. Prin ce se disting oamenii de afaceri din România?

Capitolul III

NOȚIUNEA DE PROFESIE. TRĂSĂTURI ALE PROFESIILOR

Activitatea în procesul muncii a căpătat de-a lungul timpului o multitudine de accepțiuni. Iată de ce este necesară o clarificare a tuturor conceptelor despre ceea ce generic se numește forță de muncă.

6. Capitalul uman

Vorbind de profesie este necesar să clarificăm o noțiune cheie: capitalul uman. Acesta este stocul de cunoștințe și de calificare, utile și valoroase regăsite în forța de muncă. Capitalul uman nu apare spontan. Altfel spus, omul nu se naște ca forță de muncă. El are însă de la naștere un potențial de a exercita activități. Omul devine forță de muncă în procesul îndelungat de socializare. La modul general, socializarea este procesul fundamental de transmitere a culturii și organizării sociale la generațiile următoare, asigurându-se astfel continuitatea, stabilitatea și perpetuarea societății. Învățarea limbii, însușirea normelor și valorilor, preluarea tradițiilor comune, valorilor acreditate și credințelor sunt condiții fără de care nici un om nu poate dispune de șansa participării la viața socială comună. În acest fel, toți membrii societății acceptă aceleași valori, folosesc aceleași reguli în stabilirea relațiilor interpersonale sau sociale.

Copilul, dar mai ales tânărul primește fondul de cunoștințe necesare și câștigă abilitățile de exercitare a unei activități. În acest fel, el dispune de un capital pe care îl va utiliza conform aspirațiilor sale și în raport cu condițiile sociale concrete în care trăiește. De capitalul uman depinde în mod decisiv avuția oricărei societăți: „De aceea, formarea capitalului uman trebuie să beneficieze de prioritatea cea mai înaltă, și aceasta cu atât mai mult cu cât, fără a fi susținută de o cunoaștere și o experiență umană adecvată, ceilalți factori de producție, și în special capitalul bănesc, nu vor fi în măsură să producă decât foarte puțin sau deloc, dovedindu-se în unele cazuri chiar contraproductivi” (Orio Giarini, Patrick M. Liedtke, p. 28). Investiția în capitalul uman are ca efect, în afara remunerării mai ridicate decât a muncii necalificate, și trăirea de către o persoană a sentimentului de încredere, de recunoaștere socială. Între 50% și 90% din stocul total de capital al SUA îl reprezintă capitalul uman (*Ibidem*).

Economiștii au desemnat prin noțiunea de capital uman capacitatea omului de a produce, pornindu-se de la premisa că ființa umană produce venit ca orice alt capital. Teoreticianul acestei teze, Gary S. Becker afirmă: „Școlarizarea, un curs de practică în computere, cifre asupra îngrijirii medicale și cursuri asupra virtuților punctualității și cinstei reprezintă, de asemenea, un capital, în sensul că ele îmbunătățesc sănătatea, măresc câștigurile sau cresc mult aprecierea unei persoane asupra literaturii în timpul vieții” (Gary S. Becker, p.15-16). Toate sunt investiții de capital: „acestea produc capital uman și nu unul fizic sau financiar, pentru că nu poți separa o persoană de cunoștințele, calificările, sănătatea sau valorile ei, așa cum este posibil să miști capitalul financiar și fizic în timp ce proprietarul acestora nu se implică personal” (*Ibidem*, p. 16). După specialistul american „Educația și pregătirea profesională sunt cele mai importante investiții în capitalul uman” deoarece veniturile persoanelor cu un nivel superior de educație sunt, aproape întotdeauna, mult peste medie, deși avantajele sunt, de obicei, mai

mari în țările mai puțin dezvoltate. Beneficiile provenite din absolvirea unei universități sunt accentuate decât costurile cu pregătirea pe timpul studiilor.

Marile companii nu sunt interesate doar de diplome școlare „ci de acelea asupra capacităților și performanței în contextul activității productive: disciplina impusă de fabrici, necesitatea de a satisface clienții, de a stabili relații colegiale cu ceilalți angajați și așa mai departe” (Gary S. Becker, pp. 20-21).

Studiul și pregătirea au loc și în afara școlii, cu deosebire la locul de muncă. Pregătirea la locul de muncă este o sursă importantă în creșterea substanțială a veniturilor, determinată de experiența mai mare căpătată la locul de muncă. Și tocmai din acest motiv o investiție în pregătirea la locul de muncă poate fi la fel de mare ca și investiția în învățământ.

Un argument în plus în susținerea beneficiilor ce decurg din pregătirea școlară o constituie schimbarea locului de muncă frecventă printre lucrătorii necalificați și mult mai rară printre cei calificați.

Există o legătură între creșterea permanentă a venitului și creșterea în educarea și școlarizarea forțelor de muncă dintr-o țară. Creșterea școlarizării lucrătorului mediu nu contribuie numai la creșterea venitului său dar și la îmbunătățirea sănătății, a școlarizării la locul de muncă, și asupra altor tipuri de capital uman.

Succesele economice excepționale ale Japoniei și a altor țări asiatice sunt semnificative în importanța capitalului uman pentru creștere. Aceste țări nu au resurse naturale, importă toate resursele energetice, dar „s-au sprijinit pe o forță de muncă bine școlarizată, educată, conștiincioasă și care muncește din greu. (...) Educația și școlarizarea sunt de ajutor la ținerea pasului cu schimbările tehnologice și productivitatea avansată în sectoarele de producție și servicii. Studii recente arată că industriile care progresează mult mai rapid atrag în mod special lucrători mai educați și oferă o școlarizare mai mare la locul de muncă” (Gary S. Becker, pp. 26-27).

Analiza capitalului uman dă răspuns la fenomene din viața economică și socială:

1. câștigurile sporesc, de obicei, o dată cu vârsta, asociate cu nivelul de calificare
2. ratele șomajului tind să fie invers corelate cu nivelul de calificare
3. persoanele mai tinere schimbă mai des locul de muncă și beneficiază de mai multă pregătire școlară și pregătire la locul de muncă decât persoanele vârstnice;
4. distribuția câștigurilor este înclinată pozitiv de partea profesioniștilor
5. persoanele mai capabile beneficiază de mai multă educație și tipuri de instruire profesională decât celelalte (*Ibidem*, p. 32).

În viziunea lui Becker pregătirea profesională la locul de muncă este o cale esențială de susținere a capitalului uman. El demonstrează cum prin mărirea productivității mulți lucrători capătă noi calificări și le perfecționează pe cele vechi la locul de muncă. Prin calificare și perfecționare se pregătește productivitatea viitoare „numai contra cost, pentru că altfel ar exista o cerere nelimitată pentru programele de pregătire profesională” (p. 33). Costul include valoarea timpului și a efortului consumate de persoane instruite, cunoștințele predate de alții, precum și echipamentul și materialele utilizate.

Firmele promovează programe de pregătire generală numai dacă nu vor fi obligate să suporte costurile „Persoanele care beneficiază de aceste programe vor fi dornice să plătească cheltuielile deoarece, altfel, salariile lor viitoare nu vor crește. Astfel, cel

care suportă costul programelor de pregătire generală și beneficiază de profitul rezultat sunt persoanele instruite și nu firmele”(Gary S. Becker, pp. 36-37).

Conceptul de capital uman este util nu numai pentru studiile privind educația, pregătirea profesională și alte sisteme de calificare și dobândirea de cunoștințe, ci și pentru înțelegerea schimbărilor economice. Există o relație între creșterea economică și capitalul uman. S-a demonstrat Cercetarea că atât creșterea economică, cât și inegalitățile sociale și economice sunt strâns dependente de investițiile în diferite forme de capital uman.

Investiția în capitalul uman reprezintă toate cheltuielile ce au drept scop dezvoltarea acestor aptitudini, fie că e vorba de cheltuieli educative, de sănătate sau migrare. După cum spune Bernard Gazier, costul implică cheltuielile efective, dar și prețul opțiunii individuale (lucrurile la care trebuie să renunțăm tocmai pentru investiția făcută). De exemplu, un salariat care face un curs, fără să fie plătit în această perioadă, renunță la salariu, un student care își prelungește studiile își amână intrarea pe piața muncii. În afara acestor costuri financiare există problemele generate de eforturile de formare. Întrebarea ce o putem pune: cum măsurăm randamentul derivat din investiția în pregătirea capitalului uman. Oricum în România un nivel superior de pregătire este luat, de regulă, în calcul în acordarea de câștiguri salariale suplimentare ce decurg dintr-o aptitudine productivă crescută. Nu în ultimul rând contează, urmare a câștigării unui nivel de superior de calificare, satisfacțiile date de obținerea unor poziții profesionale importante, de prestigiul social ce decurge din exercitarea unei profesii.

Această teorie a investiției în capitalul uman s-a aplicat mai ales în Statele Unite ale Americii. Au fost calculate randamentele investițiilor pentru un an în plus de formare la o anumită categorie de salariați. Aceste randamente sunt adesea foarte ridicate, depășind 10 % și deci cu mult superioare plasamentelor clasice într-o situație „normală”. De reținut că randamentul unui plasament pe termen lung în capitalul uman, în țările dezvoltate, fluctuează în jurul valorii de 3 %. (Bernard Gazier, p. 69).

S-a corelat statistic diferența de salarizare între muncitori și creșterea medie a investițiilor anterioare în „capital uman”. S-a luat în calcul, ca indicator al capitalului uman, numărul anilor de școlarizare și de experiență profesională, și s-a ajuns la concluzia că jumătate din creșterile de salarii sunt puse pe seama anilor de formare și de experiență. Restul e pus pe seama faptului că anumite sectoare și anumite întreprinderi plătesc mai bine pentru o formare inițială și o experiență egală sau țin seama de factorii personali.

Bernard Gazier crede că teoria capitalului uman are limite. Această teorie valorifică investiția în formare rezultată din punctele comune ale potențialului uman și potențialului productiv al unei mașini. De aici ar decurge două neajunsuri importante.

Primul neajuns este faptul de a considera că mărimea salariilor explică diferențele între diferitele contribuții productive, acestea fiind corect percepute și evaluate de către întreprinderi. Dar contribuția unui angajat poate depinde de poziția în cadrul unui colectiv, capacitățile lui putând fi doar puse în lumină și nu edificate de-a lungul unui proces de formare care a permis selectarea și recrutarea sa.

Al doilea neajuns al teoriei capitalului uman îl constituie faptul de a se baza pe o serie de calcule individuale aprioric echivalente: cariera oricărui salariat este doar efectul unei alegeri raționale arbitrare, de a investi mai degrabă în el însuși decât într-o întreprindere sau în valori imobiliare sau pe piața financiară.

Gary Becker a pus în evidență deosebirea între capitalul uman generic și capitalul uman specific. Primul este o capacitate generală a salariatului, transferabilă de la o întreprindere la

alta, în timp ce al doilea nu există decât în cadrul întreprinderii în care lucrează angajatul, exprimat în abilitatea de a utiliza o tehnică sau tehnologie proprii numai unui anumit mediu sau în munca într-un anumit cadru și relațiile profesionale specifice etc. Problema transferabilității mai mari sau mai mici a calificărilor și aptitudinilor dobândite este strategică pentru întreprinderi, în două feluri. Pe de o parte, existența transferabilităților mari constituie un puternic factor de omogenizare: ea încadrează și chiar limitează gama salarizărilor pentru forța de muncă astfel normată sau structurată, înaintea angajării. Paradoxul apare când formarea specifică este mai rentabilă pentru întreprindere dar este mai îngustă și decurge dintr-o formă de monopol relativ, iar formarea transferabilă, fiind în interesul tuturor, riscă să nu fie finanțată și nici cerută de nici o persoană din întreprindere. Asemenea caracteristici fac din capitalul uman un „bun colectiv”, spune Gazier, pe când teoria lui Gary Becker insistă asupra optimizării individuale a capitalului uman.

Capitalul uman este reflexul cunoașterii ca forță de producție în societatea post-industrială. Studiile asupra societății nu au rămas însă doar la cunoașterea capitalului în dimensiunea umanului.

În accepțiunea lui Francis Fukuyama, există un *capital social* definit ca ansamblul normelor care guvernează raporturile dintre indivizi, grupuri și organizații. După Putnam, societatea include și *capitalul civic* - sistemul instituționalizat de controale reciproce, ca mecanism de control al puterii și de alcătuire instituțională a societății, în special în funcționarea organizațiilor civice. Keneth Arrow vorbește de existența unui leadership autentic, care înseamnă *capital de conducere* (Apud N.G. Niculescu, Cristina Dionisie, p. 20). Lipsa sau insuficiența acestor tipuri de capital duce, inevitabil, la deficitul de capital organizațional și instituțional, alcătuit din credințe, valori, atitudini, îndemnări, abilități, calificări, informații, cunoaștere, motivații.

2. Munca

Înainte de a discuta despre profesii se cuvine a stăruie succint pe dimensiunea oricărei profesii: munca. Munca remunerată este considerată singura măsură a contribuției unui individ la activitatea productivă: „Prin intermediul acestei munci se stabilesc în mod preponderent contactele noastre sociale, și, tot astfel, își găsesc și își definesc indivizii locul în societate” (Orio Giarini, Patrick M. Liedtke, p. 166). Orice document oficial conține obligatoriu indicatorul profesiei sau al ocupației, de unde rezultă că munca este una dintre caracteristicile fundamentale ale personalității umane. Toate relațiile sociale și raporturile interumane sunt dependente de poziția individului în câmpul muncii. Cei mai mulți oameni se identifică puternic cu locurile lor de muncă, urmare a trecerii printr-un îndelungat proces de instrucție și educație precum și al unui proces de selecție de încadrare în muncă. Activitatea productivă a fiecărei persoane este axa întregii vieți sociale. În societatea actuală pentru individ poziția socială fundamentală o reprezintă încadrarea într-o poziție profesională recunoscută social, poziție în care el muncește. În același timp, munca este o cale esențială pentru exprimarea stimei față de sine. Așadar, munca face parte din personalitatea oricărui om apt de activitate, dar este domeniul unde norma reglează strict raporturile dintre oameni, și nu întâmplător un specialist american constata această realitate în propria țară: „Cetățenii Statelor Unite trăiesc într-o țară

liberă. Totuși, în domeniul relațiilor de muncă activitățile lucrătorilor, sindicatelor și partronilor sunt puternic reglementate și restricționate de lege” (Daniel Quinn Mills, p. 177).

După cum o definește Giddens (2001, p. 364), munca este „efectuarea sarcinilor, implicând consum de efort mental și fizic, care au ca obiectiv producerea unor bunuri și servicii pentru deservirea nevoilor umane”.

Caracteristicile muncii sunt:

1. *salariul* – sursa principală de care depind mulți oameni;
2. *nivelul de activitate* – munca oferă o bază pentru dobândirea și exersarea calificărilor și competențelor;
3. *varietate* – munca îl plasează pe individ într-un mediu economic, social și cultural diferit de mediul său de viață privată;
4. *structura temporală* – structura unei zile pentru un angajat este dependentă de programul de lucru – cel mai important moment al timpului său. Restul timpului și-l alocă pentru refacere sau alte necesități, în cea mai mare parte utile în reluarea activității; în general, un om obișnuit își petrece la serviciu cam o treime din viață. Pentru majoritatea celor care lucrează, aceasta înseamnă cel puțin 50.000 de ore;
5. *contacte sociale* – locul de muncă oferă multe posibilități de lărgire a relațiilor sociale. Oamenii stabilesc relații de prietenie, participă la multe activități comune cu ceilalți;
6. *identitate personală* - locul de muncă conferă angajatului poziția sa proprie în familie și în societate.

În toate societățile, munca reprezintă baza sistemului economic. Economia modernă se distinge prin o diviziune a muncii foarte complexe și diverse. În societatea industrială are loc o specializare numai pentru o anumită operație. Dacă în societățile agrare nu existau mai mult de 20-30 de meșteșuguri importante alături de ocupații specializate precum soldat, preot sau negustor, în societatea industrială apar mii de ocupații. Tocmai această specializare atât de diversă a determinat elaborarea unor strategii de creștere a productivității muncii. F.W. Taylor a gândit un sistem de producție de maximizare a produsului industrial prin organizarea producției. Taylorismul împarte munca în sarcini simple care pot fi cronometrate. Cu toate progresele oferite de această nouă metodă de producție, rămânea nerezolvată, economic, problema desfacerii produselor. La această provocare a răspuns industriașul Henry Ford, care a înțeles că producția de masă necesită piețe de masă. Inovația lui Ford a constat în construirea unei linii de montaj mobile, în cadrul căreia fiecărui muncitor îi revenea o sarcină specializată.

Cele două sisteme de producție: taylorismul și fordismul s-au dovedit incapabile de a răspunde necesităților de organizare a oricărui segment al producției industriale. Evoluția tehnologiei a pus în relief limitele lor și a impus un alt tip de producție: automatizarea, care a înlocuit munca oamenilor cu folosirea roboților industriali. O altă modalitate de reorganizare a muncii este producția de grup (Giddens, p. 339). În cadrul unui asemenea grup muncitorii cooperează în procesele de producție, prin stimularea motivației lor. Se dă ca exemplu, cercurile de calitate, grupuri de 5-20 de muncitori care se întâlnesc permanent pentru a studia și rezolva problemele de producție. Acești lucrători urmează permanent cursuri de perfecționare.

Ultimele decenii au adus schimbări profunde în procesele de producție prin introducerea proiectării asistate de calculator. Noile tehnologii permit producția mare a articolelor cerute numai de anumiți clienți. Stanley Davis vorbește despre apariția „personalizării de masă”, așa cum reiese din exemplul următor. Pe o linie de asamblare tradițională pot fi produse cinci mii de cămăși pe zi. Acum este posibilă producerea fiecărei cămăși într-un timp la fel de scurt ca și cel de executare a cinci mii de cămăși identice, fără un cost suplimentar. (apud Giddens, p. 340).

În sistemul ocupațional din toate țările industrializate s-au produs modificări esențiale. În prima jumătate a secolului al XX-lea, peste trei sferturi din populația angajată, așa numitele gulere albastre, efectuau munci manuale. Aproximativ 28% dintre ei erau muncitori calificați, 35% personal semicalificat și 10% necalificat. Ocupațiile de tip gulere albe și de experți erau relativ puține (apud Giddens, p. 341).

Spre sfârșitul aceluiași secol se cunoaște o creștere rapidă a ocupațiilor de tip gulere albe. Cauzele care au dus la aceste schimbări sunt multe, dar cea mai importantă este introducerea continuă a noilor tehnologii. George Ritzer susține că o bună parte din locurile de muncă sunt „birocratii care pot fi privite ca niște tehnologii nonumane la scară mare. Nenumăratele lor reguli, reglementări, directive, poziții, linii de comandă și ierarhii sunt menite să dicteze ce și cum trebuie să facă oamenii într-un sistem” (George Ritzer, p. 107). Mcdonaldizarea locurilor de muncă este o nouă realitate în grupurile de muncă.

Societatea cunoaște **munca plătită** și **munca neplătită**. Uzual, munca plătită este echivalentul unei ocupații plătite. Munca neplătită deține un loc apreciabil în cadrul activităților desfășurate de oameni. Giddens amintește de munca din cadrul economiei neoficiale, care nu este înregistrată în nici un act. Termenul de economie neoficială denumește economia subterană și are în vedere tranzacțiile din afara sferei de angajare obișnuită în câmpul muncii. De pildă, reparația unui aparat sau a unei unelte de către o persoană este plătită fără ca remunerația să fie înregistrată. Această economie neoficială cuprinde multe forme de autoaprovizionare. Treburile gospodărești nu sunt plătite. Să spunem că aceste activități sunt făcute prioritar de către femei.

Un alt tip de muncă este **munca voluntară**, de altfel foarte importantă în societățile actuale. De regulă, acest gen de muncă este făcut de organizațiile de caritate.

Rămânând la chestiunea clasificării muncii, trebuie să observăm cum Giddens neglijează includerea în munca neplătită a multor activități intelectuale. Expunerile sau comunicările făcute la conferințele, simpozioanele, congresele științifice nu sunt plătite, deși sunt o activitate ce solicită puternic pe individ.

Pentru că societatea a realizat o democratizare a relațiilor interumane și sociale nu putea să neglijeze inegalitățile existente în modul de retribuire a activităților. Am subliniat de mai multe ori că activitatea productivă acreditată social a fost cea retribuită. Numai în măsura în care o activitate este remunerată reprezintă un standard de afirmare socială și profesională. Orice altă activitate nu avea un status social asemănător cu cel al activității remunerate sau monetizată. În afara pieții sunt multe alte activități cu un caracter **monetarizat**, adică valoarea lor poate fi calculată în termeni monetari. În acest gen de muncă se include munca benevolă sau voluntară. Se dă ca exemplu munca bunicilor în educarea și creșterea nepoților, sau în treburile gospodărești și alte activități neretribuite. Ambele activități ar putea fi remunerate. În unele țări se dezvoltă conturile

satelit de înregistrare a muncii **nemonetarizate**. Dacă toate activitățile neplătite ar fi luate ca tranzacții de piață ar rezulta valori monetare uriașe. În Germania s-a ajuns la concluzia că PIB-ul s-ar fi majorat cu o treime prin evaluarea activităților neplătite din familie la nivelul câștigului net pe oră al unei menajere (Orio Giarini, Patrick M. Liedtke, p.127).

Alături de aceste activități nemonetarizate sunt activități fără valoare de schimb de referință. Acestea sunt toate activitățile ce țin de **autoproducție** și **autoconsum**, cum sunt de pildă autoeducația, îngrijirea sănătății. Valoarea lor nu poate fi însă comensurată.

Cum societatea actuală tinde spre o economie a serviciilor, asistăm la tranziția forței de muncă dinspre industrie către servicii, consecința fiind creșterea ponderii serviciilor în toate economiile dar cu precădere în cele industrializate. În SUA și în Canada, ponderea serviciilor a crescut de la 60% în 1969 la 72,5% în 1992, iar în Europa, de la 42% la peste 60% (Orio Giarini, Patrick M. Liedtke, p. 137). Au apărut consecințe importante pentru societate și pentru individ: reducerea sectorului industrial, presiunea continuă asupra locurilor de muncă, disponibilizarea locurilor de muncă de înaltă calificare tradiționale, creșterea ponderii muncii parțiale, angajarea temporară, scăderea productivității muncii.

În ce privește trendul ocupațiilor se întrevide o accentuare a integrării tehnologiei informației în producție, încât toate sectoarele de activitate vor fi planificate, conduse și supravegheate prin intermediul unui singur sistem informațional integrat. Este evident că lucrătorii în aceste domenii vor avea nevoie de un înalt nivel de pregătire profesională.

O modificare profundă va avea loc în condițiile ofertei de telemuncă, desfășurată prin intermediul telecomunicațiilor. Se va ajunge la o nouă diviziune a timpului de muncă între biroul tradițional și căminul lucrătorului. Se vor reduce costurile, va crește productivitatea, va avea loc o flexibilitate organizațională. Telemunca determină îmbunătățirea condițiilor de recrutare, calificare și recalificare a personalului. Ea oferă oportunități sporite de muncă pentru persoanele aflate în incapacitate de muncă temporară sau permanentă, pentru mamele aflate în concediu de maternitate. Prin telemuncă viața privată și de afaceri se vor întrepătrunde, ajungându-se la același mod de viață specific societăților agrare, unde toată familia lucrează împreună pe același spațiu și în același timp. Ca efecte negative amintim diminuarea contactelor sociale la locul de muncă.

Un punct de vedere aparent insolit exprimă André Gorz, anume, în viitor munca plătită va juca un rol tot mai puțin important în viața oamenilor. „Acum problema este aceea de a te elibera de muncă”, spune Gorz (apud Giddens, p.363). Sociologul francez face o afirmație șocantă: șomajul este un fapt pozitiv în societatea actuală. Creșterea șomajului, alături de munca cu program redus a creat „o non-clasă de non-muncitori”, paralelă cu grupul lucrătorilor în munci stabile. După Gorz, răspândirea microtehnologiei va reduce și mai mult numărul de locuri de muncă cu normă întreagă. Același autor crede că lumea se îndreaptă către o „societate duală”: 1. sectorul producției și al administrației publice organizate pentru maximizarea eficienței; 2. sectorul în care indivizii se ocupă cu o varietate de activități pentru realizări personale. Majoritatea populației va avea în anii următori o diversitate de stiluri de viață exersate în afara activității de muncă permanentă remunerată. Într-adevăr, tehnologia, competiția și societatea de consum au schimbat felul de a munci. Viziunea lui Gorz, cu rădăcini în concepția marxistă, reflectă anumite evoluții privind diversitatea activităților de muncă.

Nu poate fi respinsă teza lui despre virtuțile șomajului în a oferi indivizilor oportunități de realizare a intereselor proprii. Numai că este greu, cu deosebire într-o țară ca România, de acceptat că șomajul ar fi prin excelență pozitiv. Economia românească nu a atins încă nivelul unei productivități care să permită plata unor indivizi, care nu au un loc de muncă remunerat, doar pentru realizarea aspirațiilor și talentelor individuale.

Se vorbește de un scenariu despre sfârșitul muncii. Impactul tehnologiei ar duce la o schimbare de la conceptul de ocupare deplină a forței de muncă la conceptul „sfârșit al muncii”- Lipsa locurilor de muncă ar fi o caracteristică fundamentală a societăților postindustriale. Pe măsură ce crește productivitatea muncii am avea un declin al forței de muncă ocupate în locuri de muncă, perspectivă numită de J. Rifkin „computopie” (apud Liliana Grigore, p. 81). Acest concept „sfârșitul muncii” a apărut ca explicație a apariției șomajului în țările occidentale, când în anii ’80 a avut loc o pierdere masivă de locuri de muncă.

Această concepție despre „sfârșitul muncii” este considerată o ipoteză pentru că nu ia în seamă reorganizările muncii în cadrul întreprinderilor mici și nici efectele indirecte determinate de schimbările tehnologice – locurile de muncă nou create datorită dezvoltării unor noi industrii. De aceea, pertinentă este opinia lui Bridges W: „Ceea ce este pe cale de dispariție astăzi nu este un anumit număr de locuri de muncă ci slujba însăși. Înlocuirea ei se va face cu forme noi de autoocupare, în care câte un angajat, individual, va constitui o întreprindere bazată pe o persoană ce va vinde o varietate de servicii unui număr de cumpărători de astfel de servicii.

Distincția anterioară dintre angajat și întreprinderea, care îi furniza locul de muncă și îl ocupa, va dispărea, acest fapt ducând la implicații dramatice pe piața muncii, în ceea ce privește organizarea muncii și protecția socială.

Într-un astfel de cadru va fi necesar să se reconsidere conceptul de ocupare deplină a forței de muncă care încă ghidează anumite tipuri de politică economică” (apud Liliana Grigore, p. 84). Apar noi forme de muncă bazate pe o mai mare flexibilitate în programarea muncii: prestarea unei activități de la distanță prin intermediul rețelelor de televiziune sau calculatoare de către forța de muncă la domiciliu, forme de muncă „nestandardizate” – autoangajarea (angajatul fiind propriul șef), angajarea cu orar de muncă parțial, zilieri, munca temporară. Creșterea interesului pentru asemenea noi forme nu a dus la renunțarea locurilor de muncă tradiționale.

Astăzi se acceptă oportunitatea flexibilizării conceptului de muncă, în sensul unui sistem de activități productive alcătuit din mai multe straturi. Primul strat este activitatea organizată pe bază de remunerație salarială. Al doilea strat l-ar reprezenta totalitatea muncii remunerate în afara cadrului oficial, dar reglementată legal. Aici intră preponderent activitățile de timp parțial. Al treilea strat este alcătuit din activități de autoproducție și activități voluntare neremunerate. Oricum, munca plătită rămâne sursa fundamentală de obținere a veniturilor necesare unei vieți decente și să acceptăm ce a spus cu secole în urmă Leonardo da Vinci: „Dumnezeu vinde bunuri pe un singur preț: munca”

3. Profesia

Poziția profesională a individului în societate derivă din ființarea sa în diferite rețele

Resurse umane reprezintă ansamblul persoanelor dintr-un anumit spațiu, privite simultan sub aspect cantitativ - ca număr și calitativ - nivel de competență, de educație, nivel de formare profesională, stare de sănătate etc. (Constantin Daniela Luminița, și alții, p. 12). Resurse umane sunt forța de muncă deținută de o companie.

Resurse de muncă sunt acea parte a populației care posedă ansamblul însușirilor biologice, fizice și intelectuale care fac posibilă participarea directă și permanentă la o activitate social-economică utilă (*Ibidem*).

Principalele componente ale resurselor de muncă totale sunt populația activă și rezervele de muncă.

Populația activă cuprinde persoanele apte de a lucra și de a produce bunuri și servicii. În populația activă se includ:

- **Populația ocupată**, alcătuită din „persoanele în vârstă de muncă, apte de a lucra, ce desfășoară o activitate economică sau socială producătoare de bunuri sau servicii de cel puțin o oră în perioada de referință, în scopul obținerii unor venituri sub formă de salarii, plată în natură sau alte beneficii. În categoria persoanelor ocupate se includ salariații civili, patronii, lucrătorii pe cont propriu, lucrătorii familiali neremunerați, ucenicii și stagiarilor remunerați, personalul militar” (Constantin Daniela Luminița, și alții), pp. 13-14.
- **Populația activă neocupată (șomerii)** este alcătuită din persoane de 15 ani și peste, care nu au un loc de muncă și nu desfășoară o activitate în scopul obținerii unor venituri”

Rezervele de muncă sunt alcătuite din persoane în vârstă de muncă și care temporar nu participă la activitatea economică și socială – elevii și studenții, casnicele, militarii în termen, șomerii.

Pe măsura evoluției societății și a diviziunii muncii, activitatea umană s-a profesionalizat. Societatea modernă a impus, ca activitate recunoscută social, profesia. Aceasta este *ansamblul de cunoștințe teoretice și deprinderi practice dobândite de o persoană prin pregătire, și se exercită prin meserie sau/și specialitatea însușite. Rezultă că profesia este o activitate socială practică în temeiul unei pregătiri și calificări profesionale, concretizată într-un document (diplomă sau certificat)*. Constituirea profesiei a avut loc în cadrul procesului de profesionalizare a muncii. Pentru mult timp s-a perpetuat distincția, transformată în discriminare, între activitățile fizice și cele intelectuale, acestea din urmă fiind considerate ca profesii, deoarece ele se impuneau prin dispunerea de cunoștințe de specialitate. În societatea contemporană profesionalizarea muncii este o direcție dominantă. Aproape toate ocupațiile cer și se exercită pe baza unei calificări, care înseamnă drepturi dar și respectarea obligațiilor ce decurg din statusul și rolurile ocupaționale. S-a ajuns ca pentru orice muncă să se prezinte un certificat de absolvire a unei școli, cum a fost de pildă, la un târg al locurilor de muncă, pentru măturători și gunoieri.

Conținutul profesiei, cerințele practicării ei, beneficiile sunt expuse în profesiogramă. În economia românească peste 95% din activitățile de muncă cer o calificare. Activitățile de manipulare a produselor, încărcare, descărcare, transport manual nu impun o calificare anume. Recensământul populației din România înregistrează date despre profesie, structurate în patru nivele de pregătire:

- muncitori – calificați prin licee de specialitate, școli profesionale, ucenicie, cursuri de calificare la locul de muncă, practică
- maiștri
- absolvenți de școli postliceale
- absolvenți de învățământ superior

Pentru că oamenii ocupă o diversitate de poziții profesionale se cuvine să facem diferența între profesie, ocupație, grup profesional, clase sociale.

Ocupația este tipul de activitate socială desfășurată într-o unitate economică sau socială și care aduce un venit – în bani sau în natură unei persoane - constituindu-se în sursă de existență. Ocupația reprezintă munca efectuată în schimbul unui salariu. Când vorbim de ocupație, vorbim de persoane active care exercită o activitate recunoscută și recompensată social ca utilă pentru sine și pentru societate. Activitățile parazitare – furt, cerșit, speculă, deși aducătoare de venit, nu sunt ocupații, pentru că ele aduc prejudicii societății. Trebuie precizat că și alte activități: cele casnice în folos personal, hobby-urile, de timp liber sau recreativ nu intră în sfera ocupațiilor. Ocupația unei persoane poate fi funcția sau meseria exercitată. Funcția este activitatea unei persoane, derivată din ierarhia funcțională de conducere sau execuție. După cum spune Giddens, cu toții depindem unii de alții pentru a ne câștiga existența, ceea ce înseamnă că orice ocupație răspunde unor necesități sociale.

Meseria este un complex de cunoștințe obținute prin școlarizare și prin practică, în virtutea cărora o persoană poate executa operații de transformare a obiectelor muncii, sau pentru prestarea de servicii.

Profesia este specialitatea (calificarea) obținută prin studii, iar ocupația este specialitatea (calificarea) exercitată efectiv la locul de muncă.

Carieră „succesiune de profesii, îndeletniciri și poziții pe care le are o persoană în decursul perioadei active de viață, inclusiv funcțiile pre-vocaționale (cum sunt cele de elevi și studenți, care se pregătesc pentru viața activă) și post-vocaționale (pensionarii care pot avea rol de suplinitori, colaboratori etc.), Butnaru, apud Jigău Mihai (coord.), p. 39.

„Cariera acoperă și identifică diferite roluri în care individul este implicat (elev, angajat, membru al comunității, părinte etc.), modul în care acționează în familie, școală și societate și suita de etape prin care poate trece în viață (căsătorie, pensionare etc.), toate acestea considerate ca un tot unitar, indivizibil” (în Mihai Jigău (coord.), p. 39).

„Cariera profesională reprezintă evoluția profesională a unui individ pe parcursul întregii sale vieți. În cadrul aceleiași profesii, în cariera unei persoane se pot înscrie specializări, perfecționări sau promovări profesionale”, (Luminița Tăsica în Jigău Mihai (coord.), p. 39). Economic, cariera reprezintă pozițiile profesionale ocupate de o persoană, urmare a calificărilor și deprinderilor însușite.

În aprecierea angajaților sunt două criterii: **hard și soft**. Primul este luat din înregistrările organizaționale (statul de funcții, statul de salarii) fără a fi vreo implicare subiectivă. Criteriile soft sunt evaluări subiective ale performanțelor angajaților. Criteriile hard: producția unui lucrător, cantitatea muncii – timpul de execuție sau numărul de operații executate într-o unitate de timp dată, calitatea muncii – precizia și absența erorilor la produsul realizat, salariul, nivelul postului, stabilitate sau fluctuație, absenteism. Criteriile

soft se referă la judecăți asupra performanțelor angajaților (Cf. Gheorghe Iosif, pp. 79-83).

Grupul profesional este grupul alcătuit din persoane care lucrează împreună în temeiul unei organigrame și a unui program de muncă urmărind îndeplinirea unor sarcini profesionale.

Clasele sociale sunt grupuri economice situate într-o relație ierarhică unele față de altele. Spre deosebire de sclavie, caste, sistemul de proprietate, granițele între clasele sociale sunt mai puțin consistente și permit, în mai mare măsură, trecerea de la un nivel al societății la altul. Față de alte tipuri de grupuri sociale, clasele nu se constituie pe baza unor prevederi legale sau religioase, iar calitatea de membru nu se întemeiază pe o poziție specificată pe cale legală. Limitele între clase sociale nu sunt precis delimitate. Clasa socială de care aparține un individ este dobândită și nu atribuită. Clasele depind de deosebirile economice între grupări de indivizi, generate de inegalitățile în ce privește posesiunea și controlul resurselor materiale.

Distribuirea oamenilor în ocupații și profesii s-a făcut în cadrul diviziunii sociale a muncii, de la diviziunea naturală a muncii spre cea generală pe mari ocupații (agricultură, industrie), pe meserii, și specializată.

1. Diviziunea naturală a muncii se produce pe seama capacităților oamenilor diferențiați în raport cu sexul și vârsta. Cea mai puternică diviziune este pe vârste, pentru că până la o anumită vârstă, copiii nu pot participa la activități de muncă. Diferențierea este mai puternică în ocupațiile de conducere – șeful militar, șaman, vraci, dar fără să fie vorba de o specializare, cei amintiți se integrează și în alte activități ale comunității.
2. Diviziunea muncii în general a determinat apariția specializării pe ocupații. În societățile preagrare diviziunea socială a muncii se realizează pe ocupații, specializările individuale fiind legate doar de unele practici de cult, activități de conducere, și aparțineau unui număr foarte mic de persoane.
3. Diviziunea muncii specializate pe meserii. Aceasta implică o anumită grupare a oamenilor în societate, un tip de relații umane, un mod specific de satisfacere a necesităților omului. În societatea tradițională, munca agricolă solicita individul să aibă înclinații în a produce ceva. Se cereau aptitudini în exercitarea unei meserii, deprinse de-a lungul unei îndelungate perioade de ucenicie. Meșteșugarul stăpânea toate fazele procesului de producție. De pildă, un rotar făcea toate operațiile de construire a unei roți. Meseriile au avut o evoluție în raport cu contextul social: sistemul castelor, sistemul breslelor feudale, cooperarea simplă și manufactura capitalistă. De la activitățile de confecționare a uneltelor s-a trecut la industria meșteșugărească, adică un gen de ocupație specializată pe meserii ce implică activități exclusive într-un domeniu.

Meseria, ca fază în evoluția diviziunii sociale a muncii reprezintă:

- dimensiunea socială de organizare a muncii pe bresle, cu reglementări foarte severe și precise în care meseriașul era proprietarul atelierului și avea ajutoare;
- activitatea manuală complex calificată realizată cu unealta, ceea ce duce la necesitatea ca lucrătorul să fie bine pregătit, să aibă aptitudini și o experiență bogată în domeniu;

- munca de ansamblu, în care se realizează numeroase faze ale unui produs. Lucrătorul are o activitate autonomă, adică el decide ritmul, durata unor operații, modul de utilizare a uneltelor (cf. Hoffman, p. 21).

Aceste caracteristici ale sistemului productiv și de muncă au stat la baza meseriilor în civilizațiile europene. În Orient, meseriile au cunoscut o dezvoltare mai timpurie și mai puternică, paralel cu o diviziune a muncii pe operații, și aceasta datorită elementelor socio-culturale specifice: prevalarea statului asupra economiei, o intensă dezvoltare a tehnicii. În Europa medievală, meseria este exercitată în funcție de organizarea socială dominată de religia creștină.

4. apariția meșteșugurilor generează o diviziune a muncii între sat și oraș, cu o anumită specializare economică și a serviciilor a orașelor. Ocupațiile reprezintă surse și pentru alte

nevoi umane decât cele de subzistență

5. sciziunea societății în clase generează o nouă diviziune a muncii (între creația materială și cea

spirituală) și un nou tip de activități (despărțirea grupului conducător de grupul de execuție).

Încep să se adâncească și deosebirile în ceea ce privește conținutul muncii unor ocupații –

ponderea solicitării aptitudinilor fizice sau a celor intelectuale. Munca intelectuală – producerea specializată a valorilor spirituale -, a creat o specializare pe genuri de activități:

artă, educație, instrucție, îngrijirea sănătății

6. crearea marii industrii – mașinismul, generează un nou tip de diviziune a muncii axată pe

crearea de către fiecare persoană angajată numai a unui set de operații. Altfel spus, la realizarea unui produs participă mai mulți lucrători, fiecare fiind specializat pe o anumită

operație. Mașinismul a fost un progres remarcabil în ce privește rentabilitatea producției, dar

în plan uman el a dus, din cauza exersării numai a anumitor operații de către o persoană, la

sărăcirea muncii, la o specializare foarte îngustă. De aici fenomenul înstrăinării muncii. În

Europa, diviziunea pe operații a muncii a fost generată nemijlocit de organizarea producției pe

sistemul capitalist de organizare a muncii. Tranziția de la munca totală în meserii spre diviziunea profesiilor a trecut prin cooperarea simplă, manufactura și marea industrie (mașinistă).

Cooperarea simplă cere despărțirea muncitorilor de proprietatea asupra uneltelor de producție și organizarea activității lor sub conducerea proprietarului.

Manufactura constituie o tehnologie socială de producție, un mod de organizare, adică diviziune și cooperare socială, fără a se face modificări în sistemul de unelte, deci în tehnologie. Manufactura capitalistă are un țel foarte precis: câștigul cât mai mare din producție. Ea se caracterizează prin: descompunerea procesului de producție în fazele sale distincte, scindarea activității meseriașului în diferitele ei operații parțiale.

Activitatea de producție este realizată de muncitori integrați într-un colectiv. Întreaga activitate se produce prin unealtă: „Așadar, manufactura, prin diviziunea pe operații a muncii, generează apariția profesiilor. Acest proces a fost desăvârșit prin trecerea la marea industrie (mașinistă) de tip capitalist” (O. Hoffman, p. 24).

Industria mașinistă a dus la o abundență de produse, diversificarea lor, și aceasta a fost posibilă prin revoluția industrială. Să vedem care sunt trăsăturile diviziunii muncii în contextul creat de revoluția industrială:

- baza tehnică a muncii devine mașina care subordonează pe om în toate operațiile: ritm, solicitări fizice și mentale, precizia operațiilor. Trecerea de la munca pe bază de unealtă simplă la mașină îl transformă pe lucrător în muncitor parțial, care își valorifică doar parțial capacitățile fizice și intelectuale;
- dependența muncitorului de mașină. Scindarea muncii în operații cât mai simple duce la adâncirea ierarhizării muncii în activități inferioare și superioare, cu un grad redus de complexitate sau foarte complex. Așadar, se distinge munca fizică, desfășurată dincolo de valențele sale intelectuale, de munca intelectuală axată pe supraveghere, control, decizie tehnologică;
- diviziunea muncii profesionale în cadrul industriei mașiniste duce la o mutilare a personalității umane;
- munca în fabrici realizată de mari colective a impus o disciplină severă tehnologică și organizatorică.

Din punctul evoluției economice profesiile au apărut ca poziții sociale ocupate de oameni în procesul diviziunii sociale a muncii. Oamenii nu sunt egali biologic și social. Diviziunea muncii este reflexul societății. Dar, profesiile s-au constituit și ca grupări sociale distincte, cu tradiții, cutume, au generat practici specifice și s-au diferențiat între ele nu numai prin conținutul activității ci și prin locul ocupat în ierarhiile sociale, de aici chestiunea prestigiului.

Diviziunea muncii este diviziunea producției unei societăți în competențe de muncă sau ocupații specializate într-un sistem de interdependență. Cea mai simplă împărțire a muncii este cea între sarcinile bărbaților și cele ale femeilor. Diviziunea muncii înseamnă împărțirea ei în diferite ocupații ce funcționează numai în baza unei specializări. Diviziunea muncii este generată de necesități umane și sociale. De aceea sociologul francez E. Durkheim vorbește despre caracterul natural al acesteia.

Diviziunea muncii este procesul de diferențiere și separare a activităților sociale sau a muncii pe sectoare specializate, în contextul unei coordonări de sarcini și a unor interacțiuni sau relații de schimb de bunuri și servicii. Diviziunea muncii se realizează economic și social. Diviziunea economică a muncii constă în separarea activităților de subzistență socială pe sectoare și a muncii din cadrul acestora pe operații specializate. În plan social, diviziunea muncii se concretizează în diferențierea în categorii recunoscute social și specializate funcțional în forma ocupațiilor și a unităților de producție. Diferențierea ocupațională, ca indicator al diviziunii muncii, este funcție de numărul ocupațiilor și de repartizarea persoanelor dintr-o populație pe aceste categorii. De asemenea, diferențierea ocupațională se asociază cu tehnici și tehnologii care specializează procesul de muncă. Diviziunea muncii sociale o include pe cea economică. Sociologic, *studiul diviziunii muncii înseamnă identificarea factorilor care determină ocuparea pozițiilor ocupaționale de către anumite categorii de persoane, mecanismele mobilității ocupaționale intra sau intergeneraționale, efectele sociale ale identificării*

unei persoane cu o anumită poziție din diviziunea muncii. Diviziunea muncii are o **dimensiune orizontală** – separarea sarcinilor specializate pe domenii -, și **una verticală**, care ființează ca urmare a ierarhiilor agenților procesului productiv, iar în acest fel se separă actul de conducere de actul de execuție. Apar o serie de chestiuni: cine sunt adevărații producători, cei care execută, cei care concep, decid sau controlează sau și unii și alții; cum se stabilesc relațiile dintre conducere și execuție, conducere și patron sau dintre conducători; raporturile dintre conducere și execuție se schimbă urmare a unor factori ce țin de organizarea generală a societății și datorită tendințelor ce apar în raportul dintre munca fizică și cea intelectuală? Se știe că astăzi multe activități fizice cer un sporit grad de competență intelectuală și capacități de operare cu informația, încât se ajunge chiar la estomparea decalajului dintre munca fizică și cea intelectuală. (L. Vlăsceanu, *Diviziunea muncii*, în *Dicționar de sociologie*, pp. 180-181).

O creștere economică stimulează o specializare mai mare „chiar dacă mărimea pieței este neimportantă” (Gary S. Becker, p. 284). Specializarea încurajează progresul economic. Progresul continuu al veniturilor individuale nu ar fi posibil fără o specializare crescută și o diviziune a muncii mai mare care însoțește creșterea economică.

După ce am stabilit, în linii generale care sunt contextele de ființare a profesiilor să analizăm funcțiile lor.

Întâi, menționăm funcțiile generale:

- satisfacerea necesităților umane și sociale
- realizarea solidarității umane
- instrument de realizare a diviziunii muncii

Urmează funcțiile profesiei în raport cu individul:

- sursă de venit
- mijloc de realizare și satisfacție umană
- sursă de prestigiu social
- cadru de socializare prin muncă
- cadru de generare a unor modele de viață
- sursă de generare a unui stil de viață și a unei identități personale
- cale de emancipare umană (vezi Hoffman, p.31).

4. Forța de muncă

Clasic, activitatea productivă este considerată un atribut esențial al ființei umane. Omul apare ca forță de muncă. În legătură cu noțiunea „forță de muncă”. K. Marx a descris forța de muncă, reflectând situația muncii în societatea capitalistă din secolul al XIX-lea: „Sub forță de muncă sau capacitate de muncă înțelegem totalitatea aptitudinilor fizice și intelectuale care există în organismul, în personalitatea vie a omului, și pe care el le pune în funcțiune atunci când produce valori de întrebuințare de un fel oarecare” (K. Marx p. 196). Prin noțiunea forță de muncă se indică totalitatea persoanelor care muncesc.

Evoluția muncii și a relațiilor de muncă a dus la revizuire a conceptului de forță de muncă fie adăugându-se noi termeni: profesie, ocupație, fie inventându-se alți termeni care să-l înlocuiască pe cel de forță de muncă, așa cum este conceptul de resurse umane. Este adevărat, termenul de forță de muncă a avut la origine un conținut predominant economic, care în timp a fost îmbogățit cu semnificații sociale și psihice. În pofida

adoptării de noi noțiuni, conceptul de forță de muncă este unul central în toate studiile despre muncă și ocupații.

În societatea industrială forța de muncă era alcătuită din angajații cu program normal de lucru – de opt ore, timp în care în acțiune toate aptitudinile și cunoștințele lor și realizau sarcinile ce derivau din locul de muncă ocupat. În afara programului de muncă, un lucrător doar întâmplător exercita atribuții de forță de muncă. Condiția sine-qua-non pentru orice lucrător era angajarea permanentă la un loc de muncă. Începând cu anii '80 ai secolului trecut, imaginea despre caracterul permanent al încadrării la un anumit loc de muncă s-a modificat radical. Purtătorul de forță de muncă a căpătat libertatea de a decide în ce privește modalitatea de a munci. În același timp angajatorul are posibilitatea de a organiza activitatea de recrutare a forței de muncă în raport cu interesele sale. În acest sens se discută despre forță de muncă flexibilă, care înseamnă forța de muncă angajată în raport cu aptitudinile, organizarea personalului și strategiile de utilizare a forței de muncă. Un patron angajează personal cu program redus sau pe termen scurt sau angajarea la nevoie, a unor lucrători înalt specializați. În SUA și țările europene se constată o creștere accentuată a angajărilor pe termen fix și în sistem part-time. Acest mod de angajare ridică unele întrebări: cum se poate pretinde loialitate, devotament și productivitate din partea unui personal nesigur de poziția sa. Cum se poate asigura satisfacerea nevoilor de pregătire și perfecționare profesională la forța de muncă flexibilă, care sunt costurile reale ale activității continue de recrutare și de management tranzacțional al personalului periferic, cât timp se consumă cu activitățile de recrutare, instalare și pregătire a personalului angajat pe termen scurt (Adkin Elaine, Jones Gordon, Leighton Patricia, pp. 101-102).

5. Clasificarea profesiilor

Act foarte dificil, clasificarea profesiilor urmărește să evidențieze grupele mari de ocupații dintr-o societate. Există câteva principii de bază prin care profesiile diferă unele de altele. Întâi, stăruim pe domeniul de activitate în care se desfășoară. Deși există sute de profesii, toate se pot încadra în șase mari domenii de activitate

Arte și științe umaniste. Acest domeniu include literele, istoria, limbile moderne, teatrul și cinematografia, design-ul și mass-media. Aproape o treime dintre cei care au urmat astfel de studii se angajează în firme care au mai puțin de 50 de salariați. Capacitățile creative al acestor persoane se manifestă mai bine în firme de dimensiuni mici sau mijlocii. Nu este mai puțin important de semnalat încadrarea lor pe posturi cu atribuții non-vocaționale, iar angajații cu pregătire în domeniu să fie nevoiți să se ocupe de aspecte administrative.

Afaceri și studii administrative. Numărul absolvenților care-și găsesc de lucru în acest domeniu este mai mare decât în altele. Absolvenții își găsesc de lucru în special în firmele cu specific comercial sau în departamentele comerciale în general, indiferent de piața pe care activează. Ca mulți alți absolvenți și ei își încep activitatea în posturi mai mult sau mai puțin administrative, de asistență sau secretariat.

Inginerie și construcții. Ingineria și construcțiile sunt permanent și puternic influențate de starea economiei. În faza de declin a unei economii, cum a fost economia românească după 1989, inginerii sunt printre primii care își pierd locurile de muncă. Să spunem că și în Occident

se observă o scădere a cererii de ingineri. În țara noastră, după cum am arătat, o parte dintre aceștia s-a adaptat mai repede decât alte categorii profesionale, intrând în afaceri, în posturile de conducere din firme private sau de stat, sau au fost printre cei care au reușit să se privatizeze, inclusiv în domenii de activitate unde nu au fost familiarizați prin studiile lor. În țările occidentale se manifestă o cerere foarte specifică și exigentă pentru ingineri în industria aeronautică. În construcții cererea de specialiști e mai mică, în special în țara noastră, deoarece domeniul presupune investiții mari, în condițiile în care multe firme nu au forță de a investi pe termen lung, iar populația nu are putere mare de economisire și cumpărare. Totuși, există oameni care se specializează în domenii înrudite cu construcțiile și care au în mod constant și succes, acesta fiind cazul arhitecților (ei oferind însă nu doar solide cunoștințe teoretice și experiență practică, ci și artă, imaginație și creativitate).

Științe matematice și tehnologia informației. Corect ar fi să spunem că nu există o destinație tipică pentru acești absolvenți, deoarece nivelul aptitudinilor lor profesionale se situează în acord cu nivelul de vârf al industriei, indiferent care ar fi acea industrie, în orice caz, o mare parte din ei intră în domeniul computerelor și lucrează ca specialiști în firme de toate mărimile. Companiile din industria tehnologiei informației sunt adesea de dimensiuni mici și angajează un număr finit de specialiști, fiecare dintre ei fiind înalt calificat. În ultimii ani Internetul a devenit un instrument vital al oricărui domeniu social. Pentru informaticieni durata de viață profesională cu randament maxim este mult prea scurtă în raport cu durata de viață profesională standard în societate. De aceea, ei sunt foarte competitivi pentru a putea beneficia de oferta cea mai bună de pe piață cât mai mult timp posibil (doar atât cât pot asimila și crea noul într-un domeniu în permanență nou). Cei mai mulți se angajează sau își înființează firme imediat după finalizarea studiilor, ba chiar în timpul acestora.

Biologie, chimie, fizică. Absolvenții cu diplome în aceste trei discipline sunt printre cei care au baza necesară pentru a îndeplini atât responsabilități teoretice, cât și practice. Ei ar trebui să se poată angaja destul de ușor, datorită faptului că abilitățile analitice și cele matematice îi fac atractivi pentru angajatori. În realitate însă, multe dintre posturile pe care le ocupă nu presupun folosirea tuturor resurselor de care ei dispun în mod natural sau ca urmare a instruirii.

Științe sociale. Numărul absolvenților de științe sociale care se angajează imediat după absolvire este mai mic decât în cazul celorlalte domenii, iar cei care se angajează au la dispoziție o diversitate de posturi. Absolvenții de științe economice și drept au mai multe șanse în angajare decât ceilalți în orice țară, în timp ce absolvenții de psihologie și sociologie ajung în posturi manageriale în special în țările dezvoltate. În România, psihologii sunt încadrați în departamentele de resurse umane sau în sistemul educațional, iar sociologii se angajează practic în orice sector de activitate, fără ca aceasta să însemne că această profesie se bucură de un prestigiu real în societatea românească.. După cum s-a spus, deși absolvenții de psihologie au șansa de a-și deschide cabinete, în multe țări aceasta fiind o profesie foarte avantajoasă din punct de vedere financiar, în raport cu celelalte științe, în aceste domenii se înregistrează cel mai mare număr de absolvenți care-și continuă studiile prin cursuri postuniversitare.

Unul dintre cele mai evidente criterii este cel care împart profesiile în funcție de principalul obiect de activitate: oameni, informații sau lucruri:

- **Profesii în care se lucrează cu oamenii.** Asemenea profesii sunt exersate de persoane sociabile, dispuse să sprijine pe ceilalți, să manifeste grija față de aceștia, să-i îndrume și să-i convingă. În această categorie intră ocupațiile de profesor, ghid, consilier, medic, consilier juridic sau financiar, vânzător de produse sau servicii, antrenor, asistent medical, terapeut, lucrător social, angajat în serviciul public, agent de turism, lucrător în domeniul relațiilor publice, manager.
- **Profesii în care se lucrează cu informații.** Acestea implică date, fapte, cifre și cantități. Oamenii sunt atrași de regulă de aceste feluri de activități pentru că le place să calculeze, să cerceteze și analizeze matematic datele și să interpreteze diverse tipuri de informații. Aceia care preferă acest gen de muncă trebuie să aibă înclinație spre detaliu, compilare, căutare și deducție logică. Multe posturi de natură administrativă solicită această categorie de abilități personale. Exemple de asemenea ocupații: contabil, economist, lucrător în domeniul bancar, auditor, specialist în marketing, magaziner, analist de sistem, cercetător.
- **Profesii în care se lucrează cu lucruri.** În această categorie intră munca cu obiecte dar și munca în agricultură sau pentru protejarea mediului înconjurător. Trebuie făcută distincția între munca cu caracter practic, aplicativ și munca cu caracter tehnic sau științific. Dimensiunea practică include conceperea, crearea, modelarea, construirea, producerea și menținerea în stare de funcționare a diferite obiecte. Toate aceste activități adesea cer îndemânare și abilități de sesizare a detaliilor. Ocupațiile cu caracter tehnic presupun aplicarea unor principii științifice, mecanice, electrice, electronice sau de altă natură similară. Ele pot solicita, de asemenea, folosirea unor cunoștințe tehnice adesea mai importante decât îndemânarea.

90% din populația activă din lume se încadrează în aproximativ 300 de tipuri de profesii, în timp ce 50% dintre cei care lucrează sunt specializați în cel mult 50. Acestea din urmă includ profesii cum sunt, de exemplu, cele din sistemul educațional (*Ghidul carierei*, p.30). În SUA există mai mult de 20 000 de meserii, cele mai multe extrem de specializate.

Recent s-a adoptat Clasificarea ocupațiilor din România (COR), în scopul alinierii sistemului ocupațional autohton la standardele internaționale elaborate de Uniunea Europeană pentru a se asigura astfel transparența privind informația în domeniul resurselor și utilizării forței de muncă. Pentru prima dată în România s-a elaborat o clasificare a ocupațiilor care cuprinde și elemente de descriere pe fiecare treaptă a acesteia. S-a avut în vedere că profesia este specialitatea (calificarea) obținută prin studii, iar ocupația este specialitatea (calificarea) exercitată la locul de muncă, așa cum rezultă din tabelul nr.1.

Tabel nr. 1 Clasificarea profesiilor

Specificație	Profesie	Ocupație
Profesia corespunde cu ocupația	1. Inginer metalurg 2. Învățător 3. Strungar 4. Conducător auto	1. Inginer metalurg 2. Învățător 3. Strungar 4. Conducător auto
Profesia diferă de	1. Jurist 2. Inginer chimist	1. Senator 2. Referent de specialitate

ocupație	3. Medic 4. Inginer agronom 5. Economist	3. Director 4. Șef fermă agricolă 5. Secretar de stat
----------	--	---

Clasificarea ocupațiilor este concepută pe patru niveluri de clasificare în raport de modul de acțiune a cerințelor și principiilor de grupare:

- nivelul I – grupe majore
- nivelul II – subgrupe majore
- nivelul III – grupe minore
- nivelul IV – grupe de bază

Grupa de bază cuprinde ocupația sau grupul de ocupații cu cel mai detaliat nivel de omogenitate al activității desfășurate. Pentru codificare s-a adoptat sistemul zecimal de clasificare, structurat astfel:

- 10 grupe majore, fiecare grupă împărțită în 9 subgrupe;
- fiecare subgrupă majoră se împarte în 9 grupe minore;
- fiecare grupă minoră se împarte în 9 grupe de bază.

Codul unei ocupații este reprezentat de 6 cifre:

- prima cifră reprezintă grupa majoră;
- a doua cifră reprezintă subgrupa majoră;
- a treia cifră reprezintă grupa minoră;
- a patra cifră reprezintă grupa de bază;
- ultimele două cifre identifică ocupația în cadrul grupei de bază.

Iată un exemplu:

Cod	7	Grupa majoră – meseriași lucrători calificați în meserii artizanal, de reglare și întreținere a mașinilor și instalațiilor					
Cod	7	1	Subgrupa majoră – meseriași și muncitori calificați în industria extractivă și construcții				
Cod	7	1	1	Grupa minoră – mineri și artificieri, tăietori și cioplitori în piatră			
Cod	7	1	1	1	Grupa de bază – mineri și lucrători în carieră		
cod	7	1	1	1	0	1	Ocupatia – miner în subteran

Clasificarea ocupațiilor din România nu este o simplă aliniere la standardele europene, ci ține seama de specificul economiei românești, și de aceea include constituirea unor grupe minore și de bază pe categorii de ocupații nesemnificative. Pentru cunoașterea particularităților COR prezentăm comparativ cu clasificările internaționale:

Tabel nr. 2 Tipuri de clasificare a ocupațiilor

Clasificarea internațională standard a ocupațiilor ISCO 88	Clasificarea internațională standard a ocupațiilor recomandată de UE ISCO 88 (COM)	Clasificarea ocupațiilor din România COR
10 grupe majore;	10 grupe majore;	10 grupe majore;
28 subgrupe majore;	27 subgrupe majore;	27 subgrupe majore;
116 grupe minore;	111 grupe minore;	125 grupe minore;
390 grupe de bază	372 grupe de bază	415 grupe de bază

Prin constituirea unor grupe minore și de bază pentru categorii de ocupații pentru categorii semnificative în societatea românească COR ține seama de specificul economiei românești.

Încadrarea ocupațiilor pe cele 4 nivele ierarhice s-a făcut în funcție de patru criterii
După nivelul de instruire (școala absolvită) s-a făcut următoarea clasificare

Tabel nr. 3 Clasificarea ocupațiilor în grupe majore

GRUPA MAJORĂ	NIVEL DE INSTRUIRE
1. Legiuitori, înalți funcționari și conducători	-
2. Specialiști (cu ocupații intelectuale și științifice)	4
3. Tehnicienii	3
4. Funcționari	2
5. Lucrători, operatori în comerț și asimilați	2
6. Muncitori din agricultură și pescuit	2
7. Muncitori și meseriași	2
8. Operatori pe instalații, mașini și ansambluri de mașini, echipamente și alte produse	2
9. Muncitori necalificați	1
0. Forțele armate	-

Nu se dau explicații privind cele patru nivele de instruire. Dacă luăm ca bază învățământul obligatoriu de 8 ani, bănuim că acesta este nivelul 2, cel liceal și vocațional nivelul 3 iar cel universitar – nivelul 4. Pentru persoanele fără școala generală absolvită s-a adoptat nivelul 1 de studii.

Al doilea criteriu avut în vedere este *nivelul de competență și complexitatea sarcinilor de îndeplinit* (pentru formarea subgrupelor majore, grupelor minore și grupelor de bază din cadrul grupei majore 1). Al treilea criteriu se referă la *gradul de specializare*, utilizat în constituirea subgrupelor majore, grupurilor minore și grupelor de bază ce compun grupele majore 2 și 8. În fine, al patrulea criteriu vizează *procesele tehnologice, materiile prime utilizate sau mașinile și instalațiile cu care se lucrează*, și a fost folosit în alcătuirea subgrupelor majore, grupelor minore și grupurilor de bază ce alcătuiesc grupele majore 3,7 și 8.

Prin urmare, COR a inclus noi grupe minore și grupe de bază, specifice activităților ocupaționale din țara noastră, cum sunt ocupațiile de ingineri (la grupa majoră 2), tehnicieni și maiștri (la grupa majoră 3) din industriile textilă, pielărie,

alimentară, lemnului și materiale oxidice (materialelor de construcție), și agricultori și lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit (la grupa 6 majoră).

Nu se pune nimic în această clasificare ce se întâmplă în situația că aceeași persoană poate practica mai multe ocupații. Este binecunoscut cazul persoanelor cu status ocupațional dublu, cum este cel de muncitor-agricultor, om de afaceri-funcționar de stat etc.

Prezentăm în continuare câteva date dintr-o cercetare asupra pieții muncii din zona București-Ilfov (Cf. Mitulescu Sorin și alții).

Topul celor mai solicitate meserii anul 2002 -2003 București:

	2002	2003
1.	Confeționar îmbrăcăminte	Confeționar îmbrăcăminte
2.	Agent pază și ordine	Agent pază și ordine
3.	Muncitor necalificat	Agent asigurare
4.	Confeționar încălțăminte	Vânzător
5.	Vânzător	Confeționar tricotaje
6.	Șofer	Muncitor necalificat
7.	Sudor	Sudor
8.	Confeționar tricotaje	Lăcătuș
9.	Gardian public	Șofer
10.	Agent comercial	Confeționar încălțăminte
11.	Zidar	Agent comercial
12.	Lăcătuș	Țesător

Similar cererii de forță de muncă de la nivelul municipiului București, în județul Ilfov putem afirma că există o similaritate în structura acesteia, menținându-se aproximativ aceeași ierarhie relativă. Astfel, printre cele mai căutate meserii în județul Ilfov găsim:

	2002	2003
1.	Agent pază și ordine	Confeționar îmbrăcăminte
2.	Confeționar	Agent pază și

	îmbrăcămintă	ordine
3.	Muncitor necalificat	Muncitor necalificat
4.	Șofer	Tâmplar
5.	Tractorist	Tractorist
6.	Confectioner încălțăminte	Mașinist
7.	Lăcătuș	Lăcătuș
8.	Electrician	Șofer
9.	Vânzător	Agent comercial
10.	Sudor	Vânzător
11.	Tâmplar	Controlor calitate
12.	Mașinist	Electrician

Cererea a vizat în mod special primele două - trei meserii, astfel meseria de agent de pază și ordine a reprezentat aproximativ 23,7% din locurile de muncă în anul 2002 și aproximativ 6% din cele solicitate în primul trimestru al anului 2003, iar profesia de confectioner îmbrăcămintă a avut o pondere importantă atât în anul 2002 (18%), cât și la începutul anului 2003 (28,4%). Restul meseriilor, menționate în această ierarhie, au ponderi cuprinse între 3% și 1% din cerere. Similar situației din București restul meseriilor solicitate, care nu apar în acest tabel, au reprezentat o pondere mică, sub 1% .

Comparativ, cererea de forță de muncă pe București și județul Ilfov prezintă foarte multe caracteristici similare. Astfel, în anul 2002 și 2003 avem ca principale meserii vizate:

Anul 2002		
	București	Județul Ilfov
1.	Confectioner îmbrăcămintă	Agent pază și ordine
2.	Agent pază și ordine	Confectioner îmbrăcămintă
3.	Muncitor necalificat	Muncitor necalificat
4.	Confectioner încălțăminte	Șofer
5.	Vânzător	Tractorist

Anul 2003		
	București	Județul Ilfov
1.	Confectioner îmbrăcămintă	Confectioner îmbrăcămintă
2.	Agent pază și ordine	Agent pază și ordine
3.	Agent asigurare	Muncitor necalificat
4.	Vânzător	Tâmplar
5.	Confectioner tricotaje	Tractorist

6.	Șofer	Confeționar încălțăminte	6.	Muncitor necalificat	Mașinist
7.	Sudor	Lăcătuș	7.	Sudor	Lăcătuș
8.	Confeționar tricotaje	Electrician	8.	Lăcătuș	Șofer
9.	Gardian public	Vânzător	9.	Șofer	Agent comercial
10.	Agent comercial	Sudor	10.	Confeționar încălțăminte	Vânzător
11.	Zidar	Tâmplar	11.	Agent comercial	Controlor calitate
12.	Lăcătuș	Mașinist	12.	Țesător	Electrician
13.	Dulgher	Controlor calitate	13.	Tâmplar	Tehnician
14.	Tâmplar	Zidar	24.	Electrician	Secretară

Pot fi remarcate câteva particularități privind cererea de locuri de muncă în județul Ilfov, cum ar fi meseriile sezoniere, și o pondere mai mare a muncitorilor necalificați în această cerere. Această particularitate se datorează în mare măsură și locurilor de muncă în agricultură, astfel în ierarhia cererii de locuri de muncă în județul Ilfov apare meseria de tractorist .

Principalele meserii solicitate de agenții economici, aflate în creștere de solicitări sunt: confeționar îmbrăcăminte, lăcătuș, tâmplar, electrician. Cererea cea mai mare, ca pondere (de la 16,52% la 28,4%), se adresează meseriei de confeționar îmbrăcăminte. În scădere se află meseria de agent pază și ordine (de la 29,31% la 5,99%), urmată de muncitor necalificat, șofer, sudor.

Identificarea structurii ofertei informale de locuri de muncă în anunțurile de angajare apărute în rubricile de mică și mare publicitate din cotidianul „România Liberă” în perioada 04 aprilie 2002 – 27 martie 2003 arată cererea din partea angajatorilor ca noul angajat să aibă experiență chiar și în cazul ocupațiilor noi, legate de tehnologii moderne sau de tendințe economice de avangardă (vezi Anexă).

Strategii de recrutare ale firmelor. Puține firme dispun de o strategie în domeniul resurselor umane. Aproape jumătate dintre cei întrebați au afirmat că nu au nici un fel de plan cu privire la recrutarea și selecția forței de muncă. Alți participanți la anchetă au făcut referire la metode de recrutare cum ar fi anunțul la mica sau marea publicitate, contractul cu o agentie specializată sau la metode de selecție - interviul, analiza CV-ului etc.

Exemple de “strategii”

- Creșterea nivelului de instruire, orientarea către un personal adaptat la program în regim de stres și apt de a avea relații cu publicul.
- Perioada de probă prin care se testează maturitatea gândirii, experiența, autoorganizarea, rezistența la stres.

- Capacitatea de a lucra în condiții de stres, un nivel peste mediu al cunoștințelor legate de comerțul exterior.

Sursele pentru recrutarea personalului. Cea mai importantă sursă de recrutare a personalului, atât pentru firme mari cât și pentru firme mici rămâne recomandarea primită din partea prietenilor, cunoștințelor, specialiștilor în domeniu și partenerilor de afaceri. Această modalitate de recrutare este caracteristică multor agenți economici, indiferent de profilul, mărimea sau forma de proprietate a firmei. După cum spun autorii cercetării amintite, este bine ca tinerii să fie conștienți de acest fapt și să încerce să-l folosească în avantajul lor. De exemplu la plecarea de la o firmă la care au lucrat este foarte important să plece cu o recomandare bună sau cu o trimitere către un alt angajator din domeniu. Ei trebuie să-și construiască un sistem propriu de relații și să fie atenți la impresia pe care o lasă unora sau altora dintre oamenii cu influență și care îi pot recomanda. Trebuie să fie conștienți că se mișcă, trăiesc într-o lume de dimensiuni relativ mici în care mulți angajatori comunică între ei și impresia lăsată poate să conteze și mai târziu. Nu este o strategie foarte eficientă aceea de a se baza numai pe calitățile lor personale. Acestea sunt foarte importante, sunt luate în considerare la momentul selecției, dar canalele prin care ei pot intra în contact cu un potențial angajator sunt adesea condiționate de respectiva recomandare, de relațiile interpersonale ale celor care iau decizii.

Anunțurile la mica publicitate ale firmelor interesate reprezintă de asemenea un canal important de comunicare între angajatori și potențialii angajați. Raportul între proporția de utilizare a micii publicități și a marii publicități este de aproximativ de 8:1 la nivelul lotului de firme investigate de noi. Nu același lucru se poate spune despre anunțurile conținând cereri de serviciu din partea candidaților. Acestea sunt foarte puțin frecventate de angajatori.

Numai aproximativ o cincime dintre firme au declarat că apelează la serviciile Agențiilor de Ocupare a Forței de Muncă și numai una din 8-10 firme utilizează agenții private de recrutare și selecție a personalului.

Târgurile de job-uri se bucură tot mai mult interesul angajatorilor, după ultimele manifestări organizate în anul 2004.

Criterii de angajare Printre criteriile de angajare sunt menționate la loc de frunte cunoștințele profesionale legate de specificul postului. Studiile de specialitate și calitățile personale sunt de asemenea importante. Totuși, experiența este cea care primează. Multi dintre angajatori nu au capacitatea de sesiza potențialul de performanță al tinerilor, unii fiind chiar incomodați de înaltul nivel de pregătire al acestora. De aceea preferă oameni cu experiență, evaluată numai prin intuiția angajatorului sau prin procedeul birocratic al anilor de muncă.

Obstacole privind angajarea forței de munca conform calificărilor obținute. Principala restricție invocată de angajatori pare să fie capacitatea lor financiară limitată. Personalul calificat solicită salarii mai mari decât sunt patronii în stare să ofere. Actualul

nivel al salarizării reprezintă de altfel și principalul motiv de nemulțumire în viziunea patronilor.

O altă restricție, aproape la fel de des invocată este dată de sistemul de formare care în multe cazuri nu furnizează meseriile și specializările de care angajatorii au nevoie:

Bibliografie

- Giddens, Anthony, *Sociologie*, traducere de Radu Săndulescu și Vivia Săndulescu, ALL, București, 2001
- Giarini Orio, Liedtke Patrick M., *Dilema ocupării forței de muncă și viitorul muncii*, Raport către Clubul de la Roma, traducerea și îngrijirea ediției Agnes Ghibuțiu, Editura ALL BECK, București, 2001.
- Hoffman Oscar, *Sociologia muncii*, Editura Hyperion XXI, București, 1996.

Termeni

capitalul uman
capitalul uman generic
capitalul uman specific
clasele sociale
diviziunea muncii
grupul profesional
investiția în capitalul uman
meseria
munca
ocupația
profesia

Întrebări recapitulative

1. Ce este capitalul uman?
2. Care este diferența între profesie, ocupație și meserie?
3. Ce este munca?
4. Prin ce se distinge diviziunea muncii?
5. Cum se clasifică profesiile în funcție de principalul obiect de activitate?
6. Câte grupe profesionale majore cuprind clasificările ocupațiilor?
7. Care este diferența dintre Clasificarea Ocupațiilor din România și clasificările internaționale privind ocupațiile?

Capitolul IV

CLASELE PROFESIONALE

În capitolele anterioare am discutat despre sistemele de producție, structura socială, stratificarea socială, mobilitatea socială și profesie. Studiul acestor teme este insuficient dacă nu stăruim asupra sistemului de clase profesionale. În analiza acestei chestiuni o contribuție, apreciată de specialiștii domeniului, a adus G. Lenski. În viziunea lui, pentru cei mai mulți membri ai societăților industriale, sistemul de clase profesionale este factorul determinant al puterii, privilegiilor și prestigiului. Deși este imposibil să spunem ce proporție din ansamblul veniturilor este distribuită pe baza profesiunii, după cum spune G. Lenski, peste trei sferturi din toate veniturile bănești sunt distribuite astfel. Pentru cei mai mulți oameni care nu aparțin elitei avute, procentul este mult mai mare.

Marea importanță a sistemului de clase profesionale este demonstrată și de faptul că una din recompensele principale distribuite de majoritatea celorlalte sisteme de clase este accesul la profesiile favorizate. Așa stau lucrurile cu sistemul de clase educaționale și, mai puțin, cu sistemele de vârstă, sex, statut politic și chiar avere.

Clasa întreprinzătorilor

Discutăm astăzi foarte mult despre necesitatea constituirii unei clase a întreprinzătorilor în România. Ce arată experiența istorică a capitalismului din alte țări? Într-adevăr, în primele stadii ale industrializării, clasa întreprinzătorilor era o clasă dominantă. Astăzi ea a dispărut sau decade în societățile industriale. Din cauza relației strânse între această clasă și cea avută trebuie să facem o distincție clară între clasa întreprinzătorilor și clasa avută. Clasa întreprinzătorilor cuprinde *persoanele angajate activ în conducerea întreprinderilor pe care le posedă*. Nu toți membrii clasei întreprinzătorilor aparțin și clasei avute, și nici toți cei din clasa avută nu sunt membri ai clasei întreprinzătorilor: mulți întreprinzători mici nu au destul capital ca să poată fi considerați membri ai clasei avute, iar numeroși membri ai clasei avute nu exercită un control activ asupra unor întreprinderi. Mai mult, clasa întreprinzătorilor a scăzut ca putere dar a crescut puterea pe care o are elita managerială. Încă de la mijlocul anilor 1940, Robert Gordon în studiul asupra conducerii și procesului de decizie în firmele americane mari a ajuns la concluzia că dirijarea afacerilor mari poate fi făcută eficient doar de un singur grup de oameni activi ce vor și pot să-și consacre timpul necesar acestora, și nu de un comitet alcătuit din oameni neimplicați în activitatea unei firme. Creșterea puterii elitei manageriale depinde nu doar de puterea ei de a orienta alegerile, ci și de creșterea complexității firmelor mari. Conducerea unei firme mari a devenit o activitate permanentă și cei care nu vor sau nu pot să-și consacre tot timpul, cum se întâmplă cu cei mai mulți directori și proprietari, sunt obligați să o transfere la persoane care fac numai această activitate. Prin urmare, numărul proprietarilor a scăzut, în schimb al managerilor a crescut.

Studiul industriei private din alte țări urmează același model, deși nu atât de pronunțat. În Marea Britanie, controlul celor mai mari firme trece în mâinile managerilor, care ocupă aproape

jumătate din locurile comitetelor de control, pe când acționarii importanți ocupă mai puțin de 20%.

Din cauza creșterii fragmentării acționariatului într-o companie, s-a ajuns la declinul clasei întreprinzătorilor. Este interesant ce s-a întâmplat în întreprinderile deținute și conduse de o familie. Ele nu au rezistat deoarece nu a putut rezolva problema succesiunii, pentru că părinții capabili și energici, întemeietori ai firmelor n-au avut copii capabili să le gestioneze performant. Puține familii produc trei generații de oameni de afaceri capabili să facă față concurenței firmelor conduse de un management modern (Lenski, p. 298). Toate aceste exemple demonstrează afirmarea tot mai puternică a clasei manageriale și diminuarea rolului clasei întreprinzătorilor.

Clasa managerilor

Această clasă s-a impus pe seama claselor oamenilor politici, a întreprinzătorilor, a celor avuți. Explicația acestei evoluții stă în plasarea lor în locul central din structura organizațiilor mari. Ei au acces la informații esențiale pe care le folosesc în relațiile cu celelalte categorii sociale - proprietari, funcționari de partid, demnitari: „Situția apare oriunde se încearcă separarea activității politice de administrație, dat fiind că administratorii stau totdeauna între cei care fac politica și organizații, și sunt, deci, capabili să filtreze selectiv informația în ambele direcții” (Lenski, p. 299).

Clasa managerială s-a impus ca o forță în marile organizații. De altfel, acest trend a fost preconizat într-un fel de Max Weber, care în analiza sa asupra birocrăției caracterizată prin preponderența calificării ca regulă de acces la diferitele funcții, cu excluderea altor criterii cum ar fi relațiile de rudenie, clientela și altele, existența unui sistem de pregătire și de examinare ce permite detectarea și atestarea acestor calificări, separarea funcțiilor de conducere de proprietatea asupra mijloacelor de producție. Cu cât este mai mare și mai complexă o organizație, cu atât sunt mai mari posibilitățile sale în a oferi putere și privilegii.

În sectorul privat al economiei americane câștigurile clasei manageriale sunt mai mari decât cele din sectorul public. În multe companii, managerii au devenit aproape independenți. Comitetul director este mai mult o anexă decât instrumentul acționarilor. Așa a devenit posibil ca managerii să decidă în ce termeni vor fi remunerați. În calea puterii managerilor stau totuși factori precum resursele firmei, reacția puternică a acționarilor la excesele lor și impactul acestora cu prestigiul companiei pe piața de capital.

Un alt beneficiu de care se bucură elita managerială este *securitatea locului de muncă*. Studii în domeniu au arătat că, în general, cadrele de conducere americane au un înalt grad de stabilitate a poziției ocupaționale. Disponibilizările pe scară largă ale conducătorilor sunt rare.

Încă de la începutul anilor 1940, James Burnham, în cartea *The Managerial Revolution*, a prevăzut că clasa managerială avea să devină clasa conducătoare a viitorului în societățile industriale, ceea ce s-a și întâmplat la sfârșitul secolului al XX-lea.

Dovezi suplimentare ale relației strânse dintre elita managerială și cea avută se găsesc în datele despre originea socială a celei dintâi. Mai mult de o treime dintre manageri provin din familii „bogate”, și cam jumătate din tații lor au avut profesii care sugerează că aparțineau

elitei avute. Cine aparține clasei manageriale va putea aparține clasei avute și invers, ambele tendințe fiind comune.

Cele două clase profesionale au același interes în conservarea instituției proprietății private. Elita managerială, cel puțin cei din industria privată, valorizează această instituție la fel ca elita avută. Totuși, asocierea dintre cele două clase este departe de a fi totală. În primul rând, nu toți managerii lucrează în sectorul privat. Mulți lucrează ca funcționari administrativi, conducători de orașe și școli, în sectoare publice și în organizații nonprofit, un exemplu fiind conducătorii cooperativelor scandinave

Chiar în industria privată nu există o identitate între manageri și clasele avute. Când managerii își folosesc puterile funcției pentru a lua controlul unei firme de la acționari, ei atacă principiul proprietății private și conceptul de drepturi de proprietate; când își folosesc controlul asupra comitetului director pentru a-și mări salariile și alte drepturi, ei atacă însăși temelia clasei avute.

Așadar, a avut loc o evoluție a clasei conducătoare în economia capitalistă. În prima fază, cea a **patronatului de proprietate**, conducătorul era patronul, cel care deținea capitalul și proprietatea. Apoi au fost introduse, în actul de conducere, echipele de specialiști cu rol de a pregăti deciziile ce urmau să fie luate de patron. O dată cu amploarea luată de societățile anonime de acțiuni crește rolul echipei de conducere. Societatea de acțiuni este condusă de un acționar principal împreună cu ceilalți acționari, formând adunarea generală a acționarilor. S-a ajuns la **patronatul de funcțiune** – o separare a proprietății și capitalului de conducerea executivă. Aceasta este alcătuită din conducători profesioniști, care dețin puterea și autoritatea, dar nu dispun de proprietate și capital. Aceasta a dus la revoluția managerială: deși nu au nici un drept asupra proprietății, managerii nu mai depind de acționarii proprietari.

Clasa militară

Există o mare diferență între structura socială din România și țările dezvoltate în ce privește clasa militară. C. Wright Mills a descris în *The Power Elite*, societatea americană contemporană ca fiind dominată de trei grupuri strâns legate între ele: cei îmbogățiți pe seama întreprinderilor, conducătorii politici și conducătorii militari.

Armata are puteri mari în lumea modernă, dar nu este sigur că puterea ei în interiorul societăților este substanțial mai mare decât în trecut.

Schimbarea naturii războiului modern determinat modificări în statutul social al militarilor. În războiul modern întreaga populație participă la efortul de război. Chiar în timp de pace, limita între civili și militari nu mai este atât de clară ca înainte. Ofițerii trăiesc și muncesc tot mai mult în afară și astfel sunt supuși influențelor civile. Tocmai de aceea, în țările europene în fruntea ministerelor apărării sunt numite persoane civile. Ultimele decizii luate în privința armatei române sunt o dovadă clară a concepției despre această mare și tradițională organizație ca o organizație de servicii în care funcționează profesioniști în apărare, iar serviciul militar asigurat de tineri treptat va dispărea. În calitate de membru al NATO armata română va fi mai mult prezentă în locuri de conflict decât ca forță de apărare a țării.

Clasa specialiștilor

Din toate schimbările legate de industrializare, nici una nu a fost mai importantă decât revoluția științifică. De la începutul Revoluției Industriale acum două secole și mai bine, fondul cunoștințelor utile ale omenirii s-a înmulțit de câteva ori. Lor li se datorează creșterea numărului și importanței clasei specialiștilor. Același lucru a făcut, după cum am afirmat deja, ca educația să devină o resursă mult mai valoroasă și a făcut ca instituțiile educative să fie mult mai importante în distribuția puterii și a privilegiilor decât înainte. În fine, s-a redus masiv nevoia de mână de lucru necalificată și semicalificată și astfel se amenință locul de muncă a milioane de oameni. Din cauza importanței lor, fiecare din aceste procese merită o atenție aparte.

Cum spune Lenski, una dintre cele mai grele probleme privind clasa specialiștilor este definirea ei. Cum au observat de mult cercetătorii domeniului profesiilor, este mult mai ușor de vorbit de ele decât de a le da o definiție. Există, totuși, câteva criterii clare: *termenul se referă totdeauna la o profesie care necesită stăpânirea unui corpus complex de cunoștințe specializate și abilități conexe, majoritar intelectuale*. În plus, ele nu pot fi dobândite repede nici măcar de persoane dotate: absolvirea unei universități este, de obicei, indispensabilă pentru admiterea în toate aceste profesii. Deși au adesea o *influență* considerabilă asupra altora, ele nu au *autoritate* oficială, ceea ce le diferențiază foarte mult de membrii clasei managerilor.

La origine, clasa specialiștilor provine din clasa preoților, și unele elemente ale clasei slujitorilor din societățile agrare, de exemplu medicii, matematicienii, astrologii, profesorii etc. În afara preoților, ceilalți au avut o pondere mică și cu influență neglijabilă, „cunoștințele” lor fiind adesea nesigure. Unii au intrat în grațiile unui conducător puternic sau membru al clasei conducătoare, și astfel au dobândit faimă și avere, dar majoritatea erau lipsiți de mijloace solide de subzistență.

Pe măsură ce *fiabilitatea* cunoștințelor tehnice a crescut, a crescut și cererea de persoane care le stăpâneau. Pe măsură ce *volumul* brut al cunoștințelor sporea, era necesar un număr tot mai mare și mai divers de specialiști. Impunerea loc ca o clasă profesională distinctă a fost posibilă numai când numărul persoanelor în stare să plătească servicii specializate a fost suficient în a susține asemenea activități. Dată fiind cooperarea celor trei factori - fiabilitatea cunoștințelor, creșterea volumului de cunoștințe, ridicarea nivelului de trai - , cererea de specialiști a crescut foarte mult.

Astăzi delimitarea specialiștilor este greu de făcut. După 1989 mulți specialiști au devenit întreprinzători sau patroni de firmă. Dezindustrializarea României are efecte profunde asupra unei alte categorii profesionale: inginerii. În perioada de dinainte de anul 1989 s-a acordat o atenție specială pregătirii cadrelor tehnice, acestea deținând ponderea cea mai ridicată în ansamblul învățământului universitar. În anul 1988, 51,8% din totalul forței de muncă cu pregătire superioară erau cadre tehnice, pondere care depășea chiar și nevoile industriei de atunci (C. Ionete, p. 65), iar în învățământul superior peste 65% studenți erau în învățământul tehnic și agronomic. Elita intelectuală a țării era alcătuită preponderent din ingineri, ceea ce, evident, își punea amprenta asupra comportamentelor ei în societate. Din cauza ofertei mari de locuri la facultățile tehnice, tineri cu alte înclinații și cu alte aspirații profesionale au fost nevoiți să urmeze cursurile acestor facultăți numai pentru a avea o diplomă universitară. Așadar, în anul 1989, România avea un puternic corp ingineresc, bine pregătit profesional, iar o parte avea performanțe remarcabile în dezvoltarea industriei, în organizarea și conducerea proceselor de

producție. După anul 1989, prăbușirea sistemului industrial a afectat în aceeași măsură pe muncitori și ingineri. Mai întâi, trebuie subliniată diminuarea drastică a sectorului de cercetare-proiectare. Spre deosebire de muncitori, inginerii au dovedit o mobilitate profesională și socială deosebit de dinamică și, în acest fel, au ocupat poziții profesionale sau sociale în toate sectoarele societății. Deși prestigiul lor ca grup profesional a scăzut, aceasta nu a influențat situația reală a acestei categorii profesionale. De altfel, pentru unii dintre ei, schimbările postdecembriste au fost benefice deoarece statutul de inginer l-au dobândit împotriva opțiunilor și aspirațiilor lor reale înainte de anul 1989. Adaptarea lor la condițiile din această perioadă a relevat o disponibilitate mai mare a inginerilor decât a altor categorii de intelectuali pentru ocupații solicitate de economia de piață. Neîndoiește, experiența în producție, în conducerea colectivelor de muncă, în administrarea unor întreprinderi i-a ajutat mult în exersarea altor ocupații decât cele strict ingineresti.

Se poate lipsi societatea românească de ingineri? Depășirea actualului stadiu, cel al declinului economic, depinde de o strategie economică a cărei aplicare nu o pot face decât specialiștii. De aceea, inginerii rămân o categorie importantă a societății românești. Universitățile politehnice caută să modifice programele de învățământ în concordanță cu cerințele pieței, ceea ce a făcut ca în ultimii ani să crească interesul tinerilor pentru studiile ingineresti.

După 1989 a crescut interesul pentru specialitățile din domeniile juridic, financiar-contabil, management, psihologie și sociologie. Mai trebuie reținută afluența tot mai mică a tinerilor către facultățile de medicină.

În America însă, în populația activă, în 1960, aproape 10% din toți lucrătorii erau considerați ca lucrători specialiști, tehnicieni și asimilați, fără ca această cifră să reprezinte cumva maximum. În alte țări industriale, procentajul este mai redus, dar tendința este aceeași.

Creșterea numerică a clasei specialiștilor a fost însoțită de creșteri corespunzătoare ale influenței și venitului. Lenski afirmă că într-o mare măsură, veniturile ridicate de care se bucură clasa specialiștilor reflectă acțiunea legii cererii și ofertei. În comparație cu societățile agrare, există o cerere mai mare de mână de lucru intelectuală în societățile industriale. Standardele de performanță sunt mai înalte fiindcă fondul de cunoștințe sigure este mult mai mare decât în trecut. Se afirmă că dacă specializarea necesită aptitudini peste medie și dacă oferta de inteligență este distribuită în termenii unei curbe obișnuite de distribuție, atunci orice ridicare a standardelor ar reduce rapid oferta de persoane calificate, fapt parțial anulat de optimizarea activităților din învățământ, dar creșterea ofertei de specialiști calificați nu a ajuns din urmă cererea tot mai mare din diverse domenii. Prin urmare, cei care doresc serviciile celor mai bune specializări au trebuit să ofere mai mult pentru a le obține. Tezele lui Lenski sunt amendate de însăși evoluția societății postindustriale, unde prioritatea o are cunoașterea față de prioritatea muncii în societatea industrială. Cunoașterea devine principalul mijloc de producție în societatea postindustrială, ceea ce a dus la preponderența clasei profesionale și tehnice în structura populației active.

Pe lângă aptitudini, specialiștii trebuie să aibă o experiență, ceea ce înseamnă timp și bani. Prin urmare, trecerea de la o specialitate la alta este redusă, iar lipsurile dintr-un domeniu nu pot fi completate cu persoane din alt sector, unde există o supraofertă. Rigiditățile „naturale” ale ofertei sunt adesea augmentate de rigidități „artificiale”. Majoritatea specialităților sunt organizate într-un fel sau altul, iar cele mai multe își folosesc organizarea pentru a controla afluxul de noi veniți. În principiu, aceasta se face cu scopul

de a controla calitatea persoanelor din domeniu; practic, se creează o lipsă de mână de lucru care n-ar exista altfel. Același lucru se poate întâmpla și neintenționat, doar fiindcă cei care conduc specializarea au pus ștacheta mai sus decât este necesar. În unele cazuri, specializările au făcut eforturi deliberate pentru a crește prețul serviciilor lor, mai ales în profesiile liberale, dar organizate, care servesc unei clientele risipite și neorganizate, ca în cazul medicilor americani.

Există și anumite rigidități din partea cererii, care restrâng acțiunea sistemului de piață. Uneori, apare o situație de monopson și oligopson, iar specialiștii unui domeniu descoperă că au un singur cumpărător, sau doar câțiva, pentru serviciile lor. Prima situație, cea de monopson era întâlnită în Uniunea Sovietică și în alte state totalitare. Situația de oligopson este de găsit în SUA în cazul profesorilor și al asistentelor, care descoperă că într-o **comunitate** dată există doar câțiva cumpărători potențiali pentru **serviciile lor**. Monopson, oligopson = situație când pe o piață există un singur cumpărător sau foarte puțini, de exemplu în domeniul rachetelor cosmice.

Nici o analiză a clasei specialiștilor nu ar putea fi completă fără referință la numeroasele legături dintre aceasta și clasa avută, cea a managerilor și clasa politică. Studiile interacțiunilor sociale arată că cei mai mulți membri din clasa specialiștilor trăiesc în aceleași cartiere, aparțin acelorași cercuri, merg la aceleași biserici, se asociază sau încuscresc cu membri ai celorlalte clase puternice și privilegiate. Multe persoane sunt simultan membri ai clasei specialiștilor și ai celei avute, dat fiind că veniturile mari ale atâtor specialiști le permit să acumuleze averi considerabile. Natura muncii lor le facilitează intrarea în clasa politică. Un studiu al Senatului Statelor Unite a arătat că 64% dintre membrii săi erau specialiști, mai ales avocați. În Parlamentul britanic, raportul a fost între 52% și 54% în perioada postbelică, o creștere față de media interbelică de 45%. O situație similară există în Franța și în celelalte state democratice, deși disproporțiile nu sunt totdeauna atât de mari. Pe scurt, deși profesioniștii alcătuiesc o entitate distinctă cu interese proprii, ea este totuși legată de clasele dominante și le aduce un sprijin însemnat - la care ne vom întoarce ulterior, în studiile despre conflict. În România, parlamentul este dominat de ingineri, juriști, mai ales avocați, și cadre didactice.

Funcționarii

Pe plan istoric, cea mai favorizată dintre clasele inferioare a fost funcționăria. Deși originile ei se găsesc în societățile agrare, creșterea ei numerică s-a produs doar în secolul XX, ca rezultat secundar al raționalizării și birocratizării industriei moderne, precum și al creșterii instituțiilor.

În Marea Britanie, funcționarii constituiau mai puțin de un procent din populația activă în 1851; un secol mai târziu, formau 10,5%. În Statele Unite, procentul a crescut de la 0,6 în 1870 la 15,2 în 1962. În al doilea rând, la început aproape toți funcționarii erau bărbați. În Anglia, 99,9 % erau bărbați în **1851**; în **1951**, numărul lor se redusese la 40,4 % și probabil a scăzut și mai mult de atunci. Lucrurile s-au petrecut la fel în America și în alte țări industriale avansate (apud Lenski).

În trecut statutul funcționarilor era clar intermediar între cel al claselor privilegiate și masele de muncitori manuali. Treapta lor pe ierarhia profesiilor era aproximativ

analoagă celei a micii burghezii pe ierarhia averii. Spre deosebire de masele de muncitori, condițiile lor de muncă erau destul de bune: erau scutiți de accidente, zgomot, mirosuri, murdărie. Concediile erau mai frecvente, orele de lucru mai puține. Munca lor îi puneau în contact personal cu membrii claselor privilegiate și reprezenta un mod de viață decent și respectabil. Venitul lor era mai mare și poziția mai sigură decât cea a maselor de muncitori. Cu timpul diferența dintre funcționari și muncitori s-a diminuat și în ce privește orele de muncă, siguranța postului, concediile și pensiile.

Un factor care a contribuit la declinul funcționarilor a fost dezvoltarea instituțiilor. Nu cu mult timp în urmă, cele mai multe birouri erau atât de mici, încât funcționarii puteau avea o relație personală cu patronul lor. În firmele moderne sau în birourile guvernamentale cu mii de angajați, funcționarii au devenit un simplu număr în organigramă și o povară pentru cifra de afaceri. Așa se explică sacrificarea lor la orice disponibilizare operată într-o organizație.

Introducerea noilor tehnologii prin care s-a realizat munca multor funcționari a avut ca efect renunțarea la activitatea lor.

Evoluțiile sociale și economice au făcut ca unii sociologi să tragă concluzia că se șterge diferența istorică între munca manuală și cea nemanuală. În loc să se considere sistemul de clase profesionale ca divizat în două unități fundamentale, spun ei, trebuie să gândim acum în termenii unei diviziuni ternare, organizată în jurul unei „mase medii” de „funcționari, vânzători, tehnicieni, șefi de echipă, mici proprietari, specialiști semimarginali sau potențiali, manageri și oficialități cu puțini subordonați, muncitori cu venituri mari”.

Lenski apreciază că fără a nega creșterea convergenței veniturilor, și poate și a stilului de viață, trebuie observat că rămâne o diferență fundamentală, suficientă pentru a pune sub semnul întrebării propunerea de a ignora distincția manual-nemanual: *membrii clasei* funcționarilor au posibilități mult mai mari de ascensiune în clasele managerială, a întreprinzătorilor și a specialiștilor. Fiii de funcționari se bucură de avantaje și mai mari față de fiii de meseriași. Astfel, nu trebuie ignorată diferența dintre profesiile manuale și cele nemanuale, ceea ce rămâne o trăsătură a sistemelor de distribuție în statele industriale moderne. Anthony Giddens crede că în 1990, peste trei sferturi din populația angajată, efectua munci manuale de tipul gulere albastre. Aproximativ 28% dintre ei erau muncitori calificați, 35% semicalificați și 10% necalificați.

Clasa comercianților

O dată cu creșterea în dimensiuni a instituțiilor economice, multe funcții care fuseseră contopite înainte au fost separate și au devenit baza unor roluri mai specializate. Funcția de comerciant este un bun exemplu. În micile ateliere caracteristice societăților agrare, meseriașul și zilierii și ucenicii lui făceau totul de la cumpărarea materiei prime la vânzarea produsului finit. În afara unor case mai mari de negoț, nimeni nu se specializase doar în vânzare.

În societățile industriale, situația s-a inversat. Creșterea mărimii firmelor și specializarea intervenită au dat naștere unei creșteri considerabile în numărul de persoane care își câștigă traiul din vânzări. Deși femeile sunt bine reprezentate în acest domeniu, ele nu au atins ponderea deținută în clasa funcționarilor.

Clasa muncitoare

În societățile agrare tradiționale, majoritatea populației era concentrată în clasa țărănească. Deși un rest din țăranime supraviețuiește în statele industriale, locul său de cea mai mare clasă profesională a fost luat de clasa muncitoare provenită din vechea clasă a meseriașilor. De fapt, membrii acestei noi clase nu sunt descendenți ai vechilor meseriași, ci urmași ai țăranilor, strămutați din cauza fertilității excesive și mecanizării agriculturii.

Deși clasa muncitoare este clasa profesională cea mai numeroasă, ea n-a fost proporțional niciodată la fel de numeroasă ca țăranimea. Cu excepția Marii Britanii, clasa muncitoare n-a constituit niciodată mai mult de 60% din mâna de lucru masculină. Dimensiunea relativă a clasei muncitoare a fost variabilă, situându-se, aparent, într-o relație directă cu gradul de industrializare. În stadiile timpurii ale industrializării, proporția de muncitori crește constant pe măsură ce scade proporția de țărani. Ulterior, când populația țărănească a fost redusă la o minoritate și migrația din zonele rurale s-a redus la mai nimic, se ajunge la un punct de unde și clasa muncitorească începe să scadă, cel puțin în termeni relativi, spune Lenski.

Clasa muncitoare cuprinde persoane de condiții diferite. La o extremă, se găsesc câteva persoane care câștigă salarii mai mari ca media din clasa managerilor și a specialiștilor; la cealaltă extremă, se află unii care nu pot câștiga destul ca să se întrețină și depind de ajutorul social. În pofida acestor diferențe, există, ca și în cazul țăranimii, un atribut care ne permite să îi privim pe toți ca membri ai unei singure clase în sistemul profesional: - resursa de care depind toți este o meserie ce implică doar câteva priceperi manuale, care pot fi îndeplinite de oricare alți membri ai societății după o instruire redusă.

Prin urmare, membrii clasei muncitoare negociază de pe o poziție defavorabilă față de celelalte clase pe care le-am examinat, mai ales atunci când au urmărit să concureze individual în condiții de piață, din cauza supraofertei de mână de lucru. Dat fiind că numărul de persoane care doresc aceste locuri depășește, de obicei, numărul de locuri disponibile (cel puțin în trecut), cumpărătorii de forță de muncă îi pot angaja la nivelul de subzistență - cel puțin atâta timp cât domină condiții de piață reale.

De la începutul Revoluției Industriale au apărut multe mașini noi, ce pot îndeplini sarcini complicate, pe care oamenii le învățau înainte doar după luni și ani. Mai mult, ele le fac mai repede și mai eficient. Deși este dificil de identificat dimensiunea acestei tendințe, constrângerile din piața muncii datorate numai nivelului de calificare și aptitudini scad, și un procent tot mai mare din muncile manuale solicită o perioadă de calificare mereu mai scurtă. Dacă în trecut factorul de calificare proteja într-o măsură anume muncitorii, influența sa scade și nu mai are nici un rol în menținerea pe post a unui muncitor.

Un alt factor care a modificat situația este *organizarea sindicatelor*. Deși mișcarea sindicală datează din secolul XVIII, succesele ei datează de la începutul secolului XX. Acționând colectiv în negocierile cu patronii legate de salarii, de condițiile și orele de muncă, muncitorii au reușit să câștige un anume control asupra ofertei de muncă. Atunci când erau bine organizați, ei au putut să creeze o situație unde munca nu mai era disponibilă sub un anume preț, în care scop au trebuit să lupte cu spărgătorii de grevă, pe care patronii îi angajau dintre șomeri. La început o făceau prin acțiunea directă, adesea violentă, a sindicatului însuși, apoi prin acțiune politică.

Există, desigur, limite de care nu pot trece nici sindicatele. Ele nu pot ridica prețul muncii atât de mult încât patronul sau ramura industrială să-și piardă competitivitatea.

Într-o anumite măsură, este exact ce a făcut organizația sindicală din Anglia *United Mine Workers* din domeniul minier. Prin acțiunile ei după al doilea război mondial de creștere a prețului muncii în industria minieră, s-a grăbit substituirea cărbunelui cu petrolul. Posibilitățile de a substitui materialele vechi cu altele noi sunt tot mai multe. Cazul industriei carbonifere ilustrează încă un exemplu al negocierii colective și activității sindicale. Pe măsură ce cresc salariile într-o industrie, patronii sunt încurajați să înlocuiască oamenii cu mașini, reducând astfel numărul de muncitori care beneficiază de pe urma acțiunii sindicatului.

Poate efectul cel mai important al activității sindicale a fost de a crea un clivaj important în clasa muncitoare, separându-i pe cei sindicalizați de cei nesindicalizați. Pentru primii, sindicalizarea este o resursă valoroasă care le ridică salariile peste nivelul de subzistență, le îmbunătățește condițiile de muncă și le oferă o anumită siguranță a locului de muncă. Pentru ceilalți, sindicalizarea nu are decât valoare indirectă.

Un al treilea factor care, pe termen lung, s-a dovedit mai important decât calificarea sau sindicalizarea a fost *organizarea politică*.

Muncitorii sunt organizați astăzi în partide socialiste, laburiste sau comuniste, care participă la guvernare sau o influențează substanțial. În America nu există partide de clasă de acest tip, dar Partidul Democrat colaborează cu sindicatele și muncitorii. În Canada, lipsește chiar acest lucru: voturile muncitorilor se divid la partide ca voturile celorlalte clase. În țările comuniste, partidele comuniste conduceau în numele clasei muncitoare, fără să mai fie partide muncitorești, precum cele laburiste, socialiste, comuniste din țările democratice.

Altfel spus, eforturile partidelor muncitorești urmăresc ca distribuirea bunurilor și serviciilor să fie determinată politic, nu economic.

Situația clasei muncitorești a fost ameliorată de majoritatea celorlalți factori care au contribuit la declinul inegalității politice și economice. Muncitorimea a profitat de ascensiunea și răspândirea noilor ideologii democratice și egalitariste, de creșterea productivității și de scăderea natalității. Toate acestea au crescut venitul muncitorilor peste nivelul de subzistență.

Progresele politice și economice s-au combinat cu alte evoluții, ducând la altă schimbare semnificativă a situației muncitorilor. În primele etape ale industrializării, exista o mare diferență culturală între lucrătorii manuali și clasele mijlocii, care se reduce acum considerabil. În parte, această schimbare provine din îmbunătățirea situației economice a muncitorilor și a producției în masă de bunuri de consum, care permite celor cu venituri limitate să cumpere bunuri ce nu mai sunt atât de diferite de echivalentele lor scumpe, așa cum fuseseră acum un secol. În plus, progresul politic al muncitorimii a redus mult antagonismul față de instituțiile politice, apropiind gândirea muncitorilor de cea a clasei mijlocii. Mai mult, învățământul general și gratuit, mass-media au stimulat o tendință spre convergența culturală a claselor. Efectul net al transformărilor menționate a fost adoptarea multor elemente ale culturii clasei mijlocii de către clasa muncitoare și o anumită reducere a ostilității tradiționale a muncitorilor față de ordinea socială.

Țăranii

Pe măsură ce clasa muncitoare a crescut, ponderea clasei țărănești a scăzut constant.

La fel de importantă ca declinul numeric este transformarea caracterului vieții rurale. Modelele asociate economiei urbane intră tot mai mult și transformă zonele rurale. Agricultură de subzistență dispare și devine tot mai mult o trăsătură a trecutului în Occident, dar nu în România, unde ea este dominantă în mediul rural. Țăranii români produc aproape exclusiv pentru consum, față de fermierii occidentali care cultivă mai mult pentru piață. Societatea contemporană cunoaște situația paradoxală ca mulți dintre țăranii care vând un produs ca materie primă să-l cumpere prelucrat (de exemplu crescătorii de vite, care cumpără tot mai mult lapte și alte produse lactate pentru consum).

Agricultura își pierde tot mai mult caracterul distinctiv și seamănă tot mai bine altor forme de activitate industrială.

Șomerii și munca forțată

În partea inferioară a ierarhiei profesionale, se află clasa șomerilor și aceea a celor care efectuează muncă forțată, prima mai frecventă în țările democratice, a doua în statele totalitare. Ambele clase apar din neputința sau refuzul conducătorilor societății de a realiza echilibrul dintre ofertă și cerere pe piața muncii.

Cele mai mari rate ale șomajului au fost înregistrate în țările cele mai neindustrializate, Grecia, Italia, Portugalia și Spania, ceea ce sugerează că șomajul tinde să scadă o dată cu creșterea industrializării. Ar fi greșit, totuși, să presupunem că acesta este singurul factor sau că nivelul șomajului scade automat cu progresul industrializării. Un studiu istoric în orice țară arată că creșterea industrializării poate fi însoțită de creșterea șomajului. În SUA, de pildă, rata șomajului a crescut de la 2,8% în 1953 la 7,9% în 1961, în pofida progreselor vizibile din industrializare, ceea ce arată că rata șomajului depinde și de evoluția unor evenimente precum războiul, ciclul afacerilor și inovațiile tehnologice (automatizarea, în acest caz). Fiecare afectează cererea de lucru și deci și rata șomajului.

Deși orice previziuni din domeniu sunt riscante, probabilitatea unui șomaj masiv precum cel din anii 1930 pare redusă. Clasa muncitoare, grupul cel mai amenințat de creșterea șomajului, are acum instrumentele politice și experiența necesară pentru a se apăra, mai ales în țările în care domină modelul suedez sau chiar britanic. Este mai puțin sigur în statele care au ales modelul american, deși conducătorii politici din asemenea state par sensibili chiar la creșteri mici ale șomajului. Având în vedere productivitatea mare și bogăția societăților avansate, clasele privilegiate vor face aproape sigur concesii pentru a-și proteja avantajele.

Mai există un factor care sugerează că numărul șomerilor nu va crește mult. Este greu de crezut că șomerii sau cei amenințați de șomaj vor continua să aibă familii mari ca în trecut, cu metodele de contracepție moderne, simple și fiabile de azi, eventual numai dacă sunt încurajați de sisteme de asistență socială greșite. Din analizele sale, Lenski crede, pe baza evoluției economiilor din spațiul occidental că, deși pot exista fluctuații și poate chiar creșteri permanente modeste, nu va exista, probabil, nici o creștere substanțială a șomajului.

Dacă șomajul este cel mai de jos statut din sistemul de clase profesionale în țările democratice, *munca forțată* este echivalentul acesteia în cele totalitare. O clasă de oameni care muncesc forțat nu este o trăsătură inevitabilă a statelor totalitare, cum a arătat-o epoca poststalinistă sovietică. Pe de altă parte, faptul că și regimul nazist, și cele comuniste au folosit-o, sugerează că ea nu este accidentală sau episodică în asemenea state.

În România conform datelor recensământului din 2002, populația curent activă este de 8.851.831 deci ceva mai mult de 40% din totalul populației, din care 6.129.791 salariați, 154.770 patroni sau întreprinzători, 900.878 lucrători pe cont propriu, 12.982, membri ai societăților agricole, 1.190. 228 lucrători familiali în gospodărie proprie, 384.541 șomeri în căutare de lucru. Interesant, numărul cel mai mare de populație curent activă este în nord-estul țării – 1.576.891, iar cel mai mic în Banat - 800.210, dar și populația din această zonă este mai mică. În ultimii ani a scăzut populația ocupată în silvicultură, industrie, construcții, turism, tranzacții imobiliare și transporturi. O parte din această populație a migrat spre agricultură, comerț, sectorul financiar-bancar și asigurări, (vezi Anuarul statistic 2002) și asistăm la un „proces concomitent de dezindustrializare și reagrarizare a economiei”. Profesiile din agricultură dețin 40% din piața de forță de muncă, comparativ cu 5% în UE, iar ocupațiile în sectorul servicii dețin 32,1% față de 68,8% în UE. Trebuie spus că România conservă încă, din motive sociale, dar și cu speranța unei revigorări viitoare, multe industrii neproductive. Numărul șomerilor din industriile slab concurențiale va crește. Liberalizarea pieței forței de muncă din 2007 necesită o specializare a medicilor, avocaților și arhitecților conform cu cerințele europene. Dentiștii, veterinarii, asistenții medicali și moașele, profesorii sunt profesii ce vor fi reglementate în conformitate cu prevederile legislației comunitare printr-un proiect de lege. („Cotidianul”, 4 noiembrie 2003, p. 3).

Bibliografie

Hoffman Oscar, *Sociologia muncii*, Editura Hyperion XXI, București, 1996.

Lenski Gerhard E., *Putere și privilegii. O teorie a stratificării sociale*, traducere Dan Ungureanu, Editura Amarcord, Timișoara 2002.

Termeni

clasa comercianților
clasa întreprinzătorilor
clasa managerilor
clasa militară
clasa muncitoare
clasa specialiștilor
funcționarii
munca forțată
sistemul de clase profesionale
șomerii
țărani

Întrebări recapitulative

1. Cum definiți clasa întreprinzătorilor?
2. Care este diferența dintre întreprinzători și manageri?
3. Prin ce se distinge clasa specialiștilor?
4. De ce scade numărul funcționarilor?

5. Ce factori au influențat evoluția clasei muncitoare?
6. Din ce este alcătuit sistemul de clase profesionale?
7. Care este structura profesională în România?
8. Cum se poate opri procesul de dezindustrializare și reagrarizare a economiei românești ?

Capitolul V

Structurarea forței de muncă

1. Vârsta

Un indicator relevant în analiza muncii este exprimat de vârstă. Societatea actuală, cu deosebire cea din zona țărilor puternic industrializate, are de răspuns la o provocare, anume creșterea speranței de viață. În perioada preindustrială, speranța de viață la naștere era între 20 și 40 de ani. În epoca industrială, în jurul anului 1900 această speranță a ajuns la 47 de ani, iar în 1950 la 67 de ani. În prezent se estimează a fi de 77 ani (Orio Giarini, Patrick M. Liedtke, p.99).

Dacă în societatea industrială între 80%-90% din totalul populației în vârstă de 25-55 de ani asigură forța de muncă, în societatea postindustrială se constată două tendințe: 1. intrarea tinerilor pe piața muncii se face mult mai târziu decât altădată din cauza creșterii perioadei de educație și formare. 2. pensionarea mai devreme a unor persoane vârstnice. Trebuie reținut că această de a doua tendință este frânată de măsuri guvernamentale prin ridicarea vârstei de pensionare. Amendamentele operate în Sistemul de Asigurări sociale din SUA au constituit prima inițiativă din lume în vederea pensionării la o vârstă mai înaintată – de la 62 la 66 de ani (Orio Giarini, Patrick M. Liedtke, p. 100). Franța, Germania, Italia, Japonia, Suedia și Marea Britanie au trecut la pensionarea la o vârstă mai înaintată. S-a adoptat soluția pensionării flexibile, care dă șansa lucrătorilor în vârstă să se pensioneze gradual și, în același timp, să rămână activi.

Vârsta este un indicator și pentru adoptarea limitei de la care o persoană are dreptul de a munci. În anumite condiții, s-a stabilit că un lucrător minor este persoana sub 18 ani, care lucrează. Directiva Uniunii Europene din anul 1993 referitoare la angajarea lucrătorilor minori (sub vârstă de 19 ani), parte integrantă a Reglementărilor cu privire la sănătate și siguranță din 1996, impune acordarea unei atenții speciale problemelor de sănătate și siguranță în cazul lucrătorilor minori. Acestora li se interzice lucrul pe timp de noapte și efectuarea de ore suplimentare (Adkin Elaine, Jones Gordon, Leighton Patricia,, p. 131).

În România în 2001 rata de activitate a populației masculine de 74,6% a fost cu două procente mai scăzută decât în 1994 și mult mai scăzută decât media UE de 78,1%. Rata de activitate a populației feminine a scăzut de la 63,1% la 62,4% în aceeași perioadă rămânând totuși peste media UE în 2001 (60,2%)¹. Cea mai afectată a fost în special grupa *de vârstă tânără*, a cărei rată de activitate a scăzut de la aproximativ 49% la 41% între 1994 și 2001. Declinul ratei de activitate este însemnat și pentru grupa de vârstă între 45 și 54 ani. În schimb o rată ridicată de activitate se întâlnește la populația cuprinsă în grupa de vârstă 65 de ani și peste. de la 31% la 37,5% între 1994 și 2001, situație determinată de ponderea populației vârstnice care lucrează în agricultură (Mitulescu Sorin și alții, p. 2).

Profilurile absolvenților care ies de pe băncile universităților sau colegiilor s-au schimbat fundamental în decursul anilor. Tipul de absolvent din secolul trecut în Anglia de pildă - tânăr

¹ Datele statistice prezentate în continuare provin din documentul Evaluarea comună a priorităților de ocupare a forței de muncă în România, aprobat în comun de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale din România și Comisarul European pentru Ocupare și Afaceri Sociale la 28 octombrie 2002

de 23 de ani, de condiție socială medie, cu diplomă de la o universitate recunoscută -, reprezintă astăzi un procent mic printre cei care capătă o diplomă. Astăzi, își finalizează studiile cursanți din toate clasele sociale, din toate minoritățile etnice și a crescut foarte mult numărul celor care-și completează studiile la o vârstă relativ înaintată, fenomen întâlnit tot mai frecvent și în România. În prezent, în Marea Britanie aproape un sfert dintre absolvenți au vârste de peste 30 de ani, însă din datele reale reiese că doar 4% dintre cei selectați în ultimii ani, care reușesc să muncească pentru companiile mari, au vârste înaintate. Cu cât o persoană este mai în vârstă în momentul în care a terminat școala, cu atât are mai puține șanse are un absolvent să-și găsească un loc de muncă într-o companie importantă. Există însă câteva excepții remarcabile. De exemplu, Hewlett-Packard are o politică de personal numită a „diversității”, încurajând absolvenții în vârstă, femeile, sau minoritățile etnice. (Cf. *Ghidul carierei*, p.22). În România nu avem o situație oficială a distribuirii absolvenților în raport cu vârsta, dar putem spune că o bună parte dintre absolvenții de vârstă mai înaintată rămâne la vechiul loc de muncă primind posturi cu pregătire universitară.

O societate se dezvoltă și prin numărul și, mai ales standardele de care dispune populația sa. Este clar că echilibrul demografic are o semnificație aparte în evoluția oricărei economii. Creșterea forței de muncă a avut loc preponderent pe seama creșterii populației. S-a relevat că 85% din forța de muncă este un efect al creșterii populației. O chestiune preocupantă pentru toate țările, mai ales pentru cele dezvoltate o reprezintă creșterea speranței de viață, deci a populației vârstnice.

Și în țările dezvoltate numărul persoanelor în vârstă este cu mult ridicat față de numărul persoanelor tinere, ceea ce i-a făcut pe specialiști să vorbească despre o generație oxidată:

- În țările dezvoltate se pune serios problema îmbătrânirii populației, și pentru menținerea ponderii vârstnicilor la nivelul actual se estimează un influx necesar de aproximativ 200 de milioane de imigranți de vârstă aptă de muncă, adică o cincime din populația actuală a țărilor membre OCDE (Orio Giarini, Patrick M. Liedtke, p.96). Însă rata de imigrare din ultimul deceniu, chiar în țări cu o politică de imigrare – SUA și Canada - , a înregistrat o proporție de numai 2%, iar în Uniunea Europeană de 1,4% din totalul populației. Soluția de înlăturare a unor crize pe piața forței de muncă ar fi ridicarea limitei de vârstă la pensionare. În acest fel s-ar extinde definirea populației active – 15-64 de ani în prezent - , la 15-69 de ani.
- Un efect profund va avea declinul probabil al numărului relativ al tinerilor care intră pe piața forței de muncă, adică se va ajunge la o diminuare a efectului de supracalificare a forței de muncă. De aceea se consideră o urgență alocarea unor resurse mai mari și stimulente în scopul pregătirii profesionale a forței de muncă, pe parcursul întregii vieți active.

În România, tendințele pentru următorii ani arată o creștere a procesului de îmbătrânire demografică (S. Rădulescu, 1994, p. 147).

Tendințele proiectate pentru următorii ani

ANUL	PONDEREA POPULAȚIEI VÂRSTNICE ÎN TOTALUL POPULAȚIEI (%)	RAPORT DE DEPENDENȚĂ (LA 0 MIE)
1993	16,7	274
2000	17,6	300
2010	17,1	290
2020	18,4	310
2025	17,8	320
2030	19,0	325
2035	19,6	333

În anul 2035 populația vârstnică va crește, probabil, la 36% din totalul populației actuale.

Unele organizații au gândit o strategie privind angajații mai în vârstă cu scopul menținerii lor în activitate și dincolo de perioada de pensionare (Ramona Paloș, în Bogáthy, p.307):

- Reinvestirea în capitalul uman;
- Prevenirea descalificării angajaților printr-o formare și o dezvoltare continuă;
- Maximizarea potențialului de recrutare;
- Adaptarea organizației la schimbările demografice;
- Promovarea diversității la locul de muncă.

În Europa angajatorii caută forță de muncă din ce în ce mai bine calificată și de aceea se orientează către tineri absolvenți ai unei instituții de învățământ, angajarea acestora atingând în țările cu economie dezvoltată cote fără precedent. Oportunitățile de a găsi un post bun sunt larg distribuite, deoarece în economie apar mereu domenii noi de activitate (de exemplu, comerțul electronic sau comerțul dintre țările Uniunii Europene). În consecință, pe piața muncii, în special în țările vest-europene, sunt la mare căutare ocupațiile pentru „gulere albe”. Acestea însă nu cer doar calificare înaltă, ci și aptitudini personale deosebite. Tehnologia informației, spre exemplu, fiind un sector din ce în ce mai popular printre absolvenți, oferă din ce în ce mai multe oportunități pentru o ascensiune rapidă în carieră. (*Ghidul carierei*, p.1). Pe scurt, conceptul de diversitate a posturilor 1-a înlocuit pe acela de loc de muncă sigur.

În Marea Britanic, 66% dintre absolvenți se angajează imediat după finalizarea studiilor. Un procent de 8% încep să studieze la școli mai înalte, în timp ce alți 9% se înscriu la alte diverse instituții sau stagii de pregătire. O altă parte a absolvenților pleacă în străinătate sau intră în programele de muncă voluntară și numai 6% se pot numi șomeri. Comparativ cu starea din Uniunea Europeană, în România se observă o tendință contrară din partea angajatorilor: încadrarea unui mic număr de licențiați și interesul pentru absolvenți de liceu, explicația fiind, printre altele, costul foarte ridicat al cheltuielilor ce ar

trebui să le suporte firma pentru o persoană cu studii superioare. De pildă pentru București și Ilfov în anul 2002 au apărut în mass-media (mica publicitate) aproximativ 88.482 de cereri de locuri de muncă. Majoritatea acestora se refereau la posturi care nu necesită o calificare specială: agent pază și ordine (22,19 %), confecționar îmbrăcăminte (21,66%), șofer (2,76%), vânzător (2,66%). Un loc important în ierarhia acestor posturi îl ocupă cele de muncitor necalificat (8,38%). O particularitate a cererii de forță de muncă prin AOFM-uri o reprezintă ponderea extrem de scăzută a posturilor care necesită studii superioare. Principala explicație a acestei situații constă în strategia practică mai ales de agenții economici privați, prin apelarea la agenții de plasare sau alte forme de recrutare atunci când este vorba de personal cu studii superioare.

În Anglia cele mai mari șanse de angajare le au cei care au urmat o facultate de medicină, deoarece există un număr limitat de absolvenți în raport cu o cerere mare de medici. De asemenea, absolvenții anumitor școli tehnice, cum sunt informaticienii, se află într-o situație fericită, pentru că numărul locurilor de muncă încă este mai mare decât al celor care au calificarea (implicit, diploma) potrivită pentru ele. De observat că aceste rate mari de angajare în anumite domenii nu implică în mod automat o rată mică a șomajului. De exemplu, în ce privește profesiile juridice, rata de angajare este scăzută dar, paradoxal, rata șomajului este tot scăzută. Aceasta se întâmplă deoarece mulți dintre absolvenți își continuă studiile, urmând alte școli. Același fenomen se manifestă și în actorie sau mass-media, în plus apărând aici un alt fenomen: angajarea temporară, pe un post inferior pregătirii profesionale a absolventului sau pe unul care nu are neapărat legătură cu specializarea sa.

Un aspect dezbătut în toate țările europene este cel referitor la oportunitatea strictei specializări a absolventului. Piața forței de muncă arată un fenomen: deși există anumite posturi pentru care se cere în mod explicit o anumită diplomă, totuși, adesea, angajatorii acceptă candidați care au o diplomă, indiferent de domeniu. Pe ansamblul pieței forței de muncă, se poate afirma că o treime din posturi sunt ocupate sau destinate celor care au „o diplomă”, indiferent de specializare deoarece experiența și aptitudinile personale ale angajatului sunt adesea mai importante decât cunoștințele mai mult sau mai puțin teoretice dobândite de acesta în școală (*Ghidul carierei*, p.11). Becker susține că, în toate țările moderne, câștigurile copiilor sunt, de regulă, mult mai apropiate de media câștigurilor generației lor decât sunt veniturile părinților lor relativ la media propriei generații (Gary S. Becker, p. 283).

Prezentăm, în continuare, oportunitățile europene pentru absolvenți de facultate, așa cum sunt descrise în lucrarea *Ghidul carierei*, o demonstrație a dificultăților întâmpinate în angajare în raport cu vârsta, cei mai afectați fiind tinerii.

Deși tendința din ultimii ani este existența a multor oportunități de găsim a unui loc de muncă, totuși există unele bariere în încadrarea tinerilor. Într-adevăr, marile companii doresc să-i recruteze pe cei mai performanți absolvenți, indiferent de proveniența acestora, fără ca aceasta să însemne și asigurarea chiar de la începutul carierei lor a celor mai bune condiții de muncă și perfecționare. Cu certitudine viitorii absolvenți trebuie să se pregătească pentru un alt stil de a face carieră, adică să fie capabili de a munci în diferite țări.

În Europa, sectoarele economice disponibile pentru angajarea de lucrători pe criterii transnaționale sunt: comerțul și tehnologia. Multe afaceri din aceste domenii se extind în afara țărilor de origine și astfel are loc transferul de personal în orice loc din Europa. Chestiunea este

în ce măsură absolvenții sunt realmente pregătiți să răspundă acestor provocări, luând în seamă lipsa unei tradiții, cel puțin în România, pentru un asemenea comportament profesional.

O dezvoltare majoră și rapidă a cunoscut-o tehnologia informației, incluzând aici în primul rând rețelele de calculatoare, consultanța și training-ul, comerțul electronic, multimedia, Internetul și Intranetul etc. Sectorul IT a avut o evoluție spectaculoasă în ultimii ani, iar astăzi se află la baza evoluției multor altor domenii de activitate. Cei mai căutați angajatori de către absolvenții din domeniul IT sunt marii producători de componente electronice și software din vestul Europei și America de Nord. Există, de asemenea, multe oportunități oferite de alte firme mai mici de consultanță sau software.

Sectorul serviciilor financiare cunoaște o perioadă de expansiune rapidă în Europa. Noile tehnologii, piața comună europeană și adoptarea noii monede europene, au dus la restructurarea și reorganizarea sistemului financiar, inclusiv a celor mai mari organizații financiare. Și băncile, trec printr-un amplu proces de schimbare, adaptându-se la modificările survenite pe piețele financiare, și amintim oferta de servicii financiare de către firme de asigurări, suplinind băncile. Putem spune că toți participanții importanți de pe piață s-au dezvoltat la nivel global. Toate acestea semnifică faptul că există un răspuns la cererea absolvenților de a lucra pe piețe monetare internaționale.

La nivel european, producătorii de bunuri reprezintă încă un important tip de angajator, înghițind aproape un sfert din forța de muncă globală. Ca și alte sectoare de activitate, există și aici o tendință din ce în ce mai puternică de a crea fabrici sau simple secții de producție în diferite țări ale lumii, în timp ce sediul central al firmei se află, de multe ori, pe un alt continent. Astfel de companii recrutează personal tehnic și managerial din toate țările.

Există o puternică cerere în domeniul vânzărilor cu amănuntul, în IT, telecomunicații și producție, dar și oportunități de dezvoltare și în alte domenii cum ar fi domeniul juridic sau consultanța managerială. Legislația internațională reprezintă un domeniu în plină expansiune, în care se implică un număr din ce în ce mai mare de specialiști, pentru a-și alinia propriile reglementări naționale la standardele zonei. Legislația Uniunii Europene permite colaborări multinaționale în cadrul unei companii, de aceea numărul celor care muncesc într-o altă țară decât în cea în care locuiesc este în creștere.

Mai există încă și alte oportunități de a lucra într-un cadru internațional, și anume în guvernele țărilor din Uniunea Europeană sau în organismele oficiale afiliate.

În orice caz, dacă un absolvent aspiră să lucreze într-un asemenea mediu, este de așteptat să aibă anumite abilități de ordin lingvistic și nu numai. Cele mai solicitate cunoștințe sunt cele de limbă engleză, germană sau franceză.

Rămânând la spațiul european, prezentăm câteva concluzii privind situația angajării absolvenților de universități în Anglia:

- Circa 30% dintre absolvenții britanici caută și primesc oferte de angajare înainte de a termina studiile.
- Unii angajatori favorizează absolvenții anumitor universități, în special dacă este vorba de cele tradiționale.

- Nu toți absolvenții lucrează pentru companii mari și nu au funcții importante și bine plătite. Se estimează că 900.000 muncesc în Marea Britanic pentru firme având mai puțin de 250 de angajați.
- Domeniile în care economia a cunoscut o mai mare dezvoltare și deci în care sunt oferite mai multe locuri de muncă, sunt vânzările, serviciile și tehnologia informației (IT).
- Mai mult ca orice, există mari șanse de angajare pentru absolvenții din domeniile: medicină, afaceri, IT și educație.
- Unul din nouă absolvenți lucrează în IT, inginerie sau domenii conexe.
- 25% dintre absolvenții britanici să urmează cursuri postuniversitare.
- Aproape 25% dintre angajatorii din țările dezvoltate oferă stimulente de tipul bonusurilor.
- Cei mai mulți absolvenți proaspăt angajați își schimbă locul de muncă la fiecare doi-trei ani.

Cât privește România domeniile în care lucrează populația ocupată din România sunt structurate astfel: 31,9% în servicii; 23,2% în industrie; 40,8% în agricultură; 4,1% în construcții.

Conform datelor dintr-un studiu al Organizației Internaționale pentru Migrațiune. 10% (1,7 milioane de români) din populația activă lucrează în Europa. Cei mai mulți sunt bărbați între 15 și 44 ani, cu educație medie ori muncitori calificați care provin în mare parte din Transilvania, Crișana, Maramureș, Banat, Moldova și București. Distribuția locurilor de muncă pentru români pe țări era următoarea: 25% în Italia, 18% în Germania, 12% în Spania, 6% în Grecia, 5% în Ungaria, 4% în Turcia, 2% în Austria, 1% în Belgia, 1% în Franța. Cât privește riscurile ce le pot cunoaște lucrătorii români în străinătate, autoritățile cred că acestea sunt cele legate de asigurările sociale și de sănătate, traficul de ființe umane, iar cei care muncesc în străinătate, 59% dintre ei se tem că ar putea fi prinși fără viză de ședere sau fără permis de muncă. Veniturile celor plecați la muncă în străinătate sunt de trei ori mai mari decât ale familiilor care nu are nici o persoană angajată afară – 300 de euro față de 100 de euro. Cele mai importante lucruri de care au nevoie în străinătate românii ce vor să muncească sunt: loc de muncă pe bază de contract, cunoștințe de limbă a țării în care se angajează, bună calificare profesională, bani pentru călătorie, prieteni sau cunoștințe în țara respectivă. Numai 18% consideră că trebuie să obțină o viză de ședere sau permis de muncă, 11,3% să obțină permis de muncă, 10,6% cred că trebuie să-și găsească o locuință. 18,6% dintre subiecți se tem că nu se vor putea înțelege cu angajatorul sau cu colegii. 13,3% cred că nu vor putea trimite bani familiei. Toți românii intervievați au ajuns peste graniță legal, dar au intrat în ilegalitate atunci când și-au găsit de muncă la negru. (Filon Stan, *Europa, cucerită de brațele ieftine ale românilor*, „Cotidianul”, 19 noiembrie 2003, p.3).

În ultimul timp, se impune oferta de locuri de muncă prin Internet. Agenții de vânzări, economiștii și informaticienii sunt cele mai căutate profesii de către companiile de recrutare prin Internet. Ele caută angajați numai pentru marile companii internaționale. Sunt companii de recrutare care selectează persoane numai pentru posturile de conducere, cu o experiență de minimum patru-cinci ani și cunoașterea unei limbi străine. Marile companii plătesc o taxă pentru a găsi angajatul de către companiile de recrutare, de la 3000 la 40 000 dolari. Sunt companii care pentru serviciile făcute percep angajatorului de la unul la trei salarii ale angajatului. În România taxele percepute sunt mult mai mici decât în statele europene din cauză că marile companii internaționale nu investesc foarte

mult la noi, și firmele recrutare depind de investițiile străine (Cf. „Cotidianul”, 5 decembrie 2003, p.7).

2. Educația

Nivelul de pregătire este un indicator intrinsec al sistemului profesional al oricărei societăți. După cum s-a spus educația este o premisă majoră a ocupării forței de muncă: „Deși nu constituie o poliță de asigurare care să ofere o garanție infailibilă în raport cu un posibil șomaj viitor, ea îmbunătățește însă, în general, șansele găsirii unui loc de muncă. O educație adecvată va pregăti tânărul să facă față cerințelor societății de mâine și sistemului economic aferent acesteia” (Orio Giarini, Patrick M. Liedtke, p. 96).

În fiecare etapă a vieții individul se concentrează pe un anumit tip de pregătire generală și profesională. În societatea modernă fiecare individ primește, în mod obligatoriu, o educație de bază în cadru instituțional. Societatea în ansamblul ei este orientată spre educație încât se poate vorbi de un mediu social educogen. Fiecare om este implicat direct sau indirect în actul educativ. În perioada de pregătire primară, copilul și apoi tânărul este integrat exclusiv în sistemul școlar, neavând nici o participare activă la viața economică. Avem de a face cu un paradox: pregătirea școlară se face pentru viața reală dincolo de prezența efectivă a educatului în contextul concret al vieții reale. Școala oferă o diplomă pe baza căreia absolventul unei forme de învățământ se poate angaja în într-o ocupație pe care el nu a exersat-o deloc. Cu toate acestea, pregătirea școlară rămâne principala cale de accedere la integrarea într-o ocupație calificată.

Pregătirea profesională și educația sunt astăzi influențate de descreșterea timpilor de înjumătățire a cunoașterii și creșterea speranței de viață. Altă dată o persoană putea să exercite o profesie în temeiul celor însușite în școală, prin urmare fără a fi nevoită să însușească informații noi. Astăzi situația este cu totul diferită. Nici un lucrător cu un anumit nivel de pregătire nu are cum să facă față cerințelor pieții muncii dacă nu se instruieste continuu. Cu deosebire în cazul cunoștințelor ce aparțin unui domeniu strict al unei specialități este nevoie de pregătire continuă. Conform unui studiu inițiat de IBM, timpul de erodare a cunoștințelor de bază dobândite în școală este de aproximativ de 20 de ani, a cunoștințelor de nivel universitar de 10 ani, a cunoștințelor specializate pentru majoritatea locurilor de muncă de circa 5 ani, iar pentru activitățile tehnice de circa 3 ani. Așadar, un inginer trebuie să-și înnoiască ansamblul cunoștințelor de specialitate în proporție de 50% la fiecare 3 ani, iar un programator de computere în fiecare an (Orio Giarini, Patrick M. Liedtke, p. 97).

Angajatorii selectează absolvenți ai anumitor universități pe baza tradiției și a reputației lor și, în anumite cazuri, în funcție de criterii foarte stricte de admitere. Ei sunt influențați și de experiența lor precedentă cu anumite școli, în special de faptul că o anumită universitate a furnizat absolvenți de bună calitate în anii anteriori. Contează în acest caz managementul financiar al firmei. Este mult mai ieftin să te concentrezi asupra câtorva instituții decât să acoperi cu căutări un întreg sistem educațional. Alt factor care merită menționat este că angajatorii par să facă discriminare în ceea ce-i privește pe absolvenții universităților mai nou înființate. Cel puțin acesta este mesajul care reiese dintr-un studiu recent efectuat în Marea Britanic de către firma specializată în recrutare de personal Park Human Resources - și anume că 85% dintre angajatori cred că universitățile noi produc absolvenți de mai slabă calitate decât cele vechi, în ciuda concluziilor unor studii din care rezultă că noile universități produc

absolvenți mai orientați către afaceri decât ceilalți, dovedind în egală măsură aptitudini intelectuale. În România există o anumită reticență față de universitățile particulare abia înființate și, așa cum era de așteptat, față de cele neacreditate. De asemenea, mai multe șanse de angajare au cei care au absolvit o universitate situată într-un mare centru universitar, decât una localizată într-o mică localitate fără rezonanță universitară. Reținerea față de calitatea pregătirii absolvenților din noile universități o întâlnim și în societatea românească. Rezultatele Barometrului de Opinie Publică din 25 mai 2004, lansat de Fundația pentru o Societate Deschisă, arată că doar 55% dintre respondenți sunt de acord cu existența învățământului universitar și post-universitar privat.

Consecința selecției la nivel de instituție absolvită este că unele dintre școli au o rată de angajare a absolvenților mai mare decât altele.

Fără educație și formare profesională nu este posibilă formarea deprinderilor necesare pentru a ocupa un loc de muncă și implicit obținerea de mari performanțe sociale și economice. Formarea profesională și perfecționarea profesională continuă sunt cerute de evoluția tehnologiilor.

Se crede, cum se întâmplă în societatea românească, că pregătirea profesională este doar o problemă a statului. Foarte puțin se insistă pe rolul ce trebuie să-l aibă angajatorii în formarea personalului. Dacă educația formală este organizată de stat, celelalte tipuri de educație cad cu precădere în sarcina angajatorilor. Or, este știut, există angajatori ce nu acordă atenție pregătirii profesionale a angajaților, dovedind o mentalitate feudală despre salariații săi, văzuți doar ca forță de muncă generatoare de profit. Unii dintre angajatori nu asigură nici măcar acel concediu anual de odihnă sau programul săptămânal de lucru de cinci zile, nefiind interesați de starea fizică și intelectuală a angajaților. Societatea românească se confruntă cu o prezență mai mică a tinerilor în sistemul educațional universitar, comparativ cu standardele europene. Să adăugăm că există o bună parte a absolvenților de învățământ obligatoriu nu își continuă studiile. Edificatoare sunt rezultatele unui sondaj care evidențiază că doar 21% dintre români intenționează în următorii 5 ani să își completeze studiile și 70% sunt dispuși să plătească pentru specializare („Carriere”, anul II, nr. 33, 3-16 iunie 2004, p.19). După obținerea ultimei diplome școlare, 18% au urmat cursuri de specializare în cadrul locului de muncă, iar 10% au urmat specializări în afara locului de muncă.

Una dintre cele mai incitante provocări în educația contemporană o reprezintă diversitatea deconcertantă a mijloacelor de transmitere a informațiilor. O bună parte a specialiștilor vorbește de o explozie informațională. De fapt, avem în discuție este multiplicarea, neîntâlnită în nici o altă perioadă a istoriei, a căilor de comunicare a informației. Evenimentele, faptele și conduitele oamenilor și ale grupurilor, sunt aceleași, numai modul de a comunica este diferit. Conflicte, crime, calamități, căsătorii, divorțuri, moarte, accidente au avut loc în orice timp al istoriei umane. Fără a insista aici pe această chestiune, vrem numai să subliniem dificultatea întâmpinată de omul contemporan în a asimila informații transmise pe o diversitate foarte mare de canale. Educația este solicitată de a forma abilități de selecție a informațiilor necesare în emanciparea umană.

Se știe că una din dificultățile intrării absolvenților de diferite școli pe piața forței de muncă o constituie lipsa de experiență. Din acest motiv este oportună schimbarea căilor de tranziție de la școală la muncă. S-a impus tot mai mult opțiunea pentru integrarea tinerilor din școală în activități cu timp parțial pe timpul școlarizării. În Austria, Germania, Elveția a fost instituit „sistemul de ucenicie duală” (apud Orio Giarini, Patrick M. Liedtke, p. 175), sistem de pregătire profesională organizată și condusă de patroni. „Trebuie să construim un sistem în care, pe de o parte, nivelul de educație să fie cât mai înalt posibil, dar în care, pe de altă parte, realizarea acestor

niveluri superioare de educație să nu ridice probleme suplimentare de natură să afecteze posibilitățile unei tranziții line către piața muncii” (*Ibidem*, p. 175-176).

3. Genul social

O altă componentă a evoluției forței de muncă o reprezintă creșterea ponderii femeilor. Datorită dezvoltării industriale, femeile au pătruns pe piața muncii, schimbând în acest fel statusul lor tradițional – cel de responsabil cu treburile gospodăriei familiale -, cu cel de salariat. Angajarea femeilor în munci salariale s-a accelerat după cel de al doilea război mondial.

În Raportul Națiunilor Unite asupra dezvoltării umane din anul 1995 se spune: „dezvoltarea umană este periclitată dacă nu se bazează pe egalitatea dintre sexe” (apud Orio Giarini, Patrick M. Liedtke, p. 103). În nici o societate femeile nu se bucură de aceleași oportunități ca bărbații. Cu toate progresele făcute, femeile sunt în continuare dezavantajate. Femeile cunosc sărăcia mai mult decât bărbații, ele reprezentând 70% din rândul populației sărace. Ele au un salariu mai scăzut ca al bărbaților. Mai mult, sunt mai prost plătite decât bărbații pentru muncă egală. Toate regiunile lumii cunosc o rată mai mare a șomajului în rândul femeilor. Progrese importante în eliminarea discriminărilor dintre femei și bărbați s-au obținut în domeniul educației și al învățământului, cu deosebire în țările dezvoltate economic.

Se consideră că diferențele dintre femei și bărbați ar putea fi eliminate în plan economic și social dacă s-ar recunoaște social contribuțiile economice nemonetizate. Femeile au un rol fundamental în sectoarele nemonetizate ale economiei. 2/3 din timpul total al femeii este afectat activităților economice, fie că sunt remunerate sau nu. Din rândul bărbaților doar 1/4 sunt ocupați în același gen de activitate. Consecința cea mai profundă a acestei situații o constituie neplata muncii invizibile depusă de majoritatea femeilor și nerecunoașterea ei socială: „Dacă activitățile nemonetizate ale bărbaților și femeilor ar fi calculate spre a fi incluse drept contribuții la economie, am descoperi că, practic, în fiecare țară, femeile lucrează mai multe ore decât bărbații. În țările în curs de dezvoltare, femeile suportă în medie 53% din povara totală a muncii, iar în țările dezvoltate, 51%. Și, în mod evident, bărbații beneficiază de partea leului sub aspectul veniturilor și, ca atare, se bucură de o mai mare recunoaștere pentru contribuția lor economică. Acest decalaj între sexe ar trebui să dispară o dată cu introducerea unui sistem economic, care să ia în considerare activitățile nemonetarizate și nemonetizate” (Orio Giarini, Patrick M. Liedtke, p. 104). În SUA a avut loc o „creștere enormă” a femeilor căsătorite în forța de muncă „Ori de câte ori participarea femeilor căsătorite la forța de muncă a crescut brusc, schimbările în câștigurile din munca salariată au avut un efect mult mai puternic asupra comportamentului feminin, decât ideile tradiționale asupra rolului care revine femeilor” (Gary S. Becker, p. 20).

S-a constatat că sunt mai puține candidate decât candidați pentru obținerea unui loc de muncă în inginerie, științe exacte și construcții. Motivele sunt numeroase, femeile părăd să studieze mai mult artele sau științele sociale, în ciuda inițiativelor manifestate de organizațiile de profil de a atrage femeile în inginerie și în domeniile conexe, absolventele cu studii în inginerie preferă să lucreze în alte domenii decât cele în care s-au specializat. Mai mult decât atât, ele sunt uneori preferate în domeniul finanțelor și în cel bancar,

datorită abilităților matematice de care dispun, însă ceea ce contează cu adevărat este că șansele lor de a se angaja, indiferent de domeniu, sunt realmente reduse.

Șansele sunt mai mari pentru femeile care s-au hotărât să urmeze o carieră managerială (indiferent de zona de activitate a firmei) sau să intre în avocatură ori în contabilitate. Conform studiilor efectuate, femeile par să-și îndeplinească responsabilitățile la fel de bine ca și bărbații.

Trebuie spus că indiferent de profesie, chiar și în cazurile în care au pregătire, experiență și aptitudini similare, femeile se luptă adesea pentru a ajunge la același nivel cu bărbații. Experiența dovedește că în medie, după circa cinci ani de muncă, bărbații își asigură - de cele mai multe ori promovarea, în raport cu colegile lor, care nu au întotdeauna această șansă, fapt ce exprimă existența unor obstacole profesionale în angajarea nediscriminatorie a femeilor: o concepție conservatoare în rândurile angajatorilor, deficiențele în procedurile de promovare, cultura organizațională masculină și atitudinea discriminatorie care prevalează în multe companii.

Mentținerea unor inegalități în angajarea femeilor influențează în mod cert sistemul profesional prin următoarele efecte:

1. se menține personalul masculin în vârstă, „de școală veche”, cu mentalități tradiționaliste și refractar la factorii de progres;
2. angajații (adesea de sex masculin) care stau mult timp într-un post de conducere se plafonează;
3. există mai puține exemple feminine de urmat și mai puțin suport profesional pentru femei;
4. femeile își asumă competențe și aptitudini sub posibilitățile lor reale, iar firmele pierd prin neutilizarea integrală a potențialului angajaților;
5. în continuare, femeile se aleg cu aceleași responsabilități familiale tradiționale.

Ca să luăm măcar unul dintre factorii anteriori, trebuie să spunem că bărbații au adesea relații cu șefii lor (potențiali mentori) și în afara serviciului, în contexte sportive sau sociale. De aceea, ei au o mulțime de oportunități de a-și consolida și dezvolta cariera și în afara programului de lucru. Relaxarea angajaților într-o firmă poate implica, de asemenea, contacte cu clienții în cadrul unor evenimente cum sunt meciurile de fotbal, discuțiile cu caracter informal la cină etc. Femeile sunt departe de a beneficia de astfel de oportunități în raport cu șefii lor sau cu clienții.

În România, inegalitatea între sexe cunoaște direcțiile generale din orice societate însă dispune și de particularități. Femeile dețin 51% din populația țării, iar prezența lor în toate statusurile economice și sociale este disproporționat de mică în raport de ponderea lor. În România, în anul 2000, femeile reprezentau (din totalul populației ocupate), la grupa de vârstă de 25-34 ani, un procent de 25,4% (față de 26,6% - bărbații) și, la grupa de vârstă de 35-49 ani, un procent de 33,6% (față de 33,1% - bărbații).

Deși numărul absolvenților de liceu este aproape egal la cele două sexe, totuși numărul absolvenților de universitate este mai mare decât al absolventelor, iar grupul de bărbați cu titlul de doctor este de câteva ori mai mare decât numărul femeilor cu acest titlu (Ioan Mihăilescu, *Sex*, în Dicționar, 1993, p.542). Majoritatea tinerelor frecventează

facultăți umaniste sau facultăți ce pregătesc cadre didactice și apoi se îndreaptă masiv către cariere în învățământul preuniversitar.

În țara noastră, femeile participă aproape în aceeași proporție cu bărbații la activitatea productivă și de servicii. Datorită politicii de dinainte de anul 1989, femeile au fost angajate în toate sectoarele activității sociale și economice, uneori făcându-se abuzuri, neținându-se seama de posibilitățile reale ale femeii de a ocupa anumite locuri de muncă. Această masivă implicare a femeilor în câmpul muncii nu a fost însoțită de măsuri sociale adecvate de absolvire a femeilor de muncile suplimentare din propria gospodărie și din îngrijirea copiilor.

În afirmarea inegalităților între sexe acționează intens stereotipurile sexuale, care accentuează pe rolul privilegiat al bărbatului. Peremptorie este mentalitatea că bărbatul trebuie să aibă un venit mai mare pentru a întreține familia. Apoi, edificatoare rămâne tendința femeilor de a ocupa funcții subalterne. Majoritatea profesorilor universitari, a inginerilor, politicienilor, polițiștilor, cadrelor ofițerești sunt bărbați, iar alte ocupații sunt puternic feminizate, cum sunt cele din învățământul preuniversitar, activitatea de secretariat ș.a. Inegalitatea apare și în raporturile ce se stabilesc în cadrul activității profesionale, secretarele au șefi, de regulă bărbați, asistentele medicale pe doctori, profesoarele au directori bărbați.

Cu toate drepturile pe care le au femeile în societatea românească, ele sunt obligate să presteze 2/3 din timpul total de muncă socială, dar veniturile lor sunt cu 10,9% mai mici decât media lucrătorilor (V. Pasti, Mihaela Miroiu, C. Codiță, 1997, p.182). Din cauza dezvoltării reduse a serviciilor și datorită mentalității despre rolul femeii în gospodăria casnică, femeile prestează o muncă în virtutea unui stereotip despre rostul ei în familie. Se aduce ca explicație dominația culturii patriarhale ce dă privilegii bărbaților îngrijii de femei, lipsa educației parteneriale în familie.

Statusul femeii derivă și din contexte economice dificile în care funcționează societatea românească. Câștigurile salariale în ramurile în care femeile sunt majoritare sunt sub media pe economie, o premisă importantă în manifestarea inegalității dintre sexe. Procentul de șomeri este mai ridicat în rândul femeilor, și trebuie spus că riscul de a pierde locul de muncă este mai mare la femei. Deși există prevederi legale clare nu se asigură, cu deosebire în sectorul privat, protecția socială a femeii pentru perioada de naștere și pentru îngrijirea copiilor (Schifirneț, 2004, pp.126-127).

Nu putem încheia acest capitol fără a face măcar unele referiri la legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați. Această lege urmează unui șir de reglementări, unele de dinainte de 1989, cum a fost ratificarea de către România prin Decretul nr. 284/1973 a convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 111 privind discriminarea în domeniul forței de muncă și exercitării profesiei, care prevedea aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrători indiferent de apartenența la sex (Ion Traian Ștefănescu, p.9). Noua lege conform art. 6 alin. (1) stabilește reglementări privind egalitatea de șanse și tratament între bărbați și femei în relațiile de muncă:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conforme prevederilor legislației în vigoare;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale.

Maternitatea nu este un motiv de discriminare pentru selecția candidatelor la angajare, fiind interzisă solicitarea prezentării unui test de graviditate în vederea angajării conform art.9 alin. 1 și 2.

Reglementarea legală a egalității dintre bărbați și femei are în vedere, de fapt, asigurarea demnității oricărei persoane la locul de muncă. În acest fel fiecare lucrător are dreptul de a beneficia de un tratament corect și cuviincios, indiferent de rasă, vârstă, handicap, orientare sexuală, gen social. Recomandarea cu privire la demnitatea la locul de muncă, adoptată de Uniunea Europeană în 1991, precizează că demnitatea este un drept fundamental al tuturor salariaților. Această reglementare cuprinde un ghid de practică menit să fie aplicat ca atare sau adaptat oricărui loc de muncă. El este un instrument de găsire a principalelor căi de asigurare a demnității oricărui salariat: pregătirea și perfecționarea profesională, furnizarea informațiilor necesare, consultarea lui (Adkin Elaine, Jones Gordon, Leighton Patricia, p. 76).

Bibliografie

Giarini, Orio; Liedtke, Patrick M., *Dilema ocupării forței de muncă și viitorul muncii*, Raport către Clubul de la Roma, traducerea și îngrijirea ediției Agnes Ghibuțiu, Editura ALL BECK, București , 2001
 Giddens, Anthony, *Sociologie*, traducere de Radu Săndulescu și Vivian Săndulescu, ALL, București, 2001
 Schifirneț Constantin, *Sociologie*, Editura Comunicare.ro, București, 2004

Termeni

discriminare de gen
 educație
 genul social
 îmbătrânirea populației
 inegalitate între sexe
 pensionare flexibilă
 populație vârstnică
 pregătire profesională
 vârsta
 vârsta de pensionare

Întrebări recapitulative

1. De ce vârsta este un indicator al analizei profesiilor ?
2. Care este relația dintre pensionare și procesul de îmbătrânire a populației?
3. Care sunt efectele îmbătrânirii populației în structurarea forței de muncă?
4. Ce strategii se preconizează în prevenirea unor crize sociale determinate de creșterea populației vârstnice?
5. Care sunt dificultățile intrării absolvenților de diferite școli pe piața forței de muncă?
6. Care sunt obstacole profesionale în angajarea nediscriminatorie a femeilor?
7. Care sunt efectele menținerii unor inegalități în angajarea femeilor?
8. Care sunt particularitățile relațiilor de muncă în raport cu genul social în România?

Capitolul VI

GRUPUL DE MUNCĂ

1. Conceptul de grup

Există multe definiții ale grupului social, o parte dintre ele fiind legate de anumite orientări teoretice. Noțiunea de grup social desemnează diferite ansambluri de indivizi constituite istoric între care există unul sau mai multe tipuri de interacțiune. Ele nu au un caracter întâmplător, ci sunt condiționate de contexte sociale și istorice. Un grup social consistă din două sau mai multe persoane care împărtășesc același sentiment de unitate și care se reunesc într-un model stabil de interacțiune socială. M. Sherif a definit grupul ca fiind unitatea socială alcătuită dintr-un număr de indivizi, care se găsesc unii cu alții în relații de status și de rol, stabilite după o perioadă de timp, și care posedă un set de valori sau norme ce reglementează comportarea reciprocă, cel puțin în probleme care privesc grupul. Rezultă că grupul este o grupare de mai multe persoane aflate în relații de interacțiune și dependență reciprocă, mijlocite de o activitate comună. Grupul dezvoltă norme și valori care reglementează comportarea tuturor membrilor săi.

Pentru ca un număr de persoane să se constituie în grup trebuie să îndeplinească cel puțin patru condiții:

- **existența unei interacțiuni printre membrii grupului, care nu este obligatoriu a fi o relație directă.** O interacțiune în temeiul unui document scris sau al comunicării verbale este suficientă pentru existența grupului;
- **perceperea calității de membru, adică persoanele dintr-un grup să se vadă ele însele ca membri ai acestuia.** Nu orice reuniune este un grup. De pildă, înșii care așteaptă într-o stație de transport nu pot fi considerați un grup deoarece ei nu se percep ca fiind asociați unii cu alții. Un corolar al criteriului percepției calității de membru este că persoanele dintr-un grup nu se percep doar ele în această poziție. Calitatea de membru este atribuită, în anumite contexte, chiar și atunci când indivizii înșiși nu exprimă direct atributul de membru al unui grup. Definitorii sunt, pentru acest tip de interacțiune, grupurile etnice, grupurile religioase, grupurile rasiale;
- **norme și scopuri împărtășite de cei care fac parte dintr-un grup.** Una din cauzele pentru care oamenii se reunesc în grupuri este scopul a cărui realizare este facilitată de statutul de membru al grupului. În grup, individul poate evita singurătatea sau poate cunoaște alți oameni. Aceste scopuri de afiliere pot fi suficiente pentru a motiva calitatea de membru într-un grup, și să fie considerate ca scopuri acceptate de membrii grupului. O caracteristică a unor grupuri este existența normelor, ca reguli de comportament acceptate și susținute de membrii lor, cu privire la ceea ce este și nu este comportament potrivit;

- **interdependența de destin înseamnă implicarea tuturor persoanelor ce alcătuiesc un grup la evenimente ce-i afectează.** Destinul fiecărei persoane dintr-un grup este afectat de realizările grupului întreg, iar comportamentul individual în cadrul grupului afectează succesul grupului însuși.

Înainte de a discuta despre motivele asocierii în grup și structura grupului stăruim pe diferența dintre sodalitate, sociabilitate și socialitate. După cum subliniază Jean Baechler (Grupurile și sociabilitatea, în Tratat, p.65), prin cele trei modalități de ființare a socialului este posibilă cunoașterea tuturor stărilor „de la organizat la neorganizat, de la formal la informal, de la instituționalizat, la neinstituționalizat, de la mediat la nemediat și așa mai departe. Fiecare termen trebuie considerat un pol, legat de contrariul său printr-un continuum: grupurile, rețelele, morfologiile sunt plasate pe acest continuum și sunt mai mult sau mai puțin organizate, formale...”.

Același autor definește cele trei modalități ale socialului:

- **sodalitate**, capacitatea umană de a întemeia **grupuri**, definite ca unități de activitate: cupluri, familii, întreprinderi, echipe sportive, biserici, armate, poliții;
- **sociabilitate**, capacitatea umană de a forma **rețele**, prin care unitățile de activitate, individuale sau colective, transmit informațiile ce le exprimă interesele, gusturile, pasiunile, opiniile, relațiile de vecinătate, categorii de public, saloane, curți regale, piețe, clase sociale, civilizații;
- **socialitate**, capacitate umană de a menține împreună grupurile și rețelele, de a le asigura coerența ce le constituie în societăți: tribul, cetatea, națiunea ca forme de solidaritate socială ce pot fi numite morfologii...”.

Din descrierea sociologului francez a sensurilor socialului rezultă complexitatea acestuia și diversitatea formelor sub care ființează.

2. Motivele asocierii în grup

De ce se asociază oamenii în grup? Multe dintre activitățile, după unele evaluări circa. 80%, pe care oamenii le fac în grupuri ar putea fi făcute de unul singur. De pildă omul muncește de unul singur, dar de cele mai multe ori lucrează împreună cu alții. Orice persoană aspiră să devină membru al unui grup indiferent de comunitatea națională, statusul social, zonă geografică sau religie, ceea ce constituie o constantă universală a oricărei culturi. O primă cauză a asocierii se referă la atracția pentru activitățile grupului sau pentru scopurile lui.

Atracția pentru activitățile grupului. Un argument pentru calitatea de membru al grupului este participarea la activitățile grupului sau atingerea unui anumit scop care este mai ușor de realizat în grup decât singur. Printre tipurile de grupuri de această natură se enumeră:

- **grupurile de muncă** (formate pentru a realiza o sarcină mai eficient și rapid prin unirea resurselor și efortului);
- **grupuri de soluționare** a problemelor acolo unde se produc activități civice și sociale;
- **grupuri legislative** (în care sunt formulate legi și regulamente);

- **grupuri de autosprijin** (în care membrii grupului acționează în vederea proprii perfecționări).

Unul dintre exemplele clasice de modul cum scopurile grupului pot influența formarea unui grup este cel dat de M. Sherif (Robert S. Feldman, p. 371). Două grupuri de vârstă de 11 și 12 ani - fără ca nici unul dintre ele să știe că era supus unui experiment - au fost așezate în locuri opuse ale unei tabere de vară. Pentru dezvoltarea celor două așezări în grupuri, experimentatorii au aranjat ca băieții să se angajeze în activități care ar putea fi îndeplinite numai prin eforturile grupului, cum sunt transportarea unei canoe grele în apă ori curățirea plajei murdare. Curând, fiecare grupare a evoluat în ceea ce ar putea fi numit clar ca grup. Ei și-au dat singuri un nume și au dezvoltat modele particulare și standarde de comportament unic pentru fiecare grup.

O dată stabilite cele două grupări, experimentatorii au încercat să dezvolte competiția de grup. Ei au inițiat o întrecere (competiție) în care cele două grupuri s-au întrecut pentru obținerea de premii pe care numai un grup le-ar fi putut câștiga. Cercetătorii au mers mai departe, astfel încât băieții doreau mai mult decât să fie implicați într-o competiție. Aceștia au luptat și au invadat locul celuilalt și, în general, s-au purtat de o manieră care i-a determinat pe experimentatori să-i considere răi, vicioși și turbulenți. Pentru reducerea conflictului intergrupual, experimentatorii au încercat un număr de strategii care s-au dovedit insuficiente. Organizarea unor activități plăcute, cum este vizionarea unui film, a provocat mai mult competiția de îndată ce luminile s-au stins. Cerințele morale s-au dovedit inutile.

Introducerea unui al treilea grup, presupus a fi inamic comun, s-a dovedit inefficientă. Doar introducerea unui scop comun a modificat relațiile dintre cele două grupuri. Gândind că scopuri comune i-au condus pe băieți la formarea de grupuri inițiale, cercetătorii au apreciat că introducerea unor scopuri comune ambelor grupuri - scopuri supraordonate - ar putea fi efectiv utilă în realizarea unității celor două grupuri. Experimentatorii au aranjat o serie de stări excepționale aparente. De pildă, defectarea depozitului de apă. Băieții au lucrat împreună pentru că au dorit să aibă apă de băut. După un număr de asemenea evenimente, ostilitatea dintre grupuri a fost redusă, s-a dezvoltat prietenia dintre ei. Prin urmare, scopurile comune au contribuit efectiv la unificarea grupurilor, anterior ostile. Acest experiment, denumit „The Robber's Cave”, a ilustrat importanța scopurilor grupului în explicarea calității de membru al grupului. Furnizând oportunități de atingere a unor scopuri și realizarea unor activități de importanță și interes pentru grup sporește atractivitatea grupului pentru membrii săi. Concluziile acestui experiment sunt semnificative pentru funcționarea unui grup de muncă. Deși, după cum vom observa mai departe, angajații trebuie să îndeplinească sarcini reieșite din fișa postului, totuși rămâne esențial modul cum se derulează activitatea în grup pornind de la scopurile ce le-au de realizat toți membrii acestuia.

Simpatia pentru membrii grupului reprezintă o altă cauză pentru care oamenii se întâlnesc în grupuri, adică ei găsesc pe membrii acelui grup ca atractivi interpersonal, independent de scopurile și activitățile grupului. Grupurile care se formează pe baza atracției interpersonale apar **spontan**. De pildă clicile, grupurile de prieteni, bandele de stradă și cluburile sociale care se dezvoltă obișnuit ca alternativă la interacțiunea inadecvată social. Ele determină mai mult moduri formale de susținere a activității din partea unor membri. Unul dintre cele mai clare exemple de modul cum simpatia conduce pe indivizi la formarea de grupuri este cel referitor la proiectul de locuire, discutat de L.

Festinger. Studiul a arătat că trăsăturile arhitecturale ale proiectului cum sunt trotuarele, scările, holurile, cutiile poștale, sunt elemente importante în alegerea prietenilor de către individ. De îndată ce prietenia s-a stabilit, grupurile s-au născut spontan și a determinat ca un mare număr de persoane să fie atrase de celelalte.

Nevoile membrilor grupului per se. Oamenii pot deveni membri ai unui grup pe motiv de a găsi aici satisfacerea nevoilor emoționale sociale, independent de natura activității grupului sau scopurilor sau atractivității pentru alți membri ai grupului. L. Festinger subliniază că oamenii au nevoie de comparare socială pentru a descoperi pe alții în privința abilităților lor, în special când metodele clare de evaluare proprie lipsesc. Omul caută să utilizeze oameni, asemănători cu el, pentru a maximaliza vizibilitatea informației evaluative dorite. Calitatea de membru într-un grup poate furniza fondul comun de oameni față de care un individ ar putea evalua abilitățile sale.

3. Structura grupului

Comportamentul în grup se desfășoară după modele stabile care au o anumită regularitate. Aceasta reflectă faptul că nu toți membrii grupului gândesc la fel. Există diferențiere în activitatea lor și în participarea la grup. Într-un grup de muncă există executivi (funcționari), manageri și muncitori. Fiecare din aceste poziții are responsabilități și obligații.

După cum am discutat la tema despre structura socială, comportamentele asociate cu ceea ce se așteaptă de la indivizii situați într-o poziție dată sunt cunoscute ca roluri. Variatele roluri jucate de membrii grupului sunt caracterizate prin status, care indică evaluarea rolului de către grup. Ocuparea unui status înalt poate să se facă astfel ca individul să simtă rolul mai atractiv și să-i crească încrederea în sine și valoarea. De pildă, copiii cărora li se cere să joace rolul de profesor pot să se simtă mai motivați, să arate atitudini pozitive și să lucreze mai mult ca o consecință a ocupării - chiar temporar - a unei poziții mai înalte decât cea de elev. Este clar că schimbările de rol pot avea consecințe importante pentru comportamentul oamenilor, iar în grupurile de muncă semnificația lor este și mai clară.

Tipul de structură care se dezvoltă într-un grup este consecința a trei factori: cerința de eficiență, abilitățile și motivațiile membrilor grupului, mediul în care grupurile acționează. (R.S. Feldman, p. 375).

- **Nevoia de eficiență** este legată de importanța activității grupului într-o perioadă specifică. Cerințele pentru o înaltă eficiență rezultă adesea din specializarea sarcinilor și dezvoltarea subgrupurilor în a realiza diferite activități. Exemplul cel mai clar este linia de montaj, unde variate subgrupuri de muncitori assemblează părți, care vor forma o unitate complet fabricată.
- **Tipurile de abilități și motivații** ale membrilor grupului au, de asemenea, un impact asupra tipului de structură. De pildă, un studiu a arătat că membrii grupurilor, preocupați de propria securitate și protecție, erau mai interesați în dezvoltarea unei structuri de grup în care se manifestă o mai mare diferențiere de rol, adică de stabilirea unei ierarhii clare în relațiile dintre membrii grupului. În contrast, grupurile ai căror membri aveau o imagine bună despre ei înșiși (se autoestimau) au tins să formeze grupuri în

care să existe mai multă egalitate între roluri, aşadar, diminuarea sau chiar înlăturarea ierarhiei. La fel, grupurile în care anumiți membri au o abilitate mai mare la o sarcină decât alții dezvoltă structuri foarte diferite de acelea în care oamenii au niveluri similare de abilitate. În ambele cazuri, caracteristicile de personalitate și specializarea membrilor conduc la dezvoltarea structurii de grup.

- **Mediul social**, ca și cel fizic, în care acționează grupurile poate afecta structura grupului. Statusul socioeconomic al individului din afara grupului poate avea impact asupra poziției lui în grup.

4. Clasificarea grupurilor

Înainte de prezentarea tipologiei grupurilor se impune clarificarea unor noțiuni asociate grupului, în scopul delimitării riguroase a realităților sociale cuprinse în grupuri.

Mulțimea se referă la un număr mare de persoane reunite temporar pentru realizarea unui scop de asociere sau a unui interes. Ea dă expresie unei multitudini de forme de asociere a oamenilor. Reuniunea indivizilor într-o mulțime se face numai în anumite condiții și contexte sociale.

Spre deosebire de alte tipuri de grupare a oamenilor, mulțimile nu se disting prin coeziune, diferențiere, organizare. Ele ființează numai atât cât răspund unui obiectiv. Între persoanele dintr-o mulțime interacțiunea organizatorică și emoțională este redusă. Câteva exemple vin să ilustreze conținutul noțiunii de mulțime. Mulțimea indivizilor care așteaptă să se îmbarce într-un mijloc de transport sau mulțimea persoanelor aflate, din motive diverse, în așteptare la instituții publice. Comportamentul mulțimii este greu de descifrat. Totuși, această conduită este definită, în anumite situații, de stările existente determinate de interese și motivații. Mulțimile pot fi convenționale, expresive, active sau pasive etc.

Ceata este o reunire voluntară a unor persoane care au aceleași interese, preferințe sau au ca scop de a fi împreună. Dacă mulțimea este „singurătatea în comun“, ceata se remarcă prin „asemănare în comun“.

Colectivitatea reprezintă reunirea indivizilor după trăsături comune. Sunt mai multe tipuri de colectivități:

- colectivități statistice care ființează ca grupare de oameni întemeiată pe dimensiuni demografice (vârstă, sex, nivel de instrucție, rezidență etc.). Avem, deci, colectivități de vârstă (copii, tineri, adulți, bătrâni), colectivități școlare, colectivități profesionale;
- colectivități sociale definite ca formație de persoane reunite în scopul unei conviețuiri sau activități comune.

Existența lor este stabilită prin afirmarea conștiinței apartenenței și acceptării unui țel comun, finalizate în exprimarea unei solidarități (sociale, economice, morale, religioase, politice). Colectivitățile sociale pot fi teritoriale, geografice, comunități, asociații școlare, voluntare, culturale, folclorice etc. O persoană este, concomitent, membru al mai multor colectivități, evident cu atribuții și statusuri diferite, ceea ce determină o implicare de un anumit grad în fiecare colectivitate.

Pentru înțelegerea specificității grupurilor se impune evidențierea diferenței dintre **grup** și **colectiv**. Grupul difuz se caracterizează prin relații și interacțiuni sub forma contactelor emoționale, de acomodare sau de opoziție, de compatibilitate sau complementaritate. Colectivul integrează relații și interacțiuni determinate de scopurile, sarcinile și valorile activității comune membrilor săi. Grupul difuz este primul stadiu în

formarea unor colective: el cuprinde relații socio-afective, conformismul, intensitatea relațiilor interpersonale. Colectivul depășește nivelul raporturilor de tip emoțional și este orientat prioritar spre norme și valori. Unitatea orientării axiologice este temeiul coeziunii și astfel colectivul devine grup de referință pentru membrii săi. Rămâne deschisă totuși chestiunea relației dintre grup și colectiv. În viziunea prezentată mai sus, conținutul acordat noțiunii de colectiv se apropie în bună măsură de cel conferit grupurilor secundare. Într-adevăr, în colectiv relațiile interumane sunt impersonale, iar funcționalitatea lor vizează asumarea unui scop. Axat pe orientări valorice derivate din norme, scopuri și principii ce stau la baza organizării și evoluției lui, un colectiv este viabil și în măsura în care grupurile ce-l alcătuiesc se regăsesc în mod real în structurile sale, adică acestea sunt acceptate în temeiul normelor colectivului, ca factori de creștere a eficienței colectivului.

4.1. Grup primar - grup secundar

Trecând la tipologia grupurilor sociale, stăruim mai întâi pe diferența grup primar - grup secundar. Ce este un grup primar? Așa cum spune Cooley (apud Vander Zanden, p. 109), el este alcătuit din două sau mai multe persoane care se situează în relații directe unele cu altele sau în relații intime și coezive. Fiecare membru al grupului se simte angajat în viața și activitatea grupului, și îi percepe pe ceilalți ca prieteni sau chiar membri ai unei familii. Grupul primar reprezintă pentru cei care-l alcătuiesc ceva foarte important și, de aceea, el constituie, înainte de orice, un scop și nu un mijloc în vederea realizării unor scopuri. În acest grup insul trăiește sentimentul propriei identități direct și, totodată, își afirmă specificitatea, pe care ceilalți membri o acceptă ca atare.

Grupurile primare sunt structuri fundamentale pentru individ și societate prin funcțiile lor esențiale în *socializare*. Primele procese de socializare cunoscute de copil au loc în grupul primar care este familia. În acest cadru copiii achiziționează norme și valori prin intermediul cărora se pregătesc pentru stăpânirea mecanismelor vieții sociale. De altfel, grupurile primare sunt punți între individ și societate deoarece ele transmit, mediază și oferă modele culturale ale societății după care individul își organizează propria viață. În general, grupurile sociale, și în special cel primar, dau expresie ființei umane ca om și ca ins social. Orice om se formează ca om într-un grup primar. De aceea, grupurile primare sunt fundamentale pentru individ și pentru societate. Ele oferă cadrul în care individul își exprimă cele mai multe dintre nevoile personale. Numai într-un asemenea grup omul are calea de formulare a propriilor trebuințe pe care să le cunoască și ceilalți. Spre deosebire de alte ființe, omul tinde să-și prezinte cerințele sale astfel încât să obțină, pe de o parte, acceptul grupului și pe de altă parte, să aibă sprijin din partea grupului în satisfacerea lor. Cum unul dintre mijloacele de constituire a grupului îl reprezintă interacțiunea membrilor rezultă că grupul primar se instituie și ca spațiu al exprimării și satisfacerii nevoilor personale. În cadrul grupurilor primare oamenii experimentează prietenia, iubirea, securitatea și sensul global al existenței.

O altă funcție a grupurilor primare este *controlul social*. Ele apar astfel ca instrumente puternice de control asupra comportamentelor individului. Membrii acestor grupuri dețin și distribuie, cum spune James W. Vander Zanden, multe dintre recompensele atât de vitale pentru individ. Comportamentul individului trebuie să se conformeze normelor grupului. Grupurile primare conferă sens realității sociale prin structurarea experiențelor membrilor. În acest sens, ele impun individului un

comportament care să se conformeze la valorile și normele sale concomitent cu adaptarea la cerințele societății.

Pentru ca un grup să fie primar trebuie să fie consecința acțiunii unor condiții indispensabile:

- contacte permanente și stabile între membrii săi;
- contactul față în față care face posibilă o evaluare imediată și directă a comportamentului celuilalt, precum și un schimb subtil de idei și trăiri;
- mărimea grupului. Un grup primar este un grup mic deoarece numai în cadrul acestei structuri mici interacțiunea dintre membrii săi conferă identitate, stabilită dincolo de reguli, principii sau documente oficiale.

Grupul secundar constă din două sau mai multe persoane implicate într-o relație **impersonală** și au un scop practic specific. Oamenii cooperează cu alți semenii pentru realizarea unui scop. Spre deosebire de grupul primar, relația dintre membrii grupului secundar este un mijloc pentru atingerea unui țel. Exemple de grupuri secundare: corporațiile, școlile, unitățile de muncă, unitățile militare, comunitățile etnice și naționale. Prin natura lor, grupurile secundare se manifestă ca medii sociale în care indivizii se produc ca actori sociali. Relațiile interumane se stabilesc în temeiul unor regulamente pe care, fie că le acceptă sau nu, individul trebuie să le respecte. Numai astfel insul integrat într-un grup secundar este acceptat ca membru și poate să realizeze scopurile sale. Mai mult, în acest tip de grup, oamenii se reunesc dincolo de diferențele ce-i marchează, pentru că nu au altă cale de îndeplinire a intereselor lor. Ilustrativ este în acest sens grupul secundar specific unităților de muncă. Într-o uzină lucrează înși ce urmăresc, prin interacțiunea lor, motivația și satisfacția date de exercitarea unei ocupații sau obținerea unui câștig, prestigiu profesional etc. Dacă grupul primar rămâne prioritar în socializarea primară a individului, inițiindu-l și introducându-l în mecanismele vieții de grup și ale vieții sociale, grupul secundar are rol esențial în afirmarea socială și profesională a individului. În grupurile secundare insul ființează ca realitate socială. Grupul primar acționează pentru insul concret, iar grupul secundar activează individul prin statusurile sale. De pildă, în grupul primar poți fi prieten, condiție suficientă. În grupul secundar poți fi cu precădere printr-un status social, profesional, cultural, religios etc.

O problemă asociată analizei grupului secundar o reprezintă relația acestuia cu grupul primar. Relațiile caracteristice grupului primar se pot desfășura în cadrul grupului secundar. Situația poate fi întâlnită, de regulă, în unitățile de muncă, unde oamenii dezvoltă, adesea, relații de prietenie cu colegii de muncă. În același mod au loc relații între oameni în cadrul unităților de învățământ. Trebuie spus că în anumite contexte sociale sau culturale, relațiile interumane din grupurile secundare se pot organiza și ca alternativă la influența excesivă a acestor grupuri. Referindu-ne concret la societatea românească de dinaintea anului 1989, puternic socializantă, este de notorietate funcționalitatea raporturilor interumane în cadrul întreprinderii sau al unei instituții. Cerințe instituționale erau îndeplinite prin intermediul acestor relații specifice grupului primar. De cele mai multe ori acest tip de relații se identifică cu relațiile specifice grupului informal despre care vom vorbi mai jos.

Diferențele între grupul primar și cel secundar sunt prezentate mai jos (după James W. Vander Zanden, 1988, p.110).

CARACTERISTICILE GRUPURILOR PRIMARE	CARACTERISTICILE GRUPURILOR SECUNDARE
număr mic de persoane	număr mare de persoane

implicarea întregii individualități	implicarea unor segmente ale vieții unei persoane
relație personală	relație impersonală
interacțiune continuă	interacțiune sporadică
durată lungă	durată scurtă
așteptări informale	așteptări formale
constrângeri impuse informal	constrângeri impuse formal
legături expresive	legături instrumentale

4.2. Grup de referință

Sociologul american R. Merton definește grupul de referință ca un grup ale cărui norme sau reguli sunt adoptate ca un cadru de referință. Grupul de referință este o unitate socială utilizată pentru evaluarea și modelarea atitudinilor, trăirilor și acțiunilor individului. El poate fi grupul din care face parte individul, dar de cele mai multe ori este un alt grup, exterior insului. Grupul de referință ajută la justificarea comportamentelor contradictorii, cum sunt clasă dominantă revoluționară, trădătorul care colaborează cu inamicul, catolicul renegat, imigrantul asimilat, gentlemanul meschin, comunistul liberal etc. În cazul acestor tipuri de oameni, grupul de referință este altul decât cel din care face parte. Să luăm exemplul imigrantului. Acesta tinde către modelul cultural al țării în care a imigrat, renunțând la modelul culturii sale originare. Evaluarea și compararea sunt făcute de către imigrantul asimilat cu comportamentele și modurile de viață ale societății în care s-a integrat, refuzând orice referire la vechile modele. În acest fel el își pierde identitatea sa etnică și culturală adoptând o altă identitate, aceea din cultura societății în care s-a integrat.

Care sunt funcțiile grupului de referință? O primă funcție este cea *normativă*. Grupul de referință influențează direct criteriile și standardele individului. Astfel, individul respectiv tinde la o poziție bună într-un grup, iar pentru aceasta aderă la valorile și normele grupului de referință. Cum procedează el? Adoptă stilurile de viață, atitudinile politice, preferințele alimentare, stilurile muzicale ale grupului de referință. Ilustrăm această funcție a grupului de referință cu tendința adolescenților de a prelua stiluri de viață specifice grupurilor de adulți sau de a asimila valori muzicale ale unor grupuri de tineri. Pentru aceștia, respectivele grupuri de referință reprezintă în raport cu congenerii lor etalon al judecării realității sociale și umane. O altă funcție a grupului de referință este cea *comparativă*. Evaluarea propriei activități sau a propriului comportament se face în comparație cu standardele grupului de referință. În acest fel oamenii judecă viața, comportamentul și valorile proprii, de pildă, sănătatea, inteligența, nivelul de trai, poziția socială, activitatea profesională. Se întâmplă ca, atunci când grupul de referință este diferit de grupul de apartenență, individul să conștientizeze diferența dintre ceea ce el este în grupul de apartenență și ceea ce crede el că ar putea fi, așa cum rezultă din compararea cu grupul de referință. Din această stare poate rezulta trăirea sentimentului de deprimare

relativă, iar aceasta contribuie adesea la alienarea socială. Asemenea circumstanțe ale relației dintre ins și grupul de referință se instituie în condiții propice afirmării unui comportament colectiv și a mișcărilor sociale revoluționare. Grupul de referință cuprinde elemente ale procesului de schimbare socială.

Funcția *asociativă* a grupului de referință se referă la posibilitatea preluării statusului membrilor grupului de către o persoană.

Am subliniat până aici virtuțile grupului de referință însă trebuie spus că unele grupuri de referință pot avea și influențe negative asupra individului. Compararea făcută de o persoană cu unele grupuri accentuează diferența dintre ea și alte persoane sau alte grupuri. De pildă, inși dintr-o unitate industrială refuză să se identifice cu grupul de manageri din cauza lipsei de eficiență și randament a managementului sau a unor relații interumane tensionate. În consecință, aceste persoane se delimitează de acest grup. Ele așteaptă să se schimbe echipa de conducere cu o alta în care își pot regăsi valorile și normele adecvate aspirațiilor și intereselor lor. Grupul de referință este judecat și acceptat de către indivizi în funcție de contextul în care ființează. Un grup nu devine grup de referință de la sine. Condiții sociale concrete și trăsături psihologice ale indivizilor contribuie la afirmarea grupurilor de referință.

4.3. *Grup intern - grup extern*

În orice societate există grupuri interne și grupuri externe. Orice ins cunoaște o influență nemijlocită de la grupurile exterioare lui, deci de la grupurile cărora nu-i aparține. Un grup intern este acel grup de apartenență a membrilor săi, cu care aceștia se identifică, și au conștiința de NOI, adică ei realizează că fac parte din acel grup și sunt implicați direct în tot ceea ce se întâmplă aici. Prin ideea de NOI, membrii unui grup intern sunt conștienți de existența lor într-un asemenea grup concomitent cu situarea lor în afara altor grupuri. Astfel, ei realizează poziția lor în grupul intern în comparație cu existența altor grupuri. Conștiința de NOI se afirmă în raport cu conștiința de EI. Așadar, în actul deosebirii grupului intern de cel extern esențială rămâne această conștiință a diferenței de NOI și EI, care conferă identitate membrilor unui grup.

Clasificarea grup intern – grup extern este semnificativă în evidențierea granițelor sociale. Liniile de demarcație între structurile grupale relevă indivizilor unde începe și unde sfârșește interacțiunea. De aici rezultă că granițele unui grup nu sunt bariere fizice, ci mai degrabă discontinuități în desfășurarea proceselor de interacțiune socială. Granițele unui grup încadrează indivizii într-o structură de desfășurare a acțiunilor astfel încât ei se simt incluși în ea. Unele granițe se bazează pe modul de așezare spațială – vecinătate, comunitate, națiune, stat. Alte linii de demarcație își au temeiul în diferențierile sociale și culturale: religioase, etnice, politice, ocupaționale, lingvistice, rudenie, status-uri socio-economice. Indiferent de sursa lor, granițele grupurilor acționează în două direcții (James W. Vander Zanden, 1988, p. 111). Prima direcție vizează atenționarea celor din afara grupului asupra condițiilor ce trebuie respectate pentru a intra în sfera acestuia. A doua se referă la menținerea celor din grup și la influențarea acestora de a nu opta pentru alte tipuri de interacțiune socială. În acest fel se asigură funcționalitatea grupului intern. Altfel, orientarea membrilor către alte grupuri determină stări de indiferență, competiție

sau conflict direct cu grupul intern. Edificator este exemplul persoanelor angajate într-un loc de muncă, dar, din diverse motive, ele își îndreaptă atenția spre alte zone ocupaționale. Consecința cea mai importantă este scăderea randamentului în muncă și aspirația continuă de a pleca spre alte structuri ocupaționale.

4.4. Grup formal - grup informal

O altă clasificare a grupurilor este cea dintre grupul formal și cel informal derivată în mare măsură din diferențierea grupului de colectiv. În orice grup, cu excepția celui primar, există contexte ce impun organizarea lui pe bază de legi, ordine, decizii, toate acestea reprezentând documente oficiale, și conferă o structură formală raporturilor dintre membrii săi. Alcătuirea formală a grupului constituie organizarea ierarhică și funcționarea grupului, finalizate într-o organigramă care vizează obiective ale grupului, iar funcțiile sale sunt definite în raport de aceste obiective. În cadrul aceluiași grup ființează relații informale sau nonformale determinate de interacțiunea membrilor grupurilor dincolo de exigențele formale. Manifestarea relațiilor informale exprimă afectivitatea între membri ai grupului. Totodată, contextele informale contribuie la distribuirea simpatiei și a antipatiei în grup, și produc atracția și conflictul dincolo de structurile oficiale. Intensitatea relațiilor informale este mult accentuată de contextul social în care există un grup. Dacă managementul unei colectivități se axează numai pe structurile formale, neglijând orice problemă umană sau luarea în seamă a relațiilor interpersonale, atunci cu siguranță membri ai grupului caută să creeze cadrul informal necesar în a diminua efectele negative ale rigidității structurilor formale. Semnificative sunt în acest sens situațiile din societatea românească de dinainte de anul 1989, în care se accentua numai pe dimensiunile formale ale activității din organizații (industriale, școlare, agricole, administrative etc.). Neglijarea sau diminuarea chestiunilor legate de individ au condus la funcționarea paralelă a structurilor informale, ceea ce s-a finalizat în eludarea normei sau chiar a legii. Efectele unei asemenea stări s-au reflectat în alcătuirea de grupuri informale ce căutau să rezolve aspecte ale activității profesionale și sociale.

În cadrul grupurilor formale, structurile informale pot să ființeze ca grupuri alcătuite spontan în procesul de muncă, fără ca acestea să fie neapărat opuse formalului. În raport de cerințele organizației formale asemenea grupuri informale ar putea să acționeze eficient atât pentru membrii săi, cât și pentru obiectivele generale ale grupului formal. Dacă însă distanța dintre cele două tipuri de grupuri se mărește atunci scade și coeziunea grupului formal.

Pentru că am discutat despre relația dintre grupul de referință și grupul de apartenență, să clarificăm succint noțiunea de **grup de apartenență**. Acesta este grupul primar căruia individul îi aparține (familia, clasa de elevi, echipa de muncă). În acest grup insul participă la viața colectivă și își însușește normele lui. Apartenența la grup nu este un fapt administrativ deoarece ea cere adoptarea standardelor proprii și identificarea cu scopurile și obiectivele grupului. În grupul de apartenență individul preia valori ce sunt în concordanță cu aspirațiile sale. Normele și standardele susținute de grupul de apartenență capătă caracterul de principii pentru judecățile, opiniile și acțiunile individului, așa cum remarcă R. Mucchielli.

Dacă cum am subliniat mai sus, sunt situații când grupul de apartenență și grupul de referință nu coincid. Din raportul dintre ele rezultă grade diferite de compatibilitate - integrală, relativă sau parțială -, și incompatibilitate. Distincția dintre ele exprimă asocierea dintre realitate și aspirație, dintre prezent și viitor (I. Radu, 1994).

4.5. Grup mic

4.5.1. Conceptul de grup mic

Grupurile mici se disting prin număr relativ redus de persoane între care există relații directe. În ceea ce privește mărimea lor, cercetătorii, de regulă, stabilesc doar limita inferioară (două sau trei persoane) fără a preciza limita superioară. Cel mai mic grup este diada, alcătuită din două persoane, cel mai simplu exemplu fiind cuplul. Alți autori (H. Tajfel și C. Frazer) consideră triada ca cel mai mic grup. Ce este un grup mic? La această întrebare se răspunde: „O formație în doi este diadă, în trei este un microgrup“ (cf. Ion Radu, p.110). Th. Newcomb descrie grupul ca o multiplicare sau extensie a diadei, de fapt a relațiilor diadice. De exemplu, o triadă compusă din A,B,C include raporturi între membrii A și B, A și C, B și C. Este tipul de relații afective individuale: pozitive (+) și negative (-). Se poate discuta despre trei feluri de relații diadice (+ +), (- -), (+ -). Formațiile de trei membri, precum și grupurile mai mari pot fi echilibrate și neechilibrate în raport de relațiile diadice care le compun. Triada cea mai stabilă cuprinde toate relațiile diadice pozitive și este formația cea mai stabilă. Orice triadă care cuprinde o diadă negativă este neechilibrată. Teoria lui Newcomb explică sociabilitatea spontană. Cercetările au arătat că 71% dintre interacțiunile de muncă și informale constau din două persoane, 21% sunt alcătuite din trei persoane, 6% din patru persoane, și numai 2% cuprind 5 sau mai multe persoane. Emoțiile și sentimentele sunt accentuate mai mult în relațiile diadice decât în celelalte relații. Adăugarea unei a treia persoane la o diadă înseamnă o modificare esențială (Zanden, p.114).

Problema măririi optime a grupului rămâne în continuare o chestiune de discutat. S-a considerat că cinci persoane constituie cea mai bună mărime pentru un grup deoarece fiind un număr impar de persoane nu se poate ajunge la impas, oricând există o majoritate (trei) și o minoritate (doi).

Sociologii au remarcat că nu este suficientă condiția ființării de relații „față în față“, așa cum argumenta C.H. Cooley, cel care a elaborat clasificarea grup primar - grup secundar. Nu toate grupurile în care există relația „față în față“ pot fi considerate ca grupuri cu relații personale spontane și emoționale între membrii care-l compun. Asemenea relații pot exista și fără contacte de tipul „față în față“.

Diferența dintre grupul mic și grupul mare este justificată. Oamenii fac parte dintr-o sumedenie de grupuri mari și mici, care au influență asupra evoluției și manifestării personalității lor. Ești membru al unei națiuni, clase, pături sociale, generații, întreprinderi, vecinătăți, familii. Între grupurile mici și grupurile mari există o diferență de conținut și de rol jucat în viața socială.

Grupurile mici presupun, ca orice tip de grup, existența între membrii lor a unor relații sociale. Dar relațiile sociale stabilite între oameni în grupuri mici au loc în mod direct, nemijlocit, ca indivizi concreți, posedând o configurație și potențialitate fizică și spirituală deosebit de complexă. De aceea, relațiile între oameni în grupul mic capătă un pronunțat caracter psihologic. Ele au o importanță deosebită asupra vieții cotidiene a individului. În timp ce grupurile mari de oameni hotărăsc liniile directe ale istoriei, grupurile mici influențează mai ales aspectele particulare și secundare ale istoriei și personalității indivizilor.

De reținut că în cercetarea despre grupuri s-a manifestat tendința contrapunerii celor două tipuri de grupuri. Grupurile mici ar fi conștiente, raționale, pe când celelalte

inconștiente și iraționale. Faptul că în cadrul grupului mic indivizii stabilesc între ei relații directe a fost interpretat în sensul că elementul psihologic ar fi fundamental în geneza societății. De aici a rezultat concepția psihologizantă asupra societății. În perioada comunistă s-a manifestat reticența pentru problematica grupurilor mici, datorită accentului pus pe dimensiunea psihologică, în fapt, pe elementul uman.

Grupurile mici nu pot fi reduse la suma indivizilor care îl compun, iar cunoașterea grupului este altceva decât studierea fiecărui individ care îi aparține. Există ceea ce numea A. Mișu (1970), efectul grupului mic. În activitatea fizică, grupul mic generează o forță materială importantă sub forma cooperării. În procesele de producție mai complexe, această forță se întâlnește cu forța diviziunii muncii. Efectul grupului mic poate fi constatat în îndeplinirea sarcinilor (eficiența grupului), existența lui ca o structură socială de sine stătătoare, influența asupra personalității și comportamentelor membrilor săi. Rezultă că în grupul mic se constituie, ca o structură, o rețea de legături între indivizi care pot să dezvolte o forță sau să aibă efect mult mai mare decât acela al indivizilor luați separat.

Dar grupul nu este nici suma relațiilor directe dintre membrii săi. Grupurile nu sunt numai interacțiuni, ci ele conțin o **dinamică specifică**: schimbarea și ajustarea relațiilor dintre membrii grupului, schimbarea membrilor grupurilor și schimbări în organizarea lor. B. Berelson și G.A. Steiner (apud A. Mișu) consideră că grupurile mici au următoarele caracteristici: numărul redus de membri, relațiile interpersonale cu aceștia, o anumită durată, identificarea membrilor cu grupul și de aici prezența unei anumite solidarități, diferențierea membrilor grupurilor de ceilalți indivizi din afara sa, țeluri comune, simboluri comune și o anumită autonomie în stabilirea modalităților și măsurilor luate în vederea realizării unor sarcini. Alți cercetători americani, R.V. Harnack și T.B. Fest (apud A. Mișu), ordonează caracteristicile grupurilor mici în funcție de trei coordonate: dimensiune, interdependență și continuitate. Procesele interpersonale care au loc în cadrul grupului au fost clasificate de Parsons și Shils (apud A. Mișu) în următoarele tipuri: comportare, emoții, norme, țeluri și valori.

Rezumând, grupurile mici includ anumite relații sociale, aceste relații se manifestă sub forma unor relații directe, fapt care le conferă o calitate de sine stătătoare în raport cu alte grupuri sociale; ele nu sunt numai suma membrilor lor și a relațiilor lor interindividuale, ci unitatea lor; ele reprezintă un sistem complex de relații de diferite tipuri (de comunicare, sociometrice, de dominare) orientate și structurate în funcție de sarcinile lor.

Grupul mic este o realitate supraindividuală, născută ca urmare a interacțiunii directe (nemijlocite) a unui număr redus de persoane, în scopul realizării unei sarcini sau a unui obiectiv.

Grupul mic nu este obiectul exclusiv al unei discipline socio-umane. El este studiat de mai multe științe. Trei perspective se desprind (Achim Mișu). Cea **psihologică** - înțelegerea grupului ca un mediu care influențează comportarea individului și care, cercetat, dă elemente importante pentru înțelegerea personalității indivizilor. Perspectiva **sociologică** - identificarea proprietăților fundamentale ale grupului în evaluarea efectelor provocate de anumite diferențe existente în manifestarea acestor proprietăți. Viziunea **psihologiei sociale** - cercetarea interacțiunii dintre grup, ca o entitate funcțională, și indivizii care constituie membrii săi. În psihologie, accentul este pus pe individ și personalitate, iar grupul mic facilitează înțelegerea acestor aspecte; în sociologie se are în vedere grupul ca o realitate superindividuală ale cărei proprietăți fundamentale se manifestă în diverse forme. Psihologia socială insistă pe relația dintre grupul mic și individ.

4.5.2. Relațiile și structurile grupului mic

Așa cum am menționat, în cadrul grupului mic există și funcționează relații interumane ce pot fi clasificate pe multe criterii. Mielu Zlate și Camelia Zlate (1982, p.10-11) realizează o clasificare în funcție de conținutul lor psihologic: **cognitiv** (oamenii se văd, se aud, emit păreri, impresii sau convingeri unii despre alții, se cunosc mai mult sau mai puțin adecvat între ei); **comunicațional** (comunică unii cu alții, fac schimb de cunoștințe și informații); **afective** (se preferă, se resping, se simpatizează sau se antipatizează unii pe alții). Aceste trei conținuturi dau naștere la principalele trei categorii de relații interumane.

Prin **relațiile cognitive** se urmărește strângerea de informații despre parteneri, interpretarea și utilizarea lor cât mai corectă. Dacă intercunoașterea dintre membrii unui grup și sistemul lor de imagini sunt reale, atunci probabilitatea funcționării firești a grupului este mai mare. Altfel, relațiile dintre oameni devin incongruente.

Relațiile comunicaționale sunt considerate de către unii autori ca esențiale în perceperea și descrierea relațiilor interumane. Ele sunt relevante prin afirmarea virtuților lor exprimate în îndeplinirea sarcinilor de grup, în coeziunea și unitatea lui, în valorificarea influențelor lui. Procesele de comunicare au un rol esențial în afirmarea grupului ca entitate și creează condițiile acceptării originalității și importanței lui pentru membrii săi și pentru grupurile exterioare lui. Efectele negative ale comunicării vizează blocajul de informații, bruiatul, filtrarea și distorsionarea informațiilor, ceea ce determină dificultăți în funcționarea grupului.

Relațiile afective provoacă un cadru uman de cooperare și de înțelegere sau stări conflictuale cu rol de a stimula sau de a împiedica acțiunea membrilor grupului.

Cele trei tipuri de relații generează în grup structuri adecvate conținutului fiecăreia dintre ele: cognitive, comunicaționale și preferențiale. Însăși evoluția grupului este dependentă de aceste configurații existente în structurile sale. Un grup se manifestă ca o entitate care supune valorizării relațiile interumane ce au loc în cadrul lui. Luând în discuție cele trei tipuri de structuri - cognitive, comunicaționale și afective - rezultă alte trei tipuri de structuri integrative în grupul mic:

- structuri generale integrative întemeiate pe caracterul pozitiv al celor trei structuri;
- structuri generale dezintegrative ce-și au sorginea în caracterul negativ al celor trei structuri (grad redus de intercunoaștere a membrilor grupului, relații de comunicare scurtcircuitate de o serie de fenomene perturbatorii, predominanța relațiilor de respingere reciprocă între membrii grupului);
- alte șase tipuri de structuri intermediare, în care o latură pozitivă a unei structuri se corelează cu laturile negative ale celorlalte.

Așadar, grupul nu este o simplă colecție de oameni, ci o uniune care posedă următoarele calități:

- colecție de doi sau mai mulți indivizi care pot fi identificați prin nume sau tip;
- prezența unei conștiințe de grup;
- scopuri comune;
- interdependență în realizarea necesităților care decurg din îndeplinirea scopurilor;
- interacțiune (comunicație, influență și reacție reciprocă), abilitate de a acționa într-o manieră unitară (cf. A. Mihău, 1970, p.111).

Deci grupul are o compoziție bine precizată, membrii săi urmăresc scopuri comune și în procesul de realizare a acestor sarcini au loc o interdependență și interacțiune a acestora prin care se dezvoltă o conștiință comună.

Grupurile mici conțin patru tipuri de fenomene și procese fundamentale: **elementele constitutive, structura grupului, procesele** care au loc în cadrul grupului, **efectele** lui.

Despre cele patru tipuri de fenomene și procese am vorbit până acum. Insistăm în continuare pe ideea proceselor interpersonale, așa cum apare ea în lucrarea semnată de Parsons, Bales și Shils. Aceste procese interpersonale în grupuri mici se desfășoară pe următoarele niveluri:

comportări - cum acționează persoanele în mod deschis în prezența altora;

emoții - energiile rezultate din experiența indivizilor, trăirile pe care ei le au unii în raport cu alții și în legătură cu cauzele ce le dau naștere;

norme - ideile cu privire la felul în care un individ trebuie să acționeze, să simtă și să-și exprime trăirile sale;

țeluri - ideile despre ceea ce e mai indicat de făcut pentru grupuri luate ca unități;

valori - ideile asupra a ceea ce e mai indicat ca grupurile luate ca unitate să fie și să devină (*Ibidem*, p.112).

Grupul mic este privit ca un sistem complex de căutare a scopurilor și de menținere a limitelor sale, sistem care se manifestă în adaptare (căutarea de noi resurse și tehnici de obținere a lor), realizarea sarcinii (să înlăture piedicile care ar putea frâna activitatea grupului), integrarea membrilor (unirea părților grupului și coordonarea activității lor) și modelul menținerii grupului în fața unor presiuni contrare. Grupul trebuie să fie capabil să-și susțină standardele în virtutea cărora acționează, să reîntărească sensibilitatea membrilor și relațiile afective, să aplice regulile sale, să confirme credințele sale și să-și afirme valorile. Grupul mic este în viziunea celor trei cercetători americani un sistem ce trebuie să se adapteze la mediul social, care trebuie să-și integreze membrii care-l compun, care urmărește realizarea unor sarcini și care prezintă o anumită stabilitate în desfășurarea proceselor sale.

4.5.3. *Funcțiile grupului mic*

Grupul mic are funcții ca orice alt grup, dar cu particularități produse de structura sa. Principalele sale funcții sunt:

- satisfacerea diferențiată a nevoilor - datorită faptului că grupurile presupun o organizare ierarhică, ele nu pot satisface în mod egal toate dorințele și aspirațiile membrilor. Dorințele pot fi foarte diverse sau contrare;
- funcția specifică - fiecare grup satisface nevoi determinante ale membrilor;
- nevoia de încorporare socială și de dominare - orice grup distribuie roluri și permite afirmarea capacităților membrilor. Grupul satisface nevoia unora dintre membri de a-și exercita influența și puterea. În timp ce nevoia de dominare o găsim doar la unii, nevoia de participare o întâlnim la toți membrii grupului. Individul simte nevoia să fie acceptat sau să fie admis între ceilalți. Pentru întărire și securitate colectivă unele grupuri întăresc participarea prin ceremonii, tradiții, ritualuri;

- crearea noilor nevoi - aderând la grup, nevoile individuale se schimbă, se transferă potrivit noilor cerințe și aspirații. Cu cât nevoile membrilor grupului sunt mai numeroase și răspund cerințelor grupului, cu atât grupul are șansa de a fi mai puternic și mai durabil. Noile nevoi contribuie în cea mai mare măsură la permanentizarea coeziunii grupului, dau durabilitate grupului;
- funcția de integrare, funcția de reglementare a relațiilor interindividuale (un grup unit are tendința de a se orienta mai intens către interacțiuni), funcția de reglementare a relațiilor intra-individuale; funcția de securitate (îi oferă posibilitatea de a fi el însuși).

4.6. Grup conformist (*Groupthink*)

Sociologii și psihologii au analizat acest tip de grup, urmare a conflictului dintre S.U.A. și Cuba din anul 1961, prilej cu care s-au comis grave erori în politica externă americană. În anul 1961 administrația Kennedy a plănuțit o invazie în Cuba de către o forță alcătuită din 1.400 de cubanezi exilați, dar aceasta a fost ucisă sau capturată de forțele regimului lui Fidel Castro. Consecința acestui eșec răsunător a fost întărirea poziției lui Castro și consolidarea alianței sovieto-cubaneze, precum și amplasarea armelor atomice rusești în Cuba.

Însuși președintele Kennedy s-a întregat: „Cum am putut să fim atât de proști?”. În anii '70, Irving Janis a analizat această situație și a ajuns la concluzia că J. Kennedy și consilierii săi au fost prizonierii fenomenului numit *gândirea de grup* sau conformismul de grup, rezultat din deteriorarea eficienței mentale, testarea realității și judecata morală care rezultă din influențele din grup (*apud* Vander Zanden, p. 117; Robert S. Feldman, p. 391). Procesul de decizie în cazul conflictului dintre S.U.A. și Cuba a avut loc într-un grup puternic coeziv în care toți membrii erau preocupați de menținerea consensului și de reprimarea oricărei tendințe spre critică. Important a fost să se asigure unanimitatea și sprijinirea poziției liderului. Caracteristicile acestui tip de grup sunt:

- iluzia că grupul este invulnerabil și nu poate să comită erori importante;
- eforturile sunt îndreptate către raționalizarea și reducerea informației care este contradictorie pentru a se asigura o opinie dominantă a grupului;
- alte grupuri sunt văzute ca neimportante;
- se fac presiuni asupra membrilor grupului să adopte punctele de vedere majoritare și se înlătură opiniile minoritare;
- membrii grupului înlătură propriile lor convingeri rezultate din propria lor analiză;
- pentru că membrii grupului simt presiunea făcută asupra lor de a se conforma, există iluzia unanimității și, astfel, se întărește opinia dominantă;
- grupul este protejat, prin anumite persoane, de informațiile divergente sau contradictorii.

Toate aceste caracteristici se regăsesc în grupurile conformiste, unde un grup mic de consilieri cu o puternică atractivitate în grup impun acele opinii considerate a fi acceptate de către lider și de către majoritate. În afară de exemplul conflictului americano-cubanez, ar mai putea fi amintite afacerea Watergate, escaladarea războiului în Vietnam ș.a. Janis a demonstrat că în cel de al doilea război mondial conducătorii americani au luat decizii

bune numai în 42% din situații, iar în 37% dintre crize liderii americani s-au făcut vinovați de un comportament tipic grupului conformist.

Prevenirea acțiunii grupurilor conformiste se realizează prin anumite tehnici pe care le prezentăm mai jos (după Vander Zanden, p. 120):

- comunicarea de informații membrilor grupurilor asupra consecințelor și cauzelor existenței situațiilor specifice grupului conformist;
- liderul grupului să rămână imparțial și să nu adopte nici o poziție;
- membrii grupului ar putea fi instruiți să evalueze critic problemele și să exprime obiecțiile și îndoielile lor;
- unul sau mai mulți membri ai grupului ar putea fi desemnați cu roluri de „avocat al diavolului“, pentru a se exprima puncte de vedere opuse;
- ocazional, grupul să se dividă în grupuri mai mici care să se întâlnească separat. Apoi, subgrupurile se pot reuni, având conștiința diferenței;
- când o situație necesită relații cu grupuri rivale se urmăresc atent semnalele de avertisment ale adversarului și se identifică cursul acțiunii acestuia;
- de îndată ce s-a ajuns la o decizie preliminară, se acordă atenție reevaluării oportunității liniei proiectate în legătură cu acțiunea;
- experții din afara grupului ar putea fi solicitați să participe la întâlniri cu grupul și să conteste opiniile grupului;
- membrii grupului ar putea fi încurajați să sondeze calitatea deciziei grupului în medii de încredere și să prezinte reacțiile lor;
- câteva grupuri independente ar putea lucra concomitent în aceeași problemă.

Adăugăm, la aceste 10 căi de prevenire a situațiilor specifice grupului conformist, stimularea de către lider a criticii în grupul său, ceea ce înseamnă ca orice decizie importantă să fie supusă unei analize critice. Accentuăm această modalitate deoarece liderul are o contribuție esențială la elaborarea și impunerea hotărârilor. Numai în măsura în care liderul este disponibil să accepte exprimarea mai multor opinii divergente devine posibilă adoptarea celei mai bune decizii într-un grup.

S-a observat că grupurile de decizie lipsite de experiența activității în elaborarea împreună a deciziei de către toți componenții lor, pot fi mult mai susceptibile de simptomul conformismului din cauza insecurității rolurilor membrilor și normelor grupurilor. În schimb, grupurile care au experiența activității în colectiv manifestă mai puțin tendința spre decizii eronate, deoarece membrii lor sunt suficient de siguri de rolurile lor, pentru a se provoca unul pe altul, dar dispun de căi în a obține acordul asupra unei decizii.

5. Influența grupului asupra comportamentului individual și colectiv

Din descrierea proceselor și funcțiilor grupurilor a reieșit clar că membrii lor acceptă să facă parte din ele și să admită influența lor asupra comportamentului individual și colectiv. Această înrâurire având o semnificație pentru individ și societate analizăm în continuare câteva dintre efectele ei.

Facilitatea socială reprezintă una dintre consecințele fundamentale ale integrării într-un grup. Ce înseamnă aceasta? Desfășurarea unei activități în prezența altora

îmbunătățește performanța individuală datorită tendinței individului de a răspunde cât mai bine la sarcinile de grup.

S-a dovedit că un nivel înalt de atenție și de concentrare determinate de prezența altora se concretizează în performanțe mai bune. Simpla prezență a celorlalți este probabil suficientă în producerea schimbării (Robert S. Feldman, p.382). Dar nu este suficientă numai experiența altora. Aceștia trebuie să exprime atenția acordată celui ce face o activitate. Atunci când alții sunt prezenți, dar nu evaluează performanța individului, efectele facilității sociale sunt reduse. Această idee derivă din teoria fricii de evaluare. O altă viziune subliniază că prezența altora distrage pe executant de la îndeplinirea sarcinii. Trebuie știut că teoria facilităților sociale a fost elaborată de Robert Zajonc care, în urma experimentelor sale, a ajuns la concluzia că prezența altor persoane induce o motivație puternică, care sporește tendința către îndeplinirea de sarcini importante, fie că acestea sunt corecte și rezultatul este superior, fie că ele sunt incorecte, iar rezultatul este mediocru. Teoria lui Zajonc, benefică în studierea unor comportamente de grup, nu reușește să explice toate aspectele referitoare la raporturile dintre activitatea individuală a membrilor și influența grupului asupra conduitei fiecărei persoane din grup.

O altă expresie a înrâuririi grupului asupra acțiunii membrilor săi o constituie tendința spre **economia de efort**. Cercetătorul german Ringelmann (apud R.S. Feldman, p.384) a descoperit că în cadrul grupului se acționează după principiul „mai multe mâini fac munca mai ușoară”. Experimentul său a constatat în solicitarea subiecților să tragă de o funie, inițial fiecare dintre ei, apoi în doi, apoi în trei și în opt. A constatat că pentru o singură persoană media forței de tragere era de 63 kg, această medie scădea la 53 kg când acționau două persoane și la 35 kg de persoană când acționau cele opt persoane. Fenomenul economiei de efort se manifestă în cadrul unei activități de grup în care există o diminuare a efortului individual într-o acțiune comună.

În acest caz, indivizii sunt dispuși să muncească mai puțin și să nu răspundă pe deplin la efortul cerut de activitatea în grup. Așadar, oamenii sunt dispuși la un efort mai mic în grup față de situația când lucrează singuri la atingerea unui țel. Indivizii se angajează în acest fenomen al economiei de efort din cel puțin trei cauze:

- perceperea de către membrii grupului că unii sunt mai motivați sau mai puțin calificați decât ei, ceea ce-i determină să se implice mai puțin într-o activitate de grup;
- alegerea de către membrii grupului a unor scopuri mai puțin semnificative pornind de la premisa că asemenea scopuri sunt mai ușor de îndeplinit împreună cu ceilalți. Cu scopuri mai joase și efortul este mai mic;
- convingerea indivizilor că propriile eforturi sunt mai puțin regăsite în orice acțiune îndeplinită în grup față de situația în care ar acționa individual. De aceea sunt mai puțin predispuși să lucreze la efortul lor maxim într-un grup decât dacă ar lucra pentru ei înșiși.

Reducerea efectelor negative ale acestor comportamente se realizează prin structurarea situațiilor de grup, astfel încât fiecare membru să simtă direct că este responsabil pentru realizările grupului. O modalitate de diminuare a unor asemenea consecințe rămâne promovarea acelor norme de grup care evaluează cât mai exact contribuția individuală la realizarea grupului.

Un alt fenomen specific exprimării unor comportamente față de grup este **dilema socială**. Aceasta este situația în care membrii unui grup se confruntă cu alternativa între maximalizarea propriilor interese și maximalizarea interesului public. În acest fel, apare dilema socială. Garret J. Hardin a exemplificat dilema socială cu ceea ce el a numit „tragedia islazului”. Fiecare membru al comunității poate să tindă la folosirea islazului

pentru vitele proprii, ceea ce i-ar aduce un beneficiu, dar dacă fiecare însă dă curs acestei năzuințe, pășunea va fi distrusă și, practic, toți vor pierde. Observăm că dilema socială apare în legătură cu contextele sociale derivate din experiența unor resurse limitate. De aceea, fiecare persoană gândește că un câștig personal asociat cu consumul mai mare de resurse sau cu poluarea mediului conduc la creșterea costurilor sociale, iar costurile sunt împărțite între toți membrii comunității. La nivel individual apare chestiunea privitoare la realizarea bunurilor publice, anume participarea sau neparticiparea la patrimoniul comun. În acest caz acționează mecanismul călărețului liber, adică fiecare acționează în a-și asigura un avantaj necinstit din contribuțiile celorlalți la dezvoltarea comunității.

Mecanismul călărețului liber acționează în situații limită. Luăm ca exemplu o catastrofă naturală: inundațiile. Într-un asemenea moment, consecințele sunt suportate de către locuitorii unei comunități însă se întâmplă ca unii dintre ei să nu contribuie la înlăturarea consecințelor inundațiilor sau la preîntâmpinarea producerii lor în viitor prin realizarea unor lucrări de amenajare a rețelei hidrografice. Aceste persoane se detașează de eforturile celorlalți. Trebuie știut că manifestarea comportamentului călărețului liber nu apare numai din dorința de a beneficia de avantajele rezultate din cheltuielile făcute de alții, ci și din teama că aceștia ar putea să se comporte asemenea călărețului liber față de contribuția lor. Această situație a fost numită efectul de ventuză (Zanden, p.117). De regulă, există tendința de respingere a jocului de-a ventuza și se reduce propria contribuție la dezvoltarea grupului.

6. Căi de susținere a bunului public

În orice societate și chiar în orice grup există o sferă a relațiilor dintre oameni orientată spre promovarea bunului public. Economistul englez Adam Smith a definit bunul public ca acel bun ce servește indivizilor în satisfacerea propriilor interese. El a gândit că o economie dezvoltată pe profitul personal și în cadrul concurențial este condiția hotărâtoare în crearea bogăției unei națiuni. Prin urmărirea propriului interes producătorul susține acea societate eficientă și rentabilă, deci acel bun public, care este o societate prosperă. În realitate, avem de a face cu problema cooperării între oameni în susținerea bunului public, iar pentru promovarea ei există metode adecvate.

Una dintre soluții este **instituirea reglementării sociale**. În acest fel se restrânge acțiunea individuală defavorabilă bunului public. Guvernul prin funcțiile sale reglementează accesul indivizilor la resursele societății. De asemenea, normele după care funcționează un grup pot să instituie reguli de utilizare a resurselor prin sancțiuni. Normele pot avea o influență mai puternică asupra unor membri decât asupra altora. De pildă, de la părinți se așteaptă o preocupare mai intensă pentru menținerea structurilor și funcțiilor familiei decât se așteaptă de la copii, sau se nădăjduiește o contribuție financiară mai mare din partea bogaților în susținerea statului decât din partea celor săraci. Așadar, o bună organizare a vieții sociale trebuie să se realizeze în modalități ce stimulează implicarea tuturor membrilor ei. Limita reglementării sociale constă în utilizarea unui număr mare de polițiști și de paznici în a veghea ca libertățile civile și calitatea vieții să nu fie primejduite.

Creșterea comunicării între oameni este o altă cale de rezolvare a dilemei sociale. Dialogul relevă intențiile celuilalt și contribuie astfel la o creștere a cooperării. Este adevărat, comunicarea poate degenera în abuz verbal și în amenințări sau în denigrări și etichetări.

O soluție la dilema socială o reprezintă **descreșterea mărimii grupului**. Din cauză că individul simte că acțiunile sale într-un grup mare au un efect mai mic asupra rezultatului final, atunci se impune scăderea numărului de membri. Astfel, oamenii cred că într-un asemenea grup pot avea influență asupra activității și acceptă cooperarea și susținerea bunului public. Intervine un aspect deosebit de relevant pentru eficiența influenței grupului, anume mărimea oportună în realizarea unei sarcini, pentru că un grup este organizat și în funcție de natura rolurilor asumate. Nu încapă nici o îndoială că un grup de trei persoane nu dispune de forța de înfăptuire a unui obiectiv care cere un număr mult mai mare de persoane. De aceea, optimizarea cooperării prin stabilirea mărimii corespunzătoare a grupului depinde foarte mult de scopurile acestuia.

O altă modalitate de rezolvare a dilemei sociale o constituie **răsplata pentru comportamentul cooperant** (de pildă, împărțirea echitabilă a profitului sau beneficiului). În acest fel, indivizii sunt mai puțin centrați pe propriul interes și pe afirmarea unui comportament individualist. Această soluție impune membrilor grupului o redistribuire a resurselor astfel încât să determine din partea tuturor o atitudine cooperantă. De regulă, guvernul acordă stimulente pentru sectoare de activitate sau pentru categorii de populație tocmai în scopul susținerii bunului public. Se desprinde din această modalitate de soluționare a dilemei sociale un aspect cu implicații profunde, cel puțin în societatea românească de după anul 1989, anume exprimarea îndoielii că prin astfel de metode s-ar putea întreține egalitarismul și chiar colectivismul, realități repudiate măcar de o parte a societății.

Promovarea comportamentelor prosociale este o altă cale de înlăturare a efectelor dilemei sociale. Astfel, se adoptă măsuri care-i încurajează să coopereze și să adopte comportamente prosociale. Cea mai eficientă metodă este întărirea identității de grup. Când indivizii au un puternic sentiment al comunității și manifestă loialitate față de grup, ei au în mai mică măsură tendința de a face distincția între propria lor bunăstare și cea a altor membri. De asemenea, motivele morale pot contribui la creșterea comportamentului cooperant. Războiul este cel mai clar exemplu de exprimare a cooperării și solidarității umane și de grup.

7. Grupul de muncă

Întreaga activitate a oricărui lucrător se desfășoară într-un grup de muncă. Cu toate mutațiile intervenite în relațiile de muncă, cea mai importantă parte a timpului petrecut de un angajat este afectată realizării de sarcini într-un grup de muncă.

Un grup de muncă poate avea 4-5 membri dar și 70-80 de membri. Față de alte grupuri, cum sunt cele școlare de pildă, limitele între care poate varia numărul de membri nu sunt foarte stricte. Mărimea grupului are efecte asupra comportamentelor membrilor săi. În grupuri mici dominante sunt relațiile de muncă bazate pe afectivitate, prietenie, prețuire și simpatie reciprocă. Membrii lor se cunosc nu doar ca lucrători, ci și ca oameni. Relațiile dintre ei sunt directe, între ei nefiind nici o structură ierarhică (Zlate M., p. 160). Efectele benefice sunt clare: eficiența acțiunii grupului este dată de participarea fiecăruia la realizarea sarcinilor. S-a observat că membrii unui grup sunt sau se simt mult mai satisfăcuți în grupurile cu un număr mic de membri. În aceste grupuri, datorită raporturilor de muncă directe, scade gradul de absentism. Trebuie spus că grupurile mici de muncă nu sunt totuși grupuri primare din cauza faptului că nu membrii săi stabilesc regulile și normele de comportament, așa cum se întâmplă în familie, în

grupul de prieteni. Organizația este cea care decide asupra obiectivelor și scopurilor activității tuturor grupurilor de muncă din interiorul ei. Un grad prea mare de afectivitate dintre membrii unui grup de muncă poate să aibă repercusiuni asupra evoluției unei organizații, al cărui principiu fundamental îl constituie raționalitatea.

În grupurile de muncă extinse predominante sunt relațiile sociale, iar procesele psihice sunt secundare. Un fenomen specific acestor grupuri îl reprezintă diviziunea grupului în mai multe subgrupuri, ceea ce poate duce la conflicte. Unele grupuri pot pretinde că sunt superioare celorlalte sau că li se cuvin anumite avantaje față de restul. Elton Mayo a făcut un experiment cu 14 muncitori ce lucrau într-un atelier de cabluri: un subgrup lucra cu conectori, membrii săi fiind considerați superiori, celălalt subgrup lucra cu selectori, și era considerat inferior. Din această împărțire a rezultat un conflict tacit cu efecte clare asupra productivității muncii (apud Zlate M., p. 162).

În aceste grupuri apar distanțe sociale și bariere psihologice, influența directă se diminuează și crește rolul colectivității. S-a observat că în grupurile mari coeficientul de absenteism și accidente a fost de 3-4 ori mai mare decât în grupurile cu un număr redus de persoane.

Pentru că ambele tipuri de grupuri se remarcă prin efecte pozitive și negative ale ființării lor apare chestiunea pentru o organizație de a găsi mărimea adecvată a unui grup, apt să răspundă la sarcinile sale.

După cum am spus în constituirea unui grup o condiție este interacțiunea dintre membrii săi. În cazul grupului de muncă, interacțiunea este determinată de realizarea sarcinilor de muncă. De aceea, ea devine prioritară față de normele și regulile de funcționare a grupului. Să reținem că este vorba de o ierarhie ce vizează scopul grupului, fără ca aceasta să însemne neglijarea importanței modului cum funcționează grupul. Este clar, că omul decide nivelul de eficiență a activității grupului și, rămâne esențială organizarea grupului său de muncă.

Interacțiunea se realizează pe mai multe niveluri. Există un nivel orizontal - între membrii acelui grup -, și nivel vertical - între membrii grupului și structurile ierarhice ale acestuia, între conducător și lucrător. În grupurile de muncă apar relații de autoritate în care desemnarea liderului formal este mult influențată de membrii grupului, mergând până la înlocuirea lui. Spre deosebire de alte grupuri, cel școlar de pildă, în care interacțiunea elev-profesor este implicită, în grupurile de muncă interacțiunea este explicită - de la autoritate la lucrător și invers (Zlate M., p. 165).

Fizionomia grupului de muncă depinde în mai mare măsură de particularitățile interne ale acestuia - interacțiunea membrilor săi -, decât de calitățile liderului. Într-un grup mai stabil relațiile dintre membrii lui decurg firesc, iar în grupurile dinamice aceste relații sunt mai vii.

În grupurile de muncă interacțiunile imediate au un rol crucial pentru că ele influențează direct randamentul muncii. Un conflict între lucrători duce inevitabil la scăderea eficienței activității grupului.

Particularitatea grupurilor de muncă stă în orientarea și centrarea lor pe sarcină. Scopul său este productiv, economic sau social, și constă în producerea unor bunuri - materiale sau spirituale -, sau a unor servicii. În grupul de muncă scopul nu poate fi realizat de indivizi izolați, ci numai de indivizi care cooperează între ei în temeiul diviziunii muncii.

Iată scopurile în grupurile de muncă:

- *Finale*, cu referire la obiectivul economic, productiv al organizației;
- *Tranzitive*, cu privire la o activitate momentană, cum este luarea unei decizii, dezbaterile unor probleme de producție;
- Scopuri ce vizează *sarcinile*, derivate din decizii ale structurilor ierarhice privind o nouă distribuire a sarcinilor;
- *Individuale*;
- *De grup*.

Specificul grupurilor de muncă provine din modalitățile concrete de folosire a acestor scopuri. Într-un grup de muncă funcțional există o concordanță între ele, pentru simplul motiv că toate răspund unor nevoi reale ale grupului și ale membrilor săi. Pot fi situații când se manifestă neconcordanțe, cum ar fi accentul pus numai pe scopul de sarcină – realizarea cu orice preț a producției și neglijarea climatului psihosocial din grup. Între scopul individual și cel de grup apar conflicte. Este clar că grupurile de muncă se caracterizează prin apariția și funcționarea unor „conflicte de scop”, în pondere mult mai mare față de alte grupuri..

Intrarea în grupurile de muncă este consecința opțiunii individuale în raport cu interesele și țelurile personale. Grupurile de muncă ființează atât cât ele funcționează pentru realizarea unui scop. Odată cu atingerea acestuia, ele se destramă.

În grupul de muncă interacțiune dintre membrii săi nu este suficientă, ci este nevoie ca aceasta să fie reglementată de norme și reguli. Numai în acest fel se poate constitui o structură internă a grupului, care stabilește comportamentul profesional al fiecărui membru derivat din statusul și rolurile aferente.

8. Grup de lucru-echipă de lucru

Se cuvine a menționa existența de grupuri formale sau informale la locul de muncă, organizate sub forma de echipă în vederea rezolvării sarcinilor de muncă, pentru perioade de timp scurte sau nedefinite. Grupul de lucru este definit „gruparea (echipă sau comitet) unui număr restrâns de persoane cu resurse complementare în urmărirea unui obiectiv comun. Gruparea poate fi permanentă sau temporară, autonomă sau atașată unei organizații care o înglobează, cu sau fără scop lucrativ”, (François Allaire, în *Dinamica grupurilor*, p. 405). „În loc să fie susținut de suduri, șuruburi sau clei, ca sistemul mecanic, pentru a-și menține coeziunea, sistemul social al grupului de lucru trebuie să se bazeze pe elemente de tip psihologic: obiectivele, rolurile, normele și afinitățile” (*Ibidem*, p.407).

Diferența între grupul de lucru și echipă stă în natura rezultatului produs și în tipul de responsabilitate exercitată:

- În grupul de lucru este desemnat un lider formal, în echipa funcția de leadership și responsabilitățile lui se repartizează între membri;
- Echipele își precizează obiectivele specifice ce le dau identitate, constituind o sursă de mobilizare, iar grupul de lucru presupune implicit această misiune;
- În grupul de lucru, rezultatul derivă din acumularea și coordonarea rezultatelor fiecărei activități individuale. În cazul echipei este tocmai invers: combinarea activităților individuale și colective duce la atingerea unui rezultat comun;

- Membrii grupului de lucru își asumă o responsabilitate strict individuală privind rezultatele. Membrii echipei au, alături de responsabilitatea fiecăruia, și o responsabilitate comună sau distribuită asupra rezultatului final;
- Reuniunile grupurilor de lucru sunt de scurtă durată, fiind conduse de liderul formal, și sunt locul de discutare, decizie, coordonare și împărțire a sarcinilor. Întâlnirile echipei sunt locul în care membrii discută atât cât este necesar fără a avea un timp prestabilit, decid și lucrează împreună, incluzând, de obicei și soluționarea problemelor;
- Echipele își încurajează membrii să-și asume roluri multiple și diversificate, în timp ce grupurile de lucru le acordă membrilor un rol adecvat calificării lor profesionale;
- În grupurile de lucru ca și în echipe, contribuțiile individuale sunt recunoscute și recompensate, dar echipele trăiesc mai intens și marchează prin manifestări speciale succesele lor (Jean-François Leroy, în *Dinamica grupurilor*, pp. 430-431).

Conform acestor dimensiuni echipa este descrisă astfel: „echipa cuprinde două sau mai multe persoane, conștiente de interdependența lor pozitivă, ce se străduiesc să atingă scopuri împărtășite, aflate în interacțiune în urmărirea acestor scopuri, conștiente de cine este sau nu este membru al echipei, asumându-și roluri sau funcții specifice în acțiune; echipa și, prin urmare, participarea membrilor ei au o durată limitată de viață” (*Ibidem*, p. 429)

Unul dintre factorii esențiali ai coeziunii grupului presupune ca toți membrii grupului să aibă o percepție justă a obiectivelor. Aceasta reprezintă catalizatorul energiilor lor, permițând coerenta demersului comun. Fără obiectiv comun nu există grup propriu-zis. Obiectivele urmărite de grup pot fi reduse la unul sau la altul, ori la combinarea următoarelor obiective formale: consultarea, luarea unei decizii, rezolvarea unei probleme, definirea unui obiect.

Avantajele lucrului în echipă sunt:

- Un climat de lucru puternic motivator;
- Răspuns rapid la schimbările tehnologice;
- Clasificări simple ale locurilor de muncă;
- Flexibilitate în atribuirea sarcinilor;
- Abordarea proactivă problemelor;
- Decizii mai bune;
- Dezvoltarea aptitudinilor personalului

Dezavantajele lucrului în echipă sunt:

- Timpul de lucru poate fi mai ridicat decât în cazul activităților independente;
- Munca este percepută ca fiind dezorganizată și scăpată de sub control;
- Pot să apară confuzii privind rolurile și, în cele din urmă, frustrări și lipsă de motivare;
- Nu sunt agreeate de managerii conservatori care consideră că este necesar un control sistematic exercitat din exteriorul grupului;
- Necesită transformarea mentalităților oamenilor, ceea ce este un proces îndelungat, iar, dacă munca a fost superficial organizată pot să apară conflicte.

Alcătuirea echipei vizează următoarele aspecte: stabilirea obiectivului și a strategiei de urmat, precizarea rolurilor și a limitelor de competență, planificarea transferului de

responsabilitate către coechipieri, stabilirea graficului de lucru, în conformitate cu cerințele obiectivului și, nu în ultimul rând, stabilirea criteriilor pentru evaluarea muncii.

Caracteristicile persoanelor care alcătuiesc echipa trebuie să cuprindă:

- experiența de lucru în echipă;
- experiența profesională;
- abilități tehnice;
- de comunicare;
- disponibilitatea de a-și asuma responsabilități;
- încrederea în forțele proprii;
- capacitatea de a interacționa eficient;
- capacitatea de a răspunde operativ cerințelor altora;
- capacitatea de a putea prelua creativ ideile grupului;
- capacitatea de a oferi sprijin celorlalți.

Caracteristicile liderului echipei sunt:

- încurajarea membrilor echipei;
- abilitatea de a asculta;
- însușirea culturii organizației;
- capacitatea de a asuma riscuri;
- capacitatea de a susține dinamica echipei;
- capacitatea de a asigura feedback-ul;
- susținerea performanței;
- menținerea ritmul de lucru.

Regulile privind comportamentul în echipă au scopul:

de a crea așteptări comune;
de a încuraja comportament deschis;
de a dezvolta autoconducerea;
de a permite integrarea noilor veniți.

Comportamentul membrilor echipei este considerat acceptabil dacă se exprimă prin implicare, ascultare activă și comunicare, respectarea trebuințelor, sentimentelor și drepturilor celorlalți, împărtășirea experienței proprii celorlalți.

Comportamentul inacceptabil se manifestă prin acordarea priorității nevoilor personale în detrimentul celor colective; atitudine ultimativă și intimidarea celorlalți; reacție negativă la tendința de schimbare; judecarea altora fără discernământ.

Comportamente distructive ale membrilor echipei:

- atacarea personalității;
- solidaritate cu toți membrii echipei în toate ocaziile;
- inconsecvență;
- schimbarea frecventă a subiectului discuției, distragerea atenției celorlalți;
- reclamații, vorbăria goală;
- critica generalizată;
- manifestarea furiei și a agresivității;
- atitudinea dominatoare;

- întreruperea discuției începute pentru a vorbi la telefon;
- luarea deciziilor fără consultarea echipei;
- absențe repetate de la dezbaterile echipei;
- nefinalizarea sarcinilor;
- lipsa de responsabilitate;
- sustragerea de la adoptarea deciziilor;
- utilizarea stereotipurilor și lipsa unui orizont larg;
- utilizarea abuzivă a cuvântului „trebuie”.

Rolul de echipă este definit de Meredith Belbin ca "tendința specifică unei persoane de a se comporta, contribui și interacționa cu cei din jur". Belbin și echipa sa au identificat nouă astfel de roluri reprezentând combinații unice de aspecte comportamentale pozitive și negative. În mod obișnuit, o persoană este capabilă să joace două, trei sau chiar patru roluri preferate, principale. Aceeași persoană poate deține câteva roluri secundare, pe care să le exerseze atunci când situația o cere și un număr de roluri pentru care nu este potrivită, pe care de fapt trebuie să le evite. Distribuția acestor roluri derivă din profilul personal ce se realizează prin captarea prin mijloace specifice a percepției proprii și a percepției observatorilor (colegi, manager, subordonați, colaboratori, clienți etc.) asupra comportamentului persoanei respective.

Meredith Belbin a identificat tipul de persoană capabilă să asigure o cât mai eficientă muncă în echipă: *coordonator* – matur, încrezător, promovează deciziile și repartizează sarcinile; *formator* – incitant, dinamic, face față excelent presiunilor; *cultivator* – creativ, imaginativ, nonconformist, soluționează probleme dificile; *analizator de resurse* – extravertit, entuziast, comunicativ, bun colaborator, capabil să exploreze noi oportunități; *executant* – disciplinat, de încredere, eficient, transformă ideile în acțiune; *monitor, evaluator* – strategic, sobru, cu discernământ. Remarcă toate opțiunile, raționează în mod corect; *finisor* – scrupulos, conștiincios, energic. Identifică erorile, se încadrează în timp; *coechipier* – cooperant, blajin, perceptiv, diplomat. Ascultă, evită fricțiunile, calmează. Belbin afirmă că într-o echipă eficientă trebuie să se manifeste toate aceste roluri. Dacă grupul este format din mai puțin de opt membri, unii dintre ei vor fi obligați să-și asume „partituri duble”. Trebuie evitată situația când într-o echipă există doi sau mai mulți cultivatori, din cauza riscului de a-și combate reciproc ideile (apud Adkin Elaine, Jones Gordon, Leighton Patricia, p. 143).

Profilul individual al rolurilor de echipă ne ajută să ne înțelegem mai bine pe noi înșine, ne explică anumite abordări și preferințe proprii prin prisma celor nouă tipologii de comportament la locul de muncă. Dacă reușim să ne descoperim pe noi înșine prin prisma acestor roluri, cu siguranță că putem să-i înțelegem și pe cei din jurul nostru folosind același procedeu. Prin intermediul rolurilor de echipă putem înțelege și interpreta mai bine informațiile pe care le deținem despre noi înșine și despre persoanele cu care lucrăm.

În plus față de profilul personal se poate realiza și un profil al postului deținut de persoana respectivă. Multitudinea de informații obținute la nivel individual, al posturilor și al întregii echipe fac din teoria rolurilor de echipă, un instrument excelent de evaluare individuală, management a dezvoltării personale, construire și dezvoltare a echipei, conducere a echipei, selecție a candidaților pentru un anumit post, educație managerială.

Eficiența unei echipe depinde nu numai de performanța individuală a membrilor săi, ci și de calitatea interacțiunii dintre aceștia. Modelul propus de M. Belbin ajută la depistarea punctelor forte și a punctelor slabe individuale și la descoperirea combinației

optime a membrilor într-o echipă, a combinației care duce spre succes. Mai mult, el poate fi utilizat și în procesul de planificare a carierei.

9. Relațiile în grupul de muncă

Relațiile de muncă sunt diferite de alte relații sociale în care omul poate să exprime opțiuni personale. La locul de muncă lucrătorul este obligat să respecte toate clauzele din contractul de muncă și să realizeze toate sarcinile din fișa postului.

Relațiile de muncă sunt *verticale* și *orizontale*. Primele sunt relații dintre angajați și șeful grupului de muncă. Este neîndoielnică responsabilitatea managerului în crearea și menținerea unui climat de muncă benefic pentru întregul grup, după cum s-a putut constata la paragraful despre liderul unui grup. Acest climat poate fi: 1. *autocritic sau structurat*, manifestat în condițiile unui control sever din partea șefului prin impunerea respectării punctualității și ordinii, și urmării obținerii unei eficiențe cât mai mari; 2. *climatul permisiv* se manifestă prin conducerea unui grup de muncă fără impunerea unor restricții; 3. *climatul democratic* se exprimă în îmbinarea de către liderul grupului a calității sale de șef al unui colectiv cu aceea de membru al acelui colectiv, creând în acest fel un spirit de echipă. (Ticu Constantin, Ana Stoica-Constantin, pp. 177-178). Despre stilurile unui lider de grup discutăm mai jos.

Relațiile de muncă orizontale sunt relații între membrii unui grup de muncă.

Deși relațiile interumane și sociale de la locul de muncă sunt de importanță vitală pentru funcționarea grupului de muncă trebuie spus că o bună parte dintre angajați nu acordă o atenție specială rolului acestora în obținerea performanțelor profesionale. Nu de puține ori se transferă comportamentul din familie sau din alte grupuri, întemeiat pe relații conflictuale sau centrat pe propriile interese la locul de muncă, fără a se înțelege că aici sunt alte norme și reguli de conduită. Relațiile de la locul de muncă pot fi prietenești numai dacă se structurează în raport cu scopurile și obiectivele grupului de muncă..

Percepția diferențelor interpersonale a fost abordată de R. Sainsaulieu, care a stabilit tipuri de relații de muncă în funcție de percepția diferențelor, de relațiile din interiorul colectivului și atitudinile în raport cu conducerea colectivului. Principala concluzie vizează variația conduitei salariaților în funcție de grupul de muncă de care aparțin. Schema lui R. Sainsaulieu diferențiază nouă stiluri de relații de muncă, relații între salariați, între ei și conducere, în funcție de trei scări crescătoare. Cele două scări verticale, paralele, una referitoare la relațiile colective (de la retragere la negociere, trecând prin separatism și fuziune, relațiile cu ceilalți devin mai pozitive și mai permissive), iar cealaltă referitoare la atitudinile în relațiile cu conducerea (care se îndreaptă spre mai multă autonomie). Axa orizontală reperează diferitele grade de deschidere în relațiile cu ceilalți, (Cf. Bernard Gazier, p. 86).

Relațiile de la locul de muncă se modifică pe măsură ce intervin modificări în raporturile juridice de muncă ale angajatului. După cum am spus, deținătorul de forță de muncă nu este obligat astăzi să fie angajat cu timp integral la un loc de muncă sau să fie permanent prezent la locul de muncă. Din această perspectivă există mai multe tipuri de lucrător.

Lucrătorul ocazional este persoana angajată intermitent sau pe termen limitat.

Lucrătorul în schimburi este specific acolo unde întreprinderile sunt nevoite să opereze cu program continuu sau cu un program mai mare decât cel de opt ore.

Lucrătorul la domiciliu există acolo unde se urmărește reducerea costurilor de către companii prin oferirea angajaților să-și desfășoare activitatea la domiciliu. Sunt două categorii: lucrători la domiciliu tradiționali – confecționerii de articole de îmbrăcăminte,

și telelucrători, cei ce desfășoară o activitate la computer. Dar numărul acestora nu crește: „În acest gen de activitate este cuprins mai puțin de 1% din totalul forței de muncă la nivel european” (Adkin Elaine, Jones Gordon, Leighton Patricia, p. 132). Printre motivele ponderii reduse a acestui mod de activitate se numără costurile tehnologice, problemele de coordonare și reticența managerilor față de un contact sporadic cu personalul și posibilități reduse de control. Pentru salariați apare dezavantajul derivat din sentimentul de izolare și înstrăinare de instituția pentru care lucrează. Un studiu efectuat de Comisia Europeană a arătat că peste 25% din numărul telelucrătorilor suferă de o formă sau alta de stress, comparativ cu mai puțin de 10% din totalul populației.

Lucrătorul pe timp de noapte este întâlnit acolo unde se impune o activitate în acest interval. Directiva referitoare la programul de lucru, adoptată de UE în 1993, operativă din 1996, definește tura de noapte ca fiind orice perioadă de peste șapte ore care include intervalul dintre miezul nopții și ora 5 dimineața) (Adkin Elaine, Jones Gordon, Leighton Patricia, p. 135).

Lucrătorul cu program redus este persoana angajată cu un timp parțial de muncă. Munca cu program redus este o componentă esențială a sistemului de muncă. În anii '90 munca cu program redus a cunoscut o amploare deosebită pe întreg teritoriul Europei. Unul din șapte oameni în cadrul UE desfășoară o activitate cu program redus. Fenomenul este mai accentuat în Olanda și în Marea Britanie, și se prezintă mai slab în Portugalia, Grecia, Spania și Italia. Un sfert din totalul forței de muncă britanice era angajată cu program redus în 1995. 75-85% dintre salariații cu program redus sunt femei, dar se constată o creștere a ponderii bărbaților (Adkin Elaine, Jones Gordon, Leighton Patricia, pp. 141-142). În general, acest tip de lucrători beneficiază de drepturi și avantaje similare celor pentru angajații cu program normal de lucru.

Rămânând în același plan al relațiilor de muncă, să spunem că un lucrător are ca țintă păstrarea locului de muncă, situație descrisă prin *ancore de carieră*, termen inventat de Edgar Schein pentru a desemna modul în care individul se percepe pe sine însuși la locul său de muncă, imagine care-l stimulează să-și păstreze postul. Ancorele au fost definite ca tehnice, manageriale, creative, de securitate și de autonomie. Schein observa că în anii de început ai carierei profesionale fiecare individ își adaptează comportamentul la cel al organizației din care face parte într-o măsură atât de mare, încât devine „ancorat de aceasta” (Adkin Elaine, Jones Gordon, Leighton Patricia, p. 38-39).

Cercurile de calitate. Ideea cercurilor de calitate este de inspirație japoneză. Inspirat de doi experți americani specialiști în calitate (J. M. Juran și W. E. Deming), Kaoru Ishikawa propune, în 1961, constituirea unor „grupuri mici de muncitori voluntari sub conducerea șefului lor care să ajute la rezolvarea problemelor de calitate a produsului din sectorul lor”, pe care le numește cercuri de control-calitate. Este vorba așadar de un mecanism neoficial, instituționalizat, destinat ameliorării calității prin participarea activă a lucrătorilor. Animatori formați în diferite locuri provoacă o discuție cât mai liberă asupra eventualelor defecte și disfuncționalități întâlnite de salariați și îi provoacă și-i antrenează la găsirea tuturor soluțiilor posibile.

Cercurile de calitate au avut repede succes în Japonia: numărul lor este estimat la 1 milion în anii 80. reunind în jur de 10 milioane de muncitori. Influența lor este semnificativă în ceea ce privește performanțele întreprinderilor: lor li se datorează 10 % din creșterile în calitate din Japonia.

Apărute în Europa la sfârșitul anilor 70, cercurile de calitate au suferit de la bun început o transformare: ele nu au folosit doar la responsabilizarea salariaților în probleme de calitate, ci au devenit mai ales un canal de exprimare diferit de reprezentările sindicale. Ele nu au

avut succesul cunoscut în Japonia, și drept urmare, au dispărut cu totul în a doua jumătate.. Cercurile de calitate occidentale au fost considerate ca un început al transformării participative a întreprinderii.

Această experiență a lăsat o dublă moștenire: pe de o parte, ideea de „calitate totală”, demers centrat pe preocuparea pentru calitate ce favorizează angajarea personalului și încearcă eliminarea disfuncționalității, „în amonte”, în chiar concepția produselor; pe de altă parte, „demersurile participative”, care s-au multiplicat și cuprind diferite grupuri de expresie, cum sunt „cutiile de sugestii” (Bernard Gazier, p. 90).

10. Liderul în grup

Orice grup are un lider. În lipsa acestuia se confruntă cu dificultăți în coordonarea activității. Liderul se poate recruta din rândul membrilor grupului, deoarece unii dintre aceștia exercită influență mai mare decât alții. Grupul însuși creează contextele pentru afirmarea unora dintre componenții săi pentru a fi lideri.

Liderul este dependent de grup, dar și grupul este la rândul său dependent de lider. Prin urmare, manifestarea calităților de lider de către o persoană este strâns legată de situația în care se găsește un grup. Astfel, trăsăturile unui lider necesare și eficiente într-un grup sau într-un context pot fi radical diferite de cele ale unui lider ce acționează în alt cadru. Un individ cu calități reale de conducător pentru o organizație autoritară poate avea dificultăți ca lider într-o organizație democratică.

Sunt cunoscute trei tipuri de stiluri de conducere, așa cum rezultă din tabelul de mai jos (apud, Zanden, p.115):

TIPURI DE CONDUCERE			
	autoritară	democratică	laissez-faire
Natura autorității	Liderul își asumă autoritatea și responsabilitatea	Liderul delegă o bună parte din autoritate	Liderul permite grupului să facă ce vrea și abdică de la orice autoritate
Stabilirea sarcinilor	Liderul trasează sarcini	Membrii grupului distribuie sarcini și își asumă responsabilitatea pe baza participării la luarea deciziei	Membrii grupului acționează cum cred ei
Comunicare	Se comunică într-o singură direcție: de la lider la membrii săi	Se comunică activ de sus în jos și invers	Se comunică numai între cei egali
Influența	Rezidă în realizări prompte și predictibile	Promovează angajarea prin participare și conducere	Permite celor competenți și puternic motivați să lucreze fără implicarea liderului

Defecte	Reprimă inițiativa personală	Se consumă timp cu procedurile	Lipsa unei direcții determină adesea ineficiența
---------	---------------------------------	-----------------------------------	--

Toate cele trei tipuri de conducere a grupurilor au caracteristici rezultate din virtuțile și limitele fiecăruia dintre ele. Este clar că stilul democratic permite armonizarea intereselor liderului cu cele ale membrilor grupului pe care-l conduce. Pe de altă parte, este necesar de subliniat că tipul de conducere este adoptat în funcție de grup și de relațiile din cadrul unui grup, așa cum vom constata mai departe analizând comportamentul liderilor în grup.

Liderul nu poate ființa în afara grupului. De fapt, când discuți despre lider, discuți despre grup, după cum grupul nu poate exista în absența unui lider. Rezultă că liderul și grupul sunt într-o relație inextricabilă, unul fără celălalt neputând exista. Ce așteaptă fiecare de la celălalt? Liderul cere grupului să-l accepte, să-l urmeze, să-l recunoască, să-i aplice ideile, concepțiile.

Cât privește grupul, acesta își exprimă mai puțin direct cerințele față de lider. Oricum, trebuie reținut că grupul impune sau i se impune un lider și în raport de această situație așteptările față de lider capătă concretețe. Cei mai mulți experți merg pe ideea piramidei nevoilor pe care membrii unui grup o solicită de la un lider. Ei așteaptă de la lider să le satisfacă nevoile sau să-i apere împotriva amenințărilor ce planează asupra grupului. Liderul este un mijloc de satisfacere a nevoilor sau de reducere a șansei ca satisfacțiile obținute în grup să nu se realizeze (A. Neculau, 1977).

Numai satisfacerea nevoilor nu explică în totalitate cerința membrilor unui grup de a fi conduși. Există și nevoi ca liderul să asigure climatul psihologic adecvat, să dea încredere fiecărui membru al grupului că se poate manifesta și realiza prin grup.

Pentru a putea conduce, liderul trebuie să cunoască bine membrii grupului: cât de dispuși sunt să-și asume responsabilități, dacă se identifică cu scopurile grupului, dacă vor să participe la elaborarea deciziilor. Liderul, la rândul său, trebuie să dovedească o capacitate de a rezolva problemele, încredere în subordonați; în același timp, el trebuie să manifeste dorința de a conduce, să dovedească înclinații pentru actul conducerii. Nu pot fi neglijate trăsăturile liderului ca om, cu trăiri și sentimente proprii. Și el are nevoie de securitate, de siguranță și stabilitate. El nu este un supraom, un ins cu calități de conducere și organizare ieșite din comun.

Ce îi animă pe indivizi să ajungă la conducere? Unele persoane sunt mai energice sau mai active decât altele. Prin participarea lor mai intensă la viața grupului, aceste persoane vor încerca să dețină o poziție mai înaltă. Plasate într-o situație de interacțiune, ele vor încerca să rezolve problemele grupului. Energia și nevoia de realizare sunt criterii după care indivizii pot fi deosebiți, adică indivizi orientați spre ei înșiși și indivizi orientați asupra grupului. Prețuirea de sine, încrederea în sine, atracția către grup, orientarea către sarcină și orientarea către interacțiuni sunt caracteristici ale liderului. Referindu-ne la atracția pentru grup cu cele două elemente: orientarea către sarcină și reorientarea spre interacțiuni, reținem că un ins cu cât se identifică mai mult cu sarcinile grupului sau cu soluționarea interacțiunilor cu atât liderul este orientat mai puțin spre sine. Există însă la unii lideri o orientare asupra propriului EU, insul respectiv consideră grupul ca un cadru în care el își realizează scopuri proprii. Membrii grupului sunt masa de manevră folosită doar pentru scopurile sale. Pentru un astfel de ins, succesul obținut în rezolvarea sarcinilor este valorizat numai în măsura în care satisface propriul eu.

Comportamentul liderului față de grup este dependent de context. Același ins poate să fie orientat spre sarcină și spre interacțiuni, dar și spre propriul eu. Criteriile acestor

orientări sunt natura grupului și gradul de identificare al individului cu grupul, gradul în care el își percepe apartenența la grup sau măsura în care dorește aprecierea și succesul în afara grupului.

Un rol în afirmarea liderului îl are vârsta. Când un individ face parte dintr-un grup de tineri, membrii săi se orientează spre sarcină; când grupul îmbătrânește și este în declin, membrii săi se orientează spre interacțiuni. Orientarea spre propriul eu este mai puțin favorabilă grupului, iar orientarea spre interacțiuni știrbește capacitatea acestuia. Numai orientarea liderului spre sarcină poate asigura viabilitatea și permanentizarea scopurilor grupului.

Bibliografie

Bogáthy Zoltán (coord.), *Manual de psihologia muncii și organizațională*, Polirom, Iași, 2004

Schifirneț Constantin, *Sociologie*, Comunicare Ro., București, 2004.

De Visscher Pierre, Adrian Neculau (coord.), *Dinamica grupurilor. Texte de bază*, Polirom, Iași, 2001.

Termeni

bunul public
ceata
cercurile de calitate
colectivitatea
facilitatea socială.
grup
grup extern
grup formal
grup informal
grup intern
grup mic
grup primar
grup secundar
grup de apartenență
grupul de lucru
grupuri de autosprijin
grupuri legislative
grupurile de muncă
grup de referință
grupuri de soluționare
interdependența de destin
liderul de grup
mulțime
norme
relațiile de muncă
rolul de echipă
scopuri împărtășite
sociabilitate
socialitate

Întrebări recapitulative

1. Ce este un grup?
2. Care este minimul numărului de persoane ce pot alcătui un grup?
3. Care sunt condițiile pentru ca un număr de persoane să se constituie în grup?
4. Care sunt motivele asocierii oamenilor în grup?
5. Care sunt factorii care determină un anumit tip de structură a grupului?
6. Grupul de muncă este grup primar?
7. Care este diferența între relațiile de muncă și alte tipuri de relații sociale?
8. De ce locul de muncă este grup intern?
9. Ce semnificație au conștiința „NOI” și conștiința „EI”?
10. În ce condiții se manifestă grupurile informale în grupul formal?
11. Care este deosebirea dintre mulțime și colectivitate?
12. Care sunt normele grupului?
13. Care sunt scopurile grupului?
14. Prin ce se distinge interacțiunea în cadrul grupului de alte tipuri de interacțiune?
15. Ce este un grup de lucru?
16. Ce este o echipă de lucru?
17. Cum definiți rolul de echipă?
18. Care sunt tipurile de relații interumane în grupul mic?
19. Ce funcții au relațiile comunicaționale din grup?
20. Ce sunt ancorele de carieră?
21. Ce sunt cercurile de calitate?

Capitolul VII

Formarea resurselor umane

Un domeniu fundamental al studiului resurselor umane îl reprezintă formarea și pregătirea forței de muncă. Am menționat de mai multe ori că societatea actuală cere o forță de muncă aptă de a produce conform unor provocări ale schimbării determinate, în principal, de evoluția tehnologiei. Având în vedere această premisă, discutăm despre dimensiunile educative ale strategiilor resurselor umane adoptate de locul de muncă. Se cuvine să arătăm că acțiunea de formare este alcătuită din formarea generală, formarea profesională și experiența acumulată în muncă. Indiscutabil, există o diferență între formarea generală și profesională inițială și acțiunile postșcolare - reciclările, reconversiile, activitățile de întreținere (stagii lingvistice pentru persoanele ce stăpânesc o limbă străină), de odihnă educativă (diverse stagii) sau de angajare socială sau militară. Formarea unui individ începe din familie, trece prin școală și continuă la locul de muncă și în alte instituții cu care un angajat are raporturi sociale sau de muncă.

Educația formală se desfășoară în cadrul instituțiilor școlare sau în alte instituții de educație publică. Educația nonformală sau educația extrașcolară se referă la orice formă de instruire pe care educatorul și educatul o susțin deliberat, iar ambele părți acceptă să comunice între ele în afara sistemului educativ școlar. Întrebarea firească este dacă sistemul de pregătire exprimă cerințe ale pieței forței de muncă. În lipsa unei planificări a forței de muncă pregătită prin diversele forme de școlarizare – așa cum s-a procedat înainte de anul 1989 -, este dificil de a asigura de către instituțiile formatoare nivelul de cunoștințe și abilitățile cerute de exercitarea concretă a unei ocupații. Se neglijează adesea faptul că sistemul formal de instrucție și educație cuprinde cursanți nepreocupați de finalitatea practică a studiilor. În general, se poate spune că aspirațiile și opțiunile profesionale la vârsta adolescenței pun accent pe motivații personale și adeseori nelegate de piața muncii sau de economie. Interesele și aspirațiile profesionale ale oamenilor exprimate în anumite forme de pregătire nu coincid întotdeauna cu cerințele pieței forței de muncă. Avem, ceea ce am remarcat la capitolul despre structura socială un conflict între orientările de status dobândit și oportunitățile create de societate în a absorbi toate persoanele ce se îndreaptă doar spre un status profesional (de pildă, avocat, medic, etc.). Formarea profesională înseamnă dezvoltarea unor noi capacități și abilități, și include calificarea profesională, specializarea, perfecționarea.

În procesul de formare profesională intervin o serie de factori: orientările profesionale, diversitatea capacității de asimilare, efectele selective ale originii sociale, de varietatea motivațiilor și mediilor educative. Lumea formării este în același timp structurată, diversă și creatoare de inegalități, după cum bine remarcă Bernard Gazier.

Importanța întreprinderilor în această problemă este și ea extrem de variabilă în funcție de țară și de epocă. Specialistul francez Gazier se oprește la locul dominant ocupat de întreprinderile germane în învățământul profesional inițial, prin ucenicie, în timp ce în Franța situația este extrem de diferită, ucenicia fiind desconsiderată și reunind doar o minoritate de tineri. O mare parte a evoluției franceze din anii '80 constă în creșterea implicării întreprinderii prin formări alternative și dezvoltarea formării continue.

De la calificare la competență. Am definit profesia, după cum s-a văzut, ca o activitate exercitată în baza unei calificări, care înseamnă un volum de cunoștințe teoretice și deprinderi practice însușite într-un sistem îndelungat de pregătire. Expresia însușirii unui anumit nivel de calificare

profesională o reprezintă competența profesională. Aceasta este ansamblul de abilități necesare cunoașterii unui anumit domeniu. Evaluarea competenței profesionale este identificarea capacităților de care dispune un om pentru a desfășura o anumită activitate profesională, iar evaluarea performanțelor profesionale se referă la aprecierea produselor realizate. Indicatorii competenței profesionale sunt:

- Calitatea muncii
- Ritmul de muncă
- Capacitatea de desfășurare constantă a muncii în orarul de lucru
- Abilități cognitive generale și specifice
- Componente structurale ale personalității (cooperare. Empatie, comunicare, mobilitate, echilibru)

Calificarea profesională și competența unei persoane sunt evaluate în trei perspective:

- cunoștințele;
- „savoir-faire” sau priceperea;
- „savoir-etre” sau conformarea la propria poziție.

În ce privește cunoștințele, acestea sunt generale și profesionale (cunoștințe tehnice, funcționarea unor tipuri de mașini de exemplu). Celelalte două: „savoir-faire”-ul implică atitudini în situații concrete (punerea în aplicare a cunoștințelor, ușurința mișcărilor, soluționarea conflictelor de la locul de muncă), iar „savoir-etre” include capacitatea de a conduce, de a comunica, de a asuma responsabilități.

Există un nomenclator al profesiilor și al ocupațiilor ce definește calificările cerute pentru fiecare post, ceea ce creează deosebiri între interesele salariaților și cel ale patronilor, ele bazându-se pe recunoașterea poziției fiecăruia. Interesul patronilor este recunoașterea numai a calificărilor indispensabile producției, pe când salariații cer să le fie recunoscute cunoștințele și abilitățile mai generale. Această confruntare socială este estompată din anii '80 ai secolului trecut prin impunerea ideii de competență. Bernard Gazier este de părere că deși discutabilă în ceea ce privește utilitatea și bazele sale științifice, această noțiune ridică trei probleme:

- prioritatea în reprezentările „locale” ale lucrătorilor, în ceea ce privește munca și nevoile lor, și de aici neglijarea chestiunii competenței;
- dimensiunea mai structurată a competenței: nu este vorba de o colecție de atribute (o diplomă sau o poziție ierarhică), ci de ansamblul atitudinilor și aptitudinilor, de exemplu, cunoștințele nu pot fi valorificate decât combinate într-un «savoir-faire» relațional;
- dimensiune mai autonomă și evolutivă a competenței - ea putând fi ușor apreciată în timp; discuțiile despre calificare tind să stabilească clar cunoștințele și pozițiile pentru a le ierarhiza.

Gazier crede că investirea în formarea resurselor umane nu este un simplu act de elaborare a unui plan de formare și de stabilire a unei serii de indicatori care să permită măsurarea rezultatelor și a randamentului unui lucrător. El distinge mai multe niveluri și mai multe direcții de orientare a cheltuielilor pentru formare. Întâi, există cheltuieli de formare care nu sunt o investiție, ci doar simpla întreținere a cunoștințelor acumulate anterior cum sunt actualizarea cunoștințelor, stagiile lingvistice periodice, a readucerea la zi a cunoștințelor.

Investiția în resurse umane se poate realiza pe trei niveluri:

- *investiția curentă*, asociată unui proiect punctual, cum este utilizarea unui echipament nou. Este tipul de formare necesar punerii în funcțiune a unei noi generații de mașini care să înlocuiască vechile mașini folosite pentru același tip de producție.

- *cheltuielile de formare* pot anticipa și însoți o inițiativă de mai mare amploare: cucerirea unei piețe noi, achiziționarea de tehnologii etc. Poate fi la fel de bine vorba de stagii lingvistice care să permită salariaților însușirea unei limbi străine legate de noua piață vizată sau de aprofundarea cunoștințelor într-un domeniu nou.
- *investiția în formare* vizează schimbarea generală într-o întreprindere: formarea este atunci o pârgă care favorizează constituirea unui nou colectiv, evoluția, transformarea relațiilor într-o întreprindere. Un demers participativ, de exemplu, sau constituirea unor echipe formate din salariați policalificați sunt proiecte care se sprijină puternic pe asemenea acțiuni de formare. Acestea devin mai generale, vizează reînnoirea gamei de competențe dorite și justifică într-o anumită măsură investiția: „Rămâne, în final, de constituit ansamblul de indicatori consacrați diversității demersurilor și rezultatelor așteptate. Aceștia pleacă de la măsurarea directă a unei aptitudini noi (utilizarea unui anumit echipament). Merg apoi spre măsuri mai generale legate de eficacitatea productivă (reducerea rebuturilor, scurtarea și respectarea termenelor de producție), apoi spre date și mai generale de bună funcționare a întreprinderilor (reducerea rotației cadrelor, ameliorarea climatului general, scurtarea circuitelor de intervenție în caz de până sau a inițiativelor). Concepția astfel schematizată este în întregime îndreptată spre nevoile întreprinderii, ea dovedind o mare preocupare pentru operativitate, în plus, ea este bine structurată și ierarhizează varietatea acțiunilor de formare în funcție de amploarea și contribuțiile dorite. Dar aceste avantaje au și ele limite. Printre cele mai evidente, amintim relativa indiferență la dorințele salariaților: importanța mai marii sau mai micii transferabilități a calificărilor dobândite nu este luată în calcul, deși ea poate genera cheltuieli de plecare și poate justifica contracte pe durate determinate sau politici salariale. Fără îndoială, acesta este rezultatul unei politici în marile întreprinderi franceze, care pun în practică adevărate planuri de formare, în timp ce întreprinderile mici asistă adeseori la plecarea salariaților pe care i-au format. S-au neglijat astfel investițiile anterioare și direcțiile de evoluție ale salariaților, în sfârșit, această concepție acordă, de asemeni, puțină atenție reacțiilor colective ale salariaților. Formarea poate mări legitimitatea sau mai bine zis puterea celor calificați în raport cu ceilalți, făcând astfel instabile anumite meserii: această sursă de conflict e absolut necesar să fie luată în calcul” (Bernard Gazier, p. 73)

Fie că e vorba de tendințe spontane sau de practici induse sau de inițiative voite și recunoscute, întreprinderea poate constitui ea însăși un mediu de formare, unde se manifestă dimensiunile neformale ale formării profesionale. Alături de valorificarea cunoștințelor și de luare în seamă a atitudinilor tinerilor salariați, rezultate din formarea profesională inițială, semnificative în actul de formare rămân diferențele dintre acestea și modul concret de acțiune al întreprinderii, care ar putea să se sprijine pe ele, fie să le evite sau să le înlăture.

Inițiativele de formare practicate de întreprinderi pot astfel să se extindă în trei câmpuri și să implice trei moduri de acțiune. **Formarea inițială, formarea la fața locului, formarea continuă** reprezintă de fapt trei domenii al căror spațiu de interacțiune este spațiul care le dă întreprinderilor șanse, dar implică și o serie de constrângeri. Cele trei mijloace, de asigurare a resurselor umane dintr-o întreprindere, sunt: recrutările,

cheltuielile cu formarea propriu-zisă și recunoașterea cunoștințelor acumulate. Ele se aplică la cele trei domenii de formare.

Un punct de vedere asupra formării în întreprindere întâlnim la Gary S. Becker, în viziunea căruia pregătirea profesională generală este utilă și în multe alte firme în afara celor ce asigură această pregătire. Un medic calificat în cadrul unui spital poate valorifica înalta sa pregătire și în alte spitale: „Pregătirea profesională care determină creșterea mai accentuată a productivității în firmele care asigură programe necesare va fi numită pregătire profesională specifică. Pregătirea ce are, în totalitate, un caracter specific poate fi definită ca reprezentând un program de perfecționare fără efect asupra productivității lucrătorilor participanți la cursuri și care vor lucra în alte firme. Cea mai mare parte a programelor de pregătire la locul de muncă nu sunt în întregime nici specifice și nici generale, dar determină mai mult creșterea productivității firmelor care le organizează și se înscriu în definiția programelor de pregătire specifică” (Gary S. Becker, p. 44). De obicei, resursele sunt folosite de firme pentru familiarizarea noilor angajați cu nivelul lor de organizare „iar cunoștințele astfel dobândite reprezintă o formă de pregătire specifică deoarece productivitatea crește mai mult în firmele unde se obțin astfel de cunoștințe decât în celelalte”. Un exemplu este armata care organizează forme de pregătire utile sectorului civil dar altele nu pot fi folosite de civili.

Angajații cu calificare specială sunt mai puțin interesați să părăsească locul de muncă și în comparație cu angajații fără calificare generală, firmele sunt mai puțin interesate să-i concedieze „ceea ce înseamnă că ratele plecărilor și de șomaj sunt invers corelate cu volumul de pregătire specifică (suma investită în aceste programe)”, scrie Becker (p. 50).

În situațiile de monopson – funcționarea unei companii într-un oraș izolat -, posibilitățile de găsire a unui loc de muncă sunt inexistente, și toate programele de pregătire, indiferent de natura lor, sunt programe specifice doar acelei firme „Monopolul cererii, combinat cu controlul asupra unui produs sau asupra unei meserii (...) transformă specializarea pentru un anumit produs sau meserie în calificare specifică unei firme. Aceste tipuri de monopol sporesc importanța programelor de specializare și astfel și interesul de a investi în angajații proprii” (*Ibidem*, p. 56).

În 1962 Kenneth Arrow a făcut o descoperire: **învățarea prin practică** (learning by doing). Ce însemna aceasta? Un colectiv de lucru devine din ce în ce mai eficient pe măsură ce produce. El își perfecționează metodele în mod spontan. De pildă, montajul unui avion ia din ce în ce mai puțin timp pe măsură ce echipa respectivă produce exemplare succesive.

Din această nouă cale de a învăța Boston Consulting Group (o companie americană de consultanți de întreprinderi) a conceput în timpul anilor '70 „curbele de experiență”. Acestea exprimau diminuarea numărului de ore de muncă necesare fabricării unui produs pe măsură ce se acumulează producția, iar costul unui produs se micșorează. Explicația unei asemenea performanțe stă în capacitatea unui colectiv de a învăța și de a-și pune în relief experiența sa. Măsurile luate în anii '60 și '70 pe diferite tipuri de producție și în diferite întreprinderi au ajuns să stabilească o relație destul de clară: costul scade cu un procent fix (26 %) prin dublarea producției cumulate anterior. O primă consecință a acestei analize este legătura, simplă fără îndoială, între mărimea firmei și performanțele sale. Întreprinderile care au acumulat experiență pot, într-adevăr, scădea

prețurile de producție, și astfel domină piețele, pentru că se află pe o „curbă de experiență” favorabilă.

„Curbele de experiență” sugerează faptul că firmele sunt angajate pe o traiectorie tehnologică pe care, într-o anumită măsură, ele o pot anticipa și chiar devia. Ele așează competențele salariaților în centrul strategiilor concurențiale. *Recrutarea* personalului este în mod evident decizia cea mai importantă în formarea inițială, dar întreprinderea poate finanța și recunoaște una sau mai multe filiere. Recrutarea se mai poate face și pe baza experienței dobândite sau a formării continue realizate sau ce urmează a fi realizată. *Formarea la locul de muncă* cere anumite cheltuieli, mai mult sau mai puțin explicite sau recunoscute (integrarea, lucrul în doi pe același post etc.) și poate fi ea însăși mai mult sau mai puțin recunoscută (creșterile de salariu în funcție de vechime sunt o manifestare indirectă). *Formarea continuă* deschide calea spre promovări sau schimbări de status.

Chestiunea esențială în această dezbatere despre investiția în formarea resurselor umane rămâne, recunoașterea de către întreprindere a eforturilor de formare. Mai ales în societatea românească acest aspect este vital în asigurarea unui personal adecvat obiectivelor și scopurilor unei organizații. Nu puține sunt întreprinderile românești care gândesc restrictiv investițiile pentru resursele umane, ideea de bază fiind asigurarea unui salariu și acesta nu întotdeauna concordant cu interesele și nivelul de pregătire a lucrătorului. Concret, nu se recunoaște evoluția profesională sau generală, ceea ce avantajează limitarea cheltuielilor salariale, nu dă naștere la discuții în raport cu grila de salarii și cu privire la pozițiile ierarhice și statutare anterioare, dar generează frustrări, căci e posibil ca salariații să aștepte ca eforturile lor să fie recunoscute. O opțiune intermediară este acordarea de mărimi de salarii corespunzătoare noilor aptitudini și postului nou, dar nu și schimbarea de statut. Acest lucru poate fi luat în considerație atunci când cel care a urmat un curs de formare ocupă un post nou, cu cerințe mai mari decât cele ale profesiei de origine, și există o barieră de status puternică între aceasta și profesia superioară.

Am constatat o anumită opoziție între formarea inițială și formarea la locul de muncă. Din punct de vedere al întreprinderilor, accentul se mută pe rolul și importanța formării continue. Aceasta este o simplă prelungire a formării inițiale sau un mod de emancipare umană? Alegerea depinde de amploarea sau caracterul organic al legăturii între formarea inițială și acumularea experienței la locul de muncă.

Dacă legăturile sunt puternice, atunci înseamnă că exista o preocupare pentru adoptarea și reînnoirea mai mult sau mai puțin ritmică a programelor și că se fac acumulări profesionale, firmele fiind implicate în procesul de învățare și în recunoașterea diplomelor. Din acest moment, acțiunile de formare continuă pot fi hotărâte la cererea persoanelor și în funcție de nevoile întreprinderii. Dar transformările radicale prin planurile de formare nu sunt deloc posibile, pentru că ele ar clătina pozițiile câștigate într-o întreprindere.

În schimb, dacă legăturile dintre formarea inițială și experiența profesională sunt mai slabe, firma poate miza pe ample programe de formare continuă care vizează modelarea salariaților după propriile sale nevoi. Există permanent tentația de a te debarasa de salariații considerați neadaptabili și recurgera, în parte, la recrutări externe. Există și riscul permanent de a vedea plecând salariații formați, risipindu-se astfel investițiile în formare. Alegerea se face între voluntariatul persoanelor și readaptarea

continuă a practicilor cotidiene de acumulare a experienței la locul de muncă sau voluntarismul întreprinderilor, cu planuri structurate și trieri puternice de persoane.

Formarea continuă apropiie categoriile care beneficiază de ea și modifică evoluția în timp a salariaților. Opțiunea dezvoltării acesteia presupune diminuarea diferențelor existente între grupurile de formare inițială diferită, pentru că sarcinile și competențele pot evolua; acest lucru implică trasarea unor direcții de carieră interesante și prevederea posibilităților de promovare internă sau externă..

Bernard Gazier prezintă diferențele între logicele profesionale - cel mai bun exemplu este Germania, prin ucenicie și „sistem dual” - , și logicele „organizaționale”, cu rolul structurant al politicilor de întreprindere predominante în Franța. Specialistul francez crede că, de fapt, cele două sisteme de formare, francez și german sunt simetrice. O tendință actuală binecunoscută este creșterea nu doar a exigențelor calificării, ci și a componentelor generale în detrimentul cunoștințelor prea dependente de un procedeu sau de o mașină. Accentul pus adesea pe polivalență și autonomie mărește această tendință, în acest caz, partea teoretică a formării inițiale departe de activitatea productivă, care era în Franța un handicap, devine un potențial atu, cu condiția să nu fie dezvoltat în cerc total închis. În paralel, omogenitatea grupurilor profesionale în Germania favorizează colegialitatea, chiar dacă polivalența este aprioric limitată de sfera meseriei și chiar dacă relativa carență a formării inițiale își face simțită neajunsurile.

Așadar, atitudinile sunt deci simetrice. Eforturile francezilor se îndreaptă spre descentralizare, prin creșterea calificării în întreprindere și implicarea întreprinderii în procesul educativ. Practicile germane favorizează aptitudinile mai generale și încearcă să modereze constrângerile determinate de trecerile de la o meserie la alta. În cazul Franței, putem vorbi de un model de „piață internă profesionalizată”, iar în cazul Germaniei de o „piață profesională internă”. Asemenea întrepătrunderi nu echivalează cu o convergență: ele sugerează, având baze diferite, răspunsuri paralele la probleme comune.

În acest moment putem discuta despre raportul dintre titlu și post, al cărui rol este în continuare creștere. Conexiunea de tip german, care garantează pentru o anumită formare, un anumit post și o anumită evoluție în carieră, și conexiunea de tip francez, care face operațională și legitimă o promovare după o formare corespunzătoare, sunt două practici care au și ele limite. Rațiunile sunt: încetinirea creșterii și îmbătrânirea populației active în țările dezvoltate. Această problemă e generală, ea afectează chiar și Japonia, unde filierele polivalente și relativ egalitare, ce pun preț pe vechime, implicare colectivă și efort personal, se sprijină serios pe speranță promovării celor mai buni (Bernard Gazier, p.79).

Printre practicile noi experimentate în Franța, regăsim aici planurile masive de formare deschise doritorilor, implicând o recunoaștere clară a cunoștințelor dobândite pentru o eventuală clasificare. Această „a doua șansă” pentru salariații necalificați se pune în practică în timpul liber și în timpul programului de lucru, anumite componente ale formării realizându-se în interiorul întreprinderilor. Aspectele școlare sunt astfel combinate cu implicarea întreprinderilor și recunoașterea misiunii și potențialului pedagogic al personalului. Trebuie să menționăm că formarea în întreprindere, mai practică, se opune separării obișnuite între școală și producție, iar raporturile pedagogice cu șefii deplasează barierele ierarhice.

Un exemplu interesant îl constituie acordul „Cap 2000” încheiat în decembrie 1990 în siderurgie. Semnat de Usinor-Sacilor și de toate sindicatele în afară de CGT

(Confederation generale du travail), el prevede organizarea sistematică a trecerii de la calificare la competență, legând carierele de progresele individuale evaluate din doi în doi ani. Siguranța colectivelor și certitudinea negocierii sunt asigurate de patru dispoziții: recurgerea la o comisie în care părțile sunt reprezentate în număr egal în cazul divergențelor asupra bilanțului competențelor, garantarea unei „evoluii minime în carieră”, aprecierea competențelor de grup, luarea în calcul a mandatelor sindicale în experiența dobândită. Nenumărate dificultăți au îngreunat punerea în practică a acestui acord încheiat pentru trei ani. Principala lui contribuție e, fără îndoială, paradoxală: recunoașterea „savoir-faire”-ului, a competențelor în cauză, a făcut ca nevoile de formare suplimentară să fie revizuite de la rădăcină.

Asemenea inițiative există și în Germania, în favoarea nivelurilor inferioare de calificare; este evident că ele clatină baza sistemului dual și pot conduce la filiere care nu sunt recunoscute în mod deschis și care pot să-l facă inutil pe cel existent, îngrădirile determinate de specializarea profesională pot fi lărgite mai degrabă prin modificări organizaționale, dezvoltându-se posturi cu funcții multiple, cum ar fi cel de fabricare și întreținere.

În Franța, recunoașterea rolului formator al întreprinderii s-a produs odată cu afirmarea responsabilităților în privința angajaților. Valurile de concedieri nu sunt resimțite doar ca o problemă personală și financiară, ci și ca o penalizare a lipsei de previziuni. Fără să mai fie nevoie să amintim erorile de gestiune, asemenea comportamente asociază arbitrar interesul subînțeleș al firmelor și iresponsabilitatea socială. De aici rezultă propunerile de dezvoltare a „gestiunii previzionale a locurilor de muncă”. Anticiparea închiderii porților unor întreprinderi și surplusul de mână de lucru ar permite negocierea termenelor și netezirea căilor de separare și de reclasare.

Un demers preventiv. „Gestiunea previzionară” a locurilor de muncă (unii vorbesc de posturi și de calificări; alții de resurse umane) reunește o serie de practici și tehnici care pot părea sofisticate. Majoritatea constau în proiecte mai mult sau mai puțin precise, care să confrunte nevoile și disponibilitățile de personal în privința meseriilor și competențelor, pe termen de trei până la cinci ani. În ceea ce privește nevoile de personal, trebuie anticipată evoluția producției și a productivității, ca și tipul de posturi ce va fi necesar în viitor, în ceea ce privește disponibilitățile, trebuie avute în vedere prognozele demografice îmbinate cu ipoteze asupra evoluției carierelor și a calificărilor, ritmul de plecare, reciclările etc.

Posibilitățile sunt deci, înainte de toate, preventive, pentru a anticipa surplusul de personal, salariații cu calificări neadecvate și pentru a organiza plecarea, recalificarea sau reconversia fără conflicte. Dar mai pot apărea și alte avantaje; pe de o parte, crearea unui climat social propice și optimizarea temporală a „potențialului uman” al întreprinderii datorită extinderii orizontului de decizii. Astfel, întregul colectiv ar fi antrenat în gândirea meseriilor echivalente, a evoluției sarcinilor și funcțiilor.

În România nu avem încă o analiză asupra rolului întreprinderii în formarea profesională a angajaților, similară celei a lui Bernard Gazier. Ne limităm la a prezenta câteva informații privind datele unui sondaj pe tema dezvoltării carierei.

În ce privește procesul de formare cheștiunea esențială rămâne asigurarea acelor specializări cerute de piața muncii, după cum se poate observa din tabelul de mai jos (Cf. Sorin Mitulescu) :

NEVOI DE FORMARE ALTERNATIVA/COMPLEMENTARA

Specializări noi care ar trebui introduse în programa de învățământ		Cursuri de calificare pentru adulți care ar trebui organizate
Scoli profesionale și de ucenici	construcții legători arhive polishori auto cusători în sistem mecanic (confeționar încălțăminte) serigrafie și imprimare digitală lucrători tâmplărie PVC și aluminiu	finanțe vânzări contabilitate legători manuali verificatori valori tipografi – tipăritori legislație relații cu publicul și comunicare inspectori resurse umane traineri resurse umane
Licee	rezolvarea corectă a situațiilor practice comunicare și discurs public, relații cu publicul negociere și vânzări graficieni contabilitate	imprimări digitale prelucrare plastic calculatoare contabilitate business – management educație sexuală bune maniere funcționari publici arhivar
Scoli postliceale	agenți asigurări managementul proiectelor	brokeri speologi inspectori de control al calității mărfurilor
Universități	Practica, deducerea teoriei din practică și invers, negociere și vânzări, management financiar și contabilitate	

Deși cercetarea s-a făcut doar în zona București-Ilfov ea arată o anumită discrepanță între ceea ce pregătește școala și ceea ce este solicitat pe piața forței de muncă. Totodată, trebuie spus că organizațiile se implică insuficient în pregătirea forței de muncă, inclusive în sprijinirea unor instituții de învățământ.

Peremptorie rămân așteptările firmelor de la Centru de informare și consiliere pentru orientarea profesională. Dacă mulți dintre participanții la anchetă nu sunt conștienți de serviciile pe care le-ar putea obține din partea unui centru de informare și consiliere în domeniul pieței muncii, alți angajatori și-au formulat așteptările după cum urmează :

- Să promoveze implicarea în activitatea societății a studenților.
- Să-i orienteze profesional, să-i învețe disciplina muncii
- Informații privind realitatea socială din România
- Reorientare profesională
- Cursuri de perfecționare
- Plasarea unor persoane calificate profesional adecvat pentru cele mai diverse posturi și meserii.
- Orientare către o meserie în funcție de calitățile fiecăruia
- Să prezinte responsabilitățile diverselor posturi.
- Inițiative în domeniul actualizării și aducerii la zi a meseriilor recunoscute la nivelul autorităților statale în raport cu situația de pe piață și situația de la angajatorii privați. Pregătirea teoretică a tinerilor ar trebui cuplată într-o măsură mai mare cu realitatea din companiile de pe piață.
- Să îndrume forța de muncă serioasă spre societățile serioase.
- Cunoașterea condițiilor reale de muncă oferite de angajatori; cunoașterea aptitudinilor și potențialului persoanei ce urmează a se angaja și informarea corectă asupra noului loc de muncă.
- Implicare mai multă în educația civică și profesională adecvate noilor condiții economice.
- Informații privind legislația muncii (încheierea și rezilierea contractelor, dreptul la ajutorul de șomaj, păstrarea și completarea cărților de muncă etc.).
- Studii asupra condițiilor de muncă în relațiile cu publicul de vârstă înaintată.
- Tehnici individuale și de grup de generare a soluțiilor.

bază de date pentru resursele umane din specialitățile deficitare.

Una dintre concluziile este că în momentul de față un important segment din piața forței de muncă – atât angajatori cât și angajați (sau viitori angajați) nu sunt pregătiți pentru a comunica eficient unii cu alții, nu au suficientă încredere unii în alții, nu utilizează întotdeauna același limbaj, nu împărtășesc (poate) aceleași valori. Tocmai în facilitarea acestui dialog și acestei colaborări stă – după părerea noastră – rolul unui asemenea centru.

În societățile moderne, tranziția tinerilor către statutul de adult în general și către intrarea pe piața muncii în particular și-a pierdut natura lineară. Dacă în urmă cu câteva decenii, biografiile standard ale indivizilor erau puternic previzibile, în prezent se caracterizează prin oscilații sus-jos sau dute-vino. Noile biografii, în societățile moderne sunt tot mai puternic afectate de alegere și risc. Oamenii în general și tinerii în particular sunt tot mai obligați să aleagă și să planifice propria lor viață.

Acum oamenii trebuie să ia diferite decizii în favoarea sau împotriva anumitor traiectorii de educație sau de formare, slujbe mai mult sau mai puțin flexibile oferite, părăsirea propriului domiciliu în căutarea realizării profesionale etc.

Este interesant ca această nouă situație este acuzată atât în societățile occidentale cât și în societățile postcomuniste, aflate în tranziție.

Cercetările întreprinse în cadrul unei teme de cooperare internațională au confirmat aceste ipoteze, demonstrând că și în România linearitatea tranziției este pe cale de dispărea, se impun tot mai mult modelele nelineare, flexibile implicând atât oportunități de opțiuni cât și permanentul risc al eșecului

Din investigațiile calitative realizate în cadrul cercetării menționate rezulta ca tinerii consideră că munca este un mijloc de a câștiga un venit necesar atât pentru a le asigura traiul zilnic cât și pentru satisfacerea unor nevoi superioare (prestigiu de sine). Unii dintre ei consideră că nu întotdeauna cineva poate prin muncă să obțină ceea ce își dorește, mai important pentru succesul în carieră fiind oportunitățile care apar. Factorii care asigură succesul sunt pe de o parte suportul moral și financiar oferit de persoane sau instituții (familie, școală, ONG-uri) și pe de altă parte încrederea în propriile forțe, cunoașterea propriilor interese și obiective.

Pe parcursul traiectoriei educaționale și profesionale, tinerii au întâmpinat o serie de obstacole. Cu toții consideră școala ca un factor de succes dar apreciază că învățământul formal nu oferă informațiile necesare accesului pe piața muncii. O pregătire necorespunzătoare conduce la întâmpinarea unor dificultăți în obținerea unui loc de muncă bun.

Tinerii și piața muncii. Cercetarea de care am amintit și-a propus determinarea direcțiilor de orientare vocațională, în funcție de disfuncționalitățile ivite pe traseul de la școală la piața muncii. Cercetarea a fost realizată pe zona București și Ilfov s-a adresat unor tineri ce au terminat școala în ultimii 2 ani și care practică / au practicat o meserie sau se află în căutarea unui loc de muncă. Acești tineri au parcurs deja primii pași în tranziția de la școală la muncă, au început să-și construiască propria carieră profesională. Instrumentul de cercetare utilizat a fost un chestionar cu următoarele dimensiuni:

- traiectoria individuală a tinerilor;
- strategia adoptată pentru obținerea unui loc de muncă;
- modul în care tinerii percep că au fost pregătiți prin formele de învățământ pe care le-au absolvit;
- existența/inexistența proiectelor de viață ale tinerilor;
- opinii privind conținutul și rolul orientării profesionale.

Traectoria individuală

Traectoria individuală a unui tânăr reprezintă rezultatul unor etape pe care acesta le parcurge de la accesarea unui loc de muncă până la situația în care se află la momentul analizei.

Aceste traiectorii individuale au 3 segmente:

- 1.etapa inițială (momentul când tânărul accesează un loc de muncă);
- 2.etapa intermediară (ce face tânărul pe piața muncii);
- 3.etapa finală (starea în care se află tânărul la data analizei).

Etapa inițială

În funcție de momentul când tânărul intră pe piața muncii situațiile identificate au fost:

- de independență: tineri ce și-au luat soarta în mâini, cei care s-au angajat încă din perioada școlii (13 cazuri);
- situații liniare: tineri care s-au angajat imediat după ce au terminat o formă de învățământ (6 cazuri);
- situații vulnerabile: tineri ce au reușit să se angajeze după o perioadă de la terminarea școlii, perioadă cuprinsă între 1 lună și 12 luni (22 cazuri);
- situații de eșec de integrare pe piața muncii: tineri ce au încercat să se angajeze dar nu au reușit; nu au avut și nu au loc de muncă (7 cazuri).

Etapa intermediară arată că tânărul poate avea pe piața muncii:

- un comportament static (a avut/are un singur loc de muncă);
- un comportament dinamic (mobil pe piața muncii), a avut 2-3 locuri de muncă;
- un comportament de eșec de integrare pe piața muncii (nu a avut nici un loc de muncă deși a încercat să se angajeze).

Etapa finală arată că în funcție de statutul pe care îl au la momentul analizei tinerii pot prezenta:

- un comportament ocupațional static (au aceeași ocupație cu care au intrat pe piața muncii);
- un comportament ocupațional mobil (au alte ocupații sau alt statut);
- un comportament de eșec (au statut de șomeri).

Tipurile de situații în care se găsesc tinerii sunt din cele mai diverse; analizând cele 48 de cazuri au fost identificate 14 variante în funcție de traiectoria inițială, traiectoria pe parcurs și traiectoria finală.

- independent inițial – static pe piața muncii – static ocupațional (2 cazuri)
- independent inițial – mobil pe piața muncii – static ocupațional (3 cazuri)
- independent inițial – mobil pe piața muncii – mobil ocupațional (5 cazuri)
- independent inițial – static pe piața muncii – eșec (3 cazuri)
- liniar inițial – static pe piața muncii – static ocupațional (4 cazuri)
- liniar inițial – dinamic pe piața muncii – mobil ocupațional (1 caz)
- liniar inițial – dinamic pe piața muncii – eșec (1 caz)
- vulnerabil inițial – static pe piața muncii – static ocupațional (7 cazuri)
- vulnerabil inițial – static pe piața muncii – eșec (3 cazuri)
- vulnerabil inițial – static pe piața muncii – mobil ocupațional (2 cazuri)
- vulnerabil inițial – mobil pe piața muncii – mobil ocupațional (9 cazuri)
- vulnerabil inițial – mobil pe piața muncii – eșec (1 caz)
- eșec de integrare – mobil ocupațional (5 cazuri)
- eșec de integrare – eșec final (2 cazuri)

Aceste cazuri arată diversitatea situațiilor în care se găsesc tinerii și diversitatea problemelor cu care aceștia se confruntă; de aceea:

- fiecare caz supus orientării profesionale trebuie analizat și îndrumat în funcție de întreaga lui traiectorie și de comportamentul tinerilor pe fiecare segment al traiectoriei individuale;
- orientarea profesională trebuie să fie un proces continuu pentru că „indiferent de unde se pleacă în viață” (situație de independență, liniară, de vulnerabilitate sau de eșec) problemele pe parcurs sunt din cele mai diferite.

Argumente în favoarea orientării vocaționale continue și individualizate:
rezultatele analizei comportamentelor tinerilor pe piața muncii (locuri de muncă corelate cu ocupații avute);

Sub acest aspect avem 3 tipuri de situații:

- **comportament static** pe piața muncii (22 cazuri); tinerii au avut un singur loc de muncă ca: zidar, agent pază, ospătar, recepționar, ambalator, vânzător, operator mașină, muncitor, muncitor necalificat, analist, floricultor, șofer, asistent manager, contabil, secretară, profesor, preparator universitar, învățătoare, bucătar. Dintre ei 14 au rămas și statici ocupațional (cu aceeași ocupație), 2 au fost mobil ocupațional (au renunțat la locul de muncă pentru a schimba statutul: au devenit studenți), 6 au eșuat în situația de șomer;
- **comportament dinamic** pe piața muncii (19 de cazuri); tinerii ce au avut 2 sau 3 locuri de muncă ca: muncitor; secretară/operator interviu; vânzătoare/operator calculator; programator; electrician/inspector; agent publicitate/manechin; ghid turistic; tâmplar/controlor/inspector; jurist/secretară; vânzător; muncitor necalificat/lăcătuș/ospătar; mecanic auto/analist date; jurist/operator calculator; casieră/agent marketing; mecanic/dispecer; încărcător-descărcător/agent pază; muncitor necalificat/culegător; ospătar/operator; agent pază/administrator. Dintre ei, 14 sunt și dinamici ocupațional (schimbarea locurilor de muncă este asociată cu schimbarea ocupației, a statutului), 3 sunt statici ocupațional (schimbă locul de muncă fără a schimba ocupația) și 2 eșuează în situația de șomer.
- **comportament de eșec** de integrare pe piața muncii (7 cazuri); tineri ce nu au și nici nu avut un loc de muncă după terminarea unei forme de învățământ. Dintre ei 5 sunt mobili ocupațional (4 renunță la locul de muncă pentru a urma o facultate și 1 devine patron) și 2 rămân în situația de șomer.

În fiecare din cele 3 situații există posibilitatea eșecului; nu numai pentru cei care eșuează din start și rămân în aceeași situație dar și pentru cei cu comportament static sau cei înclinați să navigheze pe piața muncii. De aceea, orientarea profesională trebuie construită diferit pentru fiecare tip în parte cu menționarea posibilelor riscuri și pregătirea pentru evitarea riscurilor (calificare, calificări, dobândirea de competențe suplimentare).

Relația loc de muncă – domeniu de calificare - specializare dobândită în școală rămâne semnificativă pentru traseul profesional al tinerilor.

Majoritatea tinerilor intervievați lucrează în domenii diferite de cele în care s-au specializat/calificat în școală sau care sunt parțial legate de calificările dobândite în ultima formă de învățământ absolvită (23 din 41 lucrează în domenii diferite, 13 din 41

lucrează în domenii parțial legate de calificările dobândite, și numai 5 din 41 lucrează în domeniul în care s-au pregătit).

Cei cu comportament dinamic pe piața muncii sunt și cei mai mulți care au ales să practice alte ocupații chiar dacă nu au legătură cu pregătirea lor. Faptul însă că și ei ca și cei din categoria celor statici sunt supuși eșecului de integrare pe piața muncii, arată că a rămâne într-un loc de muncă, a avea aceeași ocupație, a schimba un loc de muncă sau o ocupație nu se face totdeauna alegând în funcție de competențe/abilități. De aceea, se impune cu necesitate orientarea tinerilor către profesii care să corespundă competențelor și abilităților deținute de aceștia. Cunoașterea competențelor nu a reprezentat o problemă pentru tineri atâta vreme cât cei mai mulți, 31 din 48 intervievați, ne-au declarat că nu-și cunosc competențele iar din cei 17 care apreciază că dețin competențe pentru cerințele pieței muncii au menționat foarte vag aceste competențe.

Formarea profesională. Majoritatea tinerilor percep formarea profesională ca fiind deficitară sau parțial adecvată cerințelor pieței muncii: 12 din 48 o consideră adecvată, 26 parțial adecvată și 10 deficitară. Cu toate acestea, foarte puțini (10 din 48) doresc dobândirea unor competențe suplimentare care să-i ajute să facă față cerințelor pieței muncii; dintre competențele menționate: operare calculator, limbi străine, cosmetică, contabilitate.

Suntem în fața unui deficit de informare privind rolul competențelor suplimentare în pregătirea flexibilă pentru cerințele pieței forței de muncă atât ca ocupații cât și ca domeniu de activitate care poate fi rezolvată printr-o orientare vocațională adecvată.

Strategii adoptate pentru ocuparea unui loc de muncă. Pentru obținerea unui loc de muncă, cei mai mulți tineri declară că au apelat/aplează la relații, cunoștințe (37 din 48); din ei, 20 numai la relații/cunoștințe, 11 la relații/cunoștințe și servicii specializate sau oferte de presă, 6 adoptă o strategie mai variată apelând la sistemul de relații/cunoștințe cât și la serviciile specializate, la anunțurile din presă sau contactează direct firmele interesate de angajări. Alți tineri (9) adoptă tot o strategie simplă (din ei, 5 au urmărit anunțurile din presă, 1 a urmat un curs de specializare, 1 și-a depus dosarul la șomaj, 1 și-a depus dosarul la inspectorat iar 1 a găsit întâmplător locul de muncă). 2 tineri din 48 și-au deschis propria afacere în urma eșecurilor de obținerea unui loc de muncă. Din punct de vedere comportamental pe piața muncii numai 8 tineri din 48 au avut un comportament activ (contactare firme, demararea propriei afaceri etc.), restul de 40 adoptând un comportament pasiv.

Rolul centrelor de informare privind cariera devine deosebit de important prin modelarea comportamentală a tinerilor pentru adoptarea unor strategii variate și active de căutare, aflare a unui loc de muncă.

De remarcat că tinerii sunt orientați spre utilizarea capitalului social ca sursă de obținere a unui loc de muncă. Orientarea profesională trebuie să pună accent pe valorizarea capitalului social: recomandarea devine o pârgie în condițiile în care tânărul nu o discreditează.

În legătură cu proiectele de viață ale tinerilor, se poate spune că majoritatea tinerilor nu au clar stabilit un proiect de viață. Numai despre 12 din 48 se poate spune că au un proiect de viață (doresc să se califice în alt domeniu pentru a dobândi mobilitate pe

piața muncii; doresc dobândirea unor specializări suplimentare pentru a reuși mai bine la un loc de muncă și își cunosc competențele); 8 din 48 au proiecte de viață vag conturate (fie doresc specializare suplimentară dar nu doresc calificări pentru alt domeniu, fie doresc calificări pentru alt domeniu dar nu doresc specializări suplimentare); 16 din 48 au proiecte de viață limitate (proiectele lor de viață sunt legate de urmarea unei forme de învățământ superioare celei absolvite); 12 din 48 sunt rigizi, nu au nici un proiect de viață.

Prin orientarea profesională tinerii trebuie învățați să-și construiască un proiect de viață în funcție de competențe și de cerințele pieței forței de muncă.

Cu privire la opiniile despre orientarea pentru carieră trebuie spus că aproape toți recunosc utilitatea funcționării unor centre de informare și consultanță pentru tinerii ce vor să-și găsească un loc de muncă (numai 1 din 48 consideră inutilă existența unor astfel de centre); foarte puțin cunosc rolul și identifică atribuțiile acestor centre (3 din 48): orientarea pentru carieră în funcție de capacități intelectuale, abilități personale, competențe profesionale; majoritatea, fie că nu știu care ar fi genul de informații și consultanță pe care le-ar putea obține de la astfel de centre, fie văd rolul acestora foarte limitat (furnizarea informațiilor despre locurile de muncă vacante și posibilități de angajare).

Conform unui studiu al Institutului Național de Statistică, în trimestrul II 2003 rata de participare a șomerilor la una din formele de educație este de numai 11,8%, deși cursurile sunt gratuite. Șomerii dispuși să practice o altă meserie decât ocupația de bază, urmând cursuri de reconversie, au studii superioare. 43,1% din totalul participanților la un curs de pregătire, sunt arhitecți sau ingineri. Cursurile sunt organizate de Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă. În 2003 au fost organizate 1150 de cursuri, la care au participat 19.878 șomeri. Cele mai căutate cursuri de pregătire sunt pentru operator calculator, agent de pază, bucătar, confecționeri din textile, zidari și tâmplari („Cotidianul”, 4 decembrie 2003, p. 3). 2015 mii persoane au urmat cel puțin o formă de instruire într-o unitate publică sau privată, din care 1,9% sunt șomeri, 7,5% sunt persoane ocupate, iar 90,6% sunt persoane inactive.

Bibliografie

Termeni

calificare
cheltuielile de formare
competență
curbele de experiență
formarea continuă
formarea la locul de muncă
învățarea prin practică

Întrebări recapitulative

1. Ce rol au diferențele individuale în acțiunea de formare profesională ?
2. Cum explicați decalajul dintre pregătirea școlară și cerințele pieței forței de muncă ?
3. Care sunt opțiunile întreprinderii în formarea profesională ?
4. Care sunt dimensiunile competenței profesionale?
5. Cum se face trecerea de la calificare la competență?
6. Care din cele două sisteme : german și francez este aplicabil în România ?

Capitolul VIII

Metode de cercetare sociologică

1. Conceptul de metodă în sociologie

Sociologia este știința despre societate care cunoaște realitatea socială în temeiul unei teorii, dar și pe baza cercetării concrete prin măsurarea frecvenței sau intensității faptelor sociale. La fel ca orice știință ea dispune de o metodologie a cercetării, de metode și tehnici de cunoaștere a realității sociale.

O importantă parte a cercetării sociologice o reprezintă descrierea. Sociologul își pune întrebări despre tipurile de societate, despre modul de viață. Descrierea faptelor și proceselor sociale trebuie să fie cât mai exactă. Dar sociologia nu se limitează numai la descriere. Este adevărat că teoria neconfirmată de fapte rămâne la stadiul de speculație, dar o bună teorie organizează faptele într-o structură coerentă. Știința sociologică se construiește pe fapte, însă colectarea lor nu este suficientă pentru înțelegerea societății. De pildă, este necesar să știm de ce oamenii au anumite obiceiuri și nu altele, de ce într-o societate există o anumită stratificare socială și într-o altă societate ființează un alt tip de diferențiere socială. Cercetarea sociologică înseamnă căutarea explicațiilor la fenomene și procese sociale, supuse permanent verificării prin metode specifice.

Metoda este unul dintre elementele ce caracterizează orice știință. Sociologia se distinge printr-un sistem complex de metode de cercetare pe baza cărora se investighează viața socială, diagnoza și prevederea evoluției fenomenelor sociale.

Sociologia explică realitățile sociale concepute ca fapte științifice. O cercetare sociologică are ca premise:

1. existența obiectivă a societății independentă de cercetător;
2. realitatea socială este structurată în relația cauză-efect, iar evoluția ei este guvernată de principiul determinismului;
3. adevărul științific derivă din analiza obiectivă prin mijloace de observare și de măsurare. Rezultă că scopul cercetării sociologice constă în descoperirea acelor informații despre realitatea socială ce pot fi utilizate în predicții despre evenimente și procese sociale.

Am subliniat rolul explicației în cercetarea sociologică. Ce este ea? Este un răspuns la o problemă pe baza unei viziuni teoretice și urmare a cercetării empirice a acesteia. De altfel, fiecare sociolog își construiește o metodologie adaptată scopurilor teoriei proprii, E. Durkheim a enumerat reguli ale cercetării sociologice adecvate studiului faptelor sociale, M. Weber a conceput o metodologie de cercetare sociologică pentru viziunea sa despre societate.

Se cuvine să discutăm, fie și succint, relația dintre teorie și metodă în sociologie, date fiind tendințele de accentuare a teoriei sau a metodei în cercetarea sociologică. Unii sociologi manifestă interes pentru ideile sociologice și interpretarea lor, acordând mai mică atenție tehnicilor de investigare empirică. Intervine, într-o asemenea opțiune, un complex de factori extraștiințifici legat de posibilitățile financiare și materiale de organizare a unei cercetări empirice. Alți sociologi, cu mare disponibilitate pentru metodologie și cercetarea empirică, se implică în realizarea de investigații concrete. Cu toate aceste diferențe dintre cele două orientări

este clar că în orice cercetare este nevoie de o metodologie, și orice metodologie trebuie să aibă un cadru teoretic. După cum vom constata mai jos, tehnicile de cercetare în cadrul unei cercetări se stabilesc în temeiul unei concepții despre realitatea studiată.

Metodologia cercetării sociologice are însă o relativă independență față de teoria sociologică prin faptul că teoria socială nu este în nici un fel reductibilă la metodologie, iar aceasta din urmă nu este un obstacol în afirmarea virtuților imaginației sociologice din cauza exigențelor tehnice și normative. De altfel, în succesiunea fazelor unei cercetări sociologice, cea cu privire la metodologie decurge logic din modul de formulare a temei și a ipotezei, din operaționalizarea conceptelor și din exegeza teoretică. Oricât de rafinate ar fi tehnicile de cercetare, ele nu pot descifra sensurile adânci ale unui proces social decât dacă derivă dintr-o perspectivă teoretică. Constituirea fondului teoretic al metodologiei sociologice este o condiție obligatorie a dezvoltării cercetării, dar și un efect al acesteia. În același timp, nu se poate nega dificultatea întâmpinată de o metodologie sociologică în cazul unei viziuni teoretice precare, cu efecte în proiectarea cercetării pe o temă anume, mai ales în ce privește generalizările asupra realității studiate, lipsite de orice suport factic. Întrucât cercetarea sociologică urmărește testarea unor ipoteze, tehnicile de cercetare se adaptează la contextul teoretic. Pe bună dreptate s-a subliniat (L. Vlăsceanu, Metodologia cercetării sociale, în Dicționar, 1993, p.355): „Cunoașterea științifică și cunoașterea condițiilor și practicilor de producere a ei sunt aspecte corelate ale unuia și aceluiași proces de dezvoltare a sociologiei. Ignorarea acestei necesare complementarități se manifestă uneori prin transformarea metodologiei cercetării sociologice într-o orientare eminamente critică și normativă, care formulează acele principii ideale de producere și reproducere ale cunoașterii sociologice pe care nimeni nu le poate aplica în mod consecvent, dar oricând pot fi invocate în ipostaza de standarde sau instanțe critice“. Metoda de cercetare în sociologie nu poate fi desprinsă de valorile și adevărurile esențiale acumulate de-a lungul evoluției științifice.

În demersul științific al cercetării sociologice se impune dispunerea de către sociolog a unui minim de cunoștințe despre problema studiată, necesare în delimitarea temei și în formularea ipotezelor. Avem de a face cu o analiză prealabilă, operațiunea de trecere de la experiența comună, de la imaginea confuză despre realitatea socială la noțiuni și concepte conturate și definite. În această fază de analiză prealabilă un rol esențial îl are capacitatea sociologului de a generaliza și înțelege fenomenele și procesele sociale (L. Vlăsceanu, 1983).

Un prim stadiu al analizei prealabile este **formalizarea verbală**, adică redarea verbală a ceva pe baza unor exemple reale: „adolescentul X este delincvent deoarece a agresat pe colegul său Y“. În acest stadiu, primele cunoștințe despre un fapt social sunt prezentate verbal pornind de la experiențe cunoscute. În a doua fază se realizează o analiză conceptuală a acestor observații nemijlocite și singulare, și se introduc indicatori care exprimă un raport între fapte și concepte, operație ce se concretizează în elaborarea unei clasificări empirice în temeiul diferențelor clare între fenomene. În a treia fază se realizează o selecție a imaginilor și indicatorilor principali cu privire la o situație dată. Urmează unificarea indicatorilor într-un indice, cum ar fi de pildă, nivelul de instrucție, calitatea vieții etc.

Un alt demers îl reprezintă **operaționalizarea conceptelor**, act de transformare a predicțiilor teoretice în proporții care pot fi verificate prin măsurare. Definiția operațională este o descriere a procedurii utilizate în măsurare. Cercetarea sociologică descifrează relația cauzală prin testarea anumitor legături între variabile. Variabila este o trăsătură a unui fenomen sau proces social care se schimbă în anumite condiții, și este studiată ca mărimi, niveluri sau forme. Studiile sociologice folosesc variabile cum sunt sexul, vârsta, naționalitatea, zona istorică sau culturală,

nivelul de instrucție etc. Trebuie făcută distincția dintre **variabila independentă** și **variabila dependentă**. Prima este variabila care determină un efect, cea de a doua este o variabilă influențată. Variabila independentă precede în timp variabila dependentă. Variabilele sunt fie realități sociale manifeste adică observabile direct, fie stări latente, adică ele nu pot fi măsurabile decât prin alți indicatori în mod nemijlocit observabili.

Stabilirea variabilelor se face și în funcție de **ipoteza** cercetării. Ipoteza este o afirmație despre relația dintre două sau mai multe variabile ce urmează a fi testate prin fapte supuse observației sistemice. Formularea ipotezei este una dintre cele mai dificile operațiuni ale unei cercetări. Trebuie spus că nu orice enunț despre existența unei relații între două sau mai multe variabile poate fi considerat ca fiind o ipoteză, ci numai acela care este supus verificării printr-o cercetare empirică.

Între variabile există anumite **corelații** pe care cercetătorul trebuie să le descopere. Corelația ființează numai dacă o modificare produsă într-o variabilă sau de acea variabilă se asociază cu schimbări în altă variabilă. Între nivelul de trai și bunăstare există o corelație sau între gradul de pregătire școlară și rezultatele la examene se instituie o relație de dependență.

2. Fazele cercetării sociologice

Metoda științifică este o succesiune sistematică și organizată de etape care asigură obiectivitatea maximă și consecvență în cercetarea unei probleme. Metoda de cercetare sociologică urmărește studierea proceselor și faptelor sociale într-o manieră obiectivă prin parcurgerea unor faze în studierea acestora. Prezentăm în continuare schema unui plan de cercetare sociologică.

1. Definirea și delimitarea problemei cercetate reprezintă prima fază a unei cercetări sociologice. Menționăm mai sus că o cercetare nu poate aborda o temă în totalitatea ei datorită imposibilității de asigurare a tuturor condițiilor necesare desfășurării unei reale investigații empirice. De pildă, dacă ne propunem să cercetăm problema comportamentului politic în România este necesară o delimitare a temei derivate din această vastă problemă. În această fază cercetătorul operaționalizează conceptele aferente temei și, pe această bază, selectează subiectele ce merită să fie studiate și care pot fi examinate prin metode științifice. Odată definită problema de studiu se impune formularea obiectivelor și a scopurilor cercetării deoarece orice investigație urmărește să realizeze ceva cu această cercetare și, totodată, își propune să studieze pentru ceva anume, ceea ce demonstrează că ea nu se desfășoară întâmplător.

2. Documentare în literatura de specialitate este următoarea fază din planul de cercetare. Cunoașterea principalelor lucrări din domeniul temei ce ne propunem să o cercetăm este oportună pentru evitarea unor greșeli și în a nu repeta descoperirile deja făcute. Despre comportamentul electoral s-au scris multe studii, iar cunoașterea lor ne permite să decelăm acele subiecte tratate mai puțin sau investigate insuficient fie în ce privește metodele, fie cu privire la loturile luate în discuție etc.

3. Formularea ipotezei este faza în care cercetătorul așază relațiile dintre variabile într-o formă care permite măsurarea prin fapte semnificative observabile. O cercetare poate să testeze, în funcție de temă și obiectivele ei, mai multe ipoteze.

4. Stabilirea eșantionului (lotului) de cercetat. Este de la sine înțeles că o cercetare nu se poate realiza asupra întregii colectivități sau asupra unei întregi categorii (sociale, profesionale, religioase, politice etc.). Din populația totală se selectează, conform unor criterii statistice, un număr de persoane considerate reprezentative ce urmează a fi subiecții cercetării.

5. Tehnicile de cercetare sunt decise după parcurgerea celor patru faze deoarece în raport de temă, ipoteză și eșantion stabilim metodele. Înainte de aplicarea tehnicilor de cercetare la lotul selectat este nevoie de o pretestare a acestora, pentru a cunoaște cu mai multă exactitate virtuțile și limitele lor, pe care în perioada cercetării propriu-zisă să le valorificăm sau să le înlăturăm. După pretestarea instrumentelor de cercetare, acestea vor fi modificate tocmai în scopul creșterii acurateții informației ce ne propunem să o obținem din investigarea subiecților.

6. Recoltarea datelor se face conform planului de cercetare și pe baza tehnicilor de cercetare stabilite. Trebuie respectate toate cerințele formulate cu privire la fazele anterioare pentru a obține informații cât mai apropiate de starea reală a proceselor și fenomenelor sociale investigate. În timpul completării instrumentelor de cercetare, operatorul de teren poate să solicite unor subiecți, pe care-i descoperă ca fiind disponibili pentru a oferi informații în plus, noi întâlniri în scopul adâncirii unor aspecte ale temei. Important este ca instrumentele de cercetare să se aplice pe eșantioanele selectate conform criteriilor enunțate de către echipa de cercetare. Operațiune dificilă și ingrată, alegerea subiecților trebuie realizată cu toată rigoarea pentru că numai astfel putem fi siguri că ipotezele sunt într-adevăr testate.

7. Prezentarea datelor și comentarea lor trebuie să fie completă și clară fie că informațiile cercetării sunt consemnate în tabele, fie că ele sunt analizate cantitativ. Se impune înregistrarea în raportul cercetării a tuturor datelor relevante, chiar și a celor pe care cercetătorul le analizează mai puțin, pentru a lăsa astfel posibilitatea altor specialiști să le studieze. Oricum, este necesară o prezentare a datelor din care apoi să rezulte firesc concluziile cercetării. Totodată, se cere ca expunerea informațiilor să fie cât mai exactă, însoțită de scurte comentarii care au rostul de a le ordona și a le face accesibile.

8. Interpretarea datelor cercetării se realizează în scopul analizei informațiilor empirice în raport de cadrul teoretic, de problematica investigată și de ipoteze. Întreruperea înseamnă formularea de explicații la situațiile desprinse din cercetarea empirică, care trebuie să demonstreze condițiile de manifestare a relațiilor de determinare între procesele sau fenomenele ce au făcut obiectul investigației. Întrucât cercetătorul face referire la rezultatele cercetării este clar că și interpretarea trebuie să găsească explicații la realitățile desprinse din aceste date, și, evident, să le compare, dacă este posibil, cu date și informații din alte cercetări, ceea ce ar conferi o mai mare acuratețe și consistență concluziilor ei.

9. Concluziile sintetizează principalele date și idei ce s-au conturat pe parcursul cercetării și interpretării. Ele trebuie să fie concise, clare și în concordanță cu tema și scopul cercetării. Una sau mai multe concluzii vizează în mod necesar ipoteza sau ipotezele cercetării și trebuie să consemneze dacă ele s-au confirmat sau au fost infirmate de cercetare.

10. Evaluarea utilității investigației încheie raportul de cercetare. Este prezentată modalitatea de valorificare a rezultatelor și concluziilor cercetării. Publicarea în revistele de specialitate, elaborarea de cărți sau de comunicări științifice sunt căi de diseminare a informației științifice din cercetare. O altă direcție o reprezintă stimularea, pornind de la investigație, a unor cercetări care să adâncească problematica respectivă. În fine, raportul de cercetare poate cuprinde sugestii de strategii privind optimizarea domeniului cercetat, pentru instituțiile care gestionează problemele semnalate de o investigație empirică. Soluțiile preconizate trebuie să fie concrete, cu trimitere directă la procese și fapte sociale reale, pentru că numai astfel ele ar putea fi valorificate.

3. Tehnici de cercetare sociologică

Realitatea socială poate fi studiată printr-o varietate de tehnici și metode de investigare.

1. Ancheta sociologică

Este o metodă de recoltare a informațiilor prin chestionar și interviu, despre evenimente, procese, fenomene și structuri sociale, și despre atitudinea oamenilor față de toate acestea. Metoda se aplică în conformitate cu un plan al desfășurării cercetării sociologice prezentat mai sus.

Chestionarul este „instrument de investigare, constând dintr-un ansamblu de întrebări scrise, și, eventual, imagini grafice, ordonate logic și psihologic care, prin administrarea de către operatorii de anchetă sau prin autoadministrare, determină din partea celor anchetați răspunsuri ce urmează a fi înregistrate în scris”. (S. Chelcea, 1975, p.140). Chestionarul este una dintre cele mai des utilizate tehnici de cercetare datorită caracteristicilor sale. El este folosit în culegerea informațiilor despre indicatori psihosociali: vârstă, sex, venituri, nivel de școlaritate etc., și despre opinii, atitudini, aspirații, trebuințe. Pentru că permite autocompletarea lui de către subiecți, chestionarul poate fi răspândit la un număr mare de persoane care să răspundă simultan la întrebări.

Există mai multe tipuri de chestionare în funcție de anumite criterii: conținutul întrebărilor, forma lor, modul de administrare. După calitatea informațiilor sunt **chestionare de date factuale** și **chestionare de opinie**. Primul tip, numit și administrativ, este o tehnică de culegere a informațiilor despre realitatea obiectivă observate direct și cu posibilitatea de a fi verificate de alte persoane. Astfel, el cuprinde date despre sex, vârstă, loc de naștere, starea civilă, domiciliu, profesie. Aceste chestionare nu pot fi identificate cu formularele tip din administrație, deoarece ultimele nu respectă întocmai exigențele de investigare specifice chestionarului. Indiscutabil, datele din „formularele tip” pot fi utilizate de cercetător în cercetarea sa. Oricum, orice chestionar cuprinde întrebări factuale, necesare în analiza informațiilor obținute și a corelației cu acești indicatori psihosociali. De regulă, întrebările factuale, de identificare sunt plasate la sfârșitul chestionarului. Experiența cercetării empirice a dovedit exprimarea unor rezerve din partea unor subiecți de a oferi informații despre datele de identificare, și este necesară explicarea semnificației lor în desfășurarea întregului proces de cercetare, precum și asigurarea confidențialității răspunsurilor lor.

Chestionarele de opinie colectează informații despre date ce nu pot fi observate direct. Cu ajutorul lor se caută a se cunoaște și intensitatea opiniilor. George Gallup a construit o schemă de elaborare a chestionarelor de opinie (S. Chelcea, 1975):

1. întrebări filtru (închise), cu răspunsuri multiple precodificate sau deschise pentru stabilirea gradului de cunoaștere de către cel anchetat a problemei cercetate;
2. formularea uneia sau a mai multor întrebări deschise privind atitudinea populației față de subiectul investigat;
3. un sistem de întrebări închise, cu răspunsuri multiple precodificate referitoare la aceeași problemă;
4. întrebări deschise vizând motivația opiniilor exprimate;
5. întrebări închise cu răspunsuri multiple precodificate pentru măsurarea intensității opiniilor.

Alternarea întrebărilor cu răspunsuri multiple precodificate cu întrebările deschise are ca scop verificarea poziției reale a subiectului rezultată din răspunsurile la mai multe întrebări pe același subiect. Prin cercetările de opinie se stabilește ceea ce crede un grup de oameni despre o anumită problemă.

O altă clasificare distinge între **chestionare speciale** și **chestionare omnibus** după cantitatea de informație. Chestionarele speciale vizează investigarea unei singure probleme și

urmăresc evidențierea direcțiilor luate de anumite fenomene. Chestionarele „omnibus“ cuprind întrebări despre mai multe teme, ceea ce creează posibilitatea cunoașterii interacțiunii și condiționării fenomenelor cercetate. Costul acestor chestionare este mai ieftin.

După forma întrebărilor, chestionarele pot fi clasificate în **chestionare cu întrebări închise, cu întrebări deschise, chestionare cu întrebări închise și cu întrebări deschise**. Chestionarele cu întrebări închise sau precodificate solicită subiectul să aleagă, dintr-un număr de răspunsuri la o întrebare, răspunsul care-l reprezintă. În rândul acestei categorii de întrebări se înscriu cele despre informații de identificare a subiecților (sex, vârstă, mediul rezidențial, nivel de instrucție etc.), precum și întrebări de genul: „Ați participat la alegerile parlamentare din anul...?” cu posibilitățile de răspuns: Da-1, Nu-2, ceea ce presupune din partea subiectului să aibă o opinie bine formată. Avantajele utilizării chestionarelor cu răspuns precodificat sunt: facilitarea analizei statistice a răspunsurilor permite aplicarea unor chestionare cu mai multe itemuri, servesc ca filtru pentru întrebările următoare, sporesc anonimatul și securitatea celui investigat, înlesnesc implicarea subiecților în cercetare. Există și dezavantajul provocat de chestionarele cu întrebări închise, anume posibilitatea de sugerare a răspunsurilor prin precodificarea lor la care adăugăm lipsa efortului de gândire din partea subiectului, operația de completare a chestionarului căpătând mai mult caracterul de rutină.

Chestionarele cu întrebări deschise lasă subiecților libertatea exprimării personale, iar forma și lungimea răspunsurilor variază de la individ la individ, creând dificultăți în codificarea lor. Spre deosebire de chestionarele cu răspunsuri precodificate, cele cu întrebări deschise permit recoltarea unor informații bogate fără riscul de a fi sugerate sau direcționate.

Cât privește modul de aplicare se cunosc chestionare autoadministrate subiecților care le completează direct fără sprijinul operatorului de anchetă. Acest tip de chestionare poate fi poștal sau poate fi publicat în presă ori ca anexă la mărfurile vândute în magazine. Alături de acestea există chestionarele administrate de către operatorii de anchetă. În acest din urmă caz, un rol proeminent îl are persoana desemnată să colecteze informațiile prin chestionar, și căreia i se cere îndeplinirea unor condiții: studierea chestionarului înainte de a-l aplica, memorizarea întrebărilor, respectarea succesiunii întrebărilor, înregistrarea fidelă a răspunsurilor, interviuarea numai a persoanelor indicate a face parte din eșantion, păstrarea secretului profesional.

În alte țări multe dintre anchete se fac prin telefon, dar ea este limitată numai la persoanele care dispun de telefon și sunt trecute în cartea de telefon.

În România în mod obișnuit se aplică chestionare unui lot sub supravegherea operatorului de anchetă. Chestionarele poștale, cele publicate în presă și anchetele prin telefon sunt foarte rar folosite sau chiar deloc. Metoda anchetei de teren este mult utilizată astăzi în țara noastră de institutele de sondare a opiniei publice (IRSOP, CURS, IMAS) și mai rar de către institutele de cercetare. Trebuie reținut că sondajul de opinie nu acoperă întreaga arie problematică a sociologiei, cu atât mai mult cu cât el rămâne doar la stadiul colectării și difuzării unor informații fără să se facă o analiză cauzală a proceselor și fenomenelor cercetate, ceea ce, de fapt, revine comunităților științifice academice.

2. Interviu

Este o tehnică de obținere a informației verbale de la indivizi și grupuri umane în vederea verificării ipotezelor sau pentru descrierea științifică a fenomenelor și proceselor sociale. El se bazează pe comunicarea verbală și, la fel ca și chestionarul, presupune formularea de întrebări și formularea de răspunsuri. Spre deosebire de chestionar, în care, de regulă, întrebările și

răspunsurile sunt scrise, interviul implică întotdeauna obținerea de informații verbale, iar elementul fundamental în tehnica interviului îl constituie convorbirea.

Analizele asupra interviului au relevat avantaje și dezavantaje derivate din utilizarea sa ca metodă de cercetare. Să ne oprim mai întâi la **avantajele** sale:

1. flexibilitate, adică, posibilitatea de a se primi răspunsuri specifice la fiecare întrebare;
2. rata mai ridicată a răspunsurilor asigurată de participarea la cercetare și a persoanelor care nu știu să scrie și să citească, ca și a persoanelor care se simt mai protejate când vorbesc, față de situația în care li se solicită să dea răspunsuri scrise;
3. facilitarea observării comportamentelor nonverbale, ceea ce sporește cantitatea și calitatea informațiilor;
4. asigurarea aceluiași condiții pentru toți subiecții care răspund la întrebări;
5. asigurarea controlului asupra succesiunii întrebărilor, cu consecințe benefice asupra acurateței răspunsurilor;
6. spontaneitatea răspunsurilor rezultată din tendința subiecților de a exprima opinii direct, fără a le filtra și astfel el exprimă și stările lor afective;
7. obținerea unor răspunsuri personale fără intervenția altei persoane;
8. formularea de răspunsuri la toate întrebările, ceea ce determină sporirea volumului informațiilor;
9. precizarea datei și locului de realizare a interviului, ceea ce asigură compatibilitatea informațiilor;
10. studierea unor probleme mai complexe prin utilizarea unor formulare, chestionare sau ghiduri de interviuri mai amănunțite, cu mai multe întrebări, de o mai mare subtilitate.

Din această prezentare a avantajelor aplicării interviului în cercetarea sociologică rezultă virtuțile acestei tehnici în obținerea de informații bogate, spontane și integrale cu privire la temele cercetate.

Din experiența utilizării interviului s-au desprins și anumite **limite** ale sale:

1. costul ridicat din punct de vedere financiar al unui interviu din cauza convorbirilor individuale;
2. timp îndelungat pentru aplicarea lui;
3. apariția erorilor datorate operatorilor de teren;
4. imposibilitatea pentru subiecți de a consulta diferite documente scrise în vederea formulării unor răspunsuri precise;
5. inconveniente legate de solicitarea subiecților să răspundă indiferent de dispoziția psihică, de starea de oboseală etc.;
6. neasigurarea anonimatului;
7. lipsa de standardizare în formularea întrebărilor.

Toate aceste avantaje și dezavantaje (Kenneth D. Bailey, „Methods of Social Research“, 1982, p.183, S. Chelcea, Interviul, în Dicționar, 1993, p.311) sunt relative și trebuie să fie evaluate prin raportare la celelalte metode și tehnici de cercetare și, mai ales, în funcție de diferitele procese și tipuri de interviuri.

În raport de diverse criterii de clasificare, există mai multe tipuri de interviuri: clinic, în profunzime, extensiv, intensiv, nondirectiv, centrat. În științele sociologice se utilizează interviul centrat. El a fost prezentat ca tehnică de cercetare pentru prima oară în anul 1956 de către R. Merton.

Interviul centrat este semistrukturat, adică el abordează teme și ipoteze dinainte stabilite, dar întrebările și succesiunea lor nu sunt prestabilite. Acest tip de interviu impune centrarea convorbirii pe exprimarea opiniilor despre ceea ce este comun tuturor subiecților. Se elaborează un ghid de interviu în care sunt stabilite subiectele ce urmează a fi cercetate.

Metoda interviului este mult folosită în mijloacele de comunicare în masă. Interviul de presă este centrat pe probleme actuale și abordează, de regulă, fapte concrete. Așadar, interviul este o metodă de cercetare sociologică, aplicat unei persoane, dar și unui grup de persoane, realizat pe teme bine precizate. Prin interviu se obțin informații de o acuratețe mai mare decât prin chestionar.

3. Observația

Este o tehnică preocupată de colectarea de informații asupra unor fapte, evenimente și procese sociale. Prin observație se obține un material foarte bogat, divers, nuanțat, susceptibil de analize calitative. În temeiul unei idei sau al unui plan, observația sociologică înregistrează manifestări ale comportamentelor sociale și individuale. Văzul, auzul, mirosul sunt folosite de către individ pentru cunoașterea oamenilor. Observația permite o cunoaștere directă a realității, în desfășurare. De fapt, orice individ are capacitatea de a observa, de a surprinde comportamentele celuilalt. Cum oamenii interacționează în variate moduri, una din tehnicile cele mai uzitate în cunoașterea reciprocă este observația. Prin ea se poate cunoaște comportamentul nonverbal. Ca orice tehnică de cercetare, observația are limite datorate dificultăților de a studia unele probleme, de pildă comportamentul sexual, de a investiga loturi mari, de a urmări condițiile de existență ale individului sau grupului dincolo de momentul cercetării. În cadrul acțiunii de observare, cercetătorul poate să cunoască o diversitate de aspecte ale atitudinilor, comportamentelor și interacțiunilor sociale: durata, frecvența de apariție, repetarea, intensitatea și succesiunea faptelor sau evenimentelor. Rolul principal al observatorului este acela de a înregistra informații, fapte și date despre obiectul observat. Înregistrarea se face fie direct de către observator, fie prin consemnarea informațiilor după producerea evenimentului sau faptului social.

Există o diversitate de tipuri de observație în funcție de multe criterii folosite. Astfel, sunt analizate în lucrări de specialitate tipologii de observații: observația controlată, observația necontrolată (W. Good și P.K. Hatt), observația directă și indirectă, observația externă (extensivă și intensivă) și observația participativă (pasivă și activă)(René König), observație slab structurată și observație puternic structurată (Bernard S. Phillips), observația nonsistematizată, observația elaborată și observația întărită (Madelaine Grawitz), observația structurată, observația participativă, observația distorsionată (L. Vlăsceanu, 1986, p.213), observația structurată, observația participativă, observația eșantionată (S. Chelcea, 1998, p.410).

Ne oprim la analiza diferenței dintre observația spontană și observația științifică și vom prezenta succint observația participativă.

Observația spontană sau întâmplătoare se caracterizează ca o înregistrare fragmentară, cu caracter subiectiv, ghidată de interese și opinii, iar informațiile obținute sunt vagi, părtinitoare și necritice. Datele consemnate nu sunt teaurizate.

Observația științifică este observația bazată pe o concepție științifică, este sistematică și coerentă, analitică și metodică, repetată și verificată.

Observația participativă este observația realizată printr-un contact îndelungat cu colectivitățile studiate și vizează ansamblul acestora. Observatorul este integrat direct în colectivitatea pe care o cercetează inclusiv prin participarea nemijlocită la unele activități. Pentru

obținerea unor informații reale despre comunitățile cercetate trebuie respectate câteva reguli de către cercetător:

1. respectarea normelor și tradițiilor locurilor investigate;
2. să nu se izoleze sau să nu facă opinii separate de subiecți;
3. să nu lase impresia că este o autoritate într-un domeniu pe care-l discută cu subiecții;
4. să nu șocheze prin limbaj, dimpotrivă să adopte tipul de limbaj al comunității;
5. să evite să se implice obstinat în activitățile comunității la care participă și în convorbirile purtate cu subiecții;
6. să fie discret.

Observarea participativă cere din partea observatorului adaptabilitate la toate condițiile existente în comunitatea studiată. Această metodă este folosită în sociologie și în antropologie. Trebuie amintită experiența echipelor de cercetare studențești conduse de D. Gusti în studierea unei comunități rurale în toate dimensiunile sale, iar una dintre metodele folosite în culegerea datelor a fost observația participativă.

Activitatea observatorului constă în notarea faptelor observate. Notele de observație includ obligatoriu: data, ora, durata observației, locul desfășurării faptelor, aparatele utilizate, factorii ce afectează comportamentele, schimbări intervenite în timpul observării. Dialogul cu persoane este reținut fără a se adăuga nimic din partea observatorului. Considerațiile observatorului sunt înregistrate separat. Pentru ca un observator să desfășoare o activitate de observare trebuie să aibă anumite calități: intuiție, imaginație creatoare, capacitate de sinteză, experiență în perceperea altuia, capacitate de sistematizare, rigoare și precizie.

4. Experimentul social

În scopul obținerii unor informații cât mai exacte se impune organizarea de experimente sociale care permit, față de alte tehnici și metode, observarea unor procese proiectate de cercetători. Experimentul este o activitate provocată de cercetător prin care urmărește verificarea unei teorii, a unei ipoteze. Prin experiment investigatorul caută să organizeze realitatea socială conform unor criterii întemeiate pe teorii științifice. Experimentul psihosociologic este „analiza efectelor unor variabile independente asupra variabilelor dependente într-o situație controlată, cu scopul verificării ipotezelor actuale“ (S. Chelcea, 1998, p.436). Variabilele independente sunt factorii introduși în experiment de către cercetător sau de alte instanțe ai căror parametri - valoare, intensitate, durată, frecvență - se modifică în timp. Experimentul este și o acțiune de repetare a unui eveniment sau fenomen social. Controlul situațiilor ce fac obiectul experimentului este intrinsec acestei metode de cercetare. De regulă, experimentul sociologic se organizează cu două grupuri, identice în toate dimensiunile lor. Se introduce o schimbare într-un grup, acesta fiind grupul experimental, iar celălalt grup rămâne nemodificat, acesta fiind grupul de control. Deci cele două grupuri sunt identice, în afara variabilei independente introdusă de experimentator. Grupul de control este oportun pentru a cunoaște cum se produce un proces social în lipsa intervenției experimentatorului.

Experimentele se pot desfășura în laborator și în teren. Cele realizate în teren sunt mai spontane și exprimă comportamentele „naturale“ ale subiecților deoarece ele au loc în situații sociale reale. Experimentele de laborator conferă un control riguros al situației experimentale și, de aceea, în laborator sunt provocate experimente cruciale, prin care se testează ipotezele. Interpretarea informațiilor și formularea concluziilor sunt valabile numai pentru grupurile cercetate.

5. Metode istorice și comparative

Deși sociologia studiază cu precădere societățile prezente, pentru anumite teme ea este obligată să examineze procese și fapte sociale din trecut. Apoi, sunt constantele universale ale culturii: organizarea socială, activitatea economică, familia, limbajul, arta și jocul, religia, cunoașterea, regăsite în orice societate, însă acestea capătă forme particulare în fiecare societate. Investigarea unui asemenea gen de probleme se realizează prin metode istorice și metode comparative. În cercetările comparative sunt avansate ipoteze referitoare la diferențele dintre societăți în ce privește anumite particularități. De pildă, se poate cerceta specificul spiritului antreprenorial în România și în alte țări foste comuniste și în țări capitaliste. Cercetarea istorică este benefică în sociologie prin investigarea proceselor sociale într-o anumită perioadă istorică, pe baza, în principal, a documentelor istorice și sociale din acel timp, cum sunt recensămintele, materialele de presă, lucrările de artă, folclorul, corespondența, arhivele. De pildă, studiul formelor de proprietate în perioada de început a epocii moderne în România permite cunoașterea contextelor sociale și istorice de ființare a devălmășiei.

Bibliografie

Chelcea Septimiu, *Medologia cercetării sociologice*, Editura Economică, 2001.
Mărginean I, *Proiectarea cercetării sociologice*, Editura Polirom , Iași, 2000
Rotariu T., Iluț P., *Ancheta sociologică și sondajul de opinie. Teorie și practică*, Editura Polirom, Iași, 1997.

Termeni

ancheta sociologică
chestionare omnibus
chestionare speciale
experimentul
interviul
metoda
metode comparative
metode istorice
observația
tehnici de cercetare

Întrebări recapitulative

1. Care sunt fazele unei cercetări sociologice?
2. În ce constă un plan de cercetare?
3. Care este diferența între metoda de cercetare și tehnica de cercetare?
4. Care sunt tipurile de chestionare?
5. Care sunt condițiile de desfășurare a unui interviu?
6. În ce condiții se desfășoară experimentul social?
7. În ce constă observația ca metodă de cercetare?

ANEXĂ

Prezentăm câteva date din Mitulescu Sorin, Constantin Antoaneta, Anghelescu Gina, Merlău Cătălin, *Determinarea structurii cererii de forță de muncă în prezent și în perspectivă pentru regiunea București – Ilfov*, Raport de cercetare, 2003.

1. Evaluarea structurii cererii de forță de muncă pe baza analizei anunțurilor publicitare (cererea informală)

Pentru identificarea structurii ofertei informale de locuri de muncă a fost analizat conținutul anunțurilor de angajare apărute în rubricile de mică și mare publicitate din cotidianul „România Liberă” în perioada 04 aprilie 2002 – 27 martie 2003.

1.1. Rezultatele analizei – mica publicitate

Volumul eșantionului, în ceea ce privește mica publicitate, cuprinde 2077 de anunțuri. Deoarece în cadrul unui anunț au apărut mai multe ocupații, acestea sunt desfășurate în 3254 de oferte de locuri de muncă. Dacă inițial au fost luate în considerare 65 de ocupații, în urma analizei au reieșit 169.

În vederea analizei, locurile de muncă au fost împărțite în patru categorii :

Pentru fiecare categorie, frecvența de apariție a locurilor de muncă vacante la mica publicitate este:

- I. fără calificare – 246 apariții**
- II. calificare medie – 1648 apariții**
- III. calificare superioară – 583 apariții**
- IV. ocupații noi – 777 apariții**

În continuare sunt prezentate ocupațiile a căror frecvență de apariție în anunțurile publicitare este mai mare sau egală cu 30 și ierarhia acestora:

Topul cererii 2002 - 2003

Ocupațiile fără calificare:

- 1. personal curățenie – 60 de apariții
- 2. picol – 38
- 3. personal bucătărie - 36

Ocupațiile cu calificare medie:

- 1. confecționar (textile, piele) – 214 apariții
- 2. vânzătoare – 173
- 3. ospătar, barman – 113
- 4. bucătar, brutar, pizzar – 109

5. șofer – 99
6. muncitor în construcții (zidar, zugrav etc) – 87
7. coafeză, frizeriță – 64
8. electrician, electronist, electromecanic – 61
9. tâmplar – 55
9. gestionar – 55
10. manichiuristă, pedichiuristă – 50
11. casieră – 45
12. instalator – 39
13. mecanic (auto) – 37
14. sudor – 32
15. tipograf – 30

Ocupații cu calificare superioară:

1. secretară – 121 apariții
2. contabil – 76
3. inginer construcții – 40
4. medic – 39
5. economist – 35

Ocupații noi:

1. reprezentant vânzări – 259 apariții
2. agent pază – 168
3. agent imobiliar – 78
4. agent publicitate – 39

Analiza cerințelor formulate

Cerințele asociate ocupațiilor au apărut cu următoarea frecvență:

Trăsături psihice – 266

Abilități tehnice (total = 653), din care:

- cunoștințe PC – 154
- studii superioare – 136
- studii, cunoștințe de specialitate – 132
- permis auto – 116
- cunoștințe programe specifice – 64
- studii medii – 45
- internet – 6

Abilități manageriale (total = 5), din care:

Negociere – 5

Abilități de piață (total = 665), din care:

- experiență – 653
- cunoașterea rețelei zonale – 8

- abilități de vânzare – 2
- înțelegerea pieței și a tendințelor – 2

Cerință specială – limbă străină (total = 282), din care:

- engleză – 198
- neexemplificat (“*cunoașterea cel puțin a unei limbi străine*”) – 25
- franceza – 23
- germana – 22
- italiana – 14

Cerință specială – gen (total = 72), din care :

- femeie – 71
- bărbat – 21

Cerință specială – vârstă (total = 189), din care:

- 25-35 ani – 99
- 35-45 ani – 53
- până în 25 ani – 16
- peste 45 ani – 14

Cerință specială – deplasări – 18

Cerință specială – program prelungit – 19

În continuare sunt evidențiate **cerințele semnificative** (cantitativ) exprimate prin mica publicitate de majoritatea angajatorilor, cerințe ce permit conturarea unui *profil ocupațional informal (pe fond negru)*. Celelalte sunt prezentate cu mențiunea că au importanță doar pentru anumiți angajatori.

Ocupații fără calificare

Personal bucătărie (36 apariții)

1. femeie (15)

- 2. experiență (5)
- 3. 25-35 ani (2)
- 3. trăsături înnăscute (2)
- 3. engleză (2)

Ocupații cu calificare medie

Gestionar (55 apariții)

1 experiență (28)

- 2 trăsături înnăscute (10)
- 3 studii, cunoștințe de specialitate (7)
- 4 cunoștințe PC (6)
- 5 studii superioare (4)
- 5 permis auto (4)
- 5 engleză (4)
- 8 studii medii (3)
- 9 femeie (2)

Ocupații cu calificare superioară

Secretară (121 apariții)

1 engleză (59)

1 cunoștințe PC (59)

- 3 experiență (31)
 - 4 trăsături înnăscute (25)
 - 5 studii superioare (17)
 - 6. varsta 25-35 ani (9)
 - 6 studii, cunoștințe de specialitate (9)
 - 8 germana (7)
 - 8 italiana (7)
 - 10 franceza (6)
 - 11 permis auto (4)
 - 12. varsta 35-45 ani (3)
 - 12 program prelungit (3)
 - 14 până în 25 ani (2)

Contabil (76 apariții)

1 experiență (33)

- 2 cunoștințe PC (16)
- 3 studii superioare (14)
- 4 studii, cunoștințe de specialitate (9)
- 5 engleza (3)

Inginer construcții (40 apariții)

1 Experiență (17)

- 2 Engleză (10)
- 3 Cunoștințe PC (9)
- 4 Studii, cunoștințe de specialitate (7)

Economist (35 apariții)

1 Experiență (19)

- 2 Engleza (11)
- 2 Studii, cunoștințe de specialitate (11)
- 4 Studii superioare (10)
- 5 Cunoștințe PC (9)
- 6 Cunoștințe programe specifice (7)

Ocupații noi

Reprezentant vânzări (259 apariții)

1 Experiență (97)

- 2 Trăsături înnăscute (50)
- 3 Permis auto (48)
- 4 Studii superioare (36)
- 5 Studii, cunoștințe de specialitate (28)
- 6 Engleză (23)
- 7. 25-35 ani (18)
- 8 Cunoștințe PC (15)
- 9 Deplasări (11)
- 10 cunoșterea rețelei zonale (5)
- 11 program prelungit (5)

Agent publicitate (39 apariții)

1 Trăsături înnăscute (19)

- 2 Engleză (6)
- 2 Studii superioare (6)
- 3 Experiență (5)

Comentariu : rolul important pe care îl joacă experiența (cu puține excepții) ca un criteriu pe piața forței de muncă în România. Chiar și în cazul ocupațiilor noi, legate de tehnologii moderne sau de tendințe economice de avangardă.

1.2. Rezultatele analizei – mare publicitate

Volumul eșantionului pentru mare publicitate este de 528 de anunțuri, cuprinzând 954 de apariții pentru locurile de muncă vacante. Numărul ocupațiilor alese pentru analiză a fost de 55, iar cel reieșit în urma acesteia de 138.

În cadrul fiecărei categorii, numărul de apariții pentru posturile libere este:

Fără calificare – 8

Calificare medie – 143

Calificare superioară – 269

Ocupații noi – 531

Ocupațiile cu frecvența de apariție mai mare de 10 (mai puțin cele fără calificare al căror număr total este 8) sunt prezentate în cele ce urmează, cu mențiunea că celelalte se găsesc în anexa 2.

Topul cererii 2002 - 2003

Ocupațiile fără calificare:

1. personal bucătărie – 5 apariții
2. personal curățenie – 1
2. picol – 1
2. ajutor tipograf – 1

Ocupațiile calificare medie:

1. Vânzătoare – 18 apariții
2. Gestionar – 13
3. Operator PC – 12
4. Șef raion, secție, depozit – 11

Ocupațiile cu calificare superioară:

1. Contabil – 33 apariții
2. Secretară – 28
3. Jurist – 23
4. Accounting & Finance Manager – 19
5. Șef departament – 17
5. Arhitect (+ design) – 17
7. Inginer electronică, electrotehnică – 14
8. Lucrător în mass-media – 13
9. Inginer automatică – 12
10. Inginer metalurgie - 11
10. Inginer prelucrarea lemnului – 11

Ocupațiile noi:

1. Reprezentant vânzări – 150 apariții
2. Programator, administrator rețea, bază de date – 37
3. Product, Brand Manager – 31
4. Director Vânzări – Specialist Resurse Umane – 18
5. Area Sales Supervisor – 17
6. Sales Supervisor – 14

- 7. Director Regional Vânzări – 13
- 8. Project Manager – 12
- 9. Responsabil Suport Logistic Comercial – 11
- 9 Director Național Vânzări – 11
- 10 Logistic Manager – 10
- 10 Key Accounts Manager – 10
- 10 New Business Director, Business Developer – 10

Cerințele asociate ocupațiilor au apărut cu următoarea frecvență:

Trăsături psihice – 326

Abilități tehnice (total = 1181 apariții) din care :

- studii superioare – 337
- studii, cunoștințe de specialitate – 310
- cunoștințe PC – 223
- permis auto – 202
- cunoștințe programe specifice – 68
- studii medii – 37

Abilități manageriale (total = 153 apariții) din care :

- negociere – 65
- conducere – 44
- capacitatea de a da soluții – 29

Abilități de piață (total = 584 apariții), din care:

- Experiență – 481
- Înțelegerea pieței și a tendințelor – 28
- Cunoașterea rețelei zonale – 27
- Experiență firmă multinațională – 25
- Abilități de vânzare – 23

Cerință specială – limbă străină (total = 31991 apariții), din care:

- engleză – 301
- franceză – 38
- germană – 38

Cerință specială – gen (total = 9 apariții), din care:

- femeie – 9

Cerință specială – vârstă (total = 50 apariții), din care :

25-35 ani – 41
35-45 ani – 8
până în 25 ani – 1

Cerință specială – deplasări – 72 apariții

Cerință specială – program prelungit – 48 apariții

Analiza anunțurilor de la marea publicitate a permis surprinderea profilului anunșitor ocupații, în special a celor cu calificare superioară sau a celor noi.

Ocupații fără calificare

Personal bucătărie (5 apariții)

1. Experiență (2)

Ocupații cu calificare medie

Vânzătoare (18 apariții)

1. Trăsături înnăscute (15)
- 1 Experiența (15)
- 3 Studii medii (12)
- 4 Studii, cunoștințe de specialitate (9)
- 4 Înțelegerea pieței și a tendințelor

Ocupații cu calificare superioară

Contabil (33 apariții)

1. experiență (24)
2. studii superioare (21)
3. studii de specialitate (19)
4. cunoștințe PC (17)
5. trăsături înnăscute (14)
- 5 engleză (14)

Secretară (28 apariții)

1. engleză (21)
1. cunoștințe PC (21)

3. experiență (19)
4. trăsături înnăscute (17)
5. studii superioare (13)

Jurist (23 apariții)

1. trăsături înnăscute (21)
1. studii de specialitate (21)
1. experiență (21)
4. studii superioare (20)
5. program prelungit (15)

Accounting & Finance Manager (19 apariții)

1. studii de specialitate (17)
1. experiență (17)
- 3 studii superioare (14)
- 4 engleza (12)
- 5 cunoștințe PC (11)
- 6 trăsături înnăscute (8)

Inginer electronică, electrotehnică (14 apariții)

1. experiență (11)
2. studii de specialitate (10)
3. engleza (8)

Inginer automată (12 apariții)

1. studii de specialitate (11)
2. experiență (9)
- 2 trăsături înnăscute (9)
- 3 studii superioare (6)

Ocupații noi

Reprezentant vânzări (150 apariții)

1. experiență (113)
2. permis auto (95)
3. trăsături înnăscute (87)
4. studii superioare (79)
5. engleza (68)
6. studii, cunoștințe în domeniu (67)

Programator, administrator bază de date, rețea (37 apariții)

1. cunoștințe programe specifice (28)
2. experiență (19)
3. engleză (17)
4. franceză (10)

Product, Brand Manager (31 apariții)

1. experiență (27)
2. studii superioare (26)
3. engleză (24)
4. studii de specialitate, în domeniu (21)
5. trăsături înnăscute (18)

Director Vânzări (24 apariții)

- studii superioare (20)
- engleza (20)
- experiență (20)
4. permis auto (13)
5. cunoștințe PC (11)

Specialist Resurse Umane (18 apariții)

- studii superioare (13)
- experiență (13)
- studii de specialitate (12)
- cunoștințe PC (10)
- trăsături înnăscute (10)

Area Sales Supervizor (17 apariții)

experiență (13)
studii superioare (9)
studii de specialitate, în domeniu (8)
engleză (8)
trăsături înnăscute (8)

Director Regional Vânzări (13 apariții)

Experiență (12)
Studii superioare (9)
Trăsături înnăscute (9)
Engleză (7)
Cunoștințe PC (6)

Project Manager (12 apariții)

Experiență (7)
Studii superioare (6)
Engleză (6)
trăsături înnăscute (6)

Logistic Manager (10 apariții)

Experiență (10)
Studii superioare (6)
Studii de specialitate (5)

Key Accounts Manager (10 apariții)

Experiență (9)
Engleză (7)

Trăsături înnăscute (5)
Studii superioare (5)

New

Business Director, Business Developer (10 apariții)

Studii superioare (8)
Studii de specialitate (7)
Experiență (7)
Engleza (6)
Cunoștințe PC (6)

2. Cererea formulata de angajatori : OCUPATII SI COMPETENTE SOLICITATE

Evaluarea din acest subcapitol este strict realizată în manieră calitativă, realizată pe baza mențiunilor făcute de participanții la ancheta în rândul firmelor². Luarea în considerare a unei asemenea evaluări este utilă în completarea estimărilor cantitative prezentate anterior.

Meserii în care angajatorii participanți la anchetă intenționează să facă angajări :

muncitor necalificat, vânzător, șofer, specialist marketing, montator alarme auto, tinichigii auto, spălători auto, distribuitori, agenți imobiliari, balerin, contabil, zidari modelatori, logistician, tehnic, agenți vânzări, dispecer, reprezentant vânzări, persoană întreținere

² Ancheta în rândul patronilor de firmă și al directorilor de resurse umane a cuprins 49 de participanți, referindu-se la principalele aspecte ale recrutării, pregătirii și motivării personalului, din punctul de vedere al utilizatorilor de resurse umane. Chestionarul folosit este anexat la raportul de cercetare.

calculatoare, secretare, inspector – agenți asigurări, operatori chimiști, confecționar jaluzele, confecționar mase plastice, metal, ospătari, bucătari, patiseri, agent import, strungar, cusători fețe încălțăminte, trăgători fețe încălțăminte, inginer, lăcătuș, operator universal spălare și curățire chimică, operator PC, zidar, inginer constructor, arhitect, inspector protecția muncii, sudor, tipografii, tipăritori, economist, infirmiere, educatori, asistenți, sociali manageri

Meserii în restrângere

lucrător comercial, vânzător, marketing, zidar, operator rețea internet, manipulant, gestionari
muncitori necalificați, funcționari, cauciuc-mase plastice, infirmiere, îngrijitoare, referent educatori

Se poate observa că unele meserii înregistrează tendințe fluctuante atât crescătoare cât și descrescătoare: muncitori necalificați, vânzători, zidari, operatori chimiști etc. Funcționarii și îngrijitoarele sunt ocupații care manifestă o clară tendință descrescătoare.

Calități personale cerute de angajatori

- Dorința de a învăța
- Receptivitate la nou
- Spirit de echipă
- Comunicare, sociabilitate
- Coerență în exprimare, concizie în răspunsuri, sistematizare
- Spontaneitate
- Competență
- Corectitudine, punctualitate
- Implicarea în activitatea societății
- Supunere, ascultare față de șefi
- Politețe față de clienți
- Sinceritate
- Spirit de inițiativă
- Spirit realist, picioarele pe pământ
- Modestie
- Dorință de a-și construi o carieră în cadrul firmei

GLOSAR

- Acțiune* – ansamblu integrat de transformări aplicate unui obiect, în vederea obținerii unui rezultat concretizat în adaptare sau cu scopul determinării funcției unei componente a sistemului social.
- Ancore de carieră* - termen inventat de Edgar Schein pentru a desemna modul în care individul se percepe pe sine însuși la locul său de muncă, imagine care-l stimulează să-și păstreze postul
- Anomie* – situație în care normele sociale nu mai acționează asupra comportamentului individului.
- Birocrație* – structură întemeiată pe o ierarhie a statusurilor și rolurilor fiecărui agent social din componența ei, prevăzută în proceduri și regulamente, și bazată pe o diviziune a funcțiilor și a autorității. Termenul a fost dezvoltat de Max Weber. În viziunea lui, birocratia este cel mai eficient tip de organizare umană la scară mare.
- Capitalism* – sistem economic bazat pe liberă inițiativă și pe concurență economică.
- Capitalul uman* - stocul de cunoștințe și de calificare, utile și valoroase regăsite în forța de muncă.
- Carieră* - succesiune de profesii, îndeletniciri și poziții pe care le are o persoană în decursul perioadei active de viață.
- Cercurile de calitate* - grupuri mici de muncitori voluntari sub conducerea șefului lor care ajută la rezolvarea problemelor de calitate a produsului din sectorul lor.
- Cyberspațiu* – rețele electronice de interacțiune între indivizi situați la diferite terminale de computer.
- Clasa întreprinzătorilor* – grupul de persoane angajate activ în conducerea întreprinderilor pe care le posedă.
- Clasa managerilor* – grupul alcătuit din conducători profesioniști, care dețin puterea și autoritatea, nu mai depind de acționarii proprietari, dar nu dispun de proprietate și capital.
- Clasa specialiștilor* - grup de profesii care necesită stăpânirea unui corpus complex de cunoștințe specializate și abilități conexe, majoritar intelectuale.
- Clasă socială* – grupurile de indivizi ce se deosebesc între ele în temeiul bogăției și al puterii.
- Clasă de mijloc* – clasă socială alcătuită din persoane cu un venit mediu și cu ocupații manageriale sau cu ocupații în servicii.
- Comunicare* – transmiterea informației de la un individ sau de la un grup la altul, în baza căreia are loc orice interacțiune socială
- Comunism* – sistem economic bazat pe proprietatea colectivă asupra mijloacelor de producție și pe principiul de la fiecare după capacități fiecăruia după nevoi.
- Comunitatea* – unitate spațială sau teritorială de organizare socială în care indivizii au un sens al identității și apartenenței exprimate în relații sociale continue.
- Conflict* – antagonism social între indivizi sau grupuri.
- Conflict de clasă* – lupta între clase sociale antagoniste. K. Marx a teoretizat lupta de clasă ca factor al dezvoltării sociale în societățile bazate pe proprietatea privată.
- Cursul vieții* – traseul biografic al individului de la naștere până la moarte.
- Diferențierea socială* - rânduirea oamenilor și a grupurilor, în categorii și straturi sociale în funcție de rang. Inițial, rangul se baza pe originea socială.
- Discriminare* – refuzul accesului membrilor unui anumit grup la resursele sau

recompensele ce se acordă numai grupurilor dominante din societate.

Discriminare pozitivă - discriminare în favoarea unui individ pe motiv de rasă, sex sau stare civilă, mai ales în ce privește asigurarea pregătirii și a perfecționării profesionale.

Diviziunea muncii – diviziunea producției unei societăți în competențe de muncă sau ocupații specializate într-un sistem de interdependență. Cea mai simplă împărțire a muncii este cea între sarcinile bărbaților și cele ale femeilor.

Educație – transmiterea de cunoștințe prin instrucție directă de la o generație la alta.

Evoluție – dezvoltarea organismelor prin adaptarea speciilor la cerințele mediului fizic.

Familie – tip de comunitate alcătuită din indivizi ce se reunesc prin legături de sânge, căsătorie sau adopțiune, în care adulții sunt responsabili pentru creșterea copiilor.

Forță de muncă - totalitatea aptitudinilor fizice și intelectuale ale omului, puse în funcțiune atunci când el produce.

Gen – apartenența la sex în funcție de așteptările sociale referitoare la comportamentul masculin sau feminin.

Grupul de lucru - gruparea unui număr restrâns de persoane cu resurse complementare în urmărirea unui obiectiv comun.

Grupul de referință – unitate socială utilizată pentru evaluarea și modelarea atitudinilor, trăirilor și acțiunilor individului.

Grup primar – grup alcătuit din două sau mai multe persoane care se situează în relații directe, intime și coezive unele cu altele.

Grup profesional – grup alcătuit din persoane care lucrează împreună în temeiul unei organigrame și a unui program de muncă urmărind îndeplinirea unor sarcini profesionale.

Grup secundar – grup alcătuit din două sau mai multe persoane implicate într-o relație impersonală cu un scop practic specific.

Grup social – grup alcătuit din două sau mai multe persoane care împărtășesc același sentiment de unitate și identitate, reunite într-o structură stabilă de interacțiune socială și dependență reciprocă, mijlocite de o activitate comună.

Hiperrealitate – termen elaborat de Jean Baudrillard, prin care se consideră ca „realitate” ce este structurat de actul comunicării. De pildă, subiectele relatate la știri definesc ceea ce sunt evenimentele la care se face referire.

Identitate – trăsătură distinctivă a caracterului unei persoane sau al unui grup.

Instituții – ansambluri sociale în care membrii aleși sau desemnați ai grupurilor sunt investiți în îndeplinirea funcțiilor stabilite public, dar cu caracter impersonal, în satisfacerea trebuințelor individuale și de grup, pentru stabilirea comportamentelor tuturor membrilor grupului prin reguli de influențare și control social.

Interacțiune socială – orice formă de întâlnire între indivizi.

Lege – reglementare juridică a conduitei sociale la care trebuie să se conformeze toți membrii unei societăți sau ai unui grup social.

Loc de muncă – cadrul în care se desfășoară o activitate din care se obține un venit și în care se stabilesc raporturile juridice de muncă.

Lumea a doua – societăți industrializate din Europa de Est.

Lumea întâi – grupul de state cu economii industrializate, bazate pe producția capitalistă.

Lumea a treia – societăți slab dezvoltate, în care producția industrială este inexistentă sau în mică măsură dezvoltată.

Manufactura constituie o tehnologie socială de producție, un mod de organizare, adică diviziune și cooperare socială, fără a se face modificări în sistemul de unelte, deci în tehnologie.

Mentalitate – set de gânduri, de puncte de vedere, de modele de interpretare asupra realității, așa cum apar în raporturile cotidiene. Ea exprimă o anumită viziune despre viață a oamenilor în contexte istorice concrete.

Meseria - complex de cunoștințe obținute prin școlarizare și prin practică, în virtutea căreia o persoană poate executa operații de transformare a obiectelor muncii, sau pentru prestarea de servicii.

Mobilitate socială – deplasarea indivizilor sau a grupurilor în structurile sociale dintr-un spațiu social, schimbarea poziției sociale în cadrul colectivității sau translarea într-o colectivitate pentru ocuparea unei poziții sociale.

Mobilitate descendentă – mobilitate socială care plasează pe indivizi în poziții sociale sau economice inferioare celor deținute de ei altădată sau celor ocupate de părinții lor.

Mobilitate intragenerațională – mișcare spre vârful ierarhiei sau spre partea inferioară a ierarhiei sociale pe perioada exercitării carierei profesionale.

Mobilitate intergenerațională – mișcare spre vârful ierarhiei sau spre partea inferioară a ierarhiei sociale de la o generație la alta.

Mobilitate verticală – mișcarea persoanelor în cadrul sistemului de stratificare socială.

Multimedia – ansamblu mai multor medii diferite într-un singur mediu ce este pus în funcțiune prin computer.

Munca - efectuarea sarcinilor, implicând consum de efort mental și fizic, care are ca obiectiv producerea unor bunuri și servicii pentru a răspunde nevoilor umane.

Norme – reguli și modele care determină ce comportament este corespunzător sau nu este corespunzător într-o situație dată, conform standardelor de comportament cerute de o cultură.

Ocupație – poziția de angajat al individului pentru care este remunerat.

Ordine informațională mondială – sistem global de comunicații, care operează prin legăturile de satelit, prin transmisii de radio și TV, telefon sau rețele prin computer.

Organizație – ansamblu uman constituit prin interacțiunea membrilor săi în mod intenționat pentru realizarea unor scopuri specifice.

Populația activă – numărul de persoane apte de a lucra și de a produce bunuri și servicii

Poziție socială – identitatea socială a unui individ într-un grup sau societate.

Prejudecată – set de credințe, stereotipuri și emoții puternice tipic negative despre un grup de indivizi, care predispune pe un îns să acționeze într-un anumit mod față de acel grup.

Prestigiu – respectul acordat unui individ sau unui grup pe baza performanțelor sale sau a statusului lor social sau profesional.

Profesia - ansamblul de cunoștințe teoretice și deprinderi practice dobândite de o persoană prin pregătire și calificare profesională, concretizată într-un document (diplomă sau certificat).

Putere – capacitatea individului sau a grupului de a-și impune voința în cadrul relațiilor interumane și sociale chiar și împotriva voinței altora și indiferent de factorii care influențează această capacitate.

Rangul - poziția socială deținută de un individ sau de un grup, și este definit ca status.

Relații formale – relații ce decurg din organizarea ierarhică unui grup pe bază de legi, ordine, decizii, finalizată într-o organigramă care vizează obiective ale grupului, iar funcțiile sale sunt definite în raport de aceste obiective.

Relații informale – relații rezultate din interacțiunea membrilor grupurilor, caracterizate prin afectivitate.

Relațiile interpersonale – relații stabilite între persoane, ce decurg din necesitățile umane.

Relații sociale - sistem de legături durabile de dependență ce cuprinde cel puțin doi parteneri (indivizi sau grupuri), un contact, atitudini, interese și situații, un sistem de drepturi și obligații pe care partenerii trebuie să le realizeze.

Resurse umane reprezintă ansamblul persoanelor dintr-un anumit spațiu, privite simultan sub aspect cantitativ - ca număr și calitativ - nivel de competență, de educație, nivel de formare profesională, stare de sănătate etc.

Resurse de muncă sunt acea parte a populației care posedă ansamblul însușirilor biologice, fizice și intelectuale care fac posibilă participarea directă și permanentă la o activitate social-economică utilă

Rol social – totalitatea așteptărilor care definesc comportamentul oamenilor exprimate în drepturi și responsabilități ca fiind proprii sau improprii pentru ocuparea unui status și punerea în act a cerințelor conținute în status.

Sancțiune – act de recompensă sau de pedepsire, cu privire la formele de comportament așteptate de către societate sau grup.

„Savoir-faire” - priceperea dobândită de o persoană în punerea în aplicare a cunoștințelor.

„Savoir-etre” – capacitatea de a conduce, de a comunica, de a asuma responsabilități.

Schimbare socială – transformare în structurile fundamentale ale unui grup social sau ale unei societăți.

Segregare – acțiunea de a interzice accesul unor grupuri minoritare la instituții publice sau de a comunica cu grupul dominant.

Simbol – semn care înlocuiește un obiect și reprezintă altceva.

Socialism – sistem politic care accentuează necesitatea de realizare a unei comunități sociale egalitare.

Socializare – procesul fundamental de transmitere a culturii și organizării sociale la generațiile următoare, asigurându-se astfel continuitatea, stabilitatea și perpetuarea societății.

Socializare de gen – act prin care oamenii capătă trăsăturile de gen în procesele de socializare.

Societate – modul organizat de existență a vieții sociale de către un grup relativ independent care se autoperpetuează și ocupă același teritoriu și participă la o cultură comună. O societate există numai ca o pluralitate de interacțiuni de indivizi care realizează lucruri pe care nu le-ar putea înfăptui altfel. Societatea este un mecanism adaptativ, un vehicul social pentru reglarea și transformarea mediului, pentru soluționarea problemelor perene ale vieții.

Societate informațională – societate bazată, în principal, pe producția de cunoștințe rezultată din tehnologia informației.

Societate postindustrială – societate care trece prin profunde schimbări sociale diferite de acelea din etapa dezvoltării industriale.

Sociologie – studiul colectivităților sociale și al relațiilor interumane în cadrul acestora, precum și examinarea comportamentului uman în grupuri și societăți umane.

Stratificare sociale – proces de generare și perpetuare a unor inegalități sociale între grupurile din societate cu privire la resursele materiale sau simbolice.

Structură socială – ansamblu al relațiilor sociale repetate și stabile din diversitatea formelor de conviețuire socială. Datorită existenței structurilor sociale viața umană și socială capătă caracterul de regularitate și organizare.

Statusul social – poziția ocupată de o persoană în societate. Treapta pe care se află un individ într-o structură socială reflectă tipul de apreciere asupra lui, dată de către ceilalți pentru că fiecare om este evaluat în funcție de această poziție a sa, iar recunoașterea ei depinde atât de personalitatea insului, cât și de normele și valorile sociale.

Subcultură – sistem de valori și norme diferite de cele ale majorității, deținute de către un grup din cadrul unei societăți mai largi.

Tehnologie – aplicarea cunoștințelor la producția materială prin care se crează instrumente materiale utilizate în interacțiunea umană cu natura.

Teorie – relevarea caracteristicilor generale care pot oferi explicații ale faptelor, obiectelor, proceselor sau evenimentelor observate cu regularitate.

Tradiția – ansamblu de valori, norme, principii, concepții, instituții și acțiuni durabile în timp, de regulă de-a lungul a cel puțin trei generații. Etimologic, prin termenul de tradiție este desemnată orice transmitere a moștenirii de la o generație la alta.

Valori – modul optim de comportare și acțiune într-o comunitate despre ceea ce este de dorit sau necesar, care îi îndreaptă pe oameni către acțiuni și concepții, pentru că numai astfel li se conferă calitatea de membri ai comunității.

Bibliografie

- Adkin, Elaine, Jones, Gordon, Leighton, Patricia, *Resurse umane. Ghid propus de The Economist Books*, traducere din limba engleză de Adrian Bădescu, Nemira, București, 1999.
- Banton, Michael, *Discriminarea*, ediție Cristina Chiva, Editura DU Style, București, 1998.
- Becker, Gary S., *Capitalul uman. O analiză teoretică și empirică cu referire specială la educație*, traducere Felicia Pavel, ALL, București, 1997.
- Beetham, David, *Birocrația*, ediție de Sorin Cucera, Editura DU Style, București, 1998.
- Bell, Daniel, *The Coming of Postindustrial Society*, Basic Books, New York, 1989.
- Berger, Peter, *The Capitalist Revolution*, Basic Books, New York, 1986.
- Blau, Peter, *Birocracy in Modern World*, Chicago University Press, 1956.
- Boboc, Ion, *Consilierea profesională*, Editura Ecologică, București, 2001.
- Bogáthy Zoltán (coord.), *Manual de psihologia muncii și organizațională*, Polirom, Iași, 2004.
- Boudon, Raymond (coord.), *Tratat de sociologie*, traducere de Delia Vasiliu și Anca Ene, Humanitas, București, 1997.
- Bourhis, Richard, Y.; Leyens J., Philippe, *Stereotipuri, discriminare și relații intergrupuri*, traducere de Doina Tonner, Editura Polirom, Iași, 1997.
- Bridges, W., *Jobshift: How to prospere in a Workplace whithout Jobs*, Brealey, London, 1995.
- Cazacu, Honorina (coord.); Anastasiu, Călin; Glodeanu, I.; Mitulescu, Sorin; Petre Ioana; Ștefănescu, Ștefan, *Structura socială. Diversificare, diferențiere, omogenizare*, Editura Academiei, București, 1988.
- Cazacu, Honorina (coord.), *Fluctuația forței de muncă. Teorie–Metodă–Cercetări*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1979.
- Constantin, Daniela Luminița, Pârlog Cornelia, Lilea Eugenia, Caracota Dumitrache, Goschin Zizi, Colibabă, Dana, Vătui Mihalea, Cristache Silvia, *Resursele umane în România. Mobilitatea teritorială*, Editura ASE, București, 2002.
- Constantin, Ticu, Stoica-Constantin, Ana, *Managementul resurselor umane*, Institutul European, Iași, 2002.
- Durkheim, Émile, *Diviziunea muncii sociale*, traducere și cuvânt înainte de Cristinel Pantelimon, Editura Albatros, București, 2001.
- Feldman, Robert, S., *Social Psychology*, McGraw-Hill, New York, 1985
- Gazier, Bernard, *Strategiile resurselor umane*, prefață Adriana Prodan, traducere Ruxandra Petrovici, Institutul European, Iași, 2003.
- Grigore, Liliana, *Piața muncii pe plan mondial. Teorii, realități și perspective*, Lumina Lex, București, 2000.
- Giarini, Orio; Liedtke, Patrick M., *Dilema ocupării forței de muncă și viitorul muncii*, Raport către Clubul de la Roma, traducerea și îngrijirea ediției Agnes Ghibuțiu, Editura ALL BECK, București, 2001.
- Giddens, Anthony, *Sociologie*, traducere de Radu Săndulescu și Vivian Săndulescu, ALL, București, 2001.
- Hoffman, Oscar, *Sociologia muncii*, Editura Hyperion XXI, București, 1996.

- Ionete, Constantin, *Criza de sistem a economiei de comandă și etapa sa explozivă*, Editura Expert, București, 1993.
- Iosif, Gheorghe, *Managementul resurselor umane. Psihologia personalului*, Editura Victor, București, 2001.
- Jigău Mihai, *Consilierea carierei*, Editura Sigma, București, 2001.
- Jigău, Mihai (coord.), Botnariuc, Petre, Chiru, Mihaela, Cîrlea, Speranța, Ghinea, Diana, Muscă, Angela, Tăsica, Luminița, *Consilierea carierei adulților*, Institutul de științe ale educației, București, 2003.
- Lenski, Gerhard E., *Putere și privilegii. O teorie a stratificării sociale*, traducere Dan Ungureanu, Editura Amarcord, Timișoara 2002.
- Marx, Karl, *Capitalul*, vol I, Editura politică. București, 1960, 1967.
- Miège, Bernard, *Societatea cucerită de comunicare*, traducere de Adrian Staii, Prefață de Mihai Coman, Polirom, Iași, 2000.
- Mihu, Achim, *Sociologia americană a grupurilor mici*, Editura Politică, București, 1970.
- Mills Daniel Quinn, *Labor-management relations*, McGraw-Hill, Inc., New York, 1994.
- Mitulescu, Sorin, Constantin, Antoaneta, Anghelescu, Gina, Merlău, Cătălin, *Determinarea structurii cererii de forță de muncă în prezent și în perspectivă pentru regiunea București – Ilfov*, Raport de cercetare, 2003.
- Murdock, George, Peter, *Comparative Data on the Division of Labor by Sex*, în Social Forces, 15, 1935, pp. 551-553.
- Neculau, Adrian (coord.), *Psihologie socială*, Editura Polirom, Iași, 1996.
- N.G., Niculescu, Cristina, Dionisie, *Resursele umane sub impactul reformei*, Editura Junimea, Iași, 2002.
- Pasti, Vladimir, Miroiu, Mihaela. Codiță, Cornel, *România, starea de fapt*, vol.I: Societatea, Editura Nemira, București, 1997.
- Peretti, Jean-Marie, *Resources humains et gestions des personnes*, Librairie Vuibert, 2001.
- Porumb Elena Marilena, *Capitalul uman și social*, Editura Fundației de Studii Europene „Ideea Europeană », Cluj-Napoca, 2002.
- Radu, Ion, Iluț, Petre, *Psihologie socială*, Editura Ex, Cluj-Napoca, 1995.
- Rădulescu, Sorin, *Sociologia vârstelor*, Editura Hyperion, București, 1994.
- Rifkin Jeremy, *The end of Work: the Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post Market Era*, Putnam and Sons, New York, 1995.
- Ritzer, George, *Mcdonaldizarea societății*, traducere de Victoria Vușcan, Editura Comunicare.ro, București, 2003.
- Sandu, Dumitru, *Sociologia tranziției. Valori și tipuri sociale în România*, Editura Staff, București, 1996.
- Sandu, Dumitru, *Spațiul social al tranziției*, Polirom, Iași, 1999.
- Saunders, Peter, *Capitalismul*, ediție de Gabriel Felix Lefter, Editura DU Style, București, 1998.
- Scase, Richard, *Clasele sociale*, traducere de Gabriela Cioabă, prefață de Viorel Vizureanu, Editura DU Style, București, 1998.
- Schifirneț, Constantin, *Educația adulților în schimbare*, Editura Fiat-Lux, București, 1997.
- Schifirneț, Constantin, *Sociologie*, Comunicare Ro., București, 2004.
- Suciu Marta Christina, *Investiția în educație*, Editura Economică, București, 2000.

- Ștefănescu, Traian, *Considerații referitoare la Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu privire la specială asupra domeniului muncii*, „Revista Română de Dreptul muncii”, nr.2 aprilie-iunie 2002, pp. 9-14
- Turner, Bryans, *Statusul*, traducere de Adina Preda, prefață de Maria Larionescu, Editura DU Style, București, 1998
- Țiclea, Alexandru, *Piața muncii. Noțiune. Principii. Limite*, în „Revista Română de Dreptul muncii”, nr.3 iulie- septembrie 2002, pp. 10-20
- Vander Zanden, James W., *The Social Experience. An Introduction to Sociology*, Randon House, New York, 1988
- Weber, Max, *Economy and Society*, 3 vol., NJ: Bedminster Press, Totowa, 1968
- Weber, Max, *Etica protestantă și spiritul capitalismului*, traducere de Ihor Lemnij, postfață de Ioan Mihăilescu, Editura Humanitas, București, 1995
- Zamfir, Cătălin; Vlăsceanu, Lazăr (coord.), *Dicționar de sociologie*, Editura Babel, București, 1993
- Zlate, M., *Psihologie socială și organizațională industrială*, Editura politică, București, 1975.
- Zlate, Mielu; Zlate Camelia, *Cunoașterea și activarea grupurilor sociale*, Editura Politică, București, 1982

PRECIZĂRI

privind examenul de Sociologia profesiilor

1. Fiecare masterand va prezenta un referat despre analiza proprie a unui grup de muncă fiind prezentată bibliografia temei, iar în final cel puțin 4 pagini privind un proiect de optimizare a activității din domeniul resurselor umane în grupul de muncă. Lucrarea trebuie să cuprindă referiri la bibliografia temei studiată de masterand, inclusiv citate puse între ghilimele și pagina.
2. Normele de elaborare a unui referat le găsiți pe internet.
3. La examen vor fi întrebări legate de referat.
4. Referatul, redactat cu diacritice, va fi trimis la adresa de e-mail constantin.schifirneț@comunicare.ro până la data de 15 ianuarie 2005.
5. Pentru orice informație sau consultație vă stau la dispoziție prin forum sau e-mail.

15 octombrie 2004

Profesor Constantin Schifirneț

SUGESTII DE TEME PENTRU REFERAT

1. Uniformitate și diversitate în grupul de muncă
2. Coeziune și influență în grupul de muncă
3. Devianții din grupul de muncă
4. Competiție și cooperare în grupul de muncă
5. Eficiență și eficacitate în grupul de muncă
6. Normele grupului de muncă
7. Raportul dintre echipa de lucru și grupul de muncă
8. Relația dintre formal și informal în grupul de muncă
9. Contexte de afirmare a competenței profesionale în grupul de muncă
10. Valorificarea resurselor umane în grupul de muncă
11. Scopurile grupului de muncă
12. Conformismul în grupul de muncă
13. Inovarea în grupul de muncă
14. Comunicarea în grupul de muncă
15. Majoritate și minoritate în grupul de muncă
16. Rețele de comunicare și performanță în muncă
17. Constituirea grupurilor de muncă
18. Relațiile de muncă
19. Rolurile în grupul de muncă
20. Status social și status profesional în grupul de muncă
21. Relații interumane în grupul de muncă
22. Raporturile între grupurile de vârstă în grupul de muncă
23. Pregătire generală și profesională într-un grup de muncă
24. Efectele îmbătrânirii populației în structurarea forței de muncă
25. Particularități ale relațiilor de muncă în raport cu genul social
26. Discriminarea de gen social în grupul de muncă

27. Motivele asocierii oamenilor în grupul de muncă
28. Procese în grupul de muncă
29. Liderul într-un grup de muncă
30. Liderul formal și liderul informal în grupul de muncă
31. Subgrupurile din grupul de muncă
32. Decizia în grupul de muncă
33. Investiția în resursele umane
34. Debutul profesional
35. Experiență și calificare la tineri
36. Eficiență și performanță în raport cu evoluția vârstei
37. Modalități de pregătire la locul de muncă
38. Specializarea la locul de muncă
39. Formarea grupurilor de muncă
40. Dificultăți în integrarea absolvenților de diferite școli pe piața forței de muncă