

ACADEMIA ROMÂNĂ  
INSTITUTUL DE SOCIOLOGIE

# REVISTA ROMÂNĂ DE SOCIOLOGIE

Serie nouă  
nr. 5 - 6/1996

*DIN SUMAR:*

**OSCAR HOFFMAN**, Întreprinderea industrială în tranziție

**ION GLODEANU**, Tranziție și sindicalism în România

**MARIANA CIUPERCESCU**, Potențialul întreprinderii și procesul de schimbare

**ARON JINARU, AL. CARAGEA**, Cultura managerial-organizațională

**IOANA PETRE**, Elemente de cultură politică la populația industrială din  
București

**MARIANA NICA**, Motivație și dezvoltare umană

**DUMITRU DANCIU**, Stereotipuri, mentalități, comportamente, atitudini cu  
privire la schimbare în mediul industrial românesc

**ECATERINA BALICA**, Percepția raportului dintre categoriile socio-demo-  
grafice și socio-ocupaționale ale salariaților

EDITURA ACADEMIEI ROMÂNE

## Colegiul de redacție:

---

Dr. DAN BANCIU; dr. MIHAIL CERNEA, membru corespondent al Academiei Române; dr. MARIA COBIANU-BĂCANU; dr. EMILIAN M. DOBRESCU; prof. IOAN DRĂGAN, director al Institutului de Sociologie; MARIA FULEA; ION GLODEANU, secretar științific al Institutului de Sociologie; dr. OSCAR HOFFMAN, director adj. al Institutului de Sociologie; dr. MARIA LARIONESCU, redactor șef adjunct; dr. MICHEL MAFFESOLI, profesor, Universitatea Paris V; NICOLAE PERPELEA; dr. SORIN M. RĂDULESCU, redactor șef; dr. CONSTANTIN SCHIFIRNEȚ; acad. VLADIMIR TREBICI, director al Centrului de Demografie al Academiei Române; dr. ALIN TEODORESCU, director IMAS.

Redactori: Maria Lazăr Colfescu; Daniel Saulean.

Redacția: Calea 13 Septembrie nr. 13,  
București, cod 76117,  
Căsuța poștală 30,  
Oficiul 42,  
Telefon 337.41.78; 410.38.46/2504,  
Fax: 337.41.78

---

EDITURA ACADEMIEI ROMÂNE

Calea 13 Septembrie, nr. 13

# REVISTA ROMÂNĂ DE SOCIOLOGIE

NR. 5-6/1996

## SUMAR

### *TRANZIȚIA ÎN ÎNȚEPRINDEREA INDUSTRIALĂ*

|   |     |
|---|-----|
| OSCAR HOFFMAN, Întreprinderea industrială în tranziție .....  | 341 |
| ION GLODEANU, Tranziție și sindicalism în România .....   | 363 |
| MARIANA CIUPERCESCU, Potențialul întreprinderii și procesul de schimbare. Provocări manageriale ..... | 375 |

### *CULTURĂ SOCIO-POLITICĂ ȘI MANAGERIALĂ*

|   |     |
|---|-----|
| ARON JINARU, AL CARAGEA, Cultura managerial-organizațională .....   | 383 |
| IOANA PETRE, Elemente de cultură socio-politică la populația industrială din București .....                                      | 389 |
| MARIANA NICA, Motivație și dezvoltare umană .....   | 403 |
| DUMITRU DANCIU, Stereotipuri, mentalități, comportamente și atitudini cu privire la schimbare în mediul industrial românesc ..... | 415 |
| ECATERINA BALICA, Percepția raportului dintre categoriile socio-demografice și socio-ocupationale ale salariaților .....          | 423 |

### *GÂNDIREA SOCIALĂ*

|  |     |
|--|-----|
| ION VLĂDUȚ, Elemente de sociologie legislativă în opera lui D. Gusti ..... | 431 |
|--|-----|

### *DEMOGRAFIE*

|  |     |
|--|-----|
| IONICA BEREVOESCU, Comportamentul demografic: precizări teoretice și metodologice .. | 447 |
|--|-----|

### *ANTROPOLOGIE SOCIALĂ*

|   |     |
|---|-----|
| MIHAI FIFOR, „Instituția nașiei” – între tradiții și evoluție ..... | 455 |
|---|-----|

### *ECOLOGIE – PROTECȚIE SOCIALĂ – STIL DE VIAȚĂ*

|  |     |
|--|-----|
| COSTIN ZAHARIA, Percepția riscului pentru sănătate ..... | 463 |
|--|-----|

## RECENZII ȘI NOTE DE LECTURĂ

FRANÇOISE PIOTET, RENAUD SAINSAULIEU, *Methodes pour une sociologie de l'entreprise*, Presses de la Fondation Nationale des Science Politique & ANACT, Paris, 1994 (D. Danciu) (p. 479); *Reconcilier l'entreprise et la société*, Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise, în „Futuribles”, nr. 209, mai 1996, (Ecatarina Balica) (p. 480); PAUL BRAN, *Economia valorii*, Editura Economica, București, 1995, (Mariana Nica) (p. 481); DUMITRU SANDU, *Sociologia tranziției*, Editura Staff, București, 1996 (Daniel Saulean) (p. 484); GEORG WEBER (coord) RENATE WEBER-SCHLENTHER, ARMIN NASSEHI, OLIVER SILL, GEORG KNEER, *Die Deportation von Siebenbürger Sachsen in die Sowietunion, 1945-1949*, Böhlau Verlag, Köln, Weimar, Wien, 1995 (Nadia Badrus) (p. 486).

## SEMNAL

|   |     |
|---|-----|
| „Recherches Sociographiques”, vol. XXXVII, sept. – déc. 1996, n. 3; „International Sociology”, vol. 11, nr. 4, dec. 1996; „Current Sociology”, vol. 43, nr. 5/6, 1995 și vol. 44, nr. 2, 1996; „Revista de cercetări sociale”, nr. 2, iunie, 1996; „Societate & Cultură”/Noua Alternativă, nr. (37) 6, 1996 ..... | 489 |
| INDEX ALFABETIC .....   | 493 |

## ÎNTREPRINDEREA INDUSTRIALĂ ÎN TRANZIȚIE

OSCAR HOFFMAN

### I. SPRE ÎNTREPRINDEREA DE SERVICII

Întreprinderea (industrială) nu este un ansamblu de elemente materiale (clădiri, instrumente, materiale etc.) puse în funcțiune de oameni („forța de muncă”) pentru a crea alte elemente materiale (bunuri), ci o modalitate de *conviețuire socială*, o formă de *comunicare umană* conexată organic celorlalte forme și niveluri de existență ale comunității umane.

Întreprinderea reprezintă:

- a. un context socio-cultural în care oamenii își exprimă personalitatea lor (trebuiețe, necesități, motivații, aspirații, interese, ambiții etc.);
- b. în contextul unor relații socio-culturale (sistemele manageriale, normele – valorile comportamentale – cerute de aceste sisteme manageriale, ceea ce se denumește prin „cultura întreprinderii”, un sistem de relații de putere și de comunicare, un tip de coeziune socială și de socializare, un mod de a crea o imagine despre societate – contextele de producție și cerințele piețelor – și de a produce și internaliza o imagine despre întreprindere în mentalitatea colectivă a salariaților etc.);
- c. în vederea oferirii unor servicii societății (producția de bunuri este doar mijlocul de satisfacere a unor necesități ale societății – consumatorii direcți și întreaga comunitate socială națională și, din ce în ce mai mult, internațională și mondială – având, deci, ca scop oferirea de servicii, adică punerea la dispoziția comunității umane a mijloacelor de care ea are nevoie pentru satisfacerea necesităților variate conform unor modele socioculturale de necesități specifice).

Conceptul de bază cu care se operează astăzi este cel de „întreprindere de servicii”, înțelegându-se prin aceasta faptul că întreprinderea este concepută, construită și evaluată din perspectiva cerinței de a satisface necesitățile umane pe care oamenii nu le pot asigura decât prin medierea întreprinderii (este punctul

de bază al concepției elaborate încă de Adam Smith cu privire la relația cerere și ofertă<sup>1</sup>). Întreprinderea oferă trei tipuri de servicii corelate:

- a. *servicii pentru personalul său*, înțelegându-se prin aceasta faptul că, în genere (și cu deosebire în contextul noilor exigențe de viață ce se impun azi), ea satisface necesități de viață ale oamenilor și prin aceasta poate să solicite și să primească de la salariați contribuția activității lor. Aceste necesități se referă la o gamă foarte variată de aspecte ale realizării umane (de la sursele de venit, până la dezvoltarea personalității, cerința de relații umane și comunicare, prestigiu social și recunoaștere socială, împlinirea aspirațiilor și motivațiilor, ambiții și interese etc.). Măsura în care aceste necesități sunt luate în considerație (prin modelele socio-culturale de management) poate asigura și buna funcționare a întreprinderii. Cu alte cuvinte, funcționarea întreprinderii pune în valoare dimensiunile socioculturale ale unei comunități umane (și nu numai aspectele de ordin material, tehnologic și de „forță de muncă”). *Întreprinderea înseamnă toată viața socială ce se desfășoară în cadrul acesteia, aducând pe om în calitate sa de ființă globală* (cu toate determinantele sale psihoindi-viduale și sociale: modul său de locuire, de deplasare, de viață în familie, de alimentație, de loisir etc. influențează direct și puternic viața sa în întreprindere și rezultatele acesteia) și nu de „forță de muncă”.
- b. *servicii pentru piață* (furnizori și clienți), căci, pe de o parte, întreprinderea consumă (bunuri materiale, energie, dar și – cu deosebire – cunoaștere, pregătire umană, puterea de muncă a omului, munca depusă în aval de ea etc.) și, pe de altă parte, oferă servicii clienților. În ambele cazuri (furnizori și clienți) întreprinderea este în situația de a stabili relații pe principiul serviciilor reciproce.

Ceea ce aduc, din ce în ce mai mult, nou concepțiile actuale constă în a vedea relația întreprindere-client ca un sistem de oferire de servicii prin medierea bunurilor. Așadar, *întreprinderea pornește la producția de bunuri* (oricare ar fi ele) *nu de la întrebarea cum se poate produce mai bine un anumit bun, ci de la*

<sup>1</sup> „... omul are aproape întotdeauna nevoie de ajutorul semenilor săi și în zadar ar aștepta acest ajutor numai de la bunăvoința lor. Va reuși, mai degrabă, dacă va putea să le intereseze egoismul în favoarea sa, arătându-le că este în avantajul lor să faci pentru el ceea ce le cere. Oricine oferă cuiva un târg își propune să procedeze astfel: Dă-mi ceea ce doresc eu, și vei căpăta ceea ce dorești tu. Acesta este înțelesul oricărei asemenea oferte; și în felul acesta obținem unul de la altul cea mai mare parte din serviciile de care avem nevoie (...) prin schimb și prin cumpărare obținem unul de la altul, cea mai mare parte din *serviciile reciproce* de care avem nevoie” (A. Smith, *Avuția națiunilor*, Editura Academiei, București, 1962, p. 13-14 (subl. noastră).

*cea privind ce trebuințe și necesități socio-culturale ar putea fi satisfăcute prin acest bun.*

Când produc, de exemplu, un bun vestimentar nu ar trebui să mă gândesc, în primul rând, *cum* să îl produc, ci *de ce* să îl produc. Cu alte cuvinte, ce fac și ce ar putea să facă (analiza proiectiv-prospectivă) oamenii cu acest bun vestimentar? Unii (cine? de ce?) îl vor folosi exclusiv pentru funcția sa nemijlocită (specifică): îmi pun un palton pentru a nu îmi fi frig iarna. Alții (cine? de ce? în ce proporție?) îl vor folosi (presupunându-se, adesea, și funcția sa specifică) pentru a-și marca *prestigiul social* (un produs scump, la modă *dă semnale* în societate asupra standardului meu de viață, a culturii mele, a valorii mele profesionale ce-mi permite să cumpăr de la magazine de lux, scumpe), *un protest social* (refuzul unora de a se îmbrăca „normal”), pentru *satisfacerea nevoii de frumos*, pentru *a marca un eveniment* (îmbrăcămintea pentru ocazii deosebite), *pentru satisfacerea plăcerii de a cumpăra* etc. Un bun alimentar (trebuie să corespundă cerințelor fiziologice, igienice, organoleptice) este folosit pentru ocazii festive, întruniri de afaceri, vizite, întâlniri cu prietenii, sărbători, practici religioase, tratamente în cazul unor boli, marcarea prestigiului social, plăcerea personală de a-l găti etc.

Bunul devine doar mijloc de a oferi servicii pentru satisfacerea tuturor acestor necesități.

În plus, întreprinderile încep, în raport cu specificul lor, să ofere toată gama de servicii legate de folosirea, întreținerea, repararea, stingerea bunului. În livrarea produsului se include obligația de a ajuta la montarea unei instalații, pregătirea personalului ce o va folosi, întreținerea și repararea sa. Alte firme oferă produsul (gratis sau la preț redus) plătindu-i-se în raport cu modul folosirii lor (firma Xerox oferă copiatoare, plata făcându-se în raport cu numărul de copii executate).

*c. servicii pentru societate*, prin aceea că întreprinderea are de îndeplinit o serie de *roluri sociale*: stabilitatea unei societăți, gradul său de bunăstare, independența sa economică, coeziunea socială, relațiile comunitare pe ansamblul unei țări (și grupuri de țări), sănătatea mediului, modul de folosire al resurselor naturale, prestigiul internațional etc. depind în foarte mare măsură de activitatea întreprinderilor nu numai sub aspectul lor nemijlocit productiv, ci și prin realizarea funcțiilor lor sociale.

Contrar unei vechi (depășite și unilaterale) viziuni conform căreia întreprinderea era privită și chiar definită ca o organizație al cărei scop este producerea de bunuri în vederea asigurării unui câștig, realitatea și – cu deosebire – noile concepții proiectiv-normative pun în evidență *funcțiile sociale complexe* ale unei întreprinderi industriale, cum ar fi: producerea de bunuri și servicii în vederea satisfacerii necesităților umane (piața și societatea în ansamblul său) și – prin aceasta – asigurării de

câștiguri pentru întreprinzători; satisfacerea necesităților umane în cadrul colectivității sociale a întreprinderii; socializarea prin muncă; realizarea coeziunii sociale a comunității globale (țară) prin corelarea modelului socio-cultural al întreprinderii cu sistemele de valori-norme-comportamente umane generale.

Prin toate aceste aspecte, întreprinderea industrială tinde să devină (prin viziunile normativ-proiective) *o comunitate umană*, vorbindu-se, tocmai, *de modelul comunitar al întreprinderii și întreprinderea ca o veritabilă societate civilă*<sup>2</sup>.

SCIBR

41

82

92 13 9

111 100

## II. SCHIMBAREA CONTEXTELOR SOCIO-CULTURALE DE FIINȚARE A ÎNTEPRINDERILOR INDUSTRIALE

Schimbarea acestor contexte este evidentă. Ceea ce este important constă în a preciza modul în care acest proces de restructurare nu numai a economiilor naționale, ci și a fundamentelor socio-umane ale societăților în ansamblul lor, acționează atât direct, cât și indirect asupra a ceea ce reprezintă și – cu deosebire – ar trebui să reprezinte întreprinderile industriale din perspectiva secolului XXI.

Dintre aceste schimbări, esențiale ni se par a fi următoarele:

1. Procesele tot mai puternice și diversificate de integrare internațională a economiilor, de mondializare a acestora, formarea diferitelor tipuri de organizații comunitare internaționale (Uniunea Europei Occidentale, Zona Pacificului, Zona Americii Latine etc.), toate generând o serie de procese sociale de sprijinire sau contracarare a menționatei tendințe, readucând cu putere pe prim plan problemele complexe ale suveranității naționale, sprijinirii economiilor naționale, sporirii competitivității economiilor naționale și, ca un aspect esențial, a întreprinderilor (naționale sau transnaționale) de pe teritoriul unei țări. Globalizarea economiilor se realizează în corelare cu fragmentarizarea lor<sup>3</sup>, cu conturarea unor economii tot mai puternice și a unor segmente de piață pe criterii tot mai diverse.

În acest cadru, se realizează o „*redescoperire a importanței întreprinderilor*”, pe plan practic și teoretic acordându-se o atenție mărită „reconstrucției întreprinderii”, reprojectării întreprinderii pentru secolul XXI<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> Isabelle Francfort, Florence Osty, Renaud Sainsaulieu, Marc Uhalde, *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Paris, 1995, Desclée de Brouwer, p. 14, 272, 584 etc.

<sup>3</sup> B. Preel, *L'euroconsommateur dans l'archipel planétaire*, Commission of European Communities, FOP 275, 1991, p. 6.

<sup>4</sup> P. Brödner, *The shape of future technology. The Anthropocentric alternative*, Springer-Verlag, Berlin, 1985; P. Brödner, *The future of industry in Europe Mechanical engineering*, Commission of European Communities, FOP 360, 1993 și multe alte lucrări.

2. Procesele de schimbare a exigențelor umane, a modelelor socio-culturale, a necesităților unor grupuri tot mai diverse și numeroase ale populației țărilor occidentale.

În general, populația țărilor occidentale avansate începe să creeze noi modalități de segmentare a piețelor. Pentru o parte tot mai mare a acesteia, satisfacerea necesităților de bază (alimentație, îmbrăcăminte, locuință, înzestrarea gospodăriei) nu mai constituie o problemă. Creșterea veniturilor (dezvoltarea a ceea ce se cheamă „clasă de mijloc”) asigură o cerere ce începe să se orienteze spre alte criterii decât prețul și capacitatea de folosire cât mai îndelungată a bunurilor (în primul rând, cele legate de folosirea personală: îmbrăcăminte, alimente, locuință, bunuri pentru gospodărie etc.). În locul segmentării piețelor pe criterii economice, se trece treptat, dar constant, spre segmentarea piețelor pe criterii socio-culturale legate de stilurile de viață alternative.

Ca urmare, piețele încep să fie sensibile la produse care satisfac necesitățile legate de comportamentele personalizate ale cumpărătorilor, de o gamă tot mai variată de valori și norme (ceea ce, în parte, s-a prezentat la punctul b).

Piețele nu mai absorb, tendențial, produsele realizate pe criteriile economice ale concurenței (prețul, rezistența) și se concep pe întreaga gamă de valori (estetice, sociale, psihologice, sanologice, ecologice, morale, religioase, juridice, pedagogice etc.). În consecință, se tinde a se părăsi modelul producției de masă, legat de productivitate, standardizare, tipizare, ciclul îndelungat de viață al produsului, folosire îndelungată, producerea pentru un client necunoscut și universal (același în diferite țări și din diverse grupe socio-culturale) etc., trecându-se la producția de serie mică sau chiar de unicate, accentul pe calitate (redefinită socio-cultural ca exprimând capacitatea produsului – bunuri, servicii, efecte, contexte – de a satisface diversele necesități de viață ale oamenilor – indivizi, grupuri, societate), pe un ciclu redus de viață a produsului, varietate, flexibilitate, multifuncționalitate, încărcarea bunurilor cu cât mai multe și diverse servicii etc.<sup>5</sup> Se introduc conceptele de „produs cu un înalt grad de personalizare” și „produse unicate” (“one-of-a-kind-production”)<sup>6</sup>.

Toate aceste fapte presează puternic asupra întreprinderilor în căutarea a noi criterii de competitivitate. Se repune în discuție rolul și măsura folosirii automa-

<sup>5</sup> Werner Wobb, *Anthropocentric Production System; a strategic issue for Europe*, Commission of the European Communities, 1991, vol. I, FOP 245, p. 32 și altele; R. Gordon, *World production cultures*, Commission of the European Communities, 1990, vol. 18 FOP 262, p. 6 și *The future of the industry in the global context*, Commission of the European Communities, 1993, FOP 355, p. 135 și altele.

<sup>6</sup> Paul Kidd, *Organisation, people and technology in european manufacturing*, Commission of the European Communities, 1990, FOP 207, p. 17.

tizării (ca mod al producției de masă)<sup>7</sup>, experimentându-se forme noi de muncă și organizare legate de „noul meseriaș” (al celui care realizează un produs de la „un cap la altul”).

Toate acestea obligă managementul întreprinderilor să acorde o atenție deosebită concepției socio-culturale asupra produsului, producției și organizării, cu alte cuvinte se constituie în cerințe ale reconceperii și reorganizării întreprinderilor.

3. Trecerea de la concepțiile și practicile liberalismului clasic (legat de teza „laissez-faire”-ului a autoreglării de la sine a economiei prin mecanismul cererii și ofertei, ceea ce s-a denumit și prin sintagma „mâna invizibilă a lui Adam Smith”) spre concepții, politici și practici liberale de tip nou ce prevăd participarea activă a instituțiilor societății civile și ale statului (democrat) în asigurarea unor norme (standarde de calitate și comportamente) obligatorii pentru produs, producție, desfacere etc. Piețele rămân libere, dar agenții sociali ce acționează în cadrul lor (producători și consumatori) trebuie să respecte o serie de baremuri legate de apărarea mediului, sănătății, competiției loiale, protecției consumatorului („transparența” produsului, calitatea), securității economice a țării (controlul impus unor produse la export sau import), respectarea legilor privind producția și consumul (interdicția drogurilor) etc.

Implicarea instituțiilor societății civile și ale statului (sau ale unor organisme internaționale de genul Uniunii Europene) ca garant al interesului public și individual obligă întreprinderile industriale să-și reprojeteze tehnologiile (ecosanotehnologiile – tehnologiile proiectate a funcționa și pe criterii ecologice și sanologice), organizarea și sistemele manageriale.

### III. SPRE NOI MODELE SOCIO-CULTURALE DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A ÎNTRINDERILOR PENTRU DEZVOLTAREA DURABILĂ

Elementul de bază în reconceperea și reprojetearea întreprinderilor industriale se află în noua concepție despre economie, prezentă în ideea trecerii spre „economii bazate pe scop în locul economiilor axate pe dimensiuni”<sup>8</sup>.

Din această perspectivă, două mari orientări corelate se au în vedere:

A. Trecerea spre o nouă concepție și strategie asupra dezvoltării exprimată prin sintagma „dezvoltarea durabilă” (termenul mai corect ar fi „dezvoltarea sus-

<sup>7</sup> Felix Rauner, Klaus Ruth, *The prospects of Anthropocentric Production System, A world comparison of production models*, 1991, Commission of the European Communities, FOP 249, p. 4.

<sup>8</sup> Werner Wobb, *op cit.* p. 49.

tenabilă” sau „dezvoltarea autoreproductibilă”). Fără a ne ocupa aici de această problemă, menționăm că pentru ca o societate să poată practica acest nou tip de dezvoltare (mai corect, acest nou tip de acțiune care să asigure o dezvoltare durabilă) este necesar ca toate subsistemele și componentele unei societăți să contribuie la aceasta prin practicarea, la nivel „local”, a unei acțiuni apte a asigura viabilitatea, autoreproductibilitatea subsistemelor și elementelor componente (conform principiului teoriei sistemelor după care un sistem acționează prin sinergie, puternic influențat de subsistemul cel mai puțin funcțional).

În acest sens, întreprinderea este readusă în centrul problematicii sociale. „Întreprinderea a devenit o figură emblematică a societății. Puterea politică, media, intelectualii au renunțat a considera întreprinderea drept un loc exclusiv al exploatării și alienării. Ea a putut, chiar mai mult, să apară drept una din ultimele instanțe structurate de socializare, un loc posibil de realizare a proiectelor și împlinirilor”<sup>9</sup>. Asigurarea *întreprinderilor viabile* (durabile) presupune o reconcepere și o restructurare a acestora pe noi criterii.

B. Căutându-se a se operaționaliza concepția dezvoltării durabile la nivelul actorilor sociali, s-a elaborat și se experimentează în cadrul Uniunii Europene (împreună cu SUA, Canada și Japonia) proiectul denumit inițial „Anthropocentric Production Systems” (Sistemele de Producție Antropocentrice), apoi extins prin conceptul „Anthropocentric Production, Product, Consum Systems” (Sistemele Antropocentrice de Producție, Produs, Consum) și, actualmente, prin întâlnirea de la Essen (Germania, 1993), formulat la nivelul întregii societăți *Toward a Human and Affluent Advanced Information Society and Social Restructuring (Spre o societate informațională avansată, umană și prosperă și restructurarea socială*<sup>10</sup>).

Elaborarea strategiilor axate pe om (ca o strategie antitayloristă, antitehno-centrică) pune în centrul preocupărilor la nivelul întreprinderilor industriale cerința reprojectării și restructurării lor pe noi criterii, pomindu-se de la prioritatea pe care trebuie să o dețină *resursele umane* în comparație cu celelalte tipuri de resurse. „O societate nu există în mod durabil decât dacă ea poate dispune de un ansamblu de norme de sociabilitate și de valori care ajută a fundamenta o coeziune socială durabilă între toți indivizii pe care necesitățile muncii îi fac să colaboreze și, deci, să existe. Ipoteza pertinentă devine astfel cea a apartenențelor socio-culturale interne

<sup>9</sup> F. Piotet, R. Sainsaulieu, *Methodes pour une sociologie de l'entreprise*, Paris, 1994, Press de la Fondation Nationale des Science Politiques, p. 14. Stanley A. Deetz, *Democracy in an age of corporate colonization*, New York, 1992, State University of New York Press, p. 42 (și altele).

<sup>10</sup> Acgu Matsume, *The future of industry in the Global Context*, 1993, Commission of the European Communities, FOP 355, p. 117 și următoarele.

și externe ale întreprinderii, care sunt, adesea, sursă a acestor norme și valori colective”<sup>11</sup>.

În raport cu aceste două *considerente-cadru*, întreprinderea secolului al XXI-lea, reproiectată pe criterii de normativitate și dezirabilitate (ce este benefic și ar trebui să se realizeze), cât și de accesibilitate (ce este posibil acum sau poate fi creat pentru a avea acces la obiectivul dorit), ne apare într-o optică cu totul nouă.

Liniile de acțiune în vederea transformării întreprinderilor industriale se grupează pe trei direcții principale: reproiectarea locului și rolului factorului uman, a organizării și a tehnologiei. În centrul preocupărilor se plasează, însă, restructurarea umană a întreprinderii, în raport cu care se gândește și se caută a se realiza schimbarea organizării și tehnologiei.

### 1. Reproiectarea umană a întreprinderii

a. Elementul central constă în regândirea întreprinderii ca un mod social de viață, puternic conectat cu modul de viață al societății în ansamblul său. Ca mod de viață, întreprinderile industriale ființează pe baza unui model socio-cultural specific, atât național, cât și (secundar) local. „Toate elementele rămânând egale, o întreprindere franceză nu funcționează ca o întreprindere japoneză sau americană”<sup>12</sup>.

Analiza modelelor socio-culturale specifice unei economii naționale și întreprinderilor în contextele naționale specifice devine o direcție de mare interes teoretic și, în special, practic. Studiile științifice și preocupările practice din țara noastră nu acordă, încă, atenția cuvenită acestei probleme esențiale, fapt ce și explică „căutarea” (arbitrară și iluzorie) a folosirii unor modele (cum s-a și vorbit de „modelul suedez”, „modelul austriac”, „modelul coreean” etc.), omițându-se faptul esențial conform căruia modelele nu se pot „importa”, (termenul de „model” nu trebuie înțeles în limbajul curent ca un fapt exemplar ce se cere a fi urmat, ci în sensul său științific ca exprimând structura valorică – normativă și comportamentală – de acțiune a oamenilor într-un context social dat).

b. Pornind de la teza conform căreia realitatea esențială a unei întreprinderi este dată de oamenii care acționează în cadrul acesteia, s-a statuat teza (cu valoare directoare, de obiectiv de asigurat) conform căreia resursele umane sunt resursele principale pe care le poate mobiliza și pune în operă o întreprindere.

De la managementul de tip taylorist (în care salariatul era doar un executant și era „eficient” prin simplificarea muncii sale) și birocratic (problemele umane se

<sup>11</sup> F. Piotet, R. Sainsaulieu, *op. cit.*, p. 22.

<sup>12</sup> *Ibidem*, p. 20.

reduc la „funcția de personal” în organizarea propusă de H. Fayol) s-a trecut la managementul resurselor umane, iar acum se regândește managementul resurselor umane prin concepția și practica *managementului competențelor*. Ar fi mult de vorbit în această privință, dar esențialul constă în depășirea viziunii conform căreia omul rămâne pasiv, iar firma asigură managementul factorului uman, trecându-se la acceptarea, stimularea și practicarea rolului activ al omului.

Managementul resurselor umane în forma sa clasică („primul tip”) privea omul ca având o serie de aptitudini și cunoștințe, experiențe pe care managerul trebuie să le pună cât mai bine în valoare. *Noul tip al managementului resurselor umane* (managementul competențelor) se bazează pe evidențierea actorilor sociali și a relațiilor de putere în cadrul unei întreprinderi, concepând *competențele ca rezultatul unei negocieri între salariat (salariați) și manager*, ca o relație de tip *cerere-ofertă*, în care se negociază un sistem de cerințe din partea managerului față de salariat și un sistem complementar de recompense (drepturi) pe care salariatul le pretinde de la firmă. Prin negociere, se acceptă (sau nu) atribuirea de competențe și realizarea lor. Resursa umană nu este concepută ca un dat, ca o proprietate a firmei pe care aceasta poate s-o folosească după voința sa (ca materia primă, energia), ci ca rezultatul negocierii. *Reconceptualizarea resursei umane duce la redefinirea sa* ca exprimând un mod de valorizare (acordare de valori pozitive sau negative, selecție și ierarhizare) și valorificare (folosire practică conformă valorizării) a potențialului uman al unei întreprinderi în urma negocierii și compromisului (acordului) dintre exigențele managerului față de salariați și exigențele salariaților față de manager (firmă).

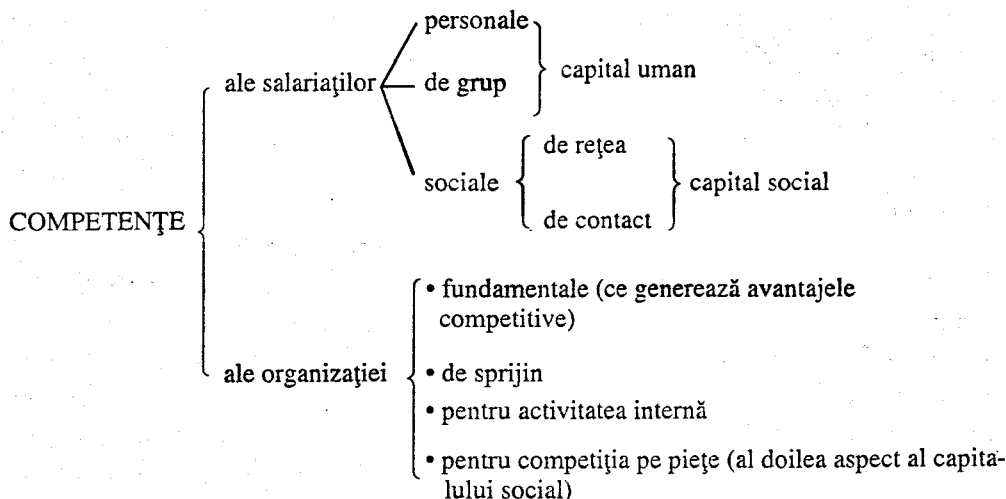
Competențele nu mai sunt date (așa cum este cazul nivelului de școlaritate, experienței, forței fizice, abilităților mentale etc.), ci rezultate ale unui dialog în conformitate cu modelul socio-cultural al firmei și modelul socio-cultural al salariaților. Cu alte cuvinte, salariații pot avea unele capacități de muncă de care managerul (firma) să nu aibă nevoie, să nu le aprecieze, să nu le poată pune în valoare și să le folosească și care, deci, nu devin competențe. Pe de altă parte, salariatul poate avea unele capacități de muncă dorite și solicitate de manager, dar pe care nu este dispus să le folosească (practica experimentării managementului competențelor în Occident arată că, uneori, unii salariați nu preferă o muncă autonomă, responsabilă, creativă etc., deși ar putea s-o efectueze) sau nu este cointerestat în aceasta (recompensa primită este considerată neconcludentă față de efortul solicitat) și care, de asemenea, nu devin competențe.

Așa cum vom vedea, acest tip de management de negociere a competențelor impune o restructurare organizațională și tehnologică.

Competențele sunt de diverse feluri și pot fi grupate în diferite modalități.

*Competențele organizației* (firmei) reprezintă cerințe specifice de acțiune solicitate de piață și societate sau promovate proiectiv de manager (care sunt valorizate și valorificate în strategia de acțiune a firmei).

*Competențele salariaților* sunt solicitări manageriale acceptate de salariați sau (și) solicitări ale salariaților acceptate de manager (firmă) și care devin comportamente de acțiune în strategia firmei (vezi schema).



Noul management (antitehnocentric și antibirocratic) centrat pe om nu poate fi practicat decât în măsura în care întreaga întreprindere este re-proiectată și re-construită pe noile criterii (valori, norme, comportamente).

Reproiectarea vizează aspectele organizatorice și tehnologice.

În acest caz, modelul de acțiune pentru întreprinderea de tip nou (unii o numesc de tip III, după întreprinderea tayloristă și cea birocratică) este:

Scop → Om → Organizare → Tehnologie

## 2. Reproiectarea organizatorică a întreprinderii

Întreprinderea tayloristă (de tip I) și birocratică (de tip II) – ce constituie baza majorității întreprinderilor existente (la noi în țară aproape totalitatea lor) – se caracterizează prin: separarea netă a conducerii de execuție, ierarhie piramidală a organizării, comunicarea deciziilor de sus în jos, mare centralizare la vârf, compartimentarea activităților corelate doar pe scară ierarhică de jos în sus, axarea pe

paradigma tehnocentristă, obiectivul principal se pune pe scăderea prețului de cost prin producția de masă și creșterea productivității.

În practică, elementele tayloriste și cele birocratice (modelul lui Weber) se împletesc, vorbindu-se de modelul birocratic-taylorist adecvat perioadei de creștere a economiei.

Regândirea umană a întreprinderii (pornind, așa cum am văzut, de la noile exigențe ale salariaților, clienților și societății), impune un alt cadru de organizare, adecvat.

În acest sens, tendințele și unele experiențe pozitive indică:

- applatizarea formelor de organizare de la structuri ierarhice-piramidale spre organizări cu o slabă ierarhizare (reducerea numărului de niveluri și transferul competențelor decizionale spre toate nivelurile), conducerea strategică fiind în corelație cu cea operațională difuzată în grupele de lucru;
- înlăturarea, în foarte mare măsură, a rupturii dintre conducere și execuție;
- organizări flexibile, mobile;
- reducerea verigilor în diviziunea internă a muncii (prin tendința refacerii unor activități segmentate în multe profesii și trecerea spre „noul meșteșugar”)<sup>13</sup> conduce la reorganizarea întreprinderii de la ateliere în flux orizontal spre ateliere complexe;
- trecerea spre organizarea întreprinderilor în „insule de producție”<sup>14</sup>, cu „auto-planificare” și „autoreglementare”, în care grupul de muncă preia aproape toate funcțiile întreprinderii (marketing, aprovizionare, proiectare, producție, desfacere, servicii etc.), competiția mutându-se în interiorul fabricii;
- renunțarea la organizarea pe „direcții” rigide și trecerea spre forme integrate de organizare. De exemplu, în locul „funcției de personal” și „direcției de personal” problemele resurselor umane se studiază și rezolvă începând de la analiza piețelor (marketing), servicii de cercetare științifică și dezvoltare tehnologică, până la problemele managementului relațiilor sociale din întreprindere, legătura cu organizații din afara întreprinderii pentru servicii de sănătate, locuință, timp liber etc. În consecință, apar noi profesii în întreprindere (psihologi, sociologi, medici) care se ocupă cu aceste probleme. La fel, problemele tehnologice nu mai sunt apanajul unei direcții specializate;
- organizarea descentralizată și diversificată pe tipuri de probleme;
- schimbarea modului de angajare și folosire a salariaților, prin forme flexibile și diversificate (angajare pe perioade limitate, angajarea pentru 4 ore pe zi, sau

<sup>13</sup> Alain d'Iribarne, *Une nouvelle organisation du travail*, revista „Recruter”, nr. 4, 1992-1993, p. 11.

<sup>14</sup> H. Gottschalch, *Methods and processes of workoriented design of C.I.M. structures*, 1991, Commission of the European Communities, FOP 271, p. 33.

2-3 zile pe săptămână etc.), munca la distanță (teleworking), munca „comprimată” („compressed working time”), adică programe de lucru de peste 8 ore pe zi sau 5 zile pe săptămână cu timp liber mărit corespunzător<sup>15</sup>;

– organizarea pe principiul calității și nu al productivității (sistemele de organizare legate de managementul calității totale);

– apariția și dezvoltarea de noi funcții și structuri organizatorice legate, cu deosebire, de cercetare, inovare, pregătirea oamenilor, negocierea competențelor.

### 3. Reproiectarea tehnologică a întreprinderii

Tehnologia este adecvată scopurilor, pe principiul (deosebit de important prin efectele asupra mentalității și practicilor productive): *Nu tot ce este științific și tehnologic posibil este și uman dezirabil.*

Ca urmare, se realizează (în țările Occidentale, în cadrul U.E.) o analiză critică a rezultatelor schimbărilor tehnologice asupra întreprinderii, piețelor și societății.

Pornindu-se de la unele concepte-cheie, cum ar fi: „produse cu un grad înalt de personalizare”, „satisfacție durabilă pentru muncă”, „întreprindere durabilă”, „one-of-a-kind-production”, „ecosanotehnologii”, „tehnologii sociale” etc., se re-discută sensul și modul de realizare a ceea ce până acum s-a denumit a fi *progres tehnologic*.

În acest cadru, pornindu-se de la principiul anterior formulat, se trece la o analiză a tehnologiilor pe criterii ca accesibilitatea și dezirabilitatea<sup>16</sup>. De la principiul „Știința descoperă, tehnologia aplică, omul se conformează” se trece la o practică construită pe principiul „Omul stabilește ce este uman necesar a fi rezolvat pentru a decide ce trebuie cercetat și inovat”.

În acest sens, se re-discută locul, rolul și efectele automatizării, robotizării, informatizării, în general ceea ce se cheamă „inovația tehnologică” (definită ca difuzare societală a unei invenții științifico-tehnologice).

Fără a realiza o dezbateră asupra problemei, reținem concluziile:

Automatizarea și robotizarea nu sunt un scop, ci doar un mijloc, de aceea se cere a vedea modul în care ele pot să realizeze *noile scopuri* ale economiilor avansate și uman proiectate. Pusă astfel problema, se constată că, uneori, automatizarea și robotizarea continuă, cu alte mijloace, concepțiile și practicile tayloriste

<sup>15</sup> *Compressed working time*, „Bulletin of European Studies on Time”, nr. 10, 1996, p. 8 (și altele).

<sup>16</sup> O. Hoffman, *Managementul serviciilor și calității*, 1994, A.R.M., p. 216 (și altele).

(vorbindu-se de *noul taylorism*), cu toate meritele, dar și limitele sale pentru epoca actuală.

În consecință, pentru segmentele de piață ce încep să valorizeze, să cumpere și să folosească produsele pe criterii legate de stilul de viață, aprecieri socio-culturale (și nu doar criterii economice) și pentru produsele legate de satisfacerea unor necesități personale (îmbrăcăminte, alimente, locuință, automobil, bunuri de gospodărie, timp liber etc.), deci pentru piețele sensibile la „produse cu un înalt grad de personalizare” ce implică părăsirea modelului producției de masă și trecerea spre „one-of-a-kind-production” se testează forme de reducere a automatizării și robotizării (ce presupun standardizare, productivitate ridicată) și trecerea la tehnologii flexibile, chiar la munci manuale superior calificate asistate de mijloace informatice („noul meșteșugar”).

O asemenea regândire tehnologică a unor întreprinderi (sau „părți ale acestora”) implică, la rândul lor, reorganizarea lor pe noi criterii.

O altă direcție a reproiectării tehnologice rezultă din schimbările pe linia organizării. Trecerea la „ateliere complexe” care execută mai multe operații (înainte fixate pe ateliere diferite) și, cu deosebire, la inițierea „insulelor de producție” impun noi tipuri de tehnologii.

Orientarea spre managementul competențelor (cu părăsirea puternicei diviziuni tayloriste a muncii după principiul: „divide și simplifică”), ce difuzează autonomia, creativitatea, responsabilitatea, munca complexă și motivată prin satisfacția pentru lucrul bine făcut etc. se pot realiza doar modificând tehnologiile. *Tehnologiile se dovedesc și ele ca exprimând o concepție socio-culturală*, ele fiind adecvate scopului. Astfel, nu banda rulantă (sistemul Ford) a condus la munca divizată și subordonată ritmului mașinii, ci -invers- proiectarea muncii cât mai segmentată și în ritm standard (pentru a mări productivitatea și a satisface valoarea de bază a producției tayloriste – câștigul) a condus la conceperea și introducerea benzii rulante. La fel, nu automatizarea generează un tip de muncă, ci modul în care vrem să asigurăm o muncă (ca satisfacere a salariatului și clientului) stă la baza deciziei de a folosi sau nu (și cât și cum) automatizarea.

#### IV. ÎNTEPRINDEREA ÎN TRANZIȚIE. ASPECTE PRACTICE ALE SCHIMBĂRII ÎNTEPRINDERILOR DIN PERSPECTIVA VIITORULUI

Întreprinderile (din România și alte țări) se află în schimbare, dar esențialul constă în a desluși semnificația, cu alte cuvinte a opera o *diagnoză* pentru a vedea care din tendințele ce generează schimbările sunt benefice, durabile și necesare a fi

sprijinite și care sunt rezultatul unor situații de neadecvare la criză și trebuie ținute sub control și „stînse”.

Tranziția în România, pentru a fi benefică (deoarece nu orice rezultat al acesteia ne va conduce automat spre o situație dezirabilă) trebuie să îmbine cât mai armonios posibil două tipuri de schimbări:

- a. cerințele rezultate direct din căderea socialismului, legate de trecerea spre economia de piață a capitalismului (economia de piață nu există ca ceva în sine, ci doar ca o „stare” a societății de tip capitalist, cu o structură de proprietate, clase, straturi, procese structurate etc), democrație, modernitate și bunăstare (prin securitate socială și protecție socială) și
- b. cerințele rezultate din procesele de tranziție (de cu totul alt tip) prin care trec țările occidentale avansate, implicând un nou tip de modernizare și conviețuire socială.

Am văzut în paragraful precedent tendințele posibile și dezirabile de evoluție a întreprinderilor pentru secolul al XXI-lea. Situația de fapt în care se află ele, însă, este departe de a corespunde acestor modele dezirabile.

Starea întreprinderilor industriale ale principalelor țări occidentale poate fi prezentată sub următoarele cinci tipuri<sup>17</sup>:

1. întreprinderile duale,
2. întreprinderile birocratice,
3. întreprinderile moderne,
4. întreprinderile în criză,
5. întreprinderile comunitare.

Această tipologie ni se pare mai bună în raport cu altele.

*Întreprinderea duală* este cea de tip Taylor-Ford, axată pe principiul diviziunii puternice, sociale și profesionale a muncii. De la forma sa clasică (începutul secolului al XX-lea) ea se prezintă azi într-o formă înnoită după anii 1980. Confruntate cu necesitatea de a răspunde la două moduri diferite de raționalitate (scăderea prețului de cost și promovarea calității prin personalizarea produselor), întreprinderile modelate pe viziunea „duală” încearcă o înnoire prin automatizare și competiție pe baza scăderii prețului de cost (sporirea productivității în producția de masă). Prin aceasta se încearcă o folosire a „două principii de raționalitate diferite”, generând un profil social specific: disjunctia dintre execuție și conducere, birocratizarea conducerii, folosirea unei mase de salariați mai slab calificați, munca „parcelată”, simplificată și repetitivă, o gestiune a oamenilor pe principii tradiționale („factorul uman redus la rangul variabilelor reziduale ale funcțio-

<sup>17</sup> I. Francfort, F. Osty, R. Sainsaulieu, M. Uhalde, *op. cit.* p. 319 și următoarele.

nării”)<sup>18</sup> îmbinată cu un management al cadrelor și, în consecință, o ruptură socială pe linia puterii, conflicte sociale specifice.

Întreprinderile de acest tip caută a stăpâni un segment specific (tradițional) al piețelor, punând accent pe tehnologie și concurență la nivelul prețului.

*Întreprinderea birocratică* se bazează pe ceea ce se numește prin termenul „gestiunea statutelor, a structurilor dure și ierarhizate, permanența logicii de organizare a muncii”.

Accentul se pune pe „structurile formale” date de reglementările oficiale, de împărțire a oamenilor pe competențe determinate de postul și funcțiile ocupate, conducerea (centralizată spre vârf) asigurând „gestiunea” factorului uman prin decizii și control. Sistemul conduce inevitabil la o stratificare pe niveluri și relații fixe între ele, ceea ce generează tensiuni sociale specifice. Acest tip de proiectare socială a întreprinderii conduce spre o producție de masă (ceea ce permite a se vorbi de un model taylorist-birocratic). Presiunile de modernizare a acestui tip de întreprindere se realizează pe două direcții: a. încercarea de a face față presiunilor externe prin modificări strategice și b. modificarea sub presiunea forțelor sociale interne (greve, agitații, revendicări, etc.). Rolul central al managementului ierarhic și centralizat impune un anumit climat de muncă și de viață profesională în care măsurile se iau în vederea sporirii competențelor nemijlocite, direct implicate în procesul productiv. Se practică un tip de negociere vizând preponderent condițiile de muncă și remunerație.

*Întreprinderea modernă* se corelează cu o îndelungată tradiție, treptat elaborată, generată de schimbările produse din secolul XIX până în prezent (crearea industriei moderne). Logica de funcționare a întreprinderilor de acest tip se axează pe produse, tehnologie, organizare și oameni.

Noile produse sunt concepute în funcție de imperatiile *economice* de varietate, calitate și timp, flexibilitate la piețe tot mai segmentate.

Noile tehnologii se axează, în special, pe cerințele reducerii prețului de cost (și secundar, pe flexibilitate).

Organizarea este subordonată tehnologiei, urmărind prioritar responsabilitatea echipelor de bază și interdependența orizontală.

Gestiunea oamenilor urmărește pregătirea profesională a salariaților, transmiterea de noi practici profesionale și menținerea autonomiei profesionale la nivelurile de bază. Se introduce un sistem de comunicare internă orientat (nu numai pe transmitere de sarcini) spre explicarea șanselor economice ale întreprinderii, starea pieței și a concurenței, măsurile de modernizare etc. Negocierea se

<sup>18</sup> *Ibidem*, p. 331.

extinde asupra tuturor măsurilor de schimbare care afectează salariații. Deoarece modernizarea reprezintă „o istorie socială în desfășurare”, întreprinderile moderne sunt orientate și conduse din perspectiva managementului inovativ, nu numai în vederea adaptării la schimbare, ci pentru a promova și a practica inovarea sistematică (P. Drucker) a producției, produselor, profesiilor, organizării etc.

*Întreprinderea în criză* prezintă trăsăturile unui univers opus, între o modernitate promovată și o tradiție ce rezistă<sup>19</sup>. Ele exprimă un tip intermediar între întreprinderea modernizată (cu un proces de transformare) și întreprinderea duală, trăind un proces de dezintegrare a unui vechi mod în virtutea promovării unei schimbări. Întreprinderile în criză se corelează cu schimbările anilor '80, cu conștientizarea inevitabilității transformărilor ca urmare a unor factori de constrângere cum ar fi: apariția unor noi tipuri de segmentare a piețelor (produse cu o superioară valoare adăugată pe criteriile noi socio-culturale), noile tehnologii ce fac depășite procedeele industriale folosite, noile forme ale concurenței, reglementările impuse pe plan național sau internațional (U.E.) cu privire la mediu, sănătate, securitate etc.

Se produce o „ruptură” în evoluția întreprinderilor, caracterizată prin conștientizarea cerinței de schimbare (insatisfacția față de vechile modele depășite), dar și lipsa unui proiect clar, identificat și însușit de actori, asupra modului de a concepe drumul și obiectivul modernizării. „Singurele repere disponibile sunt cele ale lumii în dispariție și a inevitabilității dislocărilor în curs”<sup>20</sup>, ceea ce întărește incertitudinea asupra prezentului și a sentimentului de amenințare generat de acțiunile întreprinse.

Apar trei linii noi de clivaj (ruptură) între atitudinea față de schimbare, care opune pe câștigători celor perdanți (șomeri, cei ce dau faliment, specialiști a căror profesie nu se mai cere, personal mai slab calificat, bătrâni, etc.), poziția în sistemul de producție, unde munca superior calificată se opune celei specializate, și gradul de însușire a noilor comportamente.

Se realizează o redistribuire a puterii și un nou sistem de acțiune caracterizat prin tipuri de actori sociali:

1. *Actorii schimbării*, formați, pe de o parte, din specialiști (vechii actori forte ai schimbării) folosind resurse foarte active (cunoașterea, competența tehnologică, capacitățile inovative, orientarea spre managementul negocierii în locul deciziilor) și, pe de altă parte, din noi grupuri ale populației recent recrutate (care dezvoltă un joc ofensiv al negocierii și acțiunilor individuale bazat pe pozițiile lor favorabile în piețele muncii, pe cariera lor profesională),

<sup>19</sup> *Ibidem*, p. 411.

<sup>20</sup> *Ibidem*, p. 418.

2. *Exclușii* („uitații”) procesului de modernizare (actori slabi sau constrânși) cuprind persoane slab calificate și lipsite de alianța socială cu specialiștii, persoane cu o vechime mai mare, dar și tineri cu slabe posibilități de acces la poziții de actori „forte”, salariați formați în sistemul taylorist al diviziunii muncii greu adaptabili la noile exigențe ale muncii.
3. *Funcționarii* („l'encadrement”) se află într-o situație intermediară, angajați ei înșiși în procesul de schimbare ce modifică rolul de conducere, împinși de conducerea întreprinderii spre un rol descendent. Ei reprezintă un tip de actori fragili și destabilizați, ce nu dezvoltă un joc ofensiv.
4. *Sindicatelor* trăiesc un accentuat fenomen de destabilizare: sunt slăbite ca urmare a unei baze (de personal) divizate, atomizate, descentralizate, afectate și ele de „linia de fractură” dintre partizanii schimbării și perdanții acesteia. De aceea, nu mai pot asigura o mobilizare comună, multe categorii (din cele trei anterior menționate) ocolesc sau se opun, chiar, sindicatelor.

Elementul central al întreprinderilor în criză constă în criza managerială în care se află acestea, în părăsirea vechiului model fără a contura clar un model nou.

*Întreprinderea comunitară* („l'entreprise communautaire”) surprinde prin profunzimea sa originalitate de funcționare<sup>21</sup>.

Elementul central al modelului constă în considerarea omului ca o resursă esențială în cadrul întreprinderii (prin aceasta, abordarea acestui model se aseamănă cu modelele U.E. legate de sistemele antropocentrice tratate la început), omul fiind axul flexibilității organizaționale și condiția reactivității întreprinderii față de piață. Ca urmare, întreprinderile de acest tip pun accentul principal pe structurile informale, pe structurile rezultate direct din necesitățile și problemele de viață ale întreprinderii, ceea ce duce la părăsirea netă a modelului birocratic. Informatizarea este larg promovată, dar avându-se grijă a se păstra relațiile directe între salariați, autonomia la nivelurile operaționale, promovarea competenței profesionale ca o condiție a integrării durabile a salariatului în întreprindere.

Elementul ce structurează o întreprindere de tip comunitar se referă la valorile, obiceiurile, imaginile, simbolurile vehiculate, cu alte cuvinte la ceea ce se denumesc prin „cultura întreprinderii” sau „cultura profesională a întreprinderii”.

Această cultură se exprimă prin trei dimensiuni: *a. considerarea clientului*, a valorilor, credințelor, reprezentărilor sale ca element central necesar a fi satisfăcut; *b. meseria* considerată și ea ca element central în jurul căreia se organizează întregul ansamblu de motivații, reprezentări, valori împărtășite de actorii unei întreprinderi (ceea ce face ca aceasta să devină o adevărată organizație profesională);

<sup>21</sup> Stanley A. Deetz, *op.cit.*, p. 348

c. întreprinderea concepută și funcționând ca o *comunitate* de acțiune pe baza identificării personale, a atașamentului afectiv, sentimentului de apartenență, angajamentului colectiv-comunitar ce oferă drepturi și obligații de altă manieră decât cele rezultate din contractul de muncă.

Modelul cultural al întreprinderii comunitare evidențiază nu o adaptare pasivă a indivizilor, ci o acțiune responsabilă, autonomă, motivată. Este vorba de un *proiect* ce se poate impune doar prin mobilizarea oamenilor. Victoria sa nu este de la sine, ci implică o alegere, o angajare, loialitatea salariaților față de întreprindere și a acesteia față de salariați. Așa se poate impune *modelul democratic al întreprinderii comunitare* față de un posibil (și nedorit) model de dominare.

Evoluția posibilă a întreprinderilor industriale oferă o gamă mare de alternative, de spații sociale cu grade diferite de accesibilitate și dezirabilitate.

Trecerea spre modele de analiză și acțiune reflexivă, normativă, proiectivă conduce spre necesitatea unui *nou tip de management* îndreptat spre un *nou tip de modernitate* („modernitatea întreprinderii post-tayloriene”, „modernitatea întreprinderii postindustriale”) referitoare nu numai la întreprindere.

## V. ÎNTRINDERILE DIN ROMÂNIA ÎN PROCESUL TRANZIȚIEI

Aproape toate întreprinderile industriale din România sunt concepute și funcționează pe *principii taylorist-birocratice*. Criza economică se exprimă la nivelul întreprinderilor și printr-o puternică *criză motivațională*, studiile arătând că dorința principală a majorității salariaților constă în a-și păstra locul de muncă și, dacă se poate, a li se mări salariul. Motivații „de tip nou” (muncă interesantă, autonomă, creatoare, de realizare a personalității, de sporirea prestigiului, de cooperare etc.) se manifestă în mică măsură. Explicația se află în starea generală a economiei și situația specifică a întreprinderilor, salariații fiind dispuși să participe la rezolvarea problemelor critice ale întreprinderilor, dar nu au posibilitatea (din diverse cauze ce nu țin de ei în mare parte, sindicatele putându-se implica în mică măsură în marile decizii).

Criza economico-financiară globală duce la o lipsă de fonduri la dispoziția întreprinderilor care ar putea să se redreseze într-un timp relativ scurt dacă ar deține fondurile necesare (pentru unele re tehnologizări și achiziții de materii prime).

Se constată, de asemenea, o *criză managerială* generată atât de lipsa unor cadre bine pregătite, cât și – poate în special – de inexistența contextului socio-economic propice managementului (actorii sociali autonomi, liberi și responsabili

în deciziile lor) ca urmare a menținerii proprietății de stat ca bază de funcționare, încă, a economiei naționale. O serie de mici unități economice particulare pun în evidență, adesea, un management mai eficient, deși lucrează în condiții nefavorabile.

*Restructurarea întreprinderilor* din țara noastră ar trebui să plece de la o înțelegere, cât mai clară posibil, a ceea ce ar putea fi și ar trebui să fie (dezirabilitate accesibilă) sistemul economic național pentru a putea să vedem cum s-ar plasa întreprinderile în cadrul acestuia.

Două aspecte sunt, credem, clare pentru etapa imediată:

- a. nu vom putea dezvolta la același nivel de competitivitate (internă și, în special, internațională) toate ramurile și subramurile economice, nu vom putea produce competitiv decât unele produse (ideea dezvoltării „multi-laterale” fiind o mare aberație periculoasă);
- b. nu vom putea moderniza tehnologic competitiv toate întreprinderile ce s-ar dovedi necesare și viabile în competiția internațională, ceea ce impune, de asemenea, un sistem de priorități. Atât timp cât statul este proprietarul multor întreprinderi (importante și mai greu de privatizat), el ar trebui să se implice în sprijinirea (nu dirijarea) restructurării economice (așa cum o fac și țările U.E.).

*Rezultă* că economia țării va fi caracterizată (ca și a altor state) de o mare diversitate tipologică a întreprinderilor, legată de:

- a. *specificul formei de proprietate* (particulară, mixtă, de stat, forma proprietății particulare, prezența sau nu a capitalului străin) va fi criteriul principal de diversificare ce va acționa și asupra celorlalte dimensiuni;
- b. *specificul procesului de producție* (evoluția posibilă și dezirabilă, de exemplu, a unei fabrici de confecții va fi, inevitabil, diferită de cea a unui combinat siderurgic);
- c. *specificul piețelor* la care dorește să aibe acces – o întreprindere de confecții orientată spre o piață sensibilă prioritar la prețul de cost și folosire îndelungată a produsului va fi concepută prioritar pe principiile producției de masă, iar o altă întreprindere tot de confecții ce caută a cuceri o piață segmentată pe valorile socio-psihologice ale stilului de viață se va orienta spre producție de serie mică sau chiar unicate (one-of-a-kind-production), mare varietate, ciclul scurt de viață al produselor, calitate și, deci, va păși producția de masă;
- d. *specificul tehnologiilor* la care va putea avea acces;
- e. *specificul componentei socio-culturale* a salariaților, fapt ce generează exigențe de muncă diferite și, deci, include cerințe manageriale diverse;

f. *specificul sistemului managerial* care, în multe privințe, stă chiar la baza deciziei privitoare la ceilalți factori de diferențiere anterior prezentați (a-e), sistem managerial ce generează toată concepția de reconstrucție a întreprinderilor, ce poate (sau nu) asigura ieșirea acestora din criză, accesul la unele resurse etc.

Nu trebuie să concepem că, dacă pe ansamblul economiei există unele *dificultăți structurale*, nu se mai poate iniția și face nimic important la nivelul întreprinderilor, *actorii sociali* putând găsi „*nișe de acțiune*” și tocmai în asemenea situații de criză rolul managementului devine mult mai pregnanț.

Tocmai în raport cu aceste aspecte ar trebui să discutăm și despre *restructurarea și re tehnologizarea întreprinderilor*, care nu pot fi înțelese și practicate empiric, pe principiul „ *aici și acum*”, ci implică o viziune de perspectivă asupra fiecărei unități productive în parte.

Din studiile întreprinse rezultă că, adesea, se practică o restructurare și re tehnologizare de moment, pe baza a ceea ce se întâmplă a ne sta la dispoziție.

S-ar cere ca mai întâi să se alcătuiască o strategie (dezirabilă și cu criterii de accesibilitate) asupra a ceea ce am dorit să devină o anumită întreprindere și ulterior să facem restructurarea și re tehnologizarea sa în conformitate cu *scopul* pe care dorim a-l realiza. Altfel, putem să re tehnologizăm o întreprindere într-o direcție ce se va dovedi inefficientă.

Există un principiu pe care mulți manageri îl pun în evidență: *să transformăm dezavantajul în avantaj*.

Unele întreprinderi (de exemplu de confecții) sunt mai puțin utilizate cu mijloace automatizate socotite „moderne”. Dacă, însă, ne orientăm spre piețe sensibile la produse cu un înalt grad de personalizare, atunci automatizarea nu este necesară (întreprinderile automatizate devin ele apte a fi apreciate ca dezavantajoase: fiind necesar să-și modifice fluxul tehnologic), se poate trece mai ușor (și mai ieftin) la munci manuale superior calificate, asistate (în proiectare în special), de mijloace informatice. Un management bine orientat poate face dintr-o fabrică de confecții o unitate competitivă prin pregătirea deosebită a personalului (lucru mai ușor și mai ieftin) și câștigarea unor piețe adecvate (politica de piață devine esențială).

În consecință, *cele cinci tipuri* de întreprinderi prezentate în paragrafele anterioare ar putea fi identificate și în România. *Competiția principală se va da în domeniul plasării întreprinderilor într-un câmp socio-economic managerial cât mai propice cuceririi piețelor (interne și externe)* conform unui principiu general admis: *pe piețe se confruntă nu atât produse cât modele socio-culturale de produs și producție*.

Credem că dintre cele cinci tipuri sociale de întreprinderi din țara noastră (toate identificabile) *caracteristic este cel al întreprinderii în criză. Înainte de 1989, tipul preponderent era cel taylorist-birocratic, elementele birocratice fiind foarte puternice ca urmare a sistemului centralizat, birocratic al întregii economii (și societăți). Evoluția întreprinderilor românești poate urma diverse căi:*

- ieșirea din criză a întreprinderilor aflate în această stare – fapt ce impune o schimbare atât de context social (rezolvarea crizei macroeconomice având ca element central privatizarea), cât și de management la nivel de întreprindere prin elaborarea unei gândiri (strategii) pe diverse orizonturi de timp (imediat, mediu, îndepărtat) care să stabilească tipul dorit de evoluție al acesteia (segmentul pe piață dorit a-l ocupa, tipurile de produse promovate, tehnologiile adecvate, restructurările și re tehnologizarea ce se impun, tipul de management ce urmează a fi practicat etc.);
- evoluția unor întreprinderi existente ce nu se află în criză și care trebuie, și ele, să-și stabilească strategiile de viitor (pentru a evita intrarea lor ulterioară în criză);
- crearea de noi întreprinderi pe baza unei concepții clare asupra locului pe care ar dori să-l ocupe în economia națională și tipul macroeconomic de activitate dorit a fi practicat.

În țara noastră încep să-și facă simțită prezența *noii actori sociali capabili și interesați în schimbarea ce capătă, treptat, prioritate față de actorii ce acționează în vederea încetării sau blocării tranziției spre alternative viabile și dezirabile. Este ceea ce unii autori denumesc prin termenii de „noile oligarhii iluministe”, „noile elite ale modernizării”, „noii actori ai schimbării” etc.*

Ne referim la:

- noile generații de lideri de afaceri și industrii, formați pe căile cinstite ale competițiilor, din ce în ce mai mult sensibili la: calitate (față de cantitate), exigențele consumatorului (față de câștigul facil), factorul uman;
- noile generații de politicieni, practicând un liberalism modern, cu o puternică notă de corectitudine, normalitate;
- noii specialiști din sistemul educațional (de stat și particular) capabili a pregăti noile generații de manageri, cercetători, politicieni etc.;
- noii profesioniști din sfera mass-media apți a forma un nou public, un nou consumator;
- noile generații de specialiști din domeniul științei și tehnologiei cu un comportament social mai adecvat economiei de piață, dar care trebuie cointeresați și motivați în munca lor;
- noii conducători de sindicate ce încep a se forma (se fac cursuri manageriale specifice pentru aceștia) și activa conform principiului cooperării și „jocului fără sumă nulă”;

- noile organizații voluntare (O.N.G.) ale populației care pot interveni direct în dezbateră, decizia, aplicarea, evaluarea „bunelor măsuri” și care pot coopera cu întreprinderile;
- cooperarea cu organizațiile transnaționale (U.E.) și cerințele integrării în economia mondială care constituie factori de presiune în evoluția benefică a economiei și întreprinderilor;
- reevaluarea locului și rolului statului în procesele de tranziție și ieșirea din criză, ceea ce poate consolida funcțiile comunitare, gospodărești ale acestuia etc.

În același timp, elaborarea strategiilor de schimbare pe care întreprinderile trebuie să le elaboreze și să le practice vor ține seama și de *posibilii perdanți* (grupurile sociale dezavantajate sau chiar lovite de efectele directe sau mediate ale schimbărilor benefice și dezirabile din punctul de vedere al evoluției de ansamblu și intereselor majoritare).

Șomajul, inflația, scăderea nivelului de trai, nesiguranța crescândă a unor categorii sociale vulnerabile (bătrâni, personal necalificat sau slab calificat, bolnavi, femei cu copii în îngrijire etc.) pun cu acuitate judecarea atentă a proceselor de schimbare ce se cer corelate cu măsuri de *protecție socială* (ajutorarea celor ajunși în situația de a nu mai putea să-și asigure prin forțe proprii existența) și *securitatea socială* (măsuri de consolidare a economiei pentru a evita intrarea unor oameni în situația de a beneficia de protecție socială).

Un puternic factor de blocare în evoluția întreprinderilor din România constă în criza motivațională (aspect esențial al întreprinderii în criză) care, la rândul său, are ca principală bază încetinirea procesului de privatizare (economia de stat fiind, prin natura sa, incapabilă a genera la noi un sistem motivațional viabil, puternic).

Definirea a ceea ce înseamnă restructurarea și re tehnologizarea întreprinderilor impune o viziune clară și o strategie eșalonată pe orizonturi de timp imediat, mediu, îndelungat pe care trebuie s-o asigure fiecare întreprindere ce se dorește, cât de cât, viabilă.

## TRANZIȚIE ȘI SINDICALISM ÎN ROMÂNIA

ION GLODEANU

Tranziția ca *proces* a constituit o permanență a tuturor societăților de-a lungul istoriei și, într-o formă sau alta, ea se realizează și în zilele noastre. În calitate de *concept*, însă, tranziția a intrat în uzul comunității științifice, în discursul politic și chiar în limbajul comun, la sfârșitul anilor '80 și începutul anilor '90, pentru a desemna schimbările care se produc în țările ex-comuniste din Centrul și Estul Europei.

Din această perspectivă, *tranziția reprezintă procesul de transformări structurale fundamentale a cărui finalitate este trecerea de la un sistem social-politic și economic la altul, de la un tip de societate la altul.*

Tranziția este deci schimbare. Dar nu orice schimbare, ci una fundamentală, de sistem, care afectează tot ansamblul social și nu doar părți, componente ale acestuia; produce modificări deopotrivă la nivelul structurilor și relațiilor, dându-le altă configurație, alte semnificații și funcții. Finalmente, este un proces de destructurare a vechilor structuri și relații și de reconstrucție a altora, noi, bazate pe alte tipuri de valori.

Iată de ce, conceptul „tranziție” este folosit într-un sens restrictiv și anume pentru a circumscrie procesele și transformările care se produc în țările angajate pe calea trecerii de la un sistem socio-politic și economic la altul și a le delimita de schimbările în curs din alte țări, care n-au ca finalitate o modificare de sistem. În acest sens, tranziției îi sunt caracteristice câteva trăsături fundamentale care o deosebesc, o particularizează de alte tipuri de schimbare.

În primul rând, *simultaneitatea și globalitatea*. În cazul tranziției, procesele de schimbare se produc concomitent în toate subsistemele (politic, juridic, economic, educațional etc.) și la toate nivelurile (macro, micro și individual), și nu doar în anumite componente ale sistemului social global, într-o anume succesiune și la un anumit nivel. Există însă diferențieri în ritmul și intensitatea schimbărilor la nivelul fiecărui subsistem, determinate atât de starea lor inițială cât și de importanța pe care o au în ansamblul social.

În al doilea rând, *ruptură-continuitate*. Ca orice proces de schimbare, tranziția produce o ruptură, o „fractură” la nivelul structurilor și relațiilor,

generatoare de dezechilibre, care în cazul tranziției capătă caracter de generalitate, la nivelul întregii societăți, afectând echilibrul social. În același timp, o serie de elemente, structural-funcționale și de relații din vechea societate coexistă, se întrepătrund cu elemente specifice societății pe cale de devenire, asigurând astfel o funcționare relativ normală a ansamblului social.

Interesul cercetării socio-economice, al analiștilor politici și liderilor cancelariilor occidentale pentru tranziție, decurge: pe de o parte, din faptul că schimbările care au loc în țările în tranziție sunt unice, reprezintă un experiment social-politic și economic inedit care se derulează concomitent în mai multe țări; iar pe de altă parte, din adâncirea și generalizarea crizei la nivel societal – trăsături comune tuturor țărilor în tranziție, singurele diferențe fiind amploarea și profunzimea crizei în fiecare țară.

I. *Tranziția în România* își are originea în evenimentele din decembrie 1989. Cauzele care au condus la acest moment sunt multiple, dar pot fi sintetizate astfel: nemulțumirea generalizată, determinată de scăderea continuă a nivelului de trai al populației, de degradarea vieții social-politice, restrângerea continuă a celor mai elementare drepturi ale cetățenilor, privațiunile din ce în ce mai mari la care a fost supusă marea majoritate a populației, precum și o conjunctură externă favorabilă. Condițiile în care a fost declanșat procesul de tranziție în România au anumite caracteristici care particularizează țara noastră în raport cu celelalte țări ex-comuniste în tranziție.

În primul rând, dacă în țări ca Ungaria, fosta Cehoslovacie, Polonia, o serie de măsuri privind descentralizarea deciziilor economice, încurajarea inițiativei private ca și unele semne ale democratizării vieții social-politice au fost inițiate și declanșate în perioada și din interiorul vechiului sistem social-politic, în România astfel de măsuri n-au fost posibile, dimpotrivă, caracteristica ultimilor ani dinaintea de 1989 a fost concentrarea în mâinile „partidului-stat” a tuturor pârghiilor de decizie la toate nivelurile și în toate domeniile.

În al doilea rând, în timp ce în celelalte țări aflate în tranziție, răsturnarea regimurilor totalitare s-a realizat pe cale pașnică, în România aceasta s-a împlinit prin violență, prin revolta maselor, mai întâi împotriva dictaturii ceaușiste, apoi transformându-se treptat într-o mișcare anticomunistă.

În al treilea rând, datorită lipsei unei societăți civile structurate, ca și lipsei oricăror semnale că în România s-ar putea produce o schimbare, evenimentele din '89 au surprins marea majoritate a populației nepregătită pentru exercițiul democratic și trecerea la un nou tip de societate. Toate acestea, precum și o serie de alți factori și condiții apărute în perioada următoare lui decembrie '89 au influențat mersul tranziției în țara noastră.

Factorul fundamental care a declanșat evenimentele din '89 a fost dorința de schimbare, opțiunea pentru ruptura cu vechiul regim și construirea unui alt tip de societate și, drept urmare, un înalt nivel al așteptărilor în planul ameliorării condițiilor de viață și al democratizării vieții social-politice.

Constituirea a numeroase partide politice, organizații și asociații civice, a noilor structuri sindicale, apariția unei prese libere, restabilirea dreptului la libera circulație a persoanelor, precum și o serie de măsuri cu caracter reparatoriu luate încă de la sfârșitul lunii decembrie '89 și începutul anului '90 (reducerea săptămânii de lucru, acordarea unor drepturi salariale suprimate în ultimii ani, reducerea tarifelor la energia electrică și gaze naturale, restituirea părților sociale, aprovizionarea cu produse alimentare ș.a.) au întreținut și sporit speranța îmbunătățirii vieții oamenilor ca și apariția primelor semnale care indicau că societatea românească se îndreaptă spre construirea unei societăți democratice. Numai că, puțin câte puțin, speranței de mai bine i-a luat locul dezamăgirea, neîncrederea, lipsa de perspectivă. Criza care exista deja în vechiul regim a continuat să se adâncească, să capete caracter de generalitate, în centrul acesteia aflându-se criza economică.

Criza economică a fost prima ale cărei efecte au fost resimțite. La baza acesteia a stat însă criza instituțională și organizațională. Acesta a fost factorul care a declanșat și condus la generalizarea crizei. Cel mai ilustrativ în acest sens este ceea ce s-a întâmplat în întreprinderile industriale. Într-o economie planificată, hipercentralizată și construită pe principiul interdependenței componentelor, așa cum a fost cea românească, fiecare întreprindere avea locul ei bine definit în structura industriei, a economiei în general, și orice dereglare într-o singură verigă avea ca efect perturbații, dezechilibre în toate celelalte. Or, abandonarea (la începutul anului 1990) structurilor de conducere la nivel național și a celor de alocare a resurselor, fără a fi înlocuite cu altele, a întrerupt relațiile între întreprinderi, cu consecințe asupra desfășurării proceselor de producție. În numele autonomiei, în interiorul întreprinderilor s-a produs același fenomen: au fost eliminate vechile structuri de organizare și conducere fără a pune altceva în loc. Directorii, fără nici un statut juridic, doar cu dreptul de a primi salariu, fără nici o obligație față de patron (stat) au devenit ținta contestațiilor și demiterilor de către salariați sau au fost împiedicați să-și exercite prerogativele de organizare și conducere. Contractele economice care reprezentau forma juridică a relațiilor dintre întreprinderi, tot în numele autonomiei, au fost și ele abandonate, în bună parte din întreprinderi instalându-se haosul. Satisfacerea revendicărilor salariale – fără nici o corespondență între contribuție și retribuție, ba dimpotrivă –, creșterea salariilor pe fondul scăderii continue a producției, pierderea unui însemnat segment din piețele

externe, liberalizarea prețurilor în noiembrie 1990 în condițiile unei economii de sub-producție și unei relații total distorsionate între cerere și ofertă s-au constituit în factori de generalizare a crizei, pe care nimeni, guvernanți sau guvernați, nu au imaginat-o la începutul anului 1990.

Punctul critic al crizei a fost atins în 1993, când producția industrială reprezenta aproape jumătate din cea realizată în 1989, inflația a atins nivelul de 300%, indicii salariului real a scăzut la circa 60% față de noiembrie 1990, șomajul a atins nivelul cel mai ridicat (10,4%), iar indicii prețurilor reprezenta peste 300% față de noiembrie 1990.

Pe acest fond, o serie de măsuri în domeniul monetar și al fiscalității, stimulării producției interne și pentru export, corelarea salariilor cu producția și productivitatea, îmbunătățirea legislației economice ș.a., au condus la stoparea declinului economic și apariția primelor semne ale redresării. Astfel, 1994 a fost primul an după 1989 când producția industrială a crescut (2%), iar inflația a scăzut de 4 ori față de 1993.

Semnele redresării au continuat și în 1995, dar din păcate încetinirea ritmului reformelor și amânarea unor măsuri absolut necesare, mai cu seamă în 1996 din rațiuni electorale, au făcut să se irosească o serie de acumulări pozitive în ultimii ani.

Aceste câteva repere arată că trecerea de la un tip de societate la altul, de la un sistem economic la altul este mult mai complexă și mai dificilă decât s-a crezut. Dificultăților obiective pe care le ridică tranziția li s-a adăugat încă una, fundamentală, poate cea mai importantă: *lipsa unei concepții asupra modelului de dezvoltare*. Tranziția în România a demarat fără o concepție privind modelul de societate pe care dorim să-l realizăm, modelul de dezvoltare economică spre care ne îndreptăm. Din păcate, nici actualul guvern nu are o strategie care să indice direcțiile spre care trebuie canalizate eforturile de dezvoltare. Care sunt sectoarele, domeniile pe care ne propunem să le dezvoltăm prioritar? Acesta este unul din demersurile dificil de realizat, dar absolut necesare.

Cu atât mai mult cu cât procesul de „defazare” a României față de țările capitaliste impune „saltul” peste anumite etape, pe care altfel țările capitaliste le-au parcurs în mod treptat, gradual, până la construirea unei societăți stabile, echilibrate din punct de vedere social, economic și politic. Acest fapt impune un efort creativ, de inovare socială, dar și stimularea și motivarea participării la această construcție a unui număr cât mai mare de actori sociali.

Pe un alt plan, tranziția este purtătoare de efecte negative asupra valorilor și comportamentelor. În măsura în care o parte însemnată a populației trăiește și întâmpină aceleași dificultăți materiale, apariția inegalităților sociale și salariale,

ca urmare a succesului obținut (nu întotdeauna pe căi licite) de anumite grupuri și persoane, creează nemulțumire, resentimente, care, perpetuate și amplificate, pot să se constituie într-un factor frenator în procesul de tranziție.

II. *Reformă și privatizare.* Procesul de schimbare în care s-a angajat țara noastră vizează două obiective fundamentale: *tranziția la economia de piață și democrația politică.* Tranziția la o economie concurențială se prezintă în primul rând ca un proces de schimbare a formei de proprietate, de transfer, prin diferite metode, a unei părți importante din proprietatea statului în proprietatea privată și de construire pe această bază a structurilor specifice unei economii care funcționează pe principiul cererii și ofertei. Astfel, la baza reformei economice a fost așezată privatizarea, ca una din componentele esențiale ale reformei, menită să realizeze în plan economic modernizarea și eficientizarea economiei, iar în plan social, crearea unei structuri bazate pe o clasă mijlocie puternică.

Privatizarea a reprezentat, în primul rând, o opțiune politică ce decurge cu necesitate din opțiunea pentru schimbare.

Primul pas spre privatizare a fost făcut în 1990 (legea 31) prin transformarea întreprinderilor de stat în societăți comerciale și/sau regii autonome și crearea Agenției Naționale pentru Privatizare (ANP), ca organism guvernamental „responsabil pentru coordonarea, îndrumarea și controlul privatizării”. Un an mai târziu a fost adoptată Legea privatizării societăților comerciale (legea 58/1991) care stabilește cadrul instituțional și mecanismele privatizării. Astfel, a fost creat FPS, ca reprezentant al statului pentru administrarea a 70% din capitalul social al societăților comerciale, și cinci fonduri ale proprietății private (FPP) pentru administrarea a 30% din capitalul social, până la transferul gratuit către populație, prin cupoane și certificate de proprietate. În acest fel, cele două instituții (FPS și FPP) au devenit principalii acționari în fiecare societate comercială\*.

Odată cu această lege, procesul de privatizare a demarat (dar într-un ritm lent) îndeosebi în comerț, turism și servicii și mai puțin în industrie. Pentru a da un impuls privatizării, în 1994 a fost adoptată o nouă lege (legea 77/1994) privind privatizarea întreprinderilor mici și mijlocii. Legea oferea posibilitatea salariaților unei întreprinderi, constituiți într-o asociație cu personalitate juridică (PAS), să cumpere întreprinderea sau o parte din pachetul de acțiuni, beneficiind de o serie de avantaje. Lipsa capitalului, o anumită neîncredere a salariaților că privatizarea întreprinderii se face în beneficiul tuturor salariaților și nu doar a unui grup restrâns, birocrăția, ca și o serie de interese de grup, au făcut ca nici această lege să nu aducă schimbări importante în ritmul și amploarea procesului de privatizare.

\* de stat.

În 1995, a fost adoptată o nouă lege (55/1995), care viza expres accelerarea procesului de privatizare, și a adus unele corecții, sau mai bine zis a completat legile anterioare, cu intenția declarată de a grăbi ritmul transferului de proprietate. Legea a stabilit principalele etape de parcurs, (distribuirea cupoanelor nominative, stabilirea întreprinderilor supuse privatizării, subscrierea, alocarea și distribuirea certificatelor de acționar), mai mult, termene precise pentru fiecare etapă. La sfârșitul perioadei de subscriere (31 dec. 1995), doar circa o treime dintre cei îndreptățiți optase pentru o anumită întreprindere și își depusese cuponul și/sau certificatul, ceea ce a impus prelungirea acestei etape cu încă trei luni, la sfârșitul căreia circa 90% dintre cetățeni și-au depus cuponul la una din cele 3900 întreprinderi propuse pentru privatizare.

Am făcut această sumară incursiune în sistemul legislativ și instituțional al privatizării pentru a desprinde câteva trăsături și tendințe ale acestui proces.

La capătul a șase ani de la demararea privatizării, partea de capital social transferată în proprietate privată nu reprezintă mai mult de 10%, statul continuând să fie acționarul principal în cea mai mare parte a întreprinderilor. Or, dacă luăm în seamă că o parte însemnată din ceea ce s-a privatizat s-a realizat prin cupoane și certificate, întrebarea firească care se pune este următoarea: există suficient capital autohton disponibil pentru a duce mai departe și în ritm alert privatizarea? Dacă luăm ca bază de judecată participarea capitalului românesc la procesul de privatizare, răspunsul este negativ. În acest caz, miza majoră pe termen scurt o reprezintă investitorii străini. Pe termen lung, însă, pe măsura acumulării de capital, investitorii autohtoni pot deveni principalii promotori ai privatizării.

Ritmul lent al privatizării se datorește într-o bună măsură și felului în care a fost concepută structura instituțională pentru realizarea acestui obiectiv. Nu numai că au fost create mai multe instituții care să se ocupe de privatizare, dar au fost plasate și la niveluri diferite de subordonare. În timp ce, în alte țări, privatizarea a fost dată în seama unei *singure instituții guvernamentale* (Ministerul privatizării în Cehia și Polonia, de pildă) la noi a fost creată o rețea de instituții, fiecare tutelată de altă structură ierarhică; ANP a fost plasată în subordinea guvernului; iar FPS și FPP, independente de guvern, sub tutela parlamentului. Acest fapt a avut ca efect dispariția responsabilităților și pasarea răspunderii de la una la alta, apariția unor divergențe privind concepția asupra privatizării, conflicte de interese, care, dacă n-au blocat, au încetinit ritmul procesului de transfer către proprietatea privată.

Una din constrângerile cu care se confruntă cea mai mare parte a întreprinderilor românești este decapitalizarea. Lipsa capitalului nu permite întreprinderilor să inițieze și să pună în aplicare programe de investiții pentru modernizare și re tehnologizare, absolut necesare pentru a deveni eficiente și competitive pe

piața internă și externă și a face față concurenței din ce în ce mai dure. Privatizarea reprezintă o astfel de resursă, numai că cea realizată prin cupoane și certificate, chiar și cea prin vânzarea către asociațiile salariaților, n-a adus acea infuzie necesară de capital. Și, totuși, ceva a adus: o altă atitudine a salariaților-acționari față de muncă, față de întreprindere în general. Iată ce declara managerul general al unei întreprinderi de utilaj petrolier cu ocazia unei cercetări realizate în 1996: „Privatizarea prin schimbul de certificate în acțiuni nu contribuie la recapitalizarea întreprinderii, *maladia* cea mai gravă a majorității întreprinderilor. Dar pe planul conștiinței, al dezvoltării spiritului de atașament față de fabrică, acest «acționariat-muncitor» are efecte benefice. Urmarea privatizării a 30% din capital se observă în o mai mare responsabilitate a salariaților în procesul muncii, un interes mai mare pentru munca de calitate și de protecție a fabricii. Se fură mai puțin.” Chiar și numai atât este un început de schimbare a mentalității, iar pe măsură ce salariații vor juca și rolul de acționari, atitudinea față de muncă și de fabrică va căpăta noi valențe.

Privatizarea, atât cât s-a făcut, a adus cu sine o serie de schimbări în gestiunea resurselor umane. Astfel, pe de o parte, unii dintre cei mai calificați muncitori și chiar specialiști cu studii superioare au părăsit întreprinderile cu capital majoritar de stat pentru un loc de muncă mai bine plătit la o firmă particulară sau pentru a începe o afacere pe cont propriu, ceea ce a făcut ca unele întreprinderi să simtă lipsa unor meseriași și specialiști. Pe de altă parte, unele întreprinderi se confruntă cu lipsa forței de muncă pentru anumite meserii. Cauza? Tinerii se orientează din ce în ce mai puțin spre meserii de tip industrial, și într-o măsură mult mai mare spre comerț, servicii, unde câștigul este mai mare.

Privatizarea a indus o dinamică mobilității interuzinale și socio-ocupaționale. În acest fel, s-a rupt o tradiție a forței de muncă românești, cel puțin din industrie, unde o mare parte dintre salariați își începeau și sfârșeau cariera profesională în aceeași întreprindere.

În sfârșit, privatizarea este o problemă de control al proprietății, dată fiind varietatea tipurilor de întreprinderi care vor rezulta în urma procesului de transfer de la public la privat; vor exista în continuare întreprinderi cu capital majoritar de stat, unele în care salariații întreprinderii vor fi acționari majoritari, altele în care o singură persoană sau un grup restrâns de persoane vor deține pachetul majoritar de acțiuni. În acest context, problema care se pune este aceea a modelelor de conducere și gestiune, de organizare a muncii, tipurile de relații dintre patronat și sindicate, tipurile de conflicte și soluții ș.a.

III. *Sindicatelor și sindicalismul în tranziție.* Apariția noilor sindicate s-a realizat spontan, chiar în zilele tulburi ale lui decembrie '89, când toate structurile

vechiului regim au fost abandonate, inclusiv cea sindicală. Primul sindicat post-decembrist s-a constituit în 25 decembrie 1989 la Întreprinderea 1 Mai Ploiești. Unul dintre membrii comitetului de inițiativă aprecia că ideea creării unui sindicat în fabrică a fost rezultatul conflictului de interese dintre cei care nu ajunseseră la pârghiile puterii și doreau să acceadă la ele și cei care le-au deținut și urmăreau să le mențină în continuare. Deci, atât lupta pentru putere, cât și lupta dintre reformatori și conservatori au constituit mobilul care a animat apariția unui nou actor social. Conștienți că puterea nu se poate dobândi pe cont propriu, individual, ci doar printr-o „*instituție*” care să-i legitimeze, sindicatul a fost cel mai la îndemână mijloc. Ideea creării de sindicate s-a propagat rapid, încât în scurt timp în fiecare organizație de muncă s-au constituit noile sindicate. Lipsa unei legi care să reglementeze condițiile de constituire, organizare și funcționare n-a reprezentat un impediment pentru crearea noilor structuri. S-a făcut apel la Legea sindicatelor din 1923 și Legea asociațiilor și fundațiilor din 1924. Abia în 1991 parlamentul a adoptat *Legea sindicatelor*, *Legea soluționării conflictelor colective de muncă* și *Legea contractului colectiv de muncă*, legi care reglementează principiile de constituire și funcționare a sindicatelor.

În chiar primul articol al Legii sindicatelor, acestea sunt definite ca „*organizații fără caracter politic, constituite în scopul apărării și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor și a drepturilor acestora, prevăzute în legislația muncii și în contractele colective de muncă*”.

Prima precizare din lege „*sindicatele sunt organizații fără caracter politic*”, își are temeiul și motivarea în experiența anului 1990, când sindicatele s-au implicat în lupta politică, fie de partea puterii, fie de cea a opoziției, tensionând și mai mult un climat general confuz și agitat. Din această cauză, legiuitorul a voit să delimiteze mișcarea sindicală, ca apărătoare a drepturilor și intereselor economice și sociale ale salariaților, de mișcarea politică care se desfășoară în cadrul partidelor politice.

Ceea ce caracterizează sindicatele și mișcarea sindicală post-decembristă poate fi sintetizat în câteva trăsături:

1. Autonomia, independența sindicatelor față de structurile sindicale ierarhice. Sindicatele au personalitate juridică, se organizează și funcționează după statute proprii, își elaborează programe și strategii proprii de acțiune, în raport cu condițiile concrete din organizațiile de muncă în care sunt constituite. Această trăsătură face ca centrul de greutate al mișcării sindicale să se orienteze spre bază, și mai puțin spre structurile federale și confederale.

2. Gradul ridicat de sindicalizare din prima etapă, când ponderea sindicaliştilor reprezenta peste 80% din totalul salariaților, și procesul de desindicali-

zare din ultimii trei ani; proporția salariaților sindicalizați fiind estimată în prezent la circa 50-55% din ansamblul salariaților.

Comparativ chiar cu țări cu tradiție în mișcarea sindicală (Italia, Franța, Japonia, Canada), gradul de adeziune la sindicate rămâne ridicat, dar pierderea unui sfert din efective în mai puțin de 5 ani este semnificativă. Dacă luăm în seamă faptul că principalele motive ale aderării la mișcarea sindicală au vizat securitatea locului de muncă, îmbunătățirea condițiilor de muncă, soluționarea unor probleme sociale și obținerea unor avantaje salariale, adică exact ceea ce n-au mai obținut de fiecare dată sindicatele în ultimii ani, cum s-a întâmplat în 1990 și 1991, când mai toate revendicările erau satisfăcute, găsim unul din motivele pentru care o parte dintre sindicaliști s-au declarat nemulțumiți de sindicat și l-au părăsit. Fără îndoială, o anumită pondere a pierderilor o reprezintă salariații ieșiți la pensie și cei intrați în șomaj, care o dată cu plecarea au pierdut și calitatea de sindicalist, precum și cei angajați în sectorul privat, unde constituirea sindicatelor reprezintă o dificultate.

3. Sindicalismul românesc, deși în principal unul revendicativ, centrat îndeosebi pe cereri de ordin salarial, și-a manifestat disponibilitatea pentru a sprijini reforma economică și, ceea ce este de subliniat, a susținut ideea privatizării. Este semnificativ și pozitiv acest aspect, știut fiind că, în general, sindicatele din alte țări se opun privatizării și nu de puține ori au reușit să împiedice o serie de acțiuni guvernamentale de privatizare. Unul din cele mai recente exemple, în acest sens, este acțiunea sindicatelor franceze care au blocat privatizarea întreprinderii Thompson Multi-media.

4. Confederațiile reprezintă structuri-conglomerat, alcătuite din federații care cuprind salariați din cele mai diverse domenii de activitate; de la salariați din sectorul bugetar până la salariați din minerit. Or, diversitatea de structuri socio-ocupationale și problemele specifice fiecăreia fac dificilă armonizarea unor acțiuni și activități la nivelul confederațiilor care să satisfacă deopotrivă toți sindicaliștii.

5. Mișcarea sindicală s-a născut divizată, pulverizată în mii de sindicate, sute de federații și zeci de confederații. În majoritatea întreprinderilor s-au constituit mai multe sindicate, fiecare aparținând altei structuri federative și confederative, ba chiar afiliate la aceeași federație. Însăși legea sindicatelor a favorizat această atomizare, atâta timp cât 15 salariați sunt suficienți pentru a crea un sindicat, două sindicate o federație și două federații o confederație. Trăgând linie și adunând, cu 60 de sindicaliști se poate constitui o confederație. Este o lacună a legii, invocată tot mai des de sindicate, solicitând modificarea ei.

A existat un moment când se părea că mișcarea sindicală se îndreaptă spre o anumită concentrare, pentru a-și spori forța și capacitatea de acțiune. Acesta a fost

anul 1993, când două centrale sindicale (CNSLR și FRĂȚIA) au decis unificarea. La 12 iunie 1993, un congres hotărâ unificarea celor două confederații, dând astfel naștere uneia dintre cele mai mari centrale sindicale. Cu cei aproape 3 milioane de membri (după declarațiile liderilor), noua structură a dat fiori celorlalte centrale sindicale, pentru că o asemenea forță însemna un fel de monopol sindical în mâna unei singure centrale. După 16 luni, *mariajul* a luat sfârșit. Unul dintre lideri a migrat spre politică, iar al doilea a constituit o nouă confederație (Confederația Sindicatelor Democratice din România) și apoi, tot pe culoarul politicii, a ajuns primar general al capitalei și ulterior Prim-ministru. Și astfel „*pericolul unificării*” a trecut, iar mișcarea sindicală a revenit la punctul inițial.

Dacă unificarea celor două centrale a creat o anumită panică la nivelul conducerilor unor confederații, despărțirea a produs confuzie în rândul sindicaliștilor și o anumită rezervă față de acțiunile organizate de structurile confederative.

În acest sens, este simptomatică inițiativa celor trei mari centrale sindicale, CNSLR-FRĂȚIA, BNS și CARTEL „Alfa” (după îndelungi și dificile negocieri), de a organiza împreună ample manifestații de protest la nivel național, în iunie 1995, și declanșarea grevei generale în cazul nesoluționării revendicărilor. Principalele revendicări vizau: anularea ordonanței guvernamentale (devenită lege prin aprobarea de către parlament) care condiționa sporirea salariilor la regiile autonome și societățile comerciale cu capital majoritar de stat, în raport cu indicii productivității muncii; creșterea salariului real cu 5%; măsuri guvernamentale pentru stoparea creșterii prețurilor; măsuri de protecție socială pentru salariații disponibilizați. Participarea a fost cu mult sub așteptările organizatorilor, atât în țară cât și în București. În capitală, unde se conta pe prezența a peste 100 000 de persoane, n-au participat decât câteva mii. Manifestațiile și marșurile, planificate să se desfășoare timp de două săptămâni, s-au încheiat a doua zi din cauza participării reduse, care nu demonstra nici forță, nici unitatea sindicatelor. O acțiune dorită de proporții, intens mediatizată, a sfârșit printr-un eșec, ceea ce a impus centralelor organizatoare să decidă sistarea oricăror acțiuni la nivel confederal, până la clarificarea cauzelor care au condus la acest eșec.

De fapt, aceasta a fost ultima *mare* acțiune sindicală organizată la nivel confederal.

Analiza conflictelor de muncă și a acțiunilor revendicative după această dată arată că mișcările și manifestațiile revendicative s-au deplasat cu precădere în organizațiile de muncă, la nivelul sindicatelor, unde cererile sindicaliștilor sunt punctuale, clar definite și cu mai mare șansă de reușită.

În lipsa unei serii dinamice, pe o perioadă suficient de mare, privind conflictele de muncă, este dificil a se stabili relații și regularități. Cu toate acestea,

tendința care se desprinde este aceea că acolo unde sindicatele sunt puternice, iar întreprinderile au o importanță deosebită în economie sau în zonă, frecvența și amploarea conflictelor sunt mai mari.

Odată cu schimbările de pe scena politică în urma alegerilor din noiembrie '96, sindicatele și mișcarea sindicală românească post-decembristă au intrat într-o nouă etapă a evoluției lor, o etapă dificilă și complexă care presupune adecvarea strategiilor sindicale la noul context al reformei inițiate de guvern. Sindicatele și-au manifestat deschiderea și disponibilitatea nu numai pentru reformă, dar și pentru accelerarea ei, însă „terapia de șoc” propusă de guvern și toate măsurile care o însoțesc aduc cu sine, cel puțin pe termen scurt, o serie de efecte negative care se răsfrâng asupra majorității salariaților. În primul rând, este vorba de pierderea locurilor de muncă de către o parte însemnată dintre salariați. În acest context, sindicatele au de ales între a folosi strategia *contestării* (și drept urmare încetinirea ritmului reformelor) ori de a trece la o nouă strategie, cea a *concertării*, implicării în procesele de restructurare și reformă. Or, tocmai menținerea echilibrului între prima vocație a sindicatelor, de apărare a intereselor și drepturilor salariaților și rolul de agent al schimbării incumbă sindicatelor nu doar o mare responsabilitate ci și spirit inovativ de găsire a căilor și mijloacelor pentru menținerea acestui echilibru.

În al doilea rând, în măsura în care procesul de reformă va cunoaște un ritm accelerat, iar proprietatea privată va fi preponderentă, mișcarea sindicală va fi confruntată cu reducerea numărului de sindicaliști și disiparea potențialului, forței numerice într-o multitudine de întreprinderi mici și mijlocii, ceea ce va diminua capacitatea de acțiune, comparativ cu cea în cazul întreprinderilor cu mii de salariați. Apoi, dezvoltarea și consolidarea sectorului privat în economie va avea ca efect dezvoltarea unui patronat puternic în fața căruia mișcarea sindicală trebuie să fie la fel de puternică pentru a putea apăra interesele membrilor săi.

Cele relatate circumscriu – fără pretenția de a epuiza toate aspectele – de ce mișcarea sindicală și sindicalismul se află ele însele în tranziție, în căutarea propriei identități, care să le legitimeze ca actori sociali și agenți ai schimbării.



## ȘI PROCESUL DE SCHIMBARE. PROVOCĂRI MANAGERIALE

MARIANA CIUPERCESCU

Pentru România, perioada postdecembristă constituie o perioadă de timp suficientă pentru desprinderea unor tendințe, atât în ceea ce privește noua politică guvernamentală, în plan teoretic-conceptual, cât și economia reală, în planul efectelor schimbării produse.

Trecerea bruscă și neașteptată de la concepția dirijist-etatistă, bazată pe prognoze naționale și planificare centrală, la o concepție *laissez-faire* (liberală) în prima etapă a entuziasmului postrevoluționar ('90-'91) și a voinței politice de schimbare radicală – negând orice continuitate și fără nici o analiză prealabilă a situației existente în economia națională – a imprimat un caracter confuz și contradictoriu reformei în industrie, ca și în întreaga economie, de altfel.

Confuzia s-a adâncit ulterior, prin lipsa de explicitare și, în consecință, de înțelegere a oportunității transferului întreprinderilor industriale din proprietatea statului în proprietate privată, fără nici o raportare la eficiență, pe când atât de necesara și mult promisă re tehnologizare/restructurare a complexului economic național, care să ducă la o reechilibrare a ramurilor, rămâne tot mai mult în plan secund.

Efectele acestui mod de a opera în economia românească sunt clar surprinse în anchetele sociologice recente, opiniile tuturor categoriilor de lucrători industriali fiind surprinzător de realiste. Pentru a ilustra aceasta în cele ce urmează, vom prezenta atât datele obiective culese în teren, cât și punctele de vedere exprimate, în special de cadrele de conducere intervievate.

### 1. Efecte ale politicii guvernamentale asupra dinamicii forței de muncă și producției industriale

Din cele peste 3000 de întreprinderi industriale propuse de Guvern spre privatizare, deținem date din 16 întreprinderi care constituie eșantionul de reprezentativitate națională pentru ancheta sociologică a Institutului de Sociologie, din anul 1994. În fiecare dintre acestea a fost completată o fișă referitoare, în principal, la dinamica forței de muncă și producției marfă în perioada 1989-1994, luând ca an de bază 1989.

\* Vezi și *Managerii între implicarea în schimbare și confirmare*, în „Economistul”, 1995, supliment teoretico-aplicativ, nr. 1, p. 5-7.

**1.1. Este vorba de 7 întreprinderi înființate între 1850-1933 („Libertatea” – Sibiu; „Aversa” – București; „Mefin” – Sinaia; „Banatim” – Timișoara; „Romradiatoare” – Brașov; „Electromagnetica” – București; „Textila” – Roșiori de Vede), una în 1948 (UMEB – București), 6 între 1962-1972 („Azomureș” – Târgu Mureș; „Automatica” – București; „Mobstrat” – Suceava; UTALIM – Slatina; „Elmoberom” – Beiuș; „Vastex” – Vaslui) și încă două – pentru care datele sunt incomplete („Lucsil” – Cluj; „Carmeco” – Constanța). Acestea aparțin industriilor de prelucrare a lemnului, electrotehnică și electronică, alimentară și petrochimică, textilă/ușoară, îngrășăminte chimice, constructoare de mașini. Nici una nu și-a schimbat profilul de fabricație după 1989.**

**Forța de muncă în aceste întreprinderi este preponderent masculină, cu excepția industriei lemnului și a celei alimentare – unde proporția pe sexe este echilibrată – și a industriei textile/ușoare în care lucrează mai multe femei.**

Majoritatea covârșitoare a forței de muncă este calificată, ponderea forței de muncă necalificate fiind sub 10%, cu excepția industriei sticlei – în care deține ponderea majoritară.

Numai în două întreprinderi numărul salariaților în vârstă de până la 30 de ani este mai mare decât al celor peste această vârstă.

**Concluzia majoră este că ne aflăm în fața unor întreprinderi consolidate aparținând celor două valuri de industrializare românească – perioada sfârșitului celui de al XIX-lea secol-începutului de secol XX și deceniul 7; renumele/vechimea câtorva – nu puține – vorbesc de la sine despre tradiția lor; toate își mențin continuitatea profilului de producție și au o forță de muncă calificată, preponderent adultă, masculină.**

Din 1989 până în 1994, populația industrială a cunoscut însă o scădere relativ constantă an de an, în fiecare întreprindere; o singură excepție se înregistrează, în cazul societății pe acțiuni „Elmoberom”, care produce mobilă (102% în 1994 față de 1989). Cea mai dramatică situație a parcurs-o „Textila” Roșiori de Vede, care în 1994 nu mai are decât 37% din lucrătorii anului '89. Celelalte întreprinderi pot fi grupate astfel: una în care scăderea forței de muncă a ajuns la 98% („Romradiatoare”); 4 în care scăderea forței de muncă a ajuns la 89-80% („Libertatea”, „Mobstrat”, „Carmeco”, „Mefin”); 4 în care scăderea forței de muncă a ajuns la 79-70% („Azomureș”, „Lucsil”, „Banatim”, „Aversa”); 5 în care scăderea forței de muncă a ajuns la 60-40% (UTALIM, UMEB, „Vastex”, „Electromagnetica”, „Automatica”).

**Aici, concluzia se relevă singură: după 1989 se manifestă tendința scăderii numărului de angajați în majoritatea întreprinderilor industriale, indiferent de ramură/profil de fabricație.**

**1.2. Aceeași tendință înregistrează și producția industrială**, indiferent dacă este vorba de întreprinderi a căror producție este de serie mare, mică sau unicat, ori ai căror beneficiari sunt interni sau externi sau a căror materie primă provine din țară sau din import. Luând ca exemplu producția de serie mare pentru cazul a 11 întreprinderi: 6 au producția destinată în special beneficiarilor interni (a), iar 5 celor din străinătate (b). Din primele (a) – 5 sunt aprovizionate cu materie primă indigenă, din care 4 au o producție sub 50% în '94 față de '89, și una – peste 700%; una este aprovizionată din afara țării și are o producție de 90% din cea a anului '89. În cele din urmă (b), două sunt aprovizionate cu materie primă internă și producția în '94 este sub 50% din cea a anului '89; una se aprovizionează din exterior și are producția de 21% în '94 comparativ cu '89; două își aduc materia primă din țară și din afară – în proporții egale, dar una are în '94 o producție de 49% din cea a anului '89, pe când alta: 141%!

La fel de deconcertantă este și constatarea că o dispersare cvasisimilară este prezentă și în cazul puținelor întreprinderi în care producția a crescut în '94 – și care realizează produse de sticlărie, lemn sau electrotehnice/electronice.

Una din întreprinderi nu a oferit date privind realizarea producției marfă, iar pentru alte 11 reiese că nu și-au mai putut reveni la producția marfă a anului 1989, deși căderea din '90 a fost ulterior ameliorată. Astfel, luând ca an de bază 1989, nivelurile producției din 1994 pot fi grupate după cum urmează: 92% și 90% în două întreprinderi (UMEB; „Vastex”); 61% și 50% în 2 întreprinderi („Azomureș”, „Mobstrat”); între 40-35% în 4 întreprinderi („Libertatea”; „Aversa”; „Mefin”; „Carmeco”); între 28-21% în 3 întreprinderi („Banatim”; „Romradiatoare”; „Textila”).

Acolo unde se înregistrează creșteri, acestea sunt spectaculoase în 1994: 824% producția-marfă raportată la 1989, în cazul „Automaticii”; 725% la „Electromagnetica”; 274% la „Lucsil” și 141% la „Elmoberom” (sem. I '94 față de sem. I '89). Anul 1993 a permis detenta acestora; deși numai „Automatica” a avut producția în creștere constantă – fără cădere în '90 sub nivelul anului 1989.

Într-un „tabel al adevărului”, așezând față în față șirurile întreprinderilor ordonate după nivelul producției și după numărul angajaților, se pot ilustra sugestiv două tendințe neașteptate: **a.** pe de o parte, *intensificarea* muncii – în condițiile realizării de producții mari cu forță de muncă puțină și **b.** pe de altă parte, *iraționalitatea* (sub raport economic) producțiilor mici obținute în condițiile unui număr mare de angajați (deși mai puțini ca în '89); (probabil sinuozitățile producțiilor anuale recente și speranța într-o redresare viitoare miraculoasă mențin această situație paradoxală).

În orice caz, este evident că tentativa „stabilizării” întreprinderilor este realizată în genere în jos, adică sub nivelul anului 1989, ceea ce se pare că va întări

tendința intensificării muncii, fără a exclude însă posibilitatea colapsului în destule cazuri (5 întreprinderi se regăsesc deja în primele locuri privind numărul angajaților și pe ultimele privind producția – sub 50% din '89).

Tabelul 1

| <i>Ordonarea întreprinderilor după nivelul producției- marfă<br/>(1994 față de 1989)</i>  | <i>Ordonarea întreprinderilor după numărul anagajaților<br/>(1994 față de 1989)</i>   |
|---|---|
| 1. 824% „Automatica”<br>2. 725% „Electromagnetica”<br>3. 274% „Lucsil”<br>4. 141% „Elmoberom”<br>5. 92% UMEB<br>6. 90% „Vastex”<br>7. 61% „Azomureș”<br>8. 50% „Mobstrat”<br>9. 40% „Libertatea”<br>10. 38% „Aversa”<br>11. 36% „Mefin”<br>12. 35% „Carneco”<br>13. 28% „Banatim”<br>14. 23% „Romradiatoare”<br>15. 21% „Textila”<br>16. <sup>1</sup> – | 1. 102% „Elmoberom”<br>2. 98% „Romradiatoare”<br>3. 87% „Libertatea”<br>4. 85% „Mobstrat”<br>5. 85% „Carneco”<br>6. 82% „Mefin”<br>7. 78% „Azomureș”<br>8. 73% „Lucsil”<br>9. 71% „Banatim”<br>10. 70% „Aversa”<br>11. 60% UMEB<br>12. 55% „Vastex”<br>13. 52% „Electromagnetica”<br>14. 40% „Automatica”<br>15. 37% „Textila”<br>16. – |

## 2. Climatul societal al tranziției și schimbări ale climatului organizațional și stilului managerial \*

**2.1. 1989 – înainte și după.** Instrumentele de cercetare românești, dedicate înainte de '89 tipului de stil în conducere (autoritar, cooperant, participativ) practicat, ca element fundamental al climatului, sunt puțin numeroase. Unul dintre acestea îl datorăm specialiștilor CEPECA (Centrul de Perfecționare a Cadrelor politice, economice și din administrația de stat), care au elaborat în cadrul *Academiei de Studii Social-Politice* (fostă „Ștefan Gheorghiu”) un test de autoevaluare a stilului de conducere. Valențele sale de diagnosticare/evaluare a stilului,

<sup>1</sup> În UTALIM nu s-au obținut informații cu privire la dinamica producției; forța de muncă la data cercetării reprezenta 60% din aceea existentă în '89.

\* Parțial, acest capitol a fost elaborat în colaborare cu Manuela Voitici, prima autoare a unei lucrări de licență dedicate *Managementului resurselor umane*, susținută la ASE în 1995.

dar și de ameliorare practică a acestuia îl fac în continuare recomandabil. Aplicat pe realitatea din industrie înainte de '89, s-a constatat democratizarea procesului de conducere pe linia dimensiunilor „tari” ale acestuia (decizie, organizare, control), autoritarismul manifestându-se tocmai în partea „moale”, referitoare la atitudinea față de perfecționarea/promovarea/aprecierea oamenilor.

Bulversarea produsă de evenimentele din decembrie '89 a pulverizat structurile participative din întreprinderi (Consiliul Oamenilor Muncii și Adunarea Generală a reprezentanților acestora) fără a pune nimic în loc, ceea ce a stimulat escaladarea deschisă a tensiunilor și apariția conflictelor, situație care a constrâns conducerea la practicarea autoritarismului în toate dimensiunile actului de conducere. Aceasta a însemnat un recul în primii ani postrevoluționari.

Se știe însă că stilul autoritar poate conduce la eficiență pe termen scurt, dar pe termen lung numai o conducere democratic-participativă o poate garanta. De asemenea, climatul instituit la nivelul conducerii întreprinderii determină, la rândul său, un climat similar în întreaga organizație, influențat la rândul său de întreaga societate.

De aceea, în vara anului 1994, ne-am propus, cu titlu informativ, investigația, într-o preanchetă, a climatului și stilului de conducere din Consilii de Administrație ale întreprinderilor capitalei, pentru a surprinde eventuale noi tendințe. S-au obținut informații complete din trei întreprinderi: una recent constituită (1991) și două mai vechi (1968 și 1974). Deci, fără a putea pretinde un caracter de reprezentativitate, vom exploata datele culese, atât prin prisma unicității fiecărui Consiliu de Administrație, cât și a unor posibile similitudini și diferențe.

În afara testului de evaluare a stilului de conducere s-au utilizat și altele: *analiza dimensiunilor activității grupului de decizie* (după McGregor) și *climatului acestuia*, *testul sociometric* (J. Moreno) și *testul aprecierii obiective* (Gh. Zapan).

**2.2. Idealul climatului democratic și stilului participativ – Argumente teoretice.** Studiul nostru s-a bazat pe câteva supoziții teoretice binecunoscute. În literatura de psihosociologie organizațională este demonstrată ideea că orice grup eficient acționează ca o *echipă* în care stabilirea obiectivelor, culegerea informațiilor, luarea deciziilor, realizarea acțiunii și efectuarea controlului se desfășoară într-un climat de colaborare, permisiv, democratic. Maturizarea grupului se realizează însă în timp, trecând de la schimburi preponderent socio-afective la cele informative în raport cu obiectivul propus. *Intenționalitatea* formării democratice a echipei „la vârf” și iradierii climatului său democratic în întreaga organizație ar trebui să fie orientarea prevalentă în *cultura organizațională*. Prin prisma psihologiei organizaționale, Consiliul de Administrație (ca organ de conducere) poate fi perceput nu doar ca entitate administrativă, ci ca grup decizional, ca entitate a

interacțiunilor dintre persoanele care-l alcătuiesc, cu trăsăturile lor de personalitate, cu afinitățile, simpatiile spontane, competențele și sistemul de comunicare specific. Grupurile produc mai puține idei, pe total, decât indivizii acestora lucrând separat, dar grupurile produc totuși idei mai bune în sensul că ele sunt mai bine evaluate și mai profund gândite. Un grup va produce adeseori o soluție cu mult mai bună pentru o problemă, decât cel mai bun dintre indivizii din grup, deoarece grupul poate adăuga fragmente ideatice care îi lipsesc individului cel mai performant. În mod surprinzător, grupul adoptă decizii mai riscante decât indivizii, care, dacă ar fi acționat independent, n-ar fi luat asemenea decizii. Și asta, pentru că fie grupurile conferă sentimentul unei responsabilități împărțite, fie, în anumite limite, asumarea unor riscuri se face cu mai multă ușurință în grupuri.

Consiliul de Administrație, prin membrii săi, formează un grup de muncă ce, desigur, manifestă tendențial un astfel de comportament. Chiar dacă la acest nivel există o determinare precisă a atribuțiilor fiecărui membru: directorul comercial se ocupă de funcția aprovizionare-desfacere, directorul financiar de totalitatea resurselor bănești aflate la dispoziția întreprinderii, directorul de producție de desfășurarea întregului ansamblu al realizării bunurilor sau serviciilor prestate din perspectiva promovării și lansării produselor, directorul general este cel ce dirijează întreaga activitate și al cărui „ultim cuvânt” are cea mai mare greutate în luarea deciziilor. Membrii Consiliului de Administrație participă la realizarea obiectivelor și strategiei întreprinderii, coincidența aspirațiilor individuale determinându-i să răspundă cu „vocea de grup”. Și la acest nivel preponderența relațiilor de cooperare sau de competiție determină starea socio-afectivă care conduce la manifestări ale organizării informale (neoficiale) a grupului Consiliului de administrație, cu efecte pozitive sau negative asupra climatului organizației și stilului managerial. În concluzie, cultura (climatul) oricărei organizații care trimite la autoorganizarea conducerii nu este considerată aici ca domeniu teoretic, ideal, utopic, ci este plasată în perspectiva culturalității comportamentale, sinteză între „ar trebui” și „este”.

**2.3. 1994. Date și concluzii preliminare.** Una din întreprinderile care s-au organizat, printre primele, după principiile societăților pe acțiuni exprimă sugestiv o stare de spirit specifică perioadelor de avânt antreprenorial.

- a. Pe de o parte, aceasta transpare din faptul că în rezultatele testului aprecierii obiective *nu sunt diferențe* sensibile între *imaginea de sine* și *percepția grupului* asupra membrilor Consiliului de Administrație, iar *calitățile fiecăruia* sunt *cotate la niveluri înalte*. Cu mai puțin entuziasm, la cote puțin mai joase, se fac aprecierile personale și colective în cazul întreprinderilor mai vechi, iar între percepția obiectivă a grupului și imaginea de sine a fiecărui component este o distanțare, fie că unii se subvaluează, fie că alții,

dimpotrivă, se supraevaluează; declarația că se cunosc bine și se completează reciproc (McGregor) fiind, deci, mai curând o reacție de prestigiu.

- b. Pe de altă parte, întreprinderea nouă este singura în care membrii Consiliului, fără nici o excepție, probează *orientare dominant participativă a stilului de conducere*<sup>\*</sup>, pe când în celelalte orientarea nu este omogenă și nici liderul nu are stil participativ, ci cooperant.
- c. Caracteristicile de mai sus sunt consonante și cu rezultatele analizei din perspectiva dimensiunilor activității de conducere, care singularizează din nou întreprinderea recent constituită, în comparație cu celelalte mai vechi: în optica fiecărui membru din Consiliul de Administrație obiectivele sunt clar înțelese și adoptate prin consens; comunicațiile sunt, de asemenea, clare, dar și deschise; climatul general este considerat ca deplin favorabil muncii în echipă, iar conflictele sunt, de regulă, acceptate și nu evitate.

În cele două întreprinderi mai vechi nu se realizează consensul pentru nici una din aprecierile activității Consiliului de Administrație și chiar se înregistrează diferențe mari în perceperea modului de adoptare a deciziilor, de efectuare a controlului, de stabilire a obiectivelor și de realizare a comunicațiilor, deși, în general, sunt atribuite valori maxime (pozitive) gradului de încredere și sprijinului reciproc, utilizării experienței fiecăruia, ca și climatului favorabil.

- d. S-ar putea conchide că grupul decizional recent constituit are trăsături de grup informal puternic, în care, dincolo de relațiile „de serviciu”, se manifestă și relații socio-afective între indivizi, climatul fiind caracterizat – în acord cu teoria – de consensul de idei și comunicarea clară, deschisă.

Grupurile decizionale cu tradiție, mai puțin favorabile manifestării unor relații socio-afective puternice pozitive – indivizii având opinii separate, distincte și preferându-se abordării conflictelor, evitarea acestora –, demonstrează existența unor relații dominant formale.

- e. În toate cele trei grupuri de decizie statutul informal este același cu cel formal în cazul Directorului General și Directorului de Producție, ambii având pozițiile (loc 1 respectiv, loc 2) bine consolidate (indici valorici ridicați). Se mai poate aprecia, de asemenea, că echilibrul funcțional și coeziunea tuturor grupurilor de decizie sunt menținute de Directorul General, spre care se îndreaptă preferințele de colaborare ale tuturor celorlalți.

Totodată, este foarte probabil ca actuala perioadă de tranziție să constituie cauza primordială a relațiilor nepreferențiale instituite între Directorul Comercial, pe de o parte, și Directorul pentru Marketing sau Directorul Financiar, pe de altă parte, întrucât este singura situație care poate pune în pericol unitatea grupului –

<sup>\*</sup> De la data cercetării până la data publicării rezultatelor sunt semnale că dificultățile materiale, au orientat și atitudinea conducerii nou constituite spre stilul autoritar, ceea ce îndreptățește înregistrarea sociologică a acestei dinamici, în studii de sine stătătoare, continui.

atât pentru fabrica nouă, cât și pentru una mai veche, în condiții de competență similară ale acestor actori sociali.

2.3.1. *Studiul* bazat pe cercetare calitativă într-o altă întreprindere (recent privatizată) confirmă – prin datele culese pe baza discuțiilor de grup (1995) – rezultatele de mai sus, totodată lărgind aria de referință.

Astfel, directorului general i se atribuie importanța cea mai mare, fiind privilegiat în raporturile informaționale intra și extraorganizaționale; toți oamenii manifestă un atașament puternic față de întreprindere, chiar dacă acestuia nu-i corespunde o satisfacție deplină; uzina și familia rămân cele două medii existențiale fundamentale, noutatea fiind conștiința faptului că intensificarea muncii profesionale va afecta pe termen lung relațiile familiale, ca și pe cele umane în general.

Viitorul este legat, în special, de speranța creșterii veniturilor pe baza dividendelor, pentru pușinii acționari mai importanți (între care șefi de secții/servicii, Consiliul de Administrație), dar pentru marea masă a salariaților perspectiva este apăsătoare și nesigură: venituri insuficiente și nivel de viață în continuă degradare; condiții de locuit precare, în special pentru tineri; noutatea descurajantă a apariției fricii de pierderea locului de muncă, drept motivator (negativ) generalizat și determinant primar al obedienței comportamentale.

Cultura mediului industrial în contextul social-politic postdecembrist este impregnată de opinii și atitudini contrariante și este traversată de sentimentul tenacității, așa cum se va desprinde din cele ce urmează.

Evenimentele din decembrie '89 au fost șocante („un război psihologic”), surprinzătoare („nu ne-am așteptat”, „nimeni nu putea prevedea nimic”).

Speranțele de a „păstra nivelul economic și democrația de atunci” s-au dovedit iluzorii. Oamenii politici, ca principali actori pe scena socială, nu au demonstrat capacitatea necesară („nu au ținut frâiele”).

Între realizările unanim recunoscute este libertatea, dar și ea prezentată contradictoriu, în dublă ipostază: libertatea pentru unii de „a vorbi” și pentru alții de „a muri de foame”.

Sub raport ideologic, intelectualitatea tehnică trăiește eliberarea de ideologia clasei muncitoare ca „forță politică conducătoare”, pe care înainte o resimțea ca „un nor apăsător deasupra capului, așa...”, dar conștientizează acut și noile responsabilități ce o plasează în avangarda schimbărilor, aducând-o față în față cu provocările occidentale, ceea ce generează deja, la nivelul cadrelor de conducere, o ideologie care le devine proprie în calitate de decidenți pentru fericirea altora: au luat soarta fabricii pe propriii lor umeri realizând – în consens cu schimbarea determinantă pentru supraviețuirea pe termen lung a firmei – re tehnologizarea, în condițiile exportului la un curs al schimbului valutar favorabil, ceea ce a permis investiții proprii în utilaje moderne, de înaltă productivitate.

CULTURA MANAGERIAL-ORGANIZAȚIONALĂ

ARON JINARU, AL. CARAGEA

...mai întâiu să cinstiți cinstea”

din *Învățăturile lui Neagoe Basarab*  
către fiul său Teodosie

În fața incertitudinilor și complexității crescânde ale lumii noastre, fiecare manager (actor) trebuie să aspire la un plus de conștiință, de înțelepciune în înțelegerea mediului său; în sensul în care, fiecare manager (pilot) al organizațiilor omenești să fie capabil să elaboreze „acțiuni inteligente” pentru a face față sistemelor complexe ale naturii și mai ales, ale societății.

El are nevoie de o mai bună fundamentare teoretică bazată pe paradigma complexității în demersurile „căutării sensului”, precum și de o acțiune cât mai ecologică, în respectul structurilor lumii naturale. Acestea nu pot să fie decât rezultatul unui „dublu constructivism”. *Dublul constructivism are ca obiect atât dezvoltarea conștiinței fiecărui actor cât și elaborarea unor proiecte colective de întreprindere.* Și pentru a putea realiza acestea, managerul are nevoie de o înțelegere și metrizare adecvată a culturii organizaționale. Acest lucru se poate face mai bine și mai rapid dacă managerul este asistat de cercetătorul/consilier în domeniul culturilor managerial-organizaționale.

Criza managerială, prin care trece România în această perioadă de tranziție prelungită, cere studii de cultură managerial-organizațională orientate pragmatic.

Să nu uităm că, poate cea mai profundă transformare la care asistăm în societatea românească în ultimii 6-7 ani, și la care vom asista pentru un timp încă nedeterminat, este transformarea culturală. Între alți factori dominanți, care conduc către ea, cel legat de schimbarea mediului economic este, poate, cel mai vizibil și mai obiectiv. El acționează atât la nivelul psihologiei individului, cât și la acela al psihologiei sociale, producând inevitabil mutații.

Organizațiile se multiplică și viața individului, în ansamblul ei, capătă o și mai mare diversitate. Diversitate înseamnă mai ales, un șoc informațional, care îl obligă să caute alte sensuri și semnificații cu ajutorul cărora să poată discerne coerent informațiile primite din partea mediului.

Factorul activ în producerea acestei diversificări îl constituie în mare parte conducătorii, managerii. Ei sunt, în general, inductorii noilor culturi propuse spre experimentare celor conduși. Culturile pot fi efemere sau pot căpăta forme stabile, acolo unde modelul propus (explicit sau mai ales implicit prin restructurare) găsește o rezonanță în fondul psihosocial care să îl poată accepta.

Cercetarea culturilor managerial-organizaționale devine, astfel, o temă importantă de studiu pentru cercetătorii din domenii diverse ca: sociologia, antropologia, în general, cât și din domeniul sociologiei organizațiilor și managementului, în particular, temă care până acum, la noi, a fost sporadic abordată.

În starea particulară în care se află societatea românească, cea de tranziție, metodologia și strategia cercetării trebuie să plece de la considerația că nu există „modele de-a gata” pentru că, experiența trecerii de la o societate de tip totalitar, socialistă, la una democratică și de la o economie de comandă la una de piață este unică.

În acest sens, prezentăm două abordări posibile în cercetarea culturilor manageriale, precum și câteva elemente ținând de strategia cercetării în problematica atât de complexă și fascinantă a „*culturii managerial-organizaționale*”.

**Prima abordare** privește cultura managerial-organizațională din punctul de vedere al managerului, fiind mai degrabă de tip „action research”. Ea încearcă să sensibilizeze managerul la problemele de tip cultural, făcându-l să conștientizeze atât „cultura managerială națională” în care este „imersat”, cât și ceea ce este posibil de făcut în „metrizarea” culturii organizației sale.

Astfel, această abordare ar putea să facă cel puțin următoarele lucruri:

- să înlăture prejudecata cu privire la existența unui „one best way” în management și organizare;
- să dea managerilor o mai bună înțelegere a propriei lor culturi și a diferențelor culturale în general, învățându-i cum să recunoască și cum să abordeze cultura în contextul businessului;
- să pună la dispoziție câteva intuiții culturale în diversele și surprinzătoarele „dileme” cu care organizațiile (și nu dintre cele multinaționale) se confruntă;
- să vadă în cultura managerială un „instrument” de acțiune de neînlocuit, însă un instrument cu atât mai delicat de mănuit, cu cât este un concept greu de definit, care acoperă o realitate complexă, cu contururi ambigue.

Chiar dacă există multe produse și servicii care au devenit comune piețelor din întreaga lume (o dată cu globalizarea economiei) totuși, ceea ce este important nu este ceea ce sunt ele și unde sunt ele de găsit fizic, ci ce înseamnă ele pentru oameni în fiecare cultură!

Ceea ce este esența culturii nu este ceea ce este vizibil la suprafață, ci ceea ce este împărțit de *grupuri de oameni, modul în care ei înțeleg și interpretează lumea*.

Managerul de astăzi se confruntă cu „paralizia/excesul prin analiză”; ea/el concretizează în *modul vestit de a privi managementul gândirea analitică, analiza statistică, tehnicile de previziune și studiile operaționale*, care nu sunt „greșite”, ele sunt importante abilități tehnice. Greșeala constă în a presupune că numai raționalitatea tehnică ar trebui să caracterizeze elementul uman din organizație.

Nimeni nu neagă existența unor legi științifice universal aplicabile, cu consecințe obiective. Acestea sunt într-adevăr „culture-free”, însă, credința conform căreia culturile umane la locul de muncă ar trebui să se asemene cu legile fizicii și cu cele ale ingineriei, este o credință culturală și nu o realitate științifică.

Cum „*formulele dovedite*” pot să dea rezultate greșite\* se impune încercarea unor explorări noi și practice.

Cultura este ca gravitația: nu ai experiența ei până nu sari de la 3 metri în gol.

Cultura este tradusă de „modul în care oamenii rezolvă problemele”. Însă o problemă care este rezolvată în mod regulat dispare din conștiință și devine o asumțiune de bază, o premisă fundament, o schemă formală care programează un automatism. Or, aceste asumțiuni definesc înțelesurile pe care un grup le împărtășește dogmatic – ele sunt implicite.

Cultura se reprezintă pe diferite niveluri: național, organizațional, profesional. La nivelul de sus este cultura unei societăți naționale (sau regionale) așa cum a evoluat în contextul său geo-etno-istoric. Felul în care atitudinile și valorile sunt exprimate într-o organizație specifică este descris drept „cultură organizațională”. În sfârșit, putem să vorbim de cultura unei funcții particulare în legătură cu organizațiile; astfel, oamenii care dețin aceste funcții tind să împărtășească anumite orientări profesionale și etice.

Din perspectiva integrării României în structurile euro-atlantice, managerii (ca și conducătorii politici) români nu trebuie să uite ceea ce **Jean Monnet**, unul din fondatorii Uniunii Europene, a spus odată: „dacă aș fi din nou pus în fața provocării de a integra Europa, *probabil că aș începe cu cultura*”. Cultura este con-

\* De exemplu, o companie italiană a fost sfătuită de o firmă internațională de consultanță managerială să reorganizeze compania la o structură organizatorică de tip matrice, neținându-se seama de faptul că această structură provoacă loialitatea „culturală” față de boss-ul direct și unic, și că în Italia boșii sunt ca și „tați” și că nu poți să ai doi tați: același fenomen a fost observat recent și de autori într-o firmă mixtă româno-belgiană, în care încercarea de a implementa acest tip de organizare a dus la „probleme de ordin cultural”.

textul în care lucrurile și fenomenele se întâmplă; fără context, chiar problemelor legale le lipsesc semnificațiile.

A *doua abordare* este specifică cercetătorului, observatorului din afara organizației. În ultimul timp, în acest tip de abordare s-a impus o nouă paradigmă, pe care am putea-o numi paradigma complexității.

Existența și natura structurilor sociale ce se *auto-organizează* pe parcursul evoluției societății omenești este condiționată de *crearea și consumul de bunuri și servicii*. Asimilate metabolismului unui organism viu, aceste *două funcții* disipative fac posibilă dezvoltarea economico-socială în strânsă legătură cu repartiția naturală a resurselor. Stabilitatea unui asemenea *sistem complex ce evoluează departe de echilibru*, poate fi influențată de prezența unui personal managerial capabil să perceapă natura, dinamica și complexitatea relațiilor din interiorul unei realități a cărei înfățișare se schimbă neconținut.

În studierea sistemelor auto-organizate complexe, cercetătorul va trebui să țină cont și de faptul că există totdeauna un decalaj între obiectul de studiu și modul în care îl reprezentăm, interpretarea umplând acest decalaj.

Managerul, indiferent de poziția sa în ierarhia structurii sociale și indiferent dacă interpretează corect sau nu semnalele primite de la organizație, este acela care *concepe și materializează strategiile* prin care se realizează crearea și consumul de bunuri, fiind astfel direct implicat și răspunzător de calitatea structurii în care civilizația este cristalizată în realitatea socială.

El este triplu cenzurat: *de resurse, de eficacitate și de sistemul specific de valori culturale ale mediului social* în care acționează. Capacitatea lui de a regla acești trei factori este aceea care, în cele din urmă, îi permite să se mențină în funcția de conducător sau îl exclude din ea.

Managerii aduc astfel o zestre proprie – cultura managerială – care în cursul istoriei a cunoscut o dinamică importantă și care, în această fază de tranziție, s-a accelerat.

*Globalizarea activităților economice* aduce astăzi cu sine și o interacțiune complexă între diferitele culturi, mai cu seamă prin intermediul segmentului managerial. Această interacțiune s-a desfășurat până acum în alt ritm și în altă strategie a resurselor, dominantă fiind relația de vecinătate geografică, pe care însă, dezvoltarea cunoscută de *tehnologiile comunicaționale* a modificat-o puternic. Acest fapt impune, date fiind consecințele inevitabile și previzibile într-o anumită măsură, *studiul dinamicilor care au loc în diferitele culturi manageriale ce participă, fie competitiv, fie cooperativ, la globalizarea economiei*.

### *Strategia de cercetare*

Din punct de vedere al strategiei de cercetare a culturii managerial-organizaționale în România, în acest moment putem spune:

– există o specificitate distinctă – tranziția – care ne permite să asistăm la fenomenul nașterii unei culturi managerial-organizaționale diferite de noile organizații care se nasc prin liberă inițiativă;

– acest moment trebuie surprins de către științele socio-umane, ca o sursă irepetabilă de informație experimentală;

– întârzierea în formularea sau reformularea unor tematici de cercetare orientate explicit spre surprinderea acestui „moment” poate însemna pierderea unei șanse unice de a avea contact cu o realitate socială vie care, surprinsă acum, ar putea conduce în viitor la o înțelegere mai adâncă a fenomenologiei relațiilor sociale. Raportarea fenomenologiei la un corp de observații experimentale efectuate direct – evitând deformarea sensului lor, pe care documentul istoric de tip „cronică” o poate produce, el fiind întotdeauna o consemnare a prezentului, prin prisma înțelegerii dobândite prin experiențele anterioare – reprezintă un tip de cercetare cantitativo-calitativă de dorit, față de unele doar cantitative (experimentale) sau doar calitative (fenomenologice).

Se impune, astfel, ca o primă temă de studiu, investigarea unor metodologii noi, capabile să surprindă și să descrie aspecte subtile ale realităților socio-umane în dinamica lor și în evoluția lor, însă, văzute de la bun început ca procese neliniare, care implică o morfogeneză a sistemului complex pe care îl constituie natura umană.

În această situație de noutate și specificitate a tranziției, apare un paradox: dacă se așteaptă crearea metodologiilor pentru cercetare, se pot pierde datele experimentale.

O modalitate de a „ieși” din acest paradox ar fi: culeg cât mai multe date din cât mai multe puncte de vedere și le organizez în bănci de date ; în paralel, dar și după, caut metodologii de prelucrare și orientare în aceste bănci de date\* .

Din perspectiva paradigmei complexității, există sisteme care pot fi măsurate și studiate în profunzime numai local, în spațiu și timp, adică, în anumite momente ale evoluției lor. Și „tranziția” este un asemenea moment.

În cercetarea sociologică nu mai putem ignora faptul că obiectul de studiu, în afară de extrema lui complexitate, se află principial într-o evoluție permanentă, care face ca stadiile prin care trece el să fie irepetabile istoric.

\* Menționăm aici că autorii (membri ai Centrului pentru Studii Complexe) prezentului articol au efectuat în anul 1996 un studiu pilot de cultură managerială în România, finanțat de FIMAN (Fundatia Internațională de Management) și prin care au început constituirea unei astfel de bănci de date. Dar despre rezultatele acestui studiu vom reveni într-un alt articol.

Această evoluție este neliniară, dominată de prezența unor tendințe contrarii care acționează în corpul social, având aspectul unui mers în salturi între paliere cvasi-stabile. Frecvența perioadelor de salt este din ce în ce mai mare.

Tranzițiile fiind din ce în ce mai dese, devin ele însele un obiect de studiu în sine. Studiarea tranzițiilor, a tranzițiilor în culturile managerial-organizaționale în special, devine o necesitate. Înțelegerea și „metrizarea” (în dublul ei sens de măsurare – metrică calitativă – și de „conducere/stăpânire”) tranzițiilor în culturile manageriale, acordă managerilor un avantaj competitiv însemnat și, deci, o mai adecvată adaptare în mediul economic atât de turbulent și de imprevizibil cum este astăzi.

*Este oare managerul român sensibil și tolerant la cultura (managerial-organizațională sau de altă natură) celorlalți; celălalt de aproape fiind subordonat, alt manager român sau manager străin, partener străin? Are el posibilitatea de a apela și a se „lăsa” îndrumat de cercetători/consilieri „sensibilizați-formați” în delicatele probleme culturale?*

În final, un citat semnificativ din **Paul Ricœur** (*Civilization and national culture in History and Truth*, North-Western University Press, 1965) ne face conștienți și atenți la „celălalt”, la „cealaltă cultură”. „...când am descoperit că există mai multe culturi, în loc de una, și când, în momentul în care ne dăm seama, ca o consecință directă, de sfârșitul unui astfel de monopol cultural, fie el iluzoriu sau real, ne simțim amenințați...de propria noastră descoperire. Dintr-odată, devine posibil ca să existe nu doar <<alții>> ci și noi înșine suntem <<un alt>> printre <<alții>>” ...am reușit (vom reuși!) oare să conștientizăm diferența (fie ea culturală sau de altă natură) ca resursă de îmbogățire!?

Dacă recitim *Învățăturile lui Neagoe Basarab către fiul său Teodosie*, ne dăm seama că este centrată pe cuvântul-concept-simbol de *cinste!* O cultură managerial-organizațională sănătoasă nu poate fi decât una prin excelență „cinstită”. Dacă managerul vrea să creeze/construiască durabil, el va trebui să lase deoparte cuvântul-concept-simbol de *cinism* al lui Machiavelli, sub semnul căruia a stat mai mult cultura managerial-organizațională vestică (și cu atât mai mult, cea totalitarist comunistă) și să adopte, cu toată inima și spiritul, unul dintre acele tipuri de cultură care stă sub semnul „cinstei”. Societatea omenească informațională, bazată pe cunoaștere (knowledge based), dacă vrea să mai existe, să nu dispară, nu mai poate accepta și „tolera” decât o asemenea cultură.

# ELEMENTE DE CULTURĂ SOCIO-POLITICĂ LA POPULAȚIA INDUSTRIALĂ DIN BUCUREȘTI

IOANA PETRE

Concluziile care urmează au rezultat din analiza tendințelor reieșite din două cercetări efectuate în cadrul Institutului de Sociologie al Academiei Române, asupra populației industriale bucureștene. Prima cercetare a cuprins un eșantion reprezentativ din 18 întreprinderi industriale (1993-1994) și s-a bazat în principal pe aplicarea unui chestionar la 1500 subiecți, iar a doua s-a realizat în 1995 la Societatea Comercială „Silvarom”, metoda de investigație fiind discuțiile focalizate de grup. Menționând de asemenea că, dacă prima cercetare a inclus doar întreprinderi industriale de stat, în schimb a doua a cuprins o societate privatizată în totalitate.

## Sensul tranziției – sau – spre ce tip de societate ne îndreptăm

Ralf Dahrendorf, directorul renumitei London School of Economics, în lucrarea sa *Reflections on the Revolution in Europe*<sup>1</sup> combate ideea de sistem, pledând pentru conceptul de *societate deschisă*, care „nu poate fi inclusă în nici un fel de sistem politic sau social, oricum ar fi el definit sau descris”. Este drept că pentru Dahrendorf *capitalismul* nu este sistem, iar oamenii din Europa de Est nu au nevoie de un sistem nou, ci de o societate deschisă. În acest sens, mulți sociologi și politologi din Europa central-răsăriteană înclină să-i dea dreptate lui Dahrendorf, găsind argumente în favoarea tezei acestuia la polonezul Jakub Karpinski. Dahrendorf pledează și împotriva ideii de „a treia cale”, deci împotriva posibilității de a se realiza o sinteză între capitalism și socialism, cu alte cuvinte între o economie planificată, dirijată și piața liberă.

În schimb, fără a avea vreo legătură cu situația istorică actuală a țărilor din Europa Centrală și de Est, alți sociologi au văzut posibilă simbioza celor două sisteme – capitalism și socialism. Ne referim aici la Raymond Aron și la John Galbraith, susținători notorii ai așa-numitei „teorii a convergenței”, astăzi, după părerea multora, depășită în chiar fundamentele și premisele ei.

<sup>1</sup> R. Dahrendorf, *Reflecții asupra revoluției din Europa*, Editura Humanitas, București, 1993.

Alte două tendințe, oarecum paralele, (având în vedere „momentul istoric” al evoluției) în viitorologia socială reprezintă pledoaria pentru: a. o societate *post-industrială*, la gânditorii occidentali, b. o societate *post-totalitară*, la cei est-europeni.

Ambele teorii (tendințe) izvorăsc din aceeași dorință de ameliorare a sistemului actual, considerat ca depășit în unele din angrenajele esențiale ale sale (sistemul capitalist) sau în totalitate (este cazul sistemului comunist).

Dincolo de aceste două perspective oarecum sectoriale, numeroși sociologi, economiști, politologi occidentali vorbesc tot mai intens de o perspectivă globală în abordarea sensului evoluției societății umane în general. În fruntea acestor tendințe se găsesc membri ocazionali sau permanenți ai Clubului de la Roma. Subiectul ultimelor lor întruniri a fost *Marea Tranziție*. După cum afirmau A. King și B. Schneider în ultimul Raport al Consiliului Clubului de la Roma, apărut la noi în 1993, ne aflăm în etapa de la început a formării unui nou *tip de societate mondială*, care va fi tot atât de diferită de cea de azi, pe cât a fost cea născută de Revoluția industrială față de societatea îndelungatei perioade agrare anterioare <sup>2</sup>.

Noul tip de societate nu are o bază ideologică, căpătând formă printr-un amestec fără precedent de seisme geostrategice, de factori sociali, economici, tehnologici, culturali și etici. Ideea umanistă care străbate înregul raport al lui King și Schneider este aceea că proiectul „societății mondiale”, pentru a fi realizat și a nu degenera, trebuie să fie realist, astfel încât să mobilizeze energia umană și voința politică din toate zonele lumii, creându-se astfel o adevărată „solidaritate mondială”.

Răvenind la ideea de societate *post-totalitară*, amintim pe cel mai important promotor al acesteia: este vorba de profesorul Adam Podgorecki, de la Universitatea din Carleton, Canada, care a lansat acest concept în 1991 într-un important studiu publicat în „Polish Sociological Bulletin”. Teoria post-totalitarismului are la bază zece postulate cu privire la situația Poloniei anilor 1989-1990, postulate care sunt pe deplin aplicabile și celorlalte țări din estul și centrul Europei. În esență, conform sintezei realizate de L. Stan <sup>3</sup>, *sistemul actual este încă afectat de structurile sociale create de totalitarism, deși eliberat de formele politice ale acestuia din urmă*. În rezumat, cele zece postulate ale lui Podgorecki se referă la existența neîntreruptă a nomenclaturii, la frustrarea socială crescândă legată de faptul că unele categorii de populație nu au fost făcute *răspunzătoare* pentru acți-

<sup>2</sup> Alexander King, Bertrand Schneider, *Prima revoluție globală. O strategie pentru supraviețuirea lumii*, Editura Tehnică, București, 1993, p. XV.

<sup>3</sup> Lavinia Stan, *Explicând post-totalitarismul*, în „Sfera Politicii”, nr. 9, 1993.

unile lor, la *perpetuarea birocrăției de tipul „experților”*, la influența continuă și constantă a *sistemului legislativ* autoritar oficial și la impactul acestuia asupra vieții sociale, la menținerea în proprietatea statului a instituțiilor și întreprinderilor primare, la păstrarea nealterată a *mentalităților* și a obiceiurilor, la dezvoltarea modului de *gândire religios*, la *dispariția conducerii centralizate* a proceselor sociale, culturale și economice bazate pe principii abstracte, în sfârșit la *dezvoltarea instituțiilor democratice*, paralel cu perpetuarea „*sclaviei*” *mentalității sociale*.

### Tipul de societate perceput și dezirabil la populația industrială din București

Părinții conceptului de cultură politică au fost G. Almond și S. Verba. Aceștia, în celebra lucrare *The civic culture*<sup>4</sup> instituie conceptul respectiv ca desemnând un set de credințe politice, de sentimente și valori care prevalează pentru o națiune la un moment dat, dar și pentru un grup sau o mare categorie socială. Cu alte cuvinte, cultura politică filtrează percepțiile, determină atitudinile și influențează modalitățile de participare socială și politică.

O parte a populației, românești, și-a manifestat atașamentul pentru elementele de bază ale social-democrațiilor occidentale, eliminând automat și asemănările cu vechiul sistem.

Apar însă și orientări declarat socialiste, deși mai puține, inclusiv în rândul populației industriale investigate, cum vom vedea, în care se încearcă recuperarea teoriei socialiste. Din acest punct de vedere unul dintre cei mai proeminenți promotori ai ideii de socialism, în plină epocă de condamnare a acestuia nu doar ca practică ci ca teorie, este politologul francez Maurice Duverger. El afirmă<sup>5</sup>, că prăbușirea comunismului la Răsărit nu slăbește socialismul, ci-l întărește, descotorosindu-l de propria-i sperietoare. Se dezvăluie, după gânditorul francez, o altă greșală fundamentală a marxismului, care echivalează cu pretenția lui științifică: importanța acordată „proprietății colective”. În România, politologul care a încercat să recupereze ideea socialistă, în mod teoretic sistematic, este Radu Florian<sup>6</sup>.

Am arătat până acum unele dintre tendințele ei și orientările teoretice și politice cu privire la finalitatea procesului de tranziție, cu privire la tipul de societate pe care îl vrem construit. *Dar populația, oamenii obișnuiți, cum își percep viitorul din acest punct de vedere? Dar această imensă și importantă categorie socio-ocupațională care este populația industrială, cum crede că va fi și cum dorește să arate societatea viitoare?*

<sup>4</sup> G. Almond, S. Verba, *Cultura civică*, Editura Du Style, București, 1996.

<sup>5</sup> M. Duverger, *Europa de la Atlantic la Delta Dunării*, Editura Omegapress, București, 1991, p. 125-126.

<sup>6</sup> R. Florian, *Prăbușirea dictaturilor est-europene și alternativele istoriei*, „Noua Alternativă”. Editura Institutului de Teorie Socială, 1992.

*Răspunsurile la următoarele întrebări:* „Până în decembrie se afirma că suntem o societate socialistă. Actualmente suntem într-o perioadă de tranziție. Spre ce tip de societate credeți că ne îndreptăm?” și ”Dvs. spre ce tip de societate ați dori să ne îndreptăm?” reflectă în primul rând o profundă și cvasigeneralizată *derută și confuzie*. Vorbindu-se despre deruta populației în împrejurări similare, în recentul Raport al Clubului de la Roma se spune că aceasta (deruta) afectează astăzi și societățile și indivizii, rătăciți în brutala ruptură cu trecutul și lipsiți de o viziune nouă, coerentă asupra viitorului, după care să se călăuzească. Din acest punct de vedere deruta ar putea fi considerată ca o etapă normală a acestei mari tranziții. Deruta și confuzia care caracterizează aspirațiile și percepțiile politice ale populației investigate pun problema necesității unei *socializări politice*. Din acest punct de vedere ne aflăm în stadiul embrionar și cu totul spontan al formării unui nou *tip de cultură politică*. Această socializare în vederea formării unei culturi politice semnifică de fapt unul din procesele de constituire și de consolidare a societății civile.

În tabelul 1 este exprimată opinia subiecților investigați cu privire la *tipul de societate perceput*. Cu alte cuvinte, ce se întâmplă în momentul de față cu societatea românească, spre ce merge ea?

Tabelul 1

*Spre ce tip de societate ne îndreptăm?*

| Tipul de societate  | în %  |
|---|-------|
| 1. Capitalistă  | 21,1  |
| 2. Capitalism sălbatic (anarhie, haos, minciună)            | 12,2  |
| 3. Comunistă, neocomunistă                                  | 10,6  |
| 4. Democratică  | 7,5   |
| 5. De tranziție (nestructurată) capitalisto-socialistă etc. | 7,2   |
| 6. Răspunsuri imprecise: mai bună, nouă, pentru oameni etc. | 3,4   |
| 7. Social-democrată   | 2,2   |
| 8. Nu știu, imposibil de definit                            | 35,8  |
| Total   | 100,0 |

Lipsa de criterii politice și ideologice sau de altă natură în apreciere, precum și *confuzia* privind tipul de societate spre care ne îndreptăm sunt caracteristicile definitorii pentru percepția populației industriale.

Deruta este de asemenea o caracteristică importantă a percepției populației industriale. Putem vorbi chiar de o diversitate a derutei dacă avem în vedere formulări cum sunt: societate a capitalismului sau neocomunistă, societate mai bună sau mai rea, societate socialistă-comunistă etc. Se degajă și un important *sentiment*

*de nemulțumire, de insatisfacție* față de ceea ce se întâmplă actualmente cu societatea românească. Această insatisfacție este întărită și de proporția semnificativă statistic a celor care au declarat că nu știu sau că este imposibil de definit tipul de societate spre care ne îndreptăm.

Este evident din cele expuse până acum că o mare parte a populației industriale investigate nu poate vizualiza viitorul societății. Singura formulare mai clară se regăsește de-abia pe locul 7 în ierarhia răspunsurilor primite (este vorba de societate social-democratică). Această situație își găsește fără îndoială explicația și în lipsa de claritate conceptuală din programele partidelor politice, ocolirea definirii clare a conceptelor și în ultimă instanță a obiectivelor propuse, înlocuirea acestora cu altele vagi, precum: societatea de piață, democratică, de tranziție etc. La toate acestea se adăugă și o anumită confuzie diseminată de mass-media.

Imprecizia, confuzia în perceperea tipului de societate spre care se îndreaptă România este la fel de prezentă și în conștiința salariaților din întreprinderea privatizată investigată "Silvarom", iar statutul actual nu a influențat aproape deloc conștiința lor politică.

### Tipul de societate dorit pentru viitor

De data aceasta formulările depreciative dispar, restructurându-se totodată și variantele de răspuns. Opțiunile politico-ideologice personale pentru un anumit tip de societate viitoare par a fi mai precise, mai bine conturate decât aprecierile cu privire la direcțiile în care va evolua societatea românească judecând după rezultatele de până acum (tabelul 2).

Tabelul 2

*Tipul de societate dorit*

| Tipul de societate   | în %  |
|--|-------|
| 1. Capitalism de tip occidental  | 25,8  |
| 2. Răspunsuri imprecise: mai bună, umană, a adevărului, demnității etc | 19,2  |
| 3. Democratică   | 14,5  |
| 4. Social-democratică  | 5,2   |
| 5. Socialist-democratică   | 4,2   |
| 6. Liberală  | 0,6   |
| 7. Nu știu   | 30,5  |
| Total  | 100,0 |

Din analiza răspunsurilor rezultă următoarele caracteristici:

- opțiunile populației industriale investigate se îndreaptă prioritar către societatea capitalistă de tip occidental (peste un sfert din aceasta);
- deși în proporții mai reduse, apar și orientări mai clare din perspectiva politică, ideologică: social-democratică, socialistă și liberală;

Observăm că: se menține încă o anumită confuzie teoretică, rezultată din varianta a doua de răspuns, variantă care reflectează mai degrabă o perspectivă morală asupra tipului de societate dorit, decât una strict politico-ideologică (mai bună, a adevărului, a demnității etc.); peste o treime din eșantion nu știu ce să dorească pentru societatea viitoare; formularea „societate socialist-democratică” sau „democrație muncitorească” întrunește un număr redus de opțiuni, indicând aspirația spre ceea ce a fost, spre vechea societate, cu corecțiile de rigoare. Această confuzie care se regăsește în foarte multe dintre răspunsurile cu privire la tipul de societate spre care ne îndreptăm, real sau dezirabil, își află explicația în amestecarea setului de valori, a instituțiilor și doctrinelor care stau la baza societăților democratice contemporane.

### **Pesimism sau optimism cu privire la șansele și viitorul societății românești**

Judecând după răspunsurile la întregul evantai de întrebări din chestionar, înclinăm să credem că populația industrială investigată este mai degrabă pesimistă, mai ales cu privire la viitorul apropiat al României. Această stare de spirit derivă din decepția socială și economică cvasigenerală și, parțial, din decepția politică a populației. La acestea adăugându-se și un alt factor explicativ care, după A. Crăiuțu<sup>7</sup>, este încă dominant – „complexul eșecului”. Neîncrederea în schimbarea reală este pusă, după autor, pe seama celor trei teze ale politologului american Albert Hirschman: *a inaniității*, *a efectelor perverse* și *a pericolului*, dezvoltate în celebra sa lucrare *Două secole de retorică reacționară*, fiind vorba de fapt de aplicarea „retoricii reacționare” la condițiile tranziției.

Tot o încercare de explicare a stării actuale de pesimism, dincolo de realitatea însăși care a indus-o, este și „complexul eșecului” și *francmasomania*, destul de înrădăcinată în mentalitățile românești; aceste elemente se consideră că au condus treptat la resemnare și chiar la respingerea unor posibilități reale de schimbare, având deci un efect inhibitor și descurajant.

Translatând problematica optimismului și pesimismului cu privire la evoluția societății românești, la percepția ei concretă de către populația industrială, a rezultat o situație destul de echilibrată a raportului dintre ponderea optimiștilor și cea a pesimiștilor. Astfel, 39,7 % consideră că societatea viitoare va fi mai rea, 39,9% apreciază că societatea viitoare va fi mai bună, iar 20,4% nu știu.

<sup>7</sup> Aurelian Crăiuțu, *Despre decepția politică, discursurile „conservatoare” și „complexul eșecului”*, în „Sfera politicii”, nr.6, 1993, p. 15.

\* Orice schimbare nu este în realitate decât o modificare de paradă, structurile profunde rămânând neatînse.

În privința diferențierii optimismului/pesimismului în funcție de vârstă, sex și categorie socio-ocupatională, se constată că: tinerii sunt mai pesimiști decât vârstnicii și decât adulții; bărbații sunt mai pesimiști decât femeile; muncitorii sunt mai pesimiști decât intelectualii cu privire la viitorul societății românești.

Explicația acestor diferențieri în modul de percepție a viitorului s-ar putea să se găsească în faptul că atât tinerii cât și muncitorii au fost și vor fi mai afectați decât celelalte categorii sociodemografice, de consecințele negative ale tranziției.

De altfel, *transferând analiza de la nivelul general al evoluției societății, la cel concret, particular al evoluției nivelului de trai*, se observă o creștere spectaculoasă a ponderii *pesimiștilor în raport cu optimiștii*. Acest pesimism este determinat în primul rând de gradul ridicat de nemulțumire, la 80,0% din eșantion față de actualul nivel de trai al populației industriale investigate; în timp ce ponderea celor mulțumiți (mult sau foarte mult) este practic ne semnificativă statistic. Din nou apar diferențele sociodemografice amintite deja: cei mai nemulțumiți sunt tinerii și vârstnicii.

Contrar concluziilor altor investigații, în cazul nostru pesimismul se manifestă și în percepția evoluției nivelului de trai. Majoritatea populației industriale investigate consideră că nivelul de trai se va înrăutăți în următoarea perioadă, în timp ce optimiștii sunt în număr ne semnificativ. Diferențierea după vârstă și sex pune din nou în lumină un grad sporit de pesimism la tineri, comparativ cu vârstnicii, la bărbați, comparativ cu femeile.

Indiferent de aceste diferențieri, se poate spune că *dificultățile resimțite ale tranziției* (creșterea prețurilor, șomajul, lipsa bunurilor de consum, comerțul ilicit și corupția) sunt suportate foarte greu și greu de cea mai mare parte din salariații actuali ai industriei bucureștene fie că lucrează în sector privatizat sau în cel de stat. Trebuie să subliniem de asemenea o creștere a pesimismului, comparativ cu 1991, anul în care am efectuat prima dată ancheta de opinie în rândul populației industriale și, probabil cu atât mai mult, comparativ cu decembrie 1989. Așa cum vom vedea în continuare aspirațiile revoluției, îndeosebi cele de natură materială sunt departe de a se fi realizat în practică până acum.

Din răspunsurile primite a rezultat și existența *unui spirit critic foarte dezvoltat* la o bună parte din populația industrială. Faptul că populația românească își manifestă acest spirit critic denotă o evoluție pozitivă a conștiinței politice, a culturii politice în general.

### **Aspirații și necesități – între demolare și reconstrucție**

Așa cum se știe, o bună parte din aspirațiile revoluției din decembrie '89 s-au împlinit, chiar dacă nu deplin.

Acest fapt este resimțit și recunoscut ca atare de populația industrială. Reamintim, în prim plan, cucerirea *libertăților individuale și a drepturilor omului, precum și democratizarea vieții politice și chiar, în parte, a vieții sociale. Dar, așa cum subliniază King și Schneider, libertatea nu poate, ea singură, să reorganizeze un stat, să creeze o piață și să relanseze creșterea economică, să reconstruiască industria și agricultura sau să edifice o nouă structură socială.* Democrația însăși nu este un panaceu mai cu seamă așa cum se exercită ea astăzi. La noi, ca și în celelalte țări foste socialiste, democrația a fost introdusă într-un context societal care reclamă de la populație atitudini și scheme de comportament mult schimbate, unele inexistente înainte. Democrația deci nu este suficientă, pentru că prin ea însăși nu se creează automat o punte de trecere de la o economie birocratică centralizată la o economie bazată pe competiție și creșterea producției. Așa cum au confirmat investigațiile efectuate în întreprinderi industriale bucureștene, în consens cu cele arătate și de alți sociologi din zona centrală și răsăriteană a Europei, într-o situație de tranziție cum e cea de azi, care, din cauza schimbărilor bruște și neprevăzute, nu a fost planificată sau pregătită, *structurile, atitudinile, relațiile de piață și stilurile manageriale necesare pur și simplu nu există.*

Cu toate acestea există ceva. Sau mai bine zis deja există ceva: *o conștiință civică și politică în stare incipientă („nascendă”),* așa cum a rezultat și din sinteza răspunsurilor primite la următorul complex de întrebări: *„Enumerați schimbările importante pe care le-ați dori actualmente în următoarele domenii: economic, politic, social, cultural și moral”.* Răspunsurile subiecților la acest tablou problematic exhaustiv reflectă deziderate care ascund neîmpliniri și reale tensiuni sociale, care reverberează ca atare în conștiința și în viața cotidiană a populației, inclusiv a celei industriale. Apreciem că atât problematica cât și maniera de răspuns a populației investigate (soluții de schimbare la toate palierele vieții sociale) denotă o anumită *maturizare a populației industriale,* comparativ cu 1991, anul efectuării primei cercetări.

Înainte de a trece la analiza soluțiilor propriu-zise de schimbare subliniem că *libertatea este substanța generică* a celor trei mari valori ale epocii contemporane: democrația, economia de piață și diversitatea culturală. Și anume: democrația este considerată a fi ipostaza politică a libertății, economia de piață, ipostaza economică a libertății, iar diversitatea culturală este ipostaza spirituală a libertății. Ei bine, toate cele trei ipostaze ale libertății se regăsesc în dezideratele populației investigate, atât ca aspirații ale momentului decembrie 1989, cât și ca soluții actuale de schimbare a realității românești.

În privința aspirațiilor revoluției din decembrie, vom aminti aici succint doar liniile de forță, categoriile mari aspiraționale, fără a intra în detalii. În ordinea des-

creșcătoare a frecvenței răspunsurilor primite populația industrială investigată a dorit în decembrie 1989: 1. creșterea nivelului de trai, a calității vieții; 2. democratizarea vieții social-politice, libertăți și drepturi individuale; 3. dezvoltare economică; 4. dezvoltarea conștiinței și valorilor; 5. dispariția comunismului; 6. întregire națională, independență reală; 7. dezvoltarea culturii.

**Analiza schimbărilor considerate necesare în domeniul economic, politic, social, cultural, moral, juridic**, soluțiile propuse de subiecții investigați infirmă, după părerea noastră, convingător, ideea, destul de frecvent întâlnită, că românul s-ar fi abandonat într-un fel de non-angajare. Dimpotrivă, rezultă chiar o critică socială semnificativă la această categorie de populație.

#### *a. În domeniul economic*

Circa 60% din cei 1500 subiecți investigați formulează aproape 20 de soluții mai generale sau mai concrete vizând redresarea economică a societății.

Reunind aceste categorii de răspunsuri în șase grupuri de probleme a rezultat următoarea configurație de răspunsuri:

**Tabelul 3**

*Schimbări necesare în domeniul economic*

|  | în %  |
|--|-------|
| 1. Reformă economică (alte formulări generale: dezvoltarea economiei, a industriei etc.)   | 21,7  |
| 2. Privatizare   | 14,6  |
| 3. Soluții financiar-economice (eliminarea blocajelor financiare, stoparea inflației, investiții, capital străin, legislație financiar-economică adecvată) | 12,9  |
| 4. Economie (socială) de piață   | 5,3   |
| 5. Soluții explicite sau concrete (creșterea calității, a productivității, mai buna organizare, aprovizionare etc.)  | 3,2   |
| 6. Nu știu   | 42,3  |
| Total  | 100,0 |

Notabile sunt la o primă analiză următoarele tendințe: reforma economică în general și privatizarea se situează pe primele locuri în soluțiile propuse de salariații industriali; semnificativ este și procentul ridicat al celor care nu știu ce să răspundă la această întrebare.

Nevoia realizării reformei economice este resimțită mai puternic de *salariații mai vârstnici*, în timp ce tinerii dau procentul cel mai mare de non-răspuns sau „nu știu”. Această din urmă tendință, prezentă și la alte întrebări, este explicabilă probabil și prin gradul de informare, de cunoaștere și experiență diferențiat, în funcție de vârstă (evident, mai ridicat la vârstnici).

Comparativ cu bărbații, femeile dau un procent mai mare de necunoaștere, lucru de asemenea întâlnit și la alte tipuri de întrebări.

În sfârșit, soluțiile cele mai multe le oferă cadrele cu studii superioare, al căror nivel de cunoaștere și informare este sporit, în timp ce muncitorii dau procentul cel mai ridicat de necunoaștere (47,9% răspund „nu știu” comparativ cu intelectualii, care răspund astfel doar în procent de 15,5%).

### *b. În domeniul politic*

Soluțiile oferite pentru sfera politicului sunt mult mai diversificate. Faptul că de data aceasta nu se mai oferă soluții care să se polarizeze în răspunsuri cu frecvențe foarte mari și răspunsuri cu frecvențe foarte mici, vine să confirme parcă fragmentarea politică reală a societății românești actuale.

**Tabelul 4**

*Schimbări necesare în domeniul politic*

în %

|  |       |
|--|-------|
| 1. Guvern de coaliție sau de uniune națională              | 8,7   |
| 2. Guvern de opoziție, alegeri anticipate                  | 8,1   |
| 3. Democratizarea reală a vieții politice                  | 6,5   |
| 4. Stabilitatea politică                                   | 5,7   |
| 5. Calități morale pentru conducători                      | 5,5   |
| 6. Mai puține partide prin clarificarea opțiunilor         | 4,2   |
| 7. Înlăturarea vechilor structuri și mentalități comuniste | 2,7   |
| 8. Monarhia constituțională                                | 1,1   |
| 9. Alte soluții  | 5,8   |
| 10. Nu știu  | 51,7  |
| Total  | 100,0 |

Apreciem că toate aspirațiile politice ale populației industriale vizează sfera democrației și libertății, și, în ultimă instanță, schimbarea în domeniul respectiv. Remarcăm în acest context că aproape jumătate din populația investigată a oferit răspuns la această întrebare (procent mai ridicat de non-răspunsuri comparativ cu soluțiile de redresare economică).

Din punct de vedere al vârstei intervievaților, tinerii și adulții dau soluții apropiate, diferențiindu-se de vârstnici. Astfel constatăm că:

a. o notă specifică o prezintă dorința realizării unui guvern de coaliție sau de uniune națională, dorință care este net mai mare la vârstnici, în timp ce înclinația pentru un guvern de opoziție este specifică mai cu seamă tinerilor și în mai mică măsură vârstnicilor;

b. gradul de cunoaștere și informare fiind mai ridicat la persoanele mai în vârstă și ponderea răspunsurilor de tip „nu știu” este mai mică la această categorie;

c. opțiunea pentru monarhie constituțională, ca și cea pentru înlăturarea vechilor structuri și mentalități comuniste este caracteristică mai cu seamă tinerilor, ea scăzând, până la dispariție, pe măsură ce crește vârsta subiecților. Cele mai implicate și probabil mai cunoscătoare ale problematicii politice sunt și de data aceasta cadrele cu studii superioare. Diferența de necunoaștere este foarte ridicată (de la 23% la intelectuali, la 57% la muncitori).

### *c. În domeniul social*

Dispersia răspunsurilor cu privire la schimbările necesare în domeniul social este mai redusă decât la cele referitoare la domeniul politic, cele mai multe soluții vizând asigurarea unei protecții sociale reale și creșterea nivelului de trai:

**Tablelul 5**

*Schimbări necesare în domeniul social*

în %

|  |       |
|--|-------|
| 1. Protecția socială reală (controlul șomajului, legislație adecvată, protecția categoriilor defavorizate)             | 17,9  |
| 2. Creșterea nivelului de trai (salarii mai mari, controlul prețurilor etc.)   | 14,3  |
| 3. Echitate socială, retribuție după muncă și capacitate   | 5,6   |
| 4. Formulări explicite sau concrete de soluții (asistență sanitară, condiții de muncă, școli, protecția mediului etc.) | 2,2   |
| 5. Pact social (dialog, reconciliere, comunicare, relații armonioase etc)  | 1,8   |
| 6. Alte soluții  | 3,5   |
| 7. Nu știu   | 53,6  |
| Total  | 100,0 |

Din nou vârstnicii oferă mai multe soluții de îmbunătățire a domeniului decât tinerii. Apreciem că de data aceasta atitudinea adulților este mai apropiată de cea a vârstnicilor, spre deosebire de înclinațiile politice unde adulții erau mai apropiați de tineri.

Cea mai puternică variabilă de discriminare este și în privința soluțiilor de redresare a domeniului social, categoria socio-ocupatională de apartenență. Cei care nu știu ce să răspundă sunt de două ori mai numeroși între muncitori, decât proporția intelectualilor. Gradul sperat de implicare și de cunoaștere a cadrelor cu

studii superioare este întărit și de soluțiile găsite pentru redresarea domeniului. Cea mai mare diferență din acest punct de vedere apare la nevoia unei protecții sociale reale: intelectualii au optat pentru această soluție în proporție de 34,5% iar muncitorii doar 15%.

#### *d. În domeniul cultural*

Acest domeniu s-a dovedit a fi cel mai puțin cunoscut (stăpânit) de subiecții investigați, peste 60% dintre aceștia declarând că nu știu ce soluții ar trebui găsite pentru revigorarea culturii. În mod concret schimbările considerate necesare în cultură vizează mai multe direcții:

**Tabelul 6**

*Schimbări necesare în domeniul cultural*

|  | în %  |
|--|-------|
| 1. Promovarea culturii naționale (încurajarea valorilor naționale, cultivarea tradiției, a istoriei etc.)                              | 10,7  |
| 2. În domeniul presei scrise și audio-vizuale (programe de calitate, independență reală, legea presei)                                 | 7,1   |
| 3. Accesibilitatea la cultură  | 7,0   |
| 4. Formulări generale de soluții (dezvoltarea culturii, a teatrului etc.)  | 5,5   |
| 5. Subvenționarea reală a culturii și legislație adecvată (legea sponsorizării)  | 4,3   |
| 6. În domeniul învățământului (șanse egale de acces, învățământ general gratuit și obligatoriu, dezvoltarea învățământului particular) | 2,7   |
| 7. Nu știu   | 62,7  |
| Total  | 100,0 |

Deși dispersia răspunsurilor este redusă, remarcăm totuși din punct de vedere al conținutului primele trei categorii de schimbări culturale importante: promovarea culturii naționale (valori naționale, istorie, cultivarea tradiției), îmbunătățirea presei scrise și vorbite și creșterea accesibilității la cultură.

#### *e. În domeniul moral-juridic*

Domeniul complex cu multiple „pete negre” în realitatea românească actuală, eticul și juridicul a indus atenției populației anchetate o serie de curențe ale conștiinței sociale și ale atitudinii și comportamentului uman în această perioadă, impunând soluții specifice de „vindecare”. Dintre acestea se detașează cu ponderea cea mai mare nevoia de asanare morală a societății (eliminarea

corupției, a vechilor mentalități, a pornografiei etc.) așa cum rezultă din tabelul 7:

Tabelul 7

*Schimbări necesare în domeniul moral-juridic*

|  | în %  |
|--|-------|
| 1. Asanarea morală (eliminarea corupției, a minciuni, a vechilor mentalități, a pornografiei etc.)                 | 18,8  |
| 2. Dezvoltarea conștiinței civice (bunul simț, bunele maniere, respectarea demnității, toleranță, disciplină etc.) | 8,1   |
| 3. Educația moral-religioasă (revenirea la credință, educația prin școală, familie, biserică etc.)                 | 5,7   |
| 4. Aprobarea unui sistem legislativ care să promoveze valorile morale (legi aspre, revizuirea codului penal etc.)  | 2,2   |
| 5. Respectarea și aplicarea corectă a legilor  | 2,0   |
| 6. Alte soluții  | 4,0   |
| 7. Nu știu   | 59,2  |
| Total  | 100,0 |

Categoria socio-ocupatională diferențiază semnificativ raportarea populației la domeniul moral-juridic: cadrele cu studii superioare au în vedere – în ponderi mai mari – asanarea morală a populației precum și necesitatea adoptării unui sistem legislativ adecvat prin care să se apere adevăratele valori morale. Tot intelectualii din industrie prezintă și cel mai redus număr de non-răspunsuri (33%) comparativ cu muncitorii (64%) și cu cadrele medii (48%).

Am putea găsi aici o *confirmare destul de convingătoare a acelei definiții a intelectualilor drept conștiință critică a realității sociale*, aceasta explicând atitudinea cadrelor cu studii superioare, comparativ cu toate celelalte categorii socio-ocupationale. Confirmarea este valabilă cred în cazul tuturor celor cinci domenii ale realității sociale.

Putem conchide spunând că, în cei peste șapte ani de experimentare a poliției democratice, pluraliste și de eforturi pentru a introduce economia de piață, în România s-au produs suficiente transformări de esență în realitatea socială, astfel încât acestea să-și găsească reflexul în modul de gândire al populației în general, a celei industriale în analiza de față, în orientările ei valorice și în comportamentele politice. Se poate afirma, în acest sens, că pentru populația industrială actuală este caracteristică o cultură socio-politică aflată încă în faza de cristalizare, dar cu elemente clare de definire ca *democratică*. Majoritatea evaluărilor și autoevaluărilor socio-politice ale populației investigate denotă o clară orientare către valorile democratice, chiar dacă persistă încă multă confuzie și chiar dezorientare.



## MOTIVAȚIE ȘI DEZVOLTARE UMANĂ

MARIANA NICA

Multă vreme cercetările de psihologie a muncii industriale, fiind unilateral centrate pe problemele eficienței profesionale, nu au abordat importanta problemă a motivației și satisfacției în muncă<sup>1</sup>.

Există o dublă motivare a acestei stări de fapt.

Pe de o parte, sistemul clasic de organizare tehnologică, prin proiectarea strictă a activităților, neglija în mod deliberat individul, considerat mai mult un „bouche-trou de la mécanisation”<sup>2</sup>. În acest sens, Taylor, mentorul orientării tehnocrate, scria la vremea sa că „în trecut omul a fost primul; în viitor sistemul va fi întâiul”<sup>3</sup>.

Pe de altă parte, concepția inițială a fost aceea a unui *homo economicus*, determinat de motivații strict economice. Teoria și practica clasică a managementului sunt centrate pe preconcepția că mașinile și muncitorii sunt asemănători prin aceea că se manifestă în general ca agenți pasivi care trebuie coercitați și manipulați de către conducerea întreprinderii pentru a deveni activi. Atât doar că în cazul mașinilor, managerul se folosește de electricitate, „în timp ce pentru muncitori, banii vor lua locul electricității”<sup>4</sup>.

Introducerea conducerii științifice, elaborată de F. W. Taylor, care se bazează în principal pe o disociere totală între munca fizică și cea intelectuală și pe principiul descompunerii muncii în operații elementare produce, alături de creșterea evidentă a randamentului în muncă, și o serie de fenomene disfuncționale la nivelul lucrătorilor, cum ar fi reducerea acestora la poziția de simpli executanți, ceea ce determină degradarea unui potențial de muncă real și închide căi importante de realizare a personalității<sup>5</sup>. Această viziune tehnicistă asupra omului și a muncii sale avea la bază o concepție superficială asupra conceptului de motivație.

<sup>1</sup> C. Mamali, *Motivația și satisfacția în muncă*, în *Psihologia muncii industriale*, Editura didactică și pedagogică, București, 1976, p. 213.

<sup>2</sup> G. Friedmann, *Problèmes humaines du machinisme industriel*, Paris, 1946, p. 179.

<sup>3</sup> F. W. Taylor, *Principes d'organisation scientifiques des usines*, Dunod, Paris, 1911, p. 7.

<sup>4</sup> W. F. Wgyte, *Money and Motivation*, Harper & Row, N.Y., 1955.

<sup>5</sup> S. Chelcea și A. Neculau, *Elemente de sociologie industrială*, Iași, 1975, p. 37-53.

În realitate, comportamentul uman este întotdeauna multideterminat și este o expresie esențială a întregii personalități. Munca nu poate fi privită doar ca un instrument al unui efort sisific în vederea procurării, prin intermediul banilor, unor satisfacții, ci este o parte importantă, atât cantitativ cât și calitativ, din viața personală a individului, fiind integrată afectiv în sistemul de valori al acestuia.

Primele corecții aduse unei asemenea viziuni tehnice apar o dată cu orientarea spre problemele specific umane ale procesului interuman din echipele de muncă, pentru aspirațiile personalității etc.

Experiențele conduse de George Elton Mayo pun în evidență prima oară faptul că productivitatea este relativ independentă de condițiile obiective<sup>6</sup>. Surprinzător pentru mentalitatea pragmatică a managerilor apărea faptul că experiența teoretică și practică demonstra că salariul nu intervine ca motiv al activității decât într-un plan secund. Era astfel mai corect a atribui stimulentele bănești rolul unor compensații financiare, al unui *hygiene factor* decât al unui determinant exhaustiv al performanțelor în muncă.

De remarcat, însă, că orientarea spre problemele specifice umane ale procesului de producție s-a realizat în mare parte tot în virtutea unor scopuri tehnice, adică preocuparea pentru factorul uman era condiționată de efectele acestui factor asupra productivității muncii. Reevaluarea factorului uman nu a fost determinată de un interes intrinsec pentru destinul omului, ci de conștientizarea faptului că este imposibilă o creștere a performanței profesionale dincolo de anumite limite fără creșterea satisfacției obținute de om în procesul muncii (și nu doar ca urmare a recompenselor primite).

Încercarea de a reduce personalitatea umană la un executant eficient, de a o trata din perspectivă tehnicistă, centrată numai asupra randamentului, a dat naștere unor critici riguroase emise de sociologi, psihologi, economiști, antropologi de cele mai diverse orientări. Plecând de la premisa unei motivații complexe pentru muncă A. R. Heron arată că: „A ocupa cu corpul său un spațiu în fabrică sau în birou, a executa mișcări a căror desfășurare a fost premeditată în capetele altor oameni, a exercita forța sa fizică, acestea nu ajung pentru a-i da ființei umane expresia facultăților sale specifice”<sup>7</sup>. Heron susține chiar că nu se poate realiza un „organism industrial sănătos dacă acesta este compus din două grupuri distincte: unul de executanți și altul de gânditori. Spiritul de echipă autentic nu se poate realiza dacă funcțiile sunt divizate total într-o mare categorie care trebuie „să execute” și o alta care trebuie „să gândească”.

<sup>6</sup> M. Zlate, *Psihologie socială și organizațională*, Editura Politică, București 1975, p. 25-26.

<sup>7</sup> A. R. Heron, *Why Men Work?*, Handford University Press, 1948, p.129.

G. Friedmann, în aceeași ordine de idei, atrage atenția asupra pericolului obișnuirii („habitation”) cu o muncă săracă în conținut care se corelează cu încercarea de evadare în activitățile din timpul liber.

Diferitele abordări despre motivație își au originile în concepțiile despre om și mediul său și în teoriile despre muncă.

Pe de o parte, teoriile despre motivație se bazează pe supoziția că există două categorii de forțe care acționează și motivează acțiunile și comportamentele umane:

1. forțe generatoare de echilibru – principiul homeostaziei – considerat mult timp și de mulți autori ca unicul principiu care reglează procesul genezei, evoluției și stingerii nevoilor umane. Stările de motivație se dezvoltă ca rezultat al cerinței legii echilibrului homeostatic, motivul reflectă o deviație, un deficit care trebuie înlăturat. Mediul poate provoca o stare de incertitudine, de dezechilibru, de indispoziție personală ce nu poate fi tolerată mult timp și conduce la instalarea unei tensiuni interioare care îl motivează pe om să acționeze pentru restabilirea echilibrului prin înlăturarea acestei tensiuni. La acest nivel, dinamica motivațională se subordonează schemei „tensiune – reducere”<sup>8</sup>.

2. forțe care provoacă dezechilibrul, schimbarea, dezvoltarea – stările de motivație sunt un rezultat al acțiunii legii dezvoltării și autoorganizării, reflectând necesitatea unei transformări evolutive, antientropice. Motivele de dezvoltare sau motivația de creștere (growth motivation) cum apare la Maslow se caracterizează prin aceea că satisfacerea lor nu readuce sistemul personalității la starea inițială de echilibru ci îl comută la un nivel de organizare superior. Motivația de creștere (metamotivația, autoactualizarea) este generată de nevoi a căror gratificare se află în însuși procesul satisfacerii lor și nu în afara acestuia.

Abraham Maslow, ca președinte mai mulți ani la rând al Asociației psihologilor americani, a promovat prin numeroase lucrări și conferințe ideea că viitorul este al unei conduceri a proceselor de producție care să favorizeze dezvoltarea personalității umane, adică ceea ce el denuște Eupsychian Management. Termenul de Eupsychian a fost inventat de Maslow pentru a defini cultura creată de o societate ipotetică, locuită de indivizi superiori din punct de vedere fizic, emoțional, mental și spiritual. Motivația dominantă pentru aceștia își are mobilul în actualizarea (selfactualization) individului ca personalitate<sup>9</sup>. Autorul recunoaște că această imagine are deocamdată un caracter utopic dar el crede cu tărie în probabilitatea generalizării unor astfel de trebuințe în viitor. Teoria motivației lui Maslow pornește de la ierarhia necesităților. Maslow iden-

<sup>8</sup> Mihai Golu, *Dinamica personalității*, Editura Geneze, București, 1993, p. 75.

<sup>9</sup> A. Maslow, *Eupshychian Management*, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois, 1965.

tifică 5 tipuri de necesități (1. fiziologice; 2. de securitate; 3. de dragoste, apartenență, afecțiune; 4. de stimă; 5. de autoactualizare), care formează o ierarhie bine stabilită.

Pornind de la teoria ierarhiei necesităților se poate construi o teorie a dezvoltării umane<sup>10</sup>. Creșterea umană parcurge în principal următoarele faze: inițial dezvoltarea este orientată spre satisfacerea nevoilor fundamentale, adică primele patru categorii, care mai sunt numite și *necesități de deficiență*. De abia după împlinirea lor apar ca absolut necesare nevoile de autoactualizare sau de creștere, ceea ce implică efectiv realizarea potențelor umane sau metanevoilor. Pentru a le desemna, Maslow mai folosește și termenul de „B-necesități” care sunt conduse de „B-valori”. „B” vine de la „being” ceea ce vrea să sugereze trecerea omului în imperiul ființei doar în măsura în care primele necesități („D-necesități” unde „D” vine de la deficiență) au fost satisfăcute.

Pe de altă parte, teoriile despre motivație se originează în teoriile despre muncă (fenomenologia muncii):

1. teoriile care consideră că munca este o consecință a insuficienței înzestrării a omului de către natură în lupta sa pentru existență, deci munca este un efort compensator ce se transformă în povară și chin<sup>11</sup>. Este astfel postulată pasivitatea naturii umane și întreaga personalitate este considerată un produs de reacție. Deoarece însă nimeni nu poate renunța la produsele muncii, soluția implicată în istoria omenirii a constat în scindarea societății în clase și în diviziunea muncii. Muncile grele trebuiau efectuate prin mijloace coercitive. O dată cu dezvoltarea industriei procesele de muncă se caracterizează prin specializare, raporturi rigide, acțiuni repetate și monotonie. Tehnicizarea proceselor de muncă a condus la ușurarea unor eforturi fizice, la creșterea belșugului social, dar în anumite condiții sociale apar noi împovărări. Transformarea muncitorului într-o anexă a mașinii, pierderea sensului muncii au făcut ca puțini oameni să mai găsească satisfacție în această sferă hotărâtoare și formatoare a existenței umane, înstrăinarea fiind cel puțin parțial posibilă pe calea tehnicii.

2. teoriile care consideră munca ca o expresie a aptitudinilor creatoare ale omului. Născută din necesitate, munca nu este doar o simplă reacție la constrângere, ci o activitate orientată, creatoare de valori, în care este prezent un scop, un proiect al conduitei umane. Munca este prin natura ei creatoare fiind în același timp principala sursă a bogăției personale și sociale, dar și a dezvoltării forțelor specific umane.

<sup>10</sup> Elena Zamfir, *Cultura relațiilor interpersonale*, Editura Politică, București, 1982, p. 81.

<sup>11</sup> E. Geissler, *Mijloace de educație*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1977, p. 239.

În *The Human Side of Enterprise* (1960), Douglas McGregor susține existența a două „cosmologii manageriale”, care se bazează pe valori și convingeri diferite asupra naturii umane și a atitudinii omului față de munca sa: teoria X și teoria Y<sup>12</sup>.

Teoria X pornește de la convingerea că omul este în mod esențial asemănător cu o mașină care este pusă în mișcare de forțe exterioare ei, munca este pentru el o activitate neplăcută, pe care o face numai din obligație, atitudinea lui față de muncă este pasivă, el muncește numai sub imperiul recompenselor și pedepselor și de aceea trebuie controlat continuu din afară.

Teoria Y consideră omul un sistem bio-psiho-social complex al cărui comportament este condus nu numai de forțe externe ci și de motivații intrinsece, el poate să se autodirecționeze și tinde către o atitudine activă față de muncă. Astfel, realizarea unui efort fizic și intelectual, asumarea unor responsabilități, exercitarea autocontrolului sunt caracteristici care atrag, recompensează și pot fi dobândite.

Cele două teorii nu sunt elemente polare ale unui continuu, ele sunt două orientări complet diferite, cu pronunțată încărcătură valorică care au implicații asupra comportamentului conducătorilor din diferitele organizații.

McGregor este adeptul ideologiei „managementului moale” care consideră, conform teoriei Y, că oamenii vor să muncească și, ca urmare, sarcina conducerii moderne este crearea condițiilor în cadrul cărora individul să-și poată integra obiectivele în cele ale organizației, în așa fel încât satisfacerea acestora (individuale) să conducă la atingerea celor din urmă (ale organizației). El îi acuză pe adepții „managementului tare” că greșesc pornind de la premisa că angajatul este în mod natural leneș, indiferent, neoperativ, necreativ și, deci, conform teoriei X, s-ar impune un control exclusiv extern al comportamentului acestuia.

Motivația muncii nu poate fi desprinsă de status-ul social-economic al membrilor unei societăți determinate. Plecând de la această premisă, Goldthorpe, Lockwood, Bechhofer și Platt disting trei tipuri de orientări față de muncă; *a. orientarea instrumentală* (munca este doar mijloc față de scopuri exterioare situației de muncă); *b. orientarea birocratică* (semnificația muncii este de a oferi un venit și un status social care cresc continuu); *c. orientarea solidară* (munca și non-munca sunt intim legate, comportamentul profesional nu e legat de recompensele economice ci de recompensele ce decurg din menținerea și dezvoltarea solidarității de grup). Orientările față de muncă fiind variate, tot așa sunt și atitudinile față de muncă. Forma concretă a orientării față de muncă este dată de semnificația pe care individul o acordă muncii<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Cătălin Mamali, *Balanța motivațională și coevoluție*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1981, p. 105.

<sup>13</sup> Goldthorpe J., Lockwood D., Bechhofer F., Platt J., *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*, Cambridge University Press, 1970.

Pornind de la o idee lansată de Max Weber, privind semnificația morală a despărțirii locului de muncă față de locul de rezidență<sup>14</sup>, remarcăm faptul că evoluția motivației muncii este condiționată de evoluția relației dintre mediul de muncă și mediul extraprofesional. Atâta vreme cât mediul de muncă este un loc în care se produc doar mijloace pentru procurarea unor satisfacții în spațiul extraprofesional și va necesita eforturi compensatorii din partea mediului extraprofesional, personalitatea va avea o existență scindată, cu consecințe nefaste asupra întregii ei dezvoltări.

Condițiile social-economice fac ca membrii unei societăți să se diferențieze nu numai în funcție de poziția lor față de mijloacele de producție ci și de tipul de muncă pe care o efectuează. J. R. Galbraith distinge un nou tip de inegalitate care se concretizează în existența a două categorii sociale: o categorie pentru care recompensele provin mai ales din procesul muncii, datorită complexității acesteia și o categorie pentru care recompensele provin nu din sarcinile de muncă ci din plata muncii<sup>15</sup>. Stratificarea membrilor societății în funcție de tipul de muncă (conținutul muncii) pe care o efectuează modifică nu numai calitatea satisfacțiilor lor în muncă, ci înseși posibilitățile lor de actualizare și dezvoltare a potențialului de care dispun. Accesul spre o muncă în care să fie satisfăcute și generate motive superioare este filtrat de o serie de factori economici, politici, psihosociali. În prima ei formă această repartizare în munci inegale e o consecință a diferențierii economice și politice. Ulterior, această inegalitate poate să genereze la rândul ei inegalități psihosociale (avantajele unei munci bogate se pot transpune în calități de personalitate care apoi justifică angrenarea în munci de o competență crescândă).

Interdependența dintre muncă (privită în primul rând ca o ocupație) și întregul mod de viață al persoanei este un fapt care nu poate fi neglijat. Pierre Jaccard, criticând poziția intelectualistă a unor autori care au despărțit munca de artă sau știință, uitând că și aceste forme sunt ale muncii, atrage atenția asupra unei alte mentalități eronate care opune loisirul muncii, făcând din primul termen o „fericire” și din al doilea o „nenorocire”<sup>16</sup>. Jaccard emite ideea triplei funcționalități a muncii: economică, socială și psihologică, funcții care corespund unor nevoi vitale de subzistență, de colaborare și de creație. Munca apare deci ca o activitate capabilă de a satisface un complex de nevoi. Această capacitate este însă condiționată atât de complexitatea și de conținutul acestei activități, cât și de condițiile sociale, economice, tehnice și culturale în care aceasta se desfășoară.

<sup>14</sup> Max Weber, *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, N.Y., 1958, p. 22.

<sup>15</sup> J. R. Galbraith, *The Affluent Society*, Boston, 1969, p. 304.

<sup>16</sup> P. Jaccard, *Psychologie du travail*, Paris, 1966, p. 33.

Opoziția muncă/timp liber nu e doar rezultatul unor mentalități greșite, ci și al unor condiții reale. La acestea se adaugă și faptul că, în timp, o serie de studii au demonstrat incapacitatea spațiului extraprofesional de a compensa în mod real consecințele negative produse în cadrul procesului muncii. Dimpotrivă, aceste efecte negative se pot prelungi și asupra vieții extraprofesionale. Martin Meissner arăta că în cazul persoanelor al căror loc de muncă, prin organizarea și sarcinile lui, limitează posibilitățile de alegere și de planificare se constată o angajare sporită în activități din timpul lor liber care de asemenea nu necesită coordonare, planificare, scopuri bine precizate. În cazul persoanelor care desfășoară o muncă cu puține contacte interpersonale se constată o lipsă de participare la activități care presupun relații interpersonale și comunicare interpersonală și în timpul liber. Deci privațiunile impuse de o muncă sărăcită devin note caracteristice pentru întregul mod de viață al persoanei<sup>17</sup>, fiind un argument în plus în favoarea ideii că munca, prin natura ei, are o acțiune formativă asupra celui care muncește. Dar dezvoltarea spațiului de muncă și, în general, evoluția condiției muncii nu reprezintă un scop în sine. În acest sens, Bertill Gardell atrage atenția asupra faptului că „dezvoltarea lumii muncii” trebuie să fie subordonată „scopurilor vieții umane”. Umanizarea muncii nu poate fi evaluată doar prin acele consecințe în planul satisfacției și al eficienței care se petrec numai la nivelul locului de muncă. „Tendința către o lume ocupațională mai umană și mai democratică trebuie să fie evaluată nu numai în relație cu satisfacția și eficiența de la nivelul locului de muncă, dar de asemenea în relație cu potențialul muncii de a contribui la o viață mai bogată și mai plină de sens în afara spațiului de muncă”<sup>18</sup>.

Poziția muncii în sistemul de activități (condiționată de tipul de relații de muncă și de gradul de diviziune socială a muncii) constituie un factor important prin care se realizează influența muncii asupra motivației extraprofesionale. Indiferent de natura muncii între activitatea profesională și activitățile extraprofesionale are loc un proces reciproc de interinfluențare manifestat prin:

- iradierea satisfacțiilor și insatisfacțiilor dintr-un tip de activitate în alt tip de activitate;
- prelungirea unor modele comportamentale și a unor motivații dintr-un domeniu în alt domeniu de activitate;
- un tip de activitate poate deveni factor de compensație pentru alt tip de activitate.

<sup>17</sup> M. Meissner, *The Long Arm of Job. A Study of Work and Leisure*, în „Industrial relation”, 3, 10, 1971.

<sup>18</sup> B. Gardell, *Relation at Work and Their Influence on Nonwork Activities*, în „Human Relations”, 29, 9, p. 885, 1965.

Munca reprezintă, deci, aria centrală a activităților umane, atât din punctul de vedere al rolului ei în geneza istorică a ființei umane, cât și prin rolul ei în dezvoltarea umană. Poziția muncii în sistemul activităților umane poate oscila între cea de simplu mijloc de supraviețuire și cea de scop și forță de dezvoltare a individului și societății. Acesta implică grade diferite de identificare a persoanei cu tipul de muncă pe care o efectuează.

Avem de-a face, deci, cu o *dublă natură motivațională a muncii*, cea de *mijloc* și de *scop*, cea de factor recompensator prin rezultatele ei și prin valorificarea socială a acestor rezultate și cea de factor recompensator prin însuși procesul nașterii și desfășurării ei.

Cu cât sunt mai evolute condițiile social-economice în care este realizată, cu cât conținutul muncii este mai complex, cu atât se produce o mare apropiere, chiar identitate, între calitatea ei de mijloc și de scop al activității umane. Astfel, structura și intensitatea motivației în muncă sunt într-o strânsă dependență cu poziția pe care o ocupă munca în sistemul activităților și valorilor individului respectiv și societății din care face parte. Totodată, munca reprezintă mijlocul principal de satisfacere și de dezvoltare atât ale nevoilor personale cât și ale nevoilor celorlalți.

Motivele de dezvoltare (de autorealizare și autoperfecționare) rezidă în ansamblul tendințelor și imperativelor mai mult sau mai puțin conștientizate de a aspira la obținerea unei performanțe mai bune în domeniul activității preferate și la nivelul general de performanță în realizarea sarcinilor din domeniul dat și devine un factor generator de insatisfacție cronică, stagnantă, cu efecte nocive asupra dezvoltării personalității și a inserției pozitive în social.

### *Management și motivație*

Eficiența economică reprezintă o problemă vitală pentru fiecare unitate economică și scopul major al oricărui manager, mai ales acum, în perioada de trecere la economia de piață. Din punct de vedere psiho-socio-economic, pentru o eficientizare a activității sunt necesare anumite tipuri de comportament și anume: normal integrate psiho-socio-profesional, stabile, preocupate de realizarea sarcinilor postului de muncă, capabile să respecte standardele de calitate în sporirea competitivității, capabile de analiză realistă a stărilor necorespunzătoare, cu spirit inovator, manifestând preocuparea pentru autoinstruire și perfecționare profesională și culturală.

Pe lângă toate acestea se impune instituirea unor relații de muncă favorabile creșterii eficienței muncii. În acest sens, cunoașterea comportamentului participanților la activitățile desfășurate în întreprindere capătă o semnificație deosebită.

Foarte importante sunt și raporturile care se stabilesc între conducători și executanți atât la nivelul grupurilor primare de muncă, cât și la nivelurile superioare și, în acest sens, pentru activitatea de conducere a unei organizații de maximă însemnătate apare schimbul de informații și mesaje între conducători, colaboratori și subordonați, atât pe verticală, cât și pe orizontală.

Comunicarea interpersonală este legătura vitală dintre oameni, absolut necesară pentru reușita activității, deoarece conducătorul poate controla îndeplinirea deciziilor sale numai dacă el comunică eficient cu cei care le execută. Astfel, executanții știu ce au de făcut, cum și când trebuie să facă și pot să aducă la cunoștința conducătorilor sugestiile lor și problemele cu care se confruntă.

O bună comunicare asigură o bună cunoaștere între oameni, ceea ce este o premisă a constituirii unui spirit de echipă autentic, pentru instalarea încrederii în șeful direct și în conducerea întreprinderii și îi oferă totodată acestuia posibilitatea de a interveni cu promptitudine în ajustarea comportamentului executanților, prin adoptarea unor măsuri practice de intervenție pentru realizarea obiectivelor propuse.

Cercetările noastre de teren, atât cele referitoare la întreprinderi de stat (1991 – la nivel național și 1993 – la nivelul capitalei), cât și la întreprinderi privatizate (1995 – studiul de caz „Silvarom”), au evidențiat, fără excepție, o deficiență comună: lipsa de comunicare, de informare eficientă între cele două paliere, respectiv eșalonul superior al conducerii și marea masă a executanților.

De asemenea, am constatat că activitatea de consultare a membrilor colectivelor de muncă și atmosfera de încurajare a participării acestora la actul deciziei sunt factorii cei mai puțin satisfăcători, ceea ce ne-a condus la concluzia că problemele ce țin de participarea salariaților la activitatea generală a întreprinderii, consultarea lor cu privire la deciziile importante, la politica și perspectiva întreprinderii sunt mai degrabă transferate într-un plan secundar, dacă nu chiar neglijate cu totul.

Prin esența ei psihosocială, participarea reprezintă o angajare, o formă de manifestare a interesului pentru muncă. Dar pentru ca aceasta să se manifeste este necesară asigurarea căilor de acțiune și a condițiilor favorabile participării, dintre care cele mai importante sunt: crearea unui cadru organizațional și a unor forme adecvate de participare; asigurarea unui climat psihosocial favorizant participării; realizarea unui sistem informațional diversificat și concret, care să orienteze, să mobilizeze și să stimuleze eforturile participanților; formarea și perfecționarea profesională permanentă a fiecărui salariat.

Dar tocmai acestea sunt domeniile de care nu se mai ocupă nimeni la ora actuală în întreprinderi. Structurile participative, existente înainte de '89 în

întreprinderile industriale românești, chiar dacă erau formale (C.O.M.-urile și adunările generale ale oamenilor muncii), au fost desființate imediat după decembrie '89 și nici până în prezent nu au fost înlocuite cu alte tipuri de structuri participative, care să asigure puntea de legătură absolut necesară între eșalonul superior al conducerii unei întreprinderi și restul salariaților.

Acest lucru se repercutează negativ atât asupra rezultatelor concrete ale activității din întreprinderi, cât și asupra climatului general existent în acestea.

Lipsa de comunicare, de informare, inexistența unor forme autentice de participare au generat în ultimă instanță o adevărată prăpastie, care îi desparte pe conducători de executați, aceștia din urmă văzându-se cu totul și definitiv îndepărtați de la actul deciziei. De aici derivă și sentimentul de suspiciune, cu care se raportează permanent față de majoritatea hotărârilor luate de către conducători.

Sindicatul nou apărute nu suplinesc în nici un caz lipsa acestor structuri participative, dimpotrivă, ele contribuie la mărirea distanței dintre „cei de sus” și „cei de jos”, prin situarea pe o poziție agresivă față de conducere și prin incapacitatea dovedită până în prezent de stabilire a unor raporturi de colaborare între acestea și conducerile întreprinderilor.

Comportamentele judicioase orientate sau reorientate, prin asigurarea unui mediu stimulant pentru participarea la nivelul colectiv de muncă, generează nu numai eficiență ci și satisfacție. Componentă a activismului uman în procesul de creștere a eficienței economice satisfacția condiționează și ea într-o bună măsură rezultatele eficiente.

Rezultă că, prin asigurarea unei satisfacții ridicate a oamenilor în muncă, întreprinderea obține rezultate superioare. Sarcina unui conducător este să cunoască, să depisteze și să insiste asupra factorilor ce pot stimula, prin procurarea de satisfacții, munca personalului din subordine, la un moment dat.

Trebuie avut însă în vedere că nu în toate cazurile satisfacția poate constitui o cauză a randamentului, ci doar una din multiplele condiții ale eficienței acțiunii. Un conducător competent trebuie să prevină situațiile când starea de mulțumire (de satisfacție) personală mai curând demotivează activitatea individului decât o stimulează.

Strâns legată de satisfacția muncii este motivația personalului pentru munca pe care o execută. O puternică motivație determină o angajare totală și un randament sporit în muncă ceea ce asigură suportul pentru atingerea unei anumite satisfacții care, la rândul ei, va conduce la o nouă motivație.

Motivația are o importanță deosebită în raport cu rezultatul acțiunii, deoarece anumite condiții psiho-socio-economice pot determina la salariați conduite și activități mai mult sau mai puțin eficiente. În procesul muncii tipul de activitate și

structura sarcinilor determină apariția unor motive, aparent exterioare. Procesul de interiorizare al acestora, asimilarea motivelor externe și transformarea lor în motive interne va duce, în consecință, la creșterea performanței. Performanța în muncă este influențată de trei variabile motivaționale: motive ce decurg din structura internă a procesului psihic; motive externe ce decurg din specificul sarcinii de muncă; motive de acțiune și comunicare socială.

Motivația presupune maximizarea contribuției pe care persoanele sunt dispuse să o dea pentru dezvoltarea organizației în care lucrează. Un salariat poate să dea mult mai mult decât suma sarcinilor rezultate din postul pe care îl deține. Comportamentul bine motivat are o mare forță de manifestare astfel încât, obstacole, probleme dificile de muncă sunt rezolvate sau depășite.

Toshiwo Doko, președinte la Compania Shibauva Electric, arată că „atitudinea față de muncă este cel mai eficient și important factor care poate determina îmbunătățirea productivității”, conducerii revenindu-i rolul de a „dezvolta talente și de a determina maximum de motivare colectivă”.

Mecanismul de bază al motivării este satisfacerea nevoilor și dorințelor personale ale fiecărui individ. Oamenii își orientează energiile, acțiunile, comportamentele către atingerea obiectivelor oferite de mediu. Deci, motivațiile se află în interiorul persoanei, iar obiectivele provin din mediul exterior.

Cunoașterea principalelor categorii de motivații și a stimulenților capabili de a le satisface, permite folosirea acestora spre realizarea unei munci eficiente. Reflectarea profilului socio-economic al întreprinderii nu se reduce numai la imaginile prezente și reale, ci cuprinde și imagini transmise sau moștenite care sunt actualizate și se cer a fi prelucrate critic în cursul participării la procesul de eficientizare a activității. Pentru ca o acțiune să fie eficientă se cer a fi luați în considerare factorii care influențează munca direct și indirect, precum și cei care se manifestă după un timp mai mult sau mai puțin îndelungat. Uneori se întâlnesc în acțiunile de sporire a eficienței economice aspecte motivaționale care par atât de simple încât, ori sunt neglijate, ori sunt soluționate superficial.

În cercetarea de teren am putut constata tendințe ale agenților economici de limitare a dimensiunilor psiho-socio-economice ale acțiunilor pentru creșterea eficienței economice doar la cele imediat observabile, chiar dacă ele reprezintă efecte motivaționale secundare.

O strategie motivațională corectă, orientată spre eficiență economică însă, abordată prin prisma finalității umane trebuie să combată și să prevină antimotivația ca rezultat al pedalării excesiv pe factori care țin de motivația exterioară negativă, care, uneori, în forme greu perceptibile, aduc mari deservicii efortului general de creștere a eficienței activității.

Deoarece antimotivația apare numai atunci când strategia motivațională aplicată personalului participant la activitatea întreprinderii nu este adecvată, se impune ca măsură de prevenire și de eradicare a acesteia adecvarea strategiei motivaționale, prin crearea unor condiții de creștere a *motivației interioare* (care cuprinde: plăcerea muncii, utilitatea socială a muncii, consultarea de către șeful direct și atmosfera de înțelegere din colectiv) și a *motivației exterioare pozitive* (care cuprinde: câștigul, promovarea, prestigiul, soluționarea problemelor sociale) și prin asigurarea unui climat promotivațional, favorabil muncii. Pentru ca toate acestea să-și manifeste eficacitatea trebuie să se insiste pe *calitatea antrenării motivaționale*.

Și aceasta cu atât mai mult cu cât obținerea unei eficiențe economice și umane maxime implică promovarea unui complex motivațional în care motivația internă să aibă un loc principal și să fie utilizată de asemenea și motivația exterioară, ca sursă suplimentară de stimulare.

În schimb, motivația exterioară negativă (care cuprinde: amenințarea cu pierderea locului de muncă, sancțiuni, penalizări) ar trebui să aibă un loc cât mai redus, recurgându-se la ea doar în mod excepțional.

Referitor la domeniul de acțiune și motivarea în procesul muncii, se pot constata în cazul multor conducători de întreprinderi puncte de vedere care sunt incorect orientate. Astfel, am întâlnit și în cercetările noastre numeroase opinii care reduc domeniul de acțiune al motivării muncii doar la mijloacele economice. În asemenea situații, ne aflăm în fața unui reduționism economicist, a unei limitări a instrumentelor de acțiune asupra motivației, cu efecte dăunătoare atât în plan individual, în ceea ce privește antrenarea individului ca actor al schimbării propuse, cât și organizațional, referitor la finalitatea economică și umană a întregii activități dintr-o întreprindere.

## STEREOTIPURI, MENTALITĂȚI, COMPORTAMENTE ȘI ATITUDINI CU PRIVIRE LA SCHIMBARE ÎN MEDIUL INDUSTRIAL ROMÂNESC

DUMITRU DANCIU

Privatizarea, ca proces social major în cadrul reformei economice, nu a condus numai la determinarea unor schimbări ale realității obiective, ci și la nivelul imaginarului colectiv, în special al reprezentărilor sociale. Relația dintre realitatea obiectivă și reprezentările sociale nu este una de natură univocă, ci se realizează în ambele sensuri, putându-se vorbi mai degrabă de o anumită interdependență. Nu trebuie neglijat nici faptul că reprezentările sociale manifestă o relativă independență față de realitatea obiectivă, determinând-o. Ca urmare, realitatea socială generată de procesul privatizării o găsim reflectată în reprezentările indivizilor ce compun grupurile industriale. Semnificativă în acest context pare a fi definiția pe care o dă W. Doise reprezentărilor sociale, considerându-le „principii generatoare de luări de poziție legate de inserții specifice într-un ansamblu de raporturi sociale și organizând procesele simbolice ce intervin în aceste raporturi”<sup>1</sup>. Caracteristica lor esențială constă în aceea că se realizează în raporturile dintre agenții sociali. Fiind principii organizatorice, întâlnim printre ele principiile de opoziție și ierarhizare, de dihotomie, de adaptare și de asimilare care ar interveni în procesele de propagandă, propagare și difuzare, ca modalități de comunicare ce se actualizează în diferite contexte relaționale.

Reprezentările sociale dau o viziune consensuală a realității pentru un anumit grup, viziune ce poate intra în conflict cu cea a altor grupuri, dar care constituie un ghid pentru acțiune și schimburi cotidiene. Ca sistem de interpretare a relației noastre cu lumea și cu ceilalți, reprezentările sociale orientează și organizează conduitele și comunicările sociale, iar „ca fenomene cognitive, ele angajează apartenența socială a indivizilor, cu implicațiile lor afective și normative, cu interiorizarea experiențelor, a practicilor, a modelelor de conduită și de gândire, inculcate social sau transmise prin comunicarea socială legată de

<sup>1</sup> W. Doise, *Reprezentările sociale: definiția unui concept, în Psihologia câmpului social. Reprezentările sociale*, Societatea Știință & Tehnică S.A. București, 1995, p. 88.

acestea”<sup>2</sup>. De aici decurge necesitatea ca reprezentările sociale să fie abordate atât ca produs cât și ca proces al activității de „încorporare” a realității exterioare gândirii. Și în cele din urmă, dar nu și ca importanță, nu trebuie uitat „caracterul ei practic, adică orientat către acțiune și către gestiunea raportului cu lumea”<sup>3</sup>.

Deși privatizarea este o noțiune polisemică, care-i subliniază bogăția de manifestări, reținem pentru studiu o serie dintre acestea (stereotipuri, mentalități, comportamente și atitudini) plasate într-un context social concret: privatizarea întreprinderilor industriale ca proces de schimbare și transformare socială.

Noțiunea de stereotip (stereo: solid, fix; typos: caracter) desemnează o serie de credințe despre caracteristici psihologice și/sau comportamentale ale unor categorii de indivizi, grupuri sociale (de sex, vârstă, etnie, religie etc.). Aceste credințe sunt fixate în imagini șablonizate, durabile, preconcepute, care nu se bazează pe observarea în mod direct a fenomenelor, ci pe moduri de gândire apriorice, rutinizate, deseori arbitrare, fără legătură cu indivizii sau grupurile sociale evaluate. Totodată, stereotipurile reprezintă componenta emoțională a atitudinilor individuale și colective și nu cea preponderent cognitivă în sensul unui activism gnoseologic.

Revoluția română, care a fost înainte de toate o revoluție a aspirațiilor, a marcat ruptura de un sistem cu o funcționalitate specifică. Transformările ulterioare din planul vieții materiale nu au mers în pas cu cele din plan subiectiv; devansându-le. Însăși cerințele impuse de construirea unui nou sistem socio-economic au luat prin surprindere chiar conștiințele cele mai pregătite și deci apte să asigure rezolvarea acestor cerințe, fapt manifestat prin lipsa unei viziuni clare asupra căilor și mijloacelor de realizare a noului sistem. În acest cadru, marea masă a populației a suportat șocul prin raportarea schimbărilor la un mod de gândire ce aparține unui sistem vechi, a cărui ideologie a produs în gândirea populației un gen de repulsie față de sistemul capitalist prin utilizarea unor noțiuni încărcate de o semnificație peiorativă. Totodată, s-au adăugat pe parcursul anilor și o serie de eșecuri, unele inerente, întâlnite în construcția noii societăți. Toate acestea au făcut ca la nivel mental progresele să fie infime, o realitate nouă fiind judecată prin prisma unor concepții vechi care corespund unei realități trecute. În același timp, mai este de remarcat și lipsa unei preocupări sistematice de schimbare a vechiului mod de gândire ce ar avea ca punct nodal de plecare o mai bună informare și explicare prin renunțarea la un limbaj ultraspecializat și tehnic.

<sup>2</sup> D. Jodelet, *Reprezentările sociale: un domeniu în expansiune*, în *Psihologia câmpului social. Reprezentările sociale*, Societatea Știință & Tehnică S.A., București, 1995, p. 102-103.

<sup>3</sup> *Ibidem*.

În cazul unei întreprinderi privatizate cum este „Silvarom”, modul de gândire al salariaților se înscrie în tabloul general descris mai sus. Deși privatizată prin MEBO, care dă dreptul salariaților să cumpere acțiuni în propria întreprindere, aceștia, în noua lor calitate de acționari, se raportează la ea ca la o întreprindere de stat neavând sentimentul că sunt proprietari. „Trebuie să fim realiști. Proprietar este cel care are un procent anume. În momentul în care ai acțiuni de trei cifre sau de două cifre cred că aceasta este o problemă minoră care nici nu trebuie discutată” (ne spune o tânără ingineră de la compartimentul de proiectare). Argumentul invocat, deși poate pune problema corectitudinii desfășurării procesului de privatizare sau a capacității financiare a salariaților de a investi, reflectă și un mod de gândire care nu este conform cu logica acțiunii pieții. Acest clișeu că „sunt proprietar numai în măsura în care am un număr destul de mare de acțiuni” pune de fapt problema gradului în care se poate participa la elaborarea și luarea deciziilor. Or, este știut faptul că și în cazul marilor companii luarea deciziilor constituie o problemă delegativă prin care proprietarul cedează dreptul său de decizie unui individ sau unui grup de a decide în locul său fără a-i fi afectată calitatea de proprietar. În mod normal, comportamentul unui proprietar nu se manifestă numai în actul luării deciziei, ci presupune un ansamblu de obiective privind bunul mers al firmei: propuneri de strategie și politică a firmei, orientarea spre creștere etc. Important pentru un proprietar este de a-și menține pachetul de acțiuni și în situații favorabile de a-l face să crească.

O altă modalitate trunchiată de a privi realitatea o constituie și modul cum o parte a salariaților s-a raportat la ideea de privatizare. În condițiile în care întreprinderea a beneficiat și beneficiază de o conducere competentă, unii salariați au considerat privatizarea și implicit participarea lor la privatizare ca fiind o afacere care nu le aparține și de pe urma căreia alții sunt cei care vor obține avantaje. Explicația acestui fapt rezidă din situațiile reale unde unii proprietari își urmăresc numai interesele lor, contribuind prin orice mijloace la discreditarea ideii de privatizare și neperceperea ei ca o afacere în sensul bun al cuvântului, ci mai degrabă ca un anumit gen de „afacerism”. Este probabil ca la manifestarea apriorică a neîncrederii în privatizare să fi contribuit și o informare defectuoasă. Totuși, calitatea de acționar presupune asumarea unui anumit risc de care nu este absolvit nici cel mai mare dintre acționari. Cu atât mai mult cu cât era pentru prima dată când li se oferea prilejul de a deveni acționari, fără a suporta influența altor persoane domnice să devină acționari la aceeași întreprindere. Neasumarea riscului a dus la manifestarea regretului de a nu fi investit atunci când acționarii au primit dividende.

Asemenea optici trunchiate se regăsesc și în legătură cu alte aspecte, cum ar fi: diferențierile salariale, climatul, organizarea și disciplina muncii, managementul etc.

Din cele prezentate reiese caracterul negativ al stereotipului ca fenomen psihosocial. Dintre mijloacele ce pot duce la distrugerea acestor imagini preconcepute putem menționa în primul rând o mai bună informare a salariaților asupra proceselor în derulare (mijloc extern), dar și o mai mare ancorare în realitate a acestora (factor intern), prin renunțarea la prejudecăți, tradiții învechite sau la generalizarea experienței negative proprii.

Pe un plan mai general decât cel al stereotipurilor întâlnim manifestarea în comportamentul uman a mentalităților. Ele sunt definite ca un ansamblu de opinii, prejudecăți și credințe care influențează gândirea indivizilor, a grupurilor umane sau a popoarelor. Aceste constructe psihosociale nu au o existență de sine stătătoare, ci influențează acțiunea umană, putând fi considerate modalități determinate de concepere a onticului și de acțiune asupra lui. Comparativ cu stereotipurile, manifestă o anumită flexibilitate, dar (și acest aspect este semnificativ) nu se întemeiază pe convingere.

Ca modalitate de manifestare a reprezentării trebuie să distingem între mentalitățile pozitive și mentalitățile negative, subliniind importanța pe care o reprezintă primele în promovarea proceselor schimbării sociale. În cazul particular al întreprinderii „Silvarom” această distincție este operațională, însă ea trebuie să ia în calcul o serie de condiționări în funcție de categoria socio-profesională, vârstă, sex, loc de muncă etc. Important este de a stabili în aprecierea caracterului mentalităților direcția și sensul schimbărilor pe care le susțin.

Cele mai evidente mentalități sunt identificate atunci când se pun în discuție probleme legate de nivelul aspirațiilor din decembrie 1989 și în general probleme legate de viață și de așteptări. Modul de gândire al populației industriale este grevat de situația materială cotidiană grea în care fiecare individ se găsește. El reclamă în primul rând nivelul scăzut al salariilor nu atât în comparație cu munca depusă, ci mai ales în raport cu nivelul prețurilor. Lipsa banilor este o problemă care se pune pentru fiecare salariat, indiferent de ocupație, sex etc. Foarte mulți salariați consideră că nivelul mic al salariilor nu este determinat de activitatea întreprinderii ci de cauze exterioare ei (impozite mari, prețuri mari etc.). Această stare de lipsuri le apare ca o continuitate a stării de lipsuri din perioada anterioară, dar în care aveai bani și nu găseai ce cumpăra. Este una dintre marile neîmpliniri de după Revoluție, căci, așa cum spunea o salariată (37 ani) „la revoluție credeam că o să curgă lapte și miere”, iar „acum este din ce în ce mai greu”. Dintre grupurile sociale tinerii o duc cel mai greu, neavând asigurate nevoile bazale, în special locuința. Astfel, proiecția lor asupra viitorului este sumbră, chiar zguduitoare. Redăm câteva afirmații: „În legătură cu nivelul salariului ar însemna să fie de trei-patru ori mai mare pentru a fi decent și ni se pare cel mai trist faptul

că aceste lipsuri materiale ne împiedică în realizarea unor obiective” (ingineră, 27 ani). „Este inacceptabil ce se întâmplă acum cu noi că vrei să muncești și nu poți. Te duci și bați din poartă în poartă să găsești, așa încât să-ți duci zilele de la o zi la alta. Deocamdată până se așează lumea. Sau dacă s-o mai putea vreodată. Aș vrea să fiu optimistă! Aș vrea! Măcar pentru viitorul copiilor, este singura rază de speranță” (economistă, 32 ani).

Pe de altă parte, persoanele care au depășit vârsta de 45 ani reclamă o serie de aspecte de ordin moral: „E o degradare a respectului față de om în general. Pentru mine într-adevăr a fost un șoc. Am devenit poate mai răi” (subingineră, 45 ani).

Cu toate aceste aspecte negative salariații găsesc resurse în calea disperării. Ei mai au credința și speranța de mai bine. În primul rând speranța este căutată în încrederea de sine: „Dacă nu sperăm cred că suntem morți. Trebuie să avem olecuță de încredere în noi, aici unde funcționăm că altfel nici nu mai merită să pornim la luptă și să ne gândim la ziua de mâine” (economistă, 42 ani).

Încrederea în sine nu este legată de nici o perspectivă la nivel macrosocietal; ci de locul de muncă, văzut nu numai ca bază a speranței, el fiind și principalul factor de motivație a muncii: „Dacă ai o nemulțumire nu mai îndrăznești să zici nimic. Te amenință că la poartă așteaptă 10 să se angajeze în locul tău” (femeie, 42 ani).

Alt aspect ce se reflectă negativ în opiniile și credințele oamenilor îl reprezintă intensitatea muncii, apreciind că norma de lucru este mare în condiții de muncă grele, în pofida unor îmbunătățiri datorate re tehnologizării. Greutățile amintite nu pun, însă, în pericol stabilitatea climatului de muncă, care se caracterizează prin relații de colaborare și înțelegere atât în plan vertical (al relațiilor ierarhice), cât și în plan orizontal (al relațiilor între colegi) situație ce poate fi relevată de afirmația următoare: „Cred că mă bucur în fiecare luni dimineață când vin și întâlnesc oamenii de aici ” (ingineră, 27 ani).

Suportul psihic al salariaților îl reprezintă unitatea în care lucrează, chiar dacă uneori aspectele negative din activitatea lor, unele inerente, îi fac să considere că nimic nu s-a schimbat nici în întreprindere și nici în societate. Simptomatic este faptul că, atunci când se întâmpină de către o întreprindere o serie de greutăți, în mentalitatea salariaților apare invocat rolul paternalist al statului în susținerea unității, deși statului nu-i mai revine acest rol.

În cadrul semnificației acordate succesului întreprinderii ca factor motivator un rol important revine conducătorului întreprinderii, fiind apreciat ca o persoană capabilă, un profesionist al conducerii de care se leagă multe din așteptările salariaților.

„Siguranță avem datorită domnului director. Când a venit prima dată în fabrică eram falimentari. Ne-a pus pe picioare, am devenit fruntași. Apoi a avansat, a plecat. A revenit după '89 și ne-a pus iar pe picioare. Oamenii au cerut să vină el director” (muncitoare, 42 ani).

Pe lângă aceste aprecieri adresate unui anumit conducător mai întâlnim și opinia după care un bun conducător nu se caracterizează prin profesionalism: „Părerea mea este că lucrurile sunt atât de tulburi și încurcate că succesul unei întreprinderi, într-o proporție foarte mare este dat de conducători și mai ales de sistemul lui de relații și de puterea de a se descurca. Nu contează atât de mult că este particulară, că este de stat, contează cine conduce această întreprindere și ce putere are, putere în adevăratul sens al cuvântului. Deci, cine este acea persoană și ce poate ea” și „nu este vorba de competență profesională, ci de competență managerială în sensul de a ști cum să te descurci în hățișul problemelor” (ingineră, 27 ani).

De cealaltă parte, conducerea întreprinderii consideră masa salariaților numai o masă de executanți nerecunoscându-li-se nici o capacitate de participare reală. Este vorba în fond de existența unei mentalități elitiste care recunoaște capacitatea de a lua decizii sau face propuneri, într-un cuvânt de a avea inițiativă, numai unui număr de colaboratori, „aleșii”, care constituie elita. Acest lucru face ca asupra conducerii să planeze presupuziția că nu se promovează o conducere democratică, fapt reclamat și de către salariați, care afirmă că nu sunt informați în legătură cu hotărârile adoptate sau nu sunt consultați cu privire la nici un aspect al activității lor.

Ca urmare a combinației dintre stereotipuri și mentalități dar nu numai, pe drumul de la gândire către acțiunea practică întâlnim atitudinile. *Atitudinea*, așa cum este definită de *Dicționarul de sociologie*, reprezintă o „orientare personală sau de grup rezultată din combinarea de elemente afective, cognitive sau conative, care exercită influențe de direcționare, motivare sau evaluare asupra comportamentului”.

Față de procesul privatizării, într-o tipologie, atitudinile pot fi de trei feluri din punctul de vedere al acceptării/neacceptării privatizării: a. atitudine favorabilă privatizării; b. atitudine de indiferență; c. atitudine ostilă privatizării. Faptul că imensa majoritate a salariaților întreprinderii sunt acționari în cadrul acesteia denotă că atitudinea dominantă a fost favorabilă procesului de privatizare, iar atunci când foarte puțini dintre salariați sunt acționari arată o atitudine ostilă sau de indiferență față de procesul care a avut loc.

Luând în considerare cele afirmate până acum am putea aprecia că o serie de factori au stat la baza manifestării acestei atitudini favorabile. Dintre aceștia

enunțăm: situația pozitivă a întreprinderii în momentul privatizării ei; încrederea manifestată în conducerea existentă; riscul asumat de către salariații care au devenit acționari; perspectivele de dezvoltare a întreprinderii; credința că prin privatizare se asigură un loc de muncă și se îndepărtează spectrul șomajului etc.

Atitudinea favorabilă privatizării se pare că a condus și la alte reconsiderări de atitudine. Exemplul cel mai elocvent îl constituie întărirea disciplinei tehnologice și a muncii, iar pe plan social diminuarea furturilor din întreprindere în condițiile în care personalul acesteia a rămas același. De asemenea, s-a produs o „curățire” a personalului prin eliminarea din colectiv a persoanelor care nu respectau disciplina muncii. Afirmațiile următoare vin să susțină considerațiile de mai sus: „Furturi mari – s-au furat 130 de uși. Te întrebi unde s-au dus atâtea uși. Nu-și convenea că ți se impută ție” (femeie, 27 ani). „Afară în șomaj s-au dat cei pentru furt și băutura” (femeie, 37 ani). „Nu se mai fură ca înainte. Omul are mai multă frică că este dat afară” (bărbat, 21 ani).

În plan practic-acțional stereotipurile, mentalitățile și atitudinile se manifestă prin intermediul comportamentului colectiv, care constituie un tip de comportament emergent (spontan și ghidat de norme create de participanți) și extrainstituționalizat (orientat după alte norme, adesea divergente, decât cele general acceptate social). El are ca dimensiuni: scopul, gradul de organizare a participanților, durata.

Procesul privatizării a reclamat existența comportamentelor colective care să îl facă posibil. Scopul acestor comportamente l-a reprezentat schimbarea naturii proprietății. Gradul de organizare a participanților a fost diferit, în funcție de poziția diferitelor grupuri în cadrul procesului, putându-se vorbi de mai multe tipuri de comportamente colective. Durata manifestării lor începe o dată cu pregătirea privatizării și se va încheia atunci când noua situație va deveni una normală pentru întreprindere în ansamblul ei. Și în acest caz diferitele categorii sociale au constituit factori de discriminare între tipurile de comportament. În primul rând, vom distinge între două tipuri de comportament: adaptativ și inovativ.

*Comportamentul inovativ* este specific grupului care declanșează procesul. Este inovativ pentru că în spațiul industrial românesc privatizarea, prin trecerea proprietății din mâna statului în cea a indivizilor particulari, reprezintă un fapt inedit care se deosebește de alte tipuri de privatizare. El desemnează ansamblul manifestărilor grupului conducător, orientat valoric și normativ, de pregătire și desfășurare a privatizării.

*Comportamentul adaptativ* se referă la acțiunile celorlalte grupuri sociale, de adaptare și sincronizare cu comportamentul celor care declanșează privatizarea. Aceasta are, deci, un caracter subordonat primului, în sensul că îl succede pe cel inovativ.

Pe parcursul derulării privatizării comportamentul inovativ se poate manifesta în același timp și ca un comportament de adaptare la noile condiții create prin privatizare. De asemenea, între comportamentul inovativ și comportamentul adaptativ pot apare o serie de conflicte ca urmare a intrării în conflict a normelor și valorilor grupurilor care le generează. În cazul în care se îndepărtează de la obiectivul său, comportamentul adaptativ poate crea disfuncționalități în cadrul celui inovativ, ducându-l fie pe piste false, fie obstrucționându-i manifestarea și astfel decalându-l de procesul obiectiv de privatizare. Dar și un greșit comportament de inovare se va repercuta asupra comportamentului de adaptare, transformându-l într-unul de inadaptare.

În situația „Silvarom”-ului, deși s-a manifestat un comportament de adaptare a salariaților la cerințele impuse de privatizare, acest proces a fost însoțit de o serie de repercusiuni negative cauzate de comportamentul celor ce au declanșat privatizarea, lipsindu-i de informări corecte și principiale. În cele din urmă controlul adaptativ s-a realizat și datorită presiunii unui factor motivațional exterior cum este teama de pierdere a locului de muncă.

Mai trebuie subliniat faptul că diferitele categorii sociale s-au adaptat la schimbare mai bine sau mai rău, în funcție de gradul de informare și că cei ce s-au adaptat cel mai greu sunt cei care nu au avut acces la informații.

\*

Această analiză, făcută din perspectiva reprezentărilor sociale din cadrul procesului de privatizare, este de natură să evidențieze două aspecte:

- privatizarea nu trebuie văzută în sine, ci din perspectiva post-privatizării, adică a consecințelor ce decurg din procesul de privatizare;
- rolul pe care îl are informalul, prin intermediul reprezentărilor colective asupra procesului de privatizare, este reglementat formal. Distingerea *a posteriori* a reprezentărilor sociale în legătură cu apartenențele sociale este deosebit de utilă, iar metoda discriminatorie își propune să identifice variabilele ce diferențiază cel mai bine grupurile definite în prealabil.

# PERCEPȚIA RAPORTULUI DINTRE CATEGORIILE SOCIO-DEMOGRAFICE ȘI SOCIO-OCUPAȚIONALE ALE SALARIAȚILOR

ECATERINA BALICA

Etapa de tranziție spre economia de piață este caracterizată, printre altele, și prin reconsiderarea rolului managementului întreprinderii în procesul de creștere a eficienței economico-sociale. Comunicarea dintre manager și personalul subordonat (funcționari, ingineri, maiștri, muncitori) devine element de bază al procesului managerial și, în același timp, condiția existenței unui climat organizațional și motivațional adecvat realizării obiectivelor.

În condițiile multiplelor transformări cu care sunt confruntate întreprinderile românești, după decembrie '89, principalele direcții în care managerul trebuie să acționeze sunt următoarele: perfecționarea pregătirii personalului managerial și de specialitate pentru a înțelege și a acționa eficient în condițiile noi ale perioadei de tranziție; disciplinarea și creșterea responsabilității personalului, motivarea complexă a salariaților pentru eforturi și rezultate superioare; construirea unei noi culturi a fiecărei firme axate pe valorile specifice economiei de piață, pe atașament față de firma de unde își asigură veniturile necesare existenței.

Studiul de față este rezultatul analizei discuțiilor de grup efectuate, în 1995, cu personalul fabricii de mobilă SILVAROM din București. Printre problemele abordate cu această ocazie, în cele ce urmează vom analiza: 1. atașamentul față de SILVAROM în condițiile în care fabrica a trebuit să se privatizeze prin metoda MEBO și să facă față concurenței acerbe, de pe piața internă și internațională, a produselor rezultate din prelucrarea lemnului și 2. percepția raporturilor dintre categoriile socio-demografice și socio-ocupaționale ale salariaților.

## 1. Atașamentul salariaților față de înreprimerea SILVAROM

Manifestat de către toate categoriile socio-ocupaționale, indiferent de vârstă, atașamentul față de SILVAROM reflectă existența unei stabilități a colectivului care devine garanția formării și închegării spiritului de echipă necesar desfășurării activității economice performante.

Dragostea față de fabrică, implicit pentru profesie, reprezintă un aspect pozitiv atât din perspectiva muncitorilor (deoarece astfel sunt superior motivați pentru muncă) cât și din perspectiva conducerii (în sensul că aceasta are siguranța existenței echipei de executați animată de dorința de a realiza obiectivele propuse pentru menținerea unei imagini pozitive a întreprinderii).

Atașamentul, față de întreprinderea luată în discuție, este generat conform concluziilor desprinse din interviuri de un complex de factori, precum: încrederea în viitorul și perspectiva întreprinderii, rezultatele actuale ale fabricii, vechimea în muncă, dragostea de profesie, siguranța locului de muncă și, nu în ultimul rând, încrederea în persoana directorului.

Aspectul negativ al părăsirii întreprinderii de către unii angajați nu denotă neapărat o lipsă a atașamentului. Aceștia își schimbă locul de muncă nu pentru că nu au sentimente pozitive față de SILVAROM, ci mai ales pentru că trăiesc în momentul actual în condiții precare determinate de nivelul scăzut al salariilor. Acest fapt îi determină să aleagă perspectiva instabilității locului de muncă cu câștiguri mari și imediate.

Este cazul unui număr însemnat de lucrători cu vechime, pregătire și experiență deosebită care au părăsit întreprinderea motivați exclusiv de câștiguri substanțiale la alte unități privatizate. „Meseriașii buni de la care am învățat ceva, sunt plecați la privatizați. N-ai stabilitate, însă trăiești bine. Știi pentru ce trăiești” (tâmplar, 28 ani).

a. *Atașamentul bazat pe speranța de viitor și perspectiva întreprinderii* îmbracă forme diferite la diferite categorii socio-ocupationale. De pildă, cadrele de conducere și personalul cu studii superioare văd speranța de îmbunătățire a situației SILVAROM-ului evident mai rapidă și mai consistentă decât muncitorii. „Societatea e garantat viabilă și calculele sunt făcute până-n anul 2000. Avem garanția că trăim 5 ani. Peste 5 ani trăim și-n continuare garantat. Știm ce vrem și avem garanția că va fi bine pentru toată lumea”.

În cazul muncitorilor, încrederea în viitorul întreprinderii este subminată de greutățile prezentului, de faptul că ei resimt mai acut consecințele negative ale schimbărilor petrecute la nivelul societății și al fabricii. „Poate s-o mai schimba ceva. O merge-n mai bine. Deocamdată nu se vede. Noi sperăm ca într-un viitor cât mai apropiat să se schimbe. Până atunci tragem de necazuri și greutăți” (muncitor, 38 ani).

Privatizarea și modernizarea au însemnat pentru muncitori scăderea salariilor. După părerea lor, masa salariaților este cea care suportă tot greul, în timp ce ceilalți câștigă mai mult. „La noi a fost foarte bine, am avut salarii frumoase. Din decembrie '94 salariul scade în fiecare lună. Probabil cauza e modernizarea care

încă se mai continuă” (muncitoare 42 ani). „De ce să suportăm noi? Tot pe noi, muncitorii, să cadă? Aici este impresia că ei câștigă mult mai mult” (muncitoare, 27 ani).

**b. Atașamentul bazat pe rezultatele actuale obținute în întreprindere, vechimea în muncă, dragostea de profesie.**

Muncitorii cu vechime care au văzut fabrica dezvoltându-se sub privirea lor, maiștrii și inginerii care-au parcurs toate etapele carierei lor la SILVAROM, cadrele de conducere mândre de capacitatea colectivului de muncă de a se adapta din mers la noile tehnologii, toți simt un puternic sentiment de mândrie că lucrează în acest loc. „Eu, care lucrez de 20 de ani în fabrică, știu că 90% din producția care se făcea acum 2 ani de zile s-a schimbat. E un lucru extraordinar”. „Am început aici ca stagiar, eram economist. Am luat toate etapele și poate și din cauza asta am făcut cu drag munca. Deci mi-a plăcut și-n continuare sper s-o fac cu aceeași satisfacție”.

Pentru mulți angajați fabrica este mai mult decât un areal în care timp de 8 ore muncesc ca să realizeze planul și să ia salariul. Aici s-au format ca oameni, au învățat o meserie, și-au întemeiat o familie, au găsit rezolvarea multor probleme profesionale și de viață. „Fabrica a fost și mamă și tată pentru mine de la vârsta de 17 ani” (muncitor 27 ani). „Cred că mă bucur în fiecare luni dimineață când vin și întâlnesc oamenii de aici” (ingineră, 27 ani).

Angajații vârstnici, apropiați de pensionare percep faptul că toți privatizații angajează personal tânăr, uneori cu mai puțină experiență, dar cu mai multă putere de muncă, ceea ce-i leagă de locul în care lucrează. „Eu mai am 4 ani până la pensie și pe mine nu mă mai angajează nimeni”.

**c. Atașamentul văzut ca menținere a locului actual de muncă.**

Pentru muncitori, întreprinderea reprezintă, în primul rând, un garant al locului de muncă, în timp ce pentru celelalte categorii socio-ocupaționale siguranța locului de muncă ocupă un loc mai puțin important. „Am rămas aici. Am zis: Doamne, poate să ningă, poate să plouă, mă duc la servicii, iau salariul” (muncitoare, 41 ani).

**d. Atașamentul ca o consecință a încrederii în persoana directorului** reprezintă pentru toate categoriile de angajați ai fabricii un puternic motiv al rămânerii în întreprindere.

Directorul General a fost și este, pentru ei, cel care a reușit să conducă cu pricepere fabrica, cel care a asigurat contracte, a rezolvat problemele legate de materia primă, a coordonat privatizarea și modernizarea SILVAROM-ului. El posedă o serie de calități recunoscute de toți angajații: capacitatea de a înțelege natura umană, sesizarea simțămintelor subordonaților, a elementelor care-i

motivează, aptitudinea de a comunica eficace, de a recunoaște inevitabilitatea erorilor umane.

Deși, de câteva luni salariile lor au scăzut ei văd în director un manager competent, care va găsi soluții și pentru această problemă. Toți au investit bani în acțiuni la SILVAROM fiindcă au avut încredere în el, au știut că nu le-au fost înșelate speranțele și sunt convinși că acest lucru nu li se va întâmpla în viitor. „Părerea mea este că dacă era alt conducător lumea și-ar fi pus întrebarea: dacă să meargă sau nu. A fost o dovadă faptul că din câți salariați erau atunci, peste 90% sunt acționari” (economistă, 42 ani). „Dacă nu aveam încredere în director poate că nu investeam. Sunt al 6-lea acționar. Dacă toate firmele din țara asta ar fi mers cum merge SILVAROM-ul, România ar fi cel puțin o dată și jumătate mai ridicată”.

În concluzie, putem spune că indiferent de motivația atașamentului toate categoriile de personal sunt puternic legate de întreprindere. Există, totuși, un mare risc pentru întreprindere ca, prin politica actuală de modernizare, cu orice preț, pe baza menținerii unor salarii scăzute, fapt ce-i lovește în special pe tineri, să-și piardă lucrătorii foarte buni.

## **2. Percepția raporturilor dintre categoriile socio-demografice ale personalului din SILVAROM**

Din punctul de vedere al relațiilor dintre categoriile socio-demografice din întreprindere nu se înregistrează discriminări; tinerii se particularizează printr-o manieră specifică de raportare la toate problemele luate în discuție, consecință a faptului că se autopercep ca cea mai defavorizată categorie din SILVAROM și suportă cel mai greu consecințele negative ale schimbărilor din fabrică și din societate, în general.

a. *Tinerii* se percep ca având un statut social-economic inferior, atât față de cel dinainte de '89 cât și față de cel al altor categorii de vârstă. .

Problemele prioritare cu care se confruntă sunt: salarii scăzute, lipsa unei locuințe, lipsa banilor necesari achiziționării unor obiecte de uz caznic, nivelul de trai din ce în ce mai scăzut, stresul generat de posibilitatea pierderii locului de muncă. „Cei mai frumoși ani când ești în forță, când ar trebui să realizezi ceva, să acumulezi nu-i poți fructifica. Nu-mi doresc 10 milioane la CEC, doar să am o casă”(muncitor, 27 ani). „Zilele trecute mă gândeam că de la Revelion și până acum n-am făcut nimic. Nu mi-am cumpărat nimic, afară de mâncare, întreținere și țigări Carpați” (muncitoare, 25 ani). „Mă gândesc să-mi fac casă. Cum să fac? Să mă duc la nemți să fur? Sau să-i dau în cap lui Cristi?” (tâmplar mecanic, 24 ani).

Nivelul scăzut al salariilor și cel ridicat al prețurilor duc la o lipsă acută de mijloace financiare necesare satisfacerii unor cerințe stringente: nu pot să-și întemeieze o familie fiindcă n-au o casă, iar atunci când au familie nu-și pot permite să achiziționeze bunuri strict necesare. „Mi se pare trist faptul că aceste lipsuri materiale ne împiedică în realizarea unor obiective. Copiii mei se vor naște cu 5, 6, 7 ani mai târziu, dacă se vor naște (ceea ce mă îngrijorează) din cauza unor amărăți de bani pe care nu-i ai” (ingineră, 27 ani).

Dacă până-n decembrie '89 tinerii reușeau să-și cumpere cărți, să se ducă la teatru, film sau concerte, în prezent nu-și mai permit decât foarte rar. Ei resimt puternic această limitare a accesului la cultură, cauzată de lipsa banilor, mai ales pentru că sunt conștienți de consecințe. „Ca să merg la teatru a trebuit să fac eforturi mari. La film n-am mai fost de când m-am însurat” (muncitor, 25 ani). „Știi ce implicații au chestiile astea asupra vieții noastre? Adică ne lipsim de cultură, ne prostim. Dacă nu văd un film, n-am acces la o carte nouă, nu vezi un teatru... Acolo ai de unde învăța niște chestii” (muncitor, 27 ani).

Toate aceste probleme cu care ei se confruntă generează lipsa de perspectivă pe care tinerii o resimt acut ca unul din aspectele disfuncționale ale tranziției care atinge și SILVAROM-ul.

În opoziție cu modul în care se autopercep tinerii, cadrele de conducere afirmă că tineretul din fabrică este cel pe care s-au bazat în procesul de modernizare. Ei le recunosc calitățile și-i ajută să depășească momentele grele ale adaptării la noua tehnologie. „Pentru noua tehnologie i-am instruit pe muncitori. În general, am ales muncitori mai tineri, mai isteți și n-am avut probleme” (ingineră, 41 ani).

Muncitorii cu vechime îi percep pe tineri ca fiind cei mai loviți de consecințele tranziției și ca având, totuși cele mai multe șanse să-și găsească un loc de muncă mai bine plătit, care să le asigure o creștere a nivelului de trai. „Eu mai am 4 ani până la pensie și pe mine nu mă mai angajează nimeni”.

În concluzie, tinerii din SILVAROM resimt acut toate aspectele negative ce însoțesc schimbarea la nivelul societății și al întreprinderii. În ceea ce privește perspectiva lor, atunci când nu lipsește, este sumbră: „Cam așa o să ajungem cei mai mulți: ca și cei din Gara de Nord!”.

**b. Vârșnicii** sunt conștienți că au șanse minime să se angajeze în altă parte, iar nivelul scăzut al salariilor nu-i afectează la fel de mult ca pe tineri pentru că: ei au deja rezolvate problemele legate de locuință și strictul necesar, copiii lor sunt căsătoriți și au tot ce le e necesar pentru un trai decent.

**c. Femeile** din SILVAROM nu beneficiază de un statut privilegiat. Ele lucrează în aceleași condiții de muncă precum bărbații și la fel de mult ca volum al muncii și ca durată a programului.

Munca și calitatea muncii lor este recunoscută și apreciată pozitiv de către bărbați. După părerea maiștrilor, femeile sunt mult mai corecte, conștiincioase și

disciplinate. Este mai ușor să lucrezi cu ele. „Toate femeile sunt bărbați la noi! Afară de personalul TESA nu există femei la noi”. „Sunt femei care lucrează mai bine ca un bărbat, sunt mai corecte și conștiincioase”.

Cu toate acestea foarte puține femei dețin funcții de conducere. Puși în fața acestei probleme, bărbații cred că de cele mai multe ori femeile nu se implică în rezolvarea sarcinilor, programul lor zilnic este mai încărcat decât cel al bărbaților, nu se limitează la ziua de muncă de 8 ore. „Femeile nu se implică, sunt mai mult cu gândul acasă la familie” (maistru, 56 ani).

### 3. Raporturi specifice între diferite categorii socio-ocupaționale

Criteriile socio-ocupaționale fac mai evidentă diferențierea dintre executanți și conducători. Muncitorii au o suportabilitate mai scăzută, o vulnerabilitate mai mare la probleme de viață, percep o discriminare accentuată între ei și celelalte categorii. Ei se autopercep ca având un statut în continuă degradare.

Cadrele de conducere se raportează mai bine la schimbare, au mai multă încredere în privatizarea SILVAROM-ului.

Indiferent de felul cum se raportează unii la alții, toți se raportează pozitiv la director și văd în el garanția existenței întreprinderii și, mai ales, a lor în SILVAROM.

a. *Muncitorii*: procesele privatizării, modernizării și inovației îi determină pe muncitori să manifeste o mare neîncredere în cadrele de conducere. Ei susțin că, intenționat n-au fost destul și corect informați despre modul de desfășurare al privatizării pentru ca să se poată deține controlul acțiunilor. Mai mult, ei afirmă că pentru muncitori a fost stabilit un barem care în ultima zi a fost înlăturat. „N-am fost informați cum trebuie, ni s-a spus că se oprește din salariu” (muncitoare, 42 ani). „S-a dus cineva cu mai multe certificate și i s-a spus că nu se pot primi mai mult de 3 certificate pe muncitor. Cele mai multe acțiuni le are conducerea. Dintre muncitori mai multe de 100.000 lei nu are nimeni” (muncitoare, 37 ani).

După privatizare și, în special modernizare, muncitorii se percep drept o categorie socio-ocupațională subevaluată în comparație cu celelalte. Calitatea de muncitor nu mai este apreciată: se simt înjosiți din cauza salariilor, care nu le acoperă cheltuielile necesare unui trai decent. „A fi muncitor sau calitatea de muncitor nu mai este apreciată cum era înainte”. „Eu văd pătura asta a muncitorilor prea înjosită în privința banilor” (muncitor, 30 ani). „De exemplu, un șomer care tot muncitor a fost, el acum nu mai primește nimic. El cu ce trăiește?” (muncitor, 27 ani).

Cu toate că, muncitorii suportă financiar consecințele achiziționării unor noi mașini și utilaje, ei sunt singurii defavorizați de modernizare. Creșterea prefe-

rențială a salariilor înainte de privatizare o resimt ca o sfidare și o promovare a intereselor conducerii.

Muncitorii nu au încredere în intelectuali. Între ei nu există o ruptură, ci se simte o distanță dată de nivelul de pregătire și de lipsa unui limbaj comun. La toate acestea se adaugă și faptul că inginerul exploatează activitatea creatoare a muncitorului profitând de poziția ierarhic superioară. „Muncitorul nu are încredere în intelectual. Nu știu. Poate nivelul de pregătire, inexistența unui limbaj comun” (lăcătuș, 30 ani). „Muncitorul vrea să facă inovația. Îl întrebă inginerul: cum faci aia, aia? Îl descoase și după aceea ia el brevetul” (muncitor, 24 ani).

Ei simt că SILVAROM-ul aparține conducerii. Între rolul și prețuirea muncitorului în fabrică, ei percep o contradicție în sensul că nu sunt apreciați pe măsura contribuției. Mai mult, conștienți de importanța muncii lor, atât în întreprindere cât și în societatea românească, muncitorii se simt plasați pe un loc inferior în ierarhia ocupațională comparativ cu omologii lor din alte țări. „Știți ce simțim? Că întreprinderea aparține conducerii. Cuțitul și pâinea e tot la ea” (mecanic, 27 ani). „Deși noi punem totul în mișcare, totuși nu avem putere”. „În toate țările civilizate cel mai bine văzuți sunt tehnicienii (muncitori, maiștri, ingineri). După ei urmează medicul, juristul, economistul, politologul. În România e invers: politicieni, juriști și pe ultimul loc masa de tehnicienii” (muncitor, 30 ani).

b. *Cadrele de conducere*, spre deosebire de muncitori, au mai multă încredere în viitorul fabricii și al lor personal. Privatizarea și modernizarea reprezintă garanții ale viitorului. „Societatea e garantat viabilă. Avem garanția că trăim 5 ani.” Pentru ei muncitorul este cel care are un nivel redus de înțelegere, este un executant, o simplă unealtă care nu trebuie să gândească, ci să execute sarcina transmisă. Cadrele de conducere consideră normal ca muncitorii să nu fie informați despre ce fac colegii lor din alte secții sau unde se duc produsele muncii lor. „Majoritatea oamenilor dintr-o fabrică au nivelul redus de înțelegere și nici nu trebuie să-i faci academicieni sau doctori. Muncitorul trebuie să execute exact. Cu cât gândește mai puțin, cu atât execută mai mult. Muncitorul trebuie să-și spună: eu sunt muncitor, eu trebuie să execut ce mi s-a dat”.

Distanța care se face simțită tot mai mult după privatizarea SILVAROM-ului între executanți și cadrele de conducere ar putea avea consecințe negative asupra rezultatelor întreprinderii.

Este cunoscut faptul că personalitatea managerilor, specialiștilor, muncitorilor care-și desfășoară munca într-o fabrică și raporturile dintre aceștia, dintre microcolectivele din cadrul său își pun amprenta asupra modului de manifestare a relațiilor de management.

Relațiile de management sunt cele care explică, în ultimă instanță, diferențele de competitivitate dintre unități asemănătoare din punctul de vedere al naturii proprietății, profilului, resurselor tehnico-materiale.



ELEMENTE DE SOCIOLOGIE LEGISLATIVĂ  
ÎN OPERA LUI D. GUSTI

ION VLĂDUȚ

Intrând astăzi în contact cu vasta și valoroasa operă a lui Dimitrie Gusti vom constata că savantul român s-a aplecat cu mîgală și competență științifică de netăgăduit asupra unor numeroase probleme ale sociologiei juridice. Contribuțiile pe care D. Gusti și le-a adus în câmpul acestei importante ramuri a sociologiei nu reprezintă simple iluminări de o clipă ale cercetătorului, ci creațiile îndelung elaborate pe fundamentul unei serioase pregătiri filosofice, psihologice, sociologice, economice și juridice pe care eminentul sociolog român a dobândit-o în anii de studenție petrecuți în Germania.

Temeinicele cunoștințe pe care D. Gusti și le-a însușit în anii studenției se vor regăsi cu prisosință în cursurile și seminariile sale ținute la Iași și București, în lucrările teoretice și numeroasele cercetări de teren realizate, în acțiunile social-culturale întreprinse și, nu în ultimul rând, în conferințele susținute în țară și peste hotare de reputatul savant român.

Sunt numeroase acele realizări ale marelui nostru sociolog pe care le putem circumscrie, fără nici o ezitare, în rîndul celor mai însemnate contribuții pe care gândirea socială din țara noastră și le-a adus la fundamentarea sociologiei juridice românești.

În cele ce urmează vom încerca să prezentăm unele realizări ale profesorului D. Gusti pe care noi le includem în patrimoniul teoretic și empiric al acelei sociologii juridice particulare pe care reputatul profesor francez de drept civil și sociologie juridică, Jean Carbonnier, a denumit-o sugestiv: *sociologia legislativă*. Este vorba despre o disciplină particulară care include „toate aspectele sociologice ale activității legislative” (4, p. 46).

Adâncind puțin explicația, trebuie să precizăm faptul că ea nu poate fi înțeleasă ca o *sociologie legislatoare* sau *normativă*, care ne-ar sugera ideea că sociologia *ar face* legea, sau că legislatorul *ar scrie* legea după dictarea sociologului (4, p. 396). Această disciplină trebuie privită ca o sociologie care *colaborează* la desfășurarea procesului legislativ, jucând rolul de *instrument auxiliar* aflat la dispoziția legislatorului în activitatea de legiferare (4, p. 396). Aflată în această

ipostază, sociologia îl ajută pe legiuitor să legifereze în acord cu realitățile, năzuințele și aspirațiile naționale, dar și cu tendințele evoluției sociale ce se manifestă în lume, cu spiritul timpului. Ea oferă date, informații și concluzii corpului legislativ care, însă, își păstrează toate atribuțiile de tehnică juridică privitoare la elaborarea dreptului. Și în aceste condiții *redactarea* și *decizia*, ca momente fundamentale ale procesului legislativ, revin în exclusivitate legiuitorului (4, p. 410). Spre deosebire de Jean Carbonnier care concepe sociologia legislativă, în principal, ca o disciplină prin care se realizează funcția practică a sociologiei dreptului, noi considerăm că aceasta cuprinde atât problemele tratării teoretice, cât și pe acelea ale unei abordări empirice a activității de legiferare. Sociologia legislativă fiind, după opinia noastră, o sociologie juridică particulară, teoretică și empirică, în același timp. Aceasta este perspectiva din care vom analiza, de fapt, și creația sociologico-juridică gustiană. Astfel, analiza atentă a contribuțiilor lui D. Gusti în domeniul sociologiei legislative are meritul de a ne releva, cu pregnanță, faptul că fenomenul „Școlii monografice de la București” a abordat atât problemele unei sociologii legislative teoretice, cât și pe acelea ale unei sociologii legislative empirice.

Una dintre contribuțiile sale valoroase care se circumscrie în câmpul sociologiei legislative teoretice este reprezentată de ideea potrivit căreia noua realitate socială preconizată de o reformă trebuie să se concretizeze într-o anumită organizație politică și într-o nouă ordine de drept, care, îmbinate, să culmineze în activitatea legislativă (11, p. 23). Astfel, problemele sociologiei legislative gustiene sunt puse și rezolvate în contextul mai larg al realizării reformelor sociale. De aceea, pentru început, fără a intra în detalii cu privire la concepția profesorului D. Gusti asupra reformei sociale, vom prezenta, totuși, câteva elemente ale acesteia, ca repere absolut necesare pentru înțelegerea problemelor de sociologie legislativă pe care savantul român le-a abordat.

La sfârșitul primului război mondial și în primii ani ce i-au urmat acestuia, când popoarele lumii și guvernanții timpului pregăteau crearea unei noi societăți, când toată lumea trăia în „era reformelor”, în apelul lansat la Iași pentru constituirea asociației, sub titlul *Asociația pentru Studiul și Reforma Socială în România. Câteva lămuriri* (1918) și amplul studiu *Realitate, știință și reformă socială*, apărut în fruntea primului număr al „Arhivei pentru știința și reforma socială” (1919), D. Gusti și-a exprimat propriile idei cu privire la reforma socială.

El considera că necesitatea modificării unei realități sociale date, recunoscute ca „insuficientă”, presupune formularea unui ideal privitor la viitoarea realitate socială. Atingerea acestui ideal este, însă, strâns legată de elaborarea unui plan, a unui program de acțiune, care să propună voințelor modificarea vechii realități (11, p. 20). Reforma socială reprezintă astfel „acordul sintetic între realitate,

idee și ideal” (11, p. 20). D. Gusti consideră, pe drept cuvânt, că încercarea de transformare profundă a societății, după un plan a priori, conform unui ideal frumos și nobil, dar rupt de realitate, prin simple decrete, „este tipul revoluției romantice, care poate fi opera unei zile de entuziasm, dar care nu poate dura decât triumful acelei zile” (11, p. 20).

Realizând o critică pertinentă a concepțiilor susținute de marxism, utopism și sindicalism cu privire la schimbarea socială, D. Gusti respinge multe dintre ideile avansate de aceste curente, dar consideră că reprezentanții lor au dreptate când susțin că „realitatea socială existentă trebuie studiată și reconstituită științificește” (marxismul); când „accentuează însemnătatea idealului directiv pentru evoluția realității” (utopismul); când afirmă „autocrearea societății de sine, prin sine” (sindicalismul). De aceea, reforma socială are, după opinia lui D. Gusti, două rădăcini adânci: una în realitate, iar alta în ideal. „O reformă socială – scria el – stă în funcție de realitate, pentru că este preparată de realitate, și nu inventată” (11, p. 21). Adevărata reformă socială, însă, se referă și la viitor, dar, spre deosebire de utopism ea îl concepe „nu ca absolut opus, ci ca un complement al prezentului” (11, p. 20). Plecând de la o realitate veche pentru a realiza o realitate nouă, reforma socială se află într-o continuă mișcare. Această mișcare se prezintă ca un proces dinamic pe care D. Gusti îl numește „circuitul social” (11, p. 20).

Pe de altă parte, reforma socială trebuie să aibă un caracter integral – preciza D. Gusti – trebuie să cuprindă două mari clase de reforme – fiecare clasă cuprinzând alte două subclase – care stau în cea mai strânsă legătură între ele, și anume în primul rând reforme sufletești (culturale) și economice și apoi reforme politice și juridice” (11, p. 22).

În concepția lui D. Gusti reforma socială vizează, totodată, realizarea unor schimbări profunde în cadrul societății. De aceea, „jumătățile de reformă, expedientele politice, înjghebările de programe cu rețete sociale compilate, simplele ameliorări tehnice ale societății nu pot avea ambiția de a fi privite ca reforme sociale” (11, p. 22). Prin transformarea evolutivă a categoriilor economice și spirituale devine necesară o nouă ordine politică și juridică.

Observăm cu ușurință cum reforma socială cuprinde în concepția lui D. Gusti toate cele patru tipuri de manifestări fundamentale ale societății: activitățile de natură spirituală și economică (manifestările constructive), pe de o parte, și activitățile de factură politică și juridică (manifestările normative), pe de altă parte. „Realitatea socială nouă – continuă D. Gusti – , preconizată de reforma socială, se consolidează printr-o anumită organizație culminând în activitatea legislativă” (11, p. 23). Cu alte cuvinte, procesul de legiferare reprezintă, după D. Gusti, un moment *sine qua non* al reformei sociale. În acest fel, problemele so-

ciologiei legislative gustiene poartă, în chip necesar, pecetea concepției sale asupra reformei sociale. Iată câteva dintre cele mai importante contribuții gustiene din domeniul acestei sociologii juridice particulare.

D. Gusti consideră: „chemarea de a prepara reforma socială și de a-i da sancțiunea juridică o are parlamentul, adică cei puțini aleși” (11, p. 23). În mod firesc, el crede că nu poate fi contestată în nici un fel „competența etică-politică” a instituției parlamentare. Parlamentul este acela care trebuie „negreșit și fără discuție să decidă, în ultimă instanță, dacă măsurile legislative sunt bune ori rele, dacă ele corespund ori nu necesităților și aspirațiilor naționale” (15, p. 70-71). A contesta acest drept fundamental al instituției parlamentare ar însemna, în concepția profesorului Gusti, „să se nege orice manifestare a libertății politice și a suveranității naționale [...] a nega însăși esența vieții constituționale” (15, p. 70-71). Dar, observator conștiincios al practicii regimului parlamentar, D. Gusti constata cu îngrijorare că obiecțiile lui Proudhon referitoare la consecințele nefaste ale aplicării sistemului reprezentativ, care reduce voința generală la voința unui număr restrâns de cetățeni, nu sunt lipsite de temei. Mai mult chiar, el surprinde și alte lacune ale acestui sistem, vorbind despre o adevărată „criză a democrației, a parlamentarismului și a legislației” (25, p. 69). Astfel, referindu-se la „cei puțini aleși”, care în numele unei „fiecțiuni juridice” exprimă „voința generală” și „fac legile”, D. Gusti constata cu surprindere și stupeoare că aceștia „sunt, în majoritatea cazurilor, oameni fără competență profesională ori științifică” (25, p. 70). Dacă orice profesiune presupune o pregătire specială sau cel puțin o ucenicie, este de mirare faptul că în condițiile regimului democratic „oricine se crede că este destoinic, pentru a fi legislator și ministru” (25, p. 70).

D. Gusti observa cum parlamentul, ca instituție a reprezentării voinței generale, nu se situează la înălțimea menirii sale, trecând printr-o criză acută, care, după opinia sa, se manifestă prin două fenomene majore: „1. viața parlamentară nu contribuie la îngrădirea, ci la întărirea puterii executive a guvernului și 2. activitatea parlamentului produce o incoerență legislativă” (11, p. 23).

Cu privire la prima lacună sesizată, el constată că parlamentul a devenit din ce în ce mai mult un simplu „birou de înregistrare” aflat la discreția guvernului, care nu face altceva decât să ia în evidență decretele emise de acesta (25, p. 69). Cea de-a doua mare lacună a activității legislative se concretizează în faptul că parlamentul elaborează „legi numeroase, incoerente, contrazicătoare” (25, p. 69).

Când opera legislativă este atât de dificilă și de importantă, nimic nu surprinde mai mult în condițiile regimului parlamentar decât „lipsa de conștiinciozitate cu care se legiferează” (11, p. 24). Astfel, este de-a dreptul păgubitoare „mania” legislativă a parlamentului care elaborează o legislație excesivă,

transformându-se într-o adevărată „fabrică de legi” (11, p. 24; 25, p. 69). Aceste legi numeroase, care se elaborează zilnic, sunt, din păcate, „adevărate monumente de lipsă de prevedere socială” (11, p. 24).

D. Gusti constată, de asemenea, lipsa de preparare metodică a legilor, de fundamentare a acestora pe rezultatele unor cercetări științifice serioase, lipsă agravată de „empirismul rutinar, câteodată greșit” (15, p. 71).

Ca urmare a faptului că au fost formulate în grabă, în focul luptelor politice și prin realizarea a numeroase compromisuri, textele de lege se dovedesc de multe ori inaplicabile (11, p. 24).

Din păcate, toate aceste disfuncționalități din cadrul procesului legislativ generează consecințe dintre cele mai grave. Astfel, după cum observa D. Gusti, ele duc la „o scădere a prestigiului politic al instituției parlamentare, care încetează din ce în ce mai mult să corespundă adevăratei ei meniri democratice, adică de a fi conducătoarea națiunii în stat” (11, p. 23). O altă consecință firească a lacunelor ce grevează activitatea legislativă și pe care sociologul român o privea cu îngrijorare este aceea „că legea pierde din autoritate și din prestigiu, ceea ce atrage după sine discreditarea ideii de stat însăși, dând naștere scepticismului politic” (11, p. 24).

Sesizând „criza democrației, a parlamentarismului și a legislației”, D. Gusti s-a preocupat mult de înlăturarea efectelor negative pe care aceste stări de lucruri le au asupra operei legislative. Bun cunoscător al literaturii destinate procesului de legiferare, și fin observator al acestuia, el analizează critic câteva propuneri mai importante făcute în decursul timpului cu privire la ameliorarea operei legislative. În această ordine de idei, savantul român consideră că merită toată atenția încercarea lui Léon Donnat, făcută în lucrarea sa *La politique expérimentale* (1891), care, pe baza unor practici izolate ale legiferării din diferite țări, propunea ca legile să fie aplicate numai într-un interval de timp determinat și într-un spațiu geografic bine delimitat (11, p. 24-25). D. Gusti consideră benefică o astfel de manieră de a legifera, întrucât, în acest fel „se delimitează de mai înainte materia de legiferat, se înlesnește deci prepararea serioasă și mai ales prevăzătoare a legislației, legislația luând drept bază solidă preciziunea realității sociale și știința ei” (11, p. 25).

O altă soluție pe care a analizat-o privea propunerile unor reprezentanți ai științei politice și ai dreptului public, care, în scopul depășirii limitelor procesului legislativ în condițiile păstrării regimului parlamentar, susțineau necesitatea introducerii intereselor profesionale sau sindicale în opera legislativă. Astfel de soluții se vehiculează și de unele personalități din țara noastră, mai ales în conferințele Institutului Social Român. Spre exemplu, Vintilă Brătianu și Parteniu, care preconizau un Consiliu de stat, sau M. Djuvara, care susținea introducerea elementului profesional într-o nouă organizare a Senatului. Idei asemănătoare au avut Virgil

Madgearu și Mihai Manoilescu, care au exprimat dorința organizării și funcționării unui parlament economic. Așa cum constata D. Gusti, ei „au avut în vedere tocmai această completare necesară a operei democratice, prin introducerea participării cunoscătorilor stărilor sociale la opera de legiferare temeinică” (25, p. 70).

Potrivit concepției sociologico-juridice gustiene, activitatea de legiferare reprezintă o misiune deosebit de delicată și de dificilă pentru că, în ultimă analiză, ea nu este altceva decât „un experiment social și nimic nu este mai gingaș și delicat decât de a face experiențe sociale: într-un laborator experimental când se strică o retortă, se cumpără alta, – dacă nu reușește o experiență, se face îndată alta! A face însă experiențe nechibzuite pe socoteala a mii și milioane de oameni este cel puțin imprudent, dacă nu profund neuman!” (25, p. 69-70).

De asemenea, profesorul Gusti atrage atenția asupra faptului că în procesul de legiferare nu trebuie să se uite că „efectul dreptului este un fapt social, care creează noi situații sociale prin constrângerea societății de a respecta acest drept și de a se supune lui necondiționat” (11, p. 24). Astfel, legiferarea îmbracă haina unei experiențe sociale active și conștiente făcute pe seama societății. Dar, așa cum bine remarca D. Gusti, dacă aceste experiențe „sunt, desigur, foarte interesante pentru sociologul observator, ele sunt însă extrem de dureroase pentru acei pe socoteala cărora se fac” (11, p. 24).

După cum se știe, în cadrul ciclului de expuneri organizat de Institutul Social Român, în perioada 1921-1922, sub genericul „Noua Constituție a României”, D. Gusti a ținut prelegerea finală, intitulată *Individ, societate și stat în Constituție*. În această prelegere, sociologul român și-a exprimat cu claritate punctul de vedere asupra procesului de legiferare. Întrebându-se ce înseamnă a face operă legislativă, el răspunde că această grea și delicată activitate „înseamnă mai întâi cunoașterea cât mai adâncă a trebuințelor țării, apoi o concepție precisă a spiritului timpului; la acestea se adaugă stăpânirea într-adevăr suverană a diferitelor științe sociale și, în sfârșit, o perspicacitate pentru a sesiza cauzele răului și o fantezie constructivă pentru a găsi remediile cele mai nimerite” (24, p. 70).

Mai târziu, D. Gusti relua ideea sa asupra procesului de legiferare, îmbogățind-o. Acest lucru îl făcea la 24 februarie 1929, într-o cuvântare rostită la ședința festivă închinată împlinirii a 10 ani de la crearea Asociației pentru Studiul și Reforma Socială. Cu această ocazie el preciza că procesul de legiferare „presupune cel puțin șase elemente componente: cunoștința exactă a trebuințelor particulare și concrete ale țării; pătrunderea justă a spiritului vremii; cunoașterea aprofundată a științei sociale; perspicacitatea pentru intuirea răului social; imaginația constructivă pentru descoperirea soluțiilor menite a tămădui răul și, în sfârșit, formularea juridică – tehnică a acestor soluții” (15, p. 70) „O legislație –

conchidea el – trebuie să fie deci din ce în ce mai adâncă, bogată, intensă, tehnică și savantă” ( 15, p. 70).

O altă idee importantă a sociologiei legislative gustiene se referă la necesitatea ca cei care elaborează legile să cunoască „monismul social-voluntaristic” și să aibă capacitatea de a formula un „ideal social” și de a postula „optimismul social”. Iată, într-o prezentare succintă, ce înseamnă aceste cerințe exprimate de D. Gusti în viziunea și limbajul propriei sale concepții sociologice. Monismul social-voluntaristic exprimă tocmai concepția sa asupra realității sociale care, în esență, desemnează, după cum se cunoaște, un ansamblu de categorii sufletești, economice, politice și juridice ce nu se pot reduce una la alta și care au ca rădăcină comună voința socială (6, p. 231). Această concepție asupra vieții sociale D. Gusti o numește „monism social-voluntaristic” pentru că „reduce tot complexul și toată bogăția vieții sociale la un singur izvor: voința socială” (6, p. 231). Cunoașterea monismului social-voluntaristic, după opinia profesorului Gusti, „dezvoltă modestia în materie de legiferare” potrivit căreia legiuitorul „trebuie să țină seama de voința naturală<sup>1</sup>, adică de trebuințele, interesele și credințele comunității (6, p. 232). De asemenea, el trebuie să țină seama de voința socială artificială care ne îndreaptă către cele mai înalte scopuri, către „idealul politic și etic.” Credința într-un viitor social mai bun, și speranța în realizarea acestuia prin voința socială, reprezintă tocmai „optimismul social” (6, p. 232). Astfel că, D. Gusti încheie cu următoarea concluzie: „Cunoașterea monismului social-voluntaristic, din care decurge formularea idealului social și postularea optimismului social – iată cele trei teoreme de care trebuie să fie pătruns oricine și de care trebuie să fie pătrunși aceia care în parlamente își asumă imensa răspundere de a cârmui voința socială prin legiferări” (6, p. 232). Tot în perimetrul contribuțiilor sociologico-legislative gustiene se înscrie și ideea sa potrivit căreia problemele legiferării ar avea mult de câștigat dacă forul legislativ ar lua în seamă preocuparea societății de a se autoorganiza, adică tendința acesteia de a delega anumite puteri deținute de parlament unor instituții ieșite din sânul națiunii, ori chiar națiunii însăși. Constatând acest lucru, D. Gusti surprindea de fapt „un proces de socializare a legislației”, proces care, după opinia sa, la sfârșitul deceniului doi se afla în plină dezvoltare (11, p. 25). În acest fel, sfera factorilor legislativi se putea extinde de la „cei puțini

<sup>1</sup> În concepția lui D. Gusti, voința socială este de două feluri: naturală și artificială. „Voința socială naturală este acea formă a voinței care este condiționată de anumite momente naturale, de care ea nu se poate emancipa, ea dă naștere formei sociale a comunității (cum este comunitatea de sânge, de rasă ș.a.m.d.). Voința socială este artificială când este condusă de anumite scopuri, pe care voința însăși le-a ales între alte scopuri posibile, ea dă naștere societății propriu-zise. Bunăoară, societăți pe acțiuni, de asigurări ș.a.m.d.” (6, p. 229).

aleși” la un număr din ce în ce mai mare de persoane care ar fi putut pătrunde tot mai adânc în secretele elaborării legilor. Noile „forțe de autoorganizare și auto-conducere”, structurate în afara parlamentului, care se afirmau tot mai mult în acele timpuri, și pe care savantul român le sesiza, erau, după propria sa expresie, presa, referendumul și inițiativa populară (11, p. 25). D. Gusti considera că fenomenul de intensificare a autoorganizării sociale, ca aspect important al „transformării organizației statului”, reprezenta, pe de o parte, „o diviziune a muncii legislative”, iar, pe de o altă parte, „o autoapărare, o reacție și un protest împotriva monopolizării puterii publice de partidele politice” (11, p. 25). După opinia sa, cea mai potrivită formă a autoorganizării sociale, care asigura cel mai puternic mijloc de socializare a legislației, îl reprezenta „organizarea specialității și a competenței profesionale”<sup>2</sup>.

În condițiile în care, așa cum remarca savantul român, „parlamentele se declarau omnisciente și omnipotente când de fapt erau omniignorante” (10, p. 368), când „orice era bun la orice” și când metoda de pregătire a reformelor sociale suferea prin felul în care era organizat „parlamentul indoctum”, „forma de autoorganizare a competenței” era cea mai potrivită (11, p. 27). Apelul la competență reprezenta pentru Gusti o acțiune absolut necesară.

În concepția sa competența reprezenta „o moderație cerută de însăși organizarea democratică a statului și care asigură exprimarea intereselor și a voinței colective” (11, p. 26). Și tot democrația socială, după cum adaugă Gusti, are neapărată nevoie de „acest puternic corectiv, care este competența”, pentru a nu degenera în pură demagogie și a nu cădea pe deplin sub semnul „aristocrației plămânului”, al frazeologiei și al retoricii goale (11, p. 26).

După opinia sa, competența constituie „condiția sine qua non a unei legislații durabile și binefăcătoare, fără de care orice legiferare devine un joc primejdios” (11, p. 26).

În demersul său sociologico-juridic, Gusti afirma tranșant faptul că organizarea competenței nu vine în contradicție cu principiile democratice ale vieții parlamentare, așa cum s-ar putea crede la o analiză superficială. Acest lucru, precizează autorul, „nu înseamnă, în mod necesar, vreo transformare directă a parlamentului într-o altă formă de organizare politică a voinței sociale generale, ci în primul rând este o organizare liberă a unor specialiști influențând în mod indirect, însă puternic, asupra puterilor publice și asupra parlamentului central, prin instituțiile și parlamentele lor speciale” (11, p. 26).

<sup>2</sup> Această idee nu era nouă; ea își afla sorgintea în dezbaterile Constituantei din 1848 din Franța, în cadrul căreia câțiva membri ai acesteia au propus atunci reprezentarea tehnică a specialităților corporative în parlament.

O formă superioară a competenței o reprezintă „competența dezinteresată a specialiștilor”. Superioritatea acestui tip de competență propriu-zis profesională, care își are totdeauna interesele sale, competența dezinteresată cuprinde oamenii de știință „care nu au în vedere decât interesele permanente și generale ale națiunii” (11, p. 26).

Competența dezinteresată a specialiștilor, adaugă autorul, își bazează activitatea pe „cunoașterea riguros științifică a realității sociale existente (11, p. 26). Astfel, potrivit concepției gustiene, implicarea competenței dezinteresate a specialiștilor în procesul de legiferare nu reprezintă altceva decât „știința pusă în serviciul socializării legislației, al sistematizării și al conducerii voinței sociale generale” (11, p. 26).

Propunând utilizarea „competenței dezinteresate a specialiștilor” în procesul de legiferare, D. Gusti respingea soluția radicală avansată de J. St. Mill în lucrarea sa *Le gouvernement représentatif* (1862), de a se lua parlamentului dreptul de legislație și a se da unui comitet special de codificare, dar nu se opunea în nici un fel propunerii de înființare a unui Consiliu legislativ. Raportând ideea sa la această ultimă propunere, el aprecia că organizarea liberă a competenței nu face superfluă instituția Consiliului legislativ, dar îi este superioară întrucât „un Consiliu legislativ, restrâns la câteva personalități care-l compun, nu poate lucra cu metoda și sistemul unei Asociații, care face apel la toate forțele diverșilor specialiști. Consiliul legislativ apoi în mod necesar legiferează asupra unor fragmente ale vieții sociale, pe când, o Asociație, în care toate specialitățile sunt reprezentate, ... are continuu în vedere un plan unitar și sintetic de reformă socială” (11, p. 27).

D. Gusti sublinia, de asemenea, faptul că apelul la competența dezinteresată a specialiștilor are și meritul de a satisface atât nevoile statului, cât și ale societății, punând de astfel de acord stările sociale cu regimul politic. Numai așa națiunea în drumul ei pe calea progresului va avea posibilitatea de a utiliza „atât instituțiile de stat, cât și forțele ei vii sociale” (25, p. 71).

Nevoia unei reforme sociale profunde, ce se resimțea tot mai acut în acele timpuri, conjugată cu rolul deosebit de mare pe care competența specialiștilor putea să-l joace în soluționarea problemelor vieții sociale, impuneau drept cea mai urgentă și importantă datorie națională a celor care se preocupau de destinele țării – organizarea competenței (11, p. 26). Animați de aceste idei, D. Gusti împreună cu o seamă de tineri specialiști, economiști, juriști, medici, profesori, administratori, industriași și funcționari, în condițiile generate de încheierea primului război mondial și realizarea marelui act al Unirii de la 1 Decembrie 1918, au creat la Iași, Asociația pentru Studiul și Reforma Socială (1919) care, mai târziu s-a transformat succesiv în Institutul Social Român, Institutul de Cercetări Sociale și, respectiv, Institutul de Științe Sociale al României.

Tânăra asociație creată la Iași considera că mai întâi trebuie „să se procedeze la studiul societății și națiunii românești și apoi să se propună reformele corespunzătoare” (10, p. 368).

Pentru cunoașterea realității sociale, asociația, sub directul patronaj al lui D. Gusti, și-a ales drept metodă de investigare – cercetarea monografică.

Crearea acestei asociații avea să-și dovedească pe deplin oportunitatea prin rolul pe care l-a jucat atât în lumea științifică, cât și în prefacerile sociale, politice, economice și culturale din România interbelică. În contextul problemelor sociologiei legislative gustiene pe care le vizează prezentul demers științific nu putem să nu amintim rolul pe care l-a avut această instituție în procesul de preparare a Constituției României din 1923, a legilor privitoare la organizarea învățământului și culturii adoptate pe timpul cât D. Gusti se afla în fruntea Ministerului Instrucției, Cultelor și Artelor (1932-1933) și în pregătirea Legii Serviciului social (1938). Iată cum competența organizată a specialiștilor s-a pus în slujba procesului de socializare a legislației.

Crearea în 1918 a Asociației a reprezentat și o victorie a încrederii pe care D. Gusti o avea în valoarea practică a științelor sociale. Este aceeași încredere pe care el avea să și-o exprime și mai târziu, la mijlocul deceniului patru, când făcea constatarea îmbucurătoare potrivit căreia „Datorită noii orientări pe care reprezentanții științelor sociale particulare au dat-o studiului fenomenelor sociale, toți: economiști, juriști, statisticieni, psihologi, fac sociologie. Și în practica vieții publice toată lumea se preocupă de problemele sociologice. Omul de stat, ca un adevărat om de laborator, caută o nouă organizare socială... legislatorul trebuie, la rândul său, să aleagă formula juridică cea mai potrivită unor stări sociale determinate; toți sunt preocupați de probleme sociologice” (7, p. 235-236). Desprindem de aici rolul deosebit pe care D. Gusti îl acorda științelor sociale, în general, sociologiei, în particular, în realizarea reformelor sociale, și ca parte integrantă a acestora, în înfăptuirea reformelor juridice. Câțiva ani mai târziu, în 1938, D. Gusti avea să constate că societatea intra într-o eră în care acțiunea de conducere a națiunilor era „neasemuit amplificată prin științele sociale” (16, p. 79).

Este vorba de sfârșitul anilor treizeci când tot mai mulți dintre conducătorii națiunilor lumii făceau apel la un întreg stat-major de cercetători spre a inventaria situația națiunii proprii și a urmări, la zi, schimbările din alte țări. Astfel, un enorm „senzoriu”, format din zeci de institute de cercetare și de oficii de studiu, culegea și prelucra bogate informații pe care oamenii de stat le utilizau în procesul de elaborare a propriilor lor decizii și în activitățile de preparare a unor ample programe sociale, politice, economice, culturale sau de politică externă (16, p. 79). Iată, subliniată încă o dată, încrederea lui D. Gusti în vocația practică a științelor sociale.

O altă idee care se înscrie în sfera preocupărilor lui D. Gusti pentru îmbunătățirea operei legislative se referă la necesitatea înființării unei instituții universitare care să aibă menirea de a pregăti cadrele necesare realizării procesului legislativ. În acest sens, în mod indirect, D. Gusti a susținut ideea creării unei facultăți de legislație. El considera că propunerea îndrăzneată făcută de Funck-Brentano în lucrarea sa *La science sociale. Morale politique* (1897) de a se crea o nouă facultate de legislație, distinctă de facultatea de drept, ori cel puțin o secțiune deosebită a acesteia, era pe deplin justificată. Ea și-ar dovedi rațiunea de a fi prin aceea că „în această facultate – așa cum preciza Gusti – se va învăța metoda adevăratei legislații” (11, p. 27).

Fiind un bun cunoscător al unor lucrări fundamentale referitoare la raporturile dintre drept și opinia publică și un fin observator al fenomenului legislativ caracteristic primelor decenii ale secolului nostru, D. Gusti constata, pe bună dreptate, că publicul, respectiv opinia publică, au devenit un factor hotărâtor al vieții statului. „Opinia publică – scria el – e tratată de pe acum în cărțile de drept public drept factor al legislației” (9, p. 162).

Astăzi, acest principiu este îmbrățișat tot mai mult de practica legislativă și acceptat aproape în unanimitate de reprezentanții științei politice, juridice și sociologico-juridice. Nu întâmplător un sociolog al dreptului de talia lui Jean Carbonnier scria că „este preferabil, mai degrabă, a legifera în acord cu opinia publică, decât împotriva ei” (4, p. 388). Este meritul lui D. Gusti de a fi sesizat importanța acestor idei valoroase cu privire la rolul opiniei publice în crearea dreptului și de a se fi raliat lor. Opinia publică, conform viziunii gustiene, înseamnă pe de o parte, „calitatea conducătorilor”, iar, pe de altă parte, semnifică marele public, masele largi de cetățeni. Este foarte interesant și important în același timp faptul că în concepția sociologului român, opinia publică nu poate fi altfel de cum este publicul: „cum va fi publicul – scria D. Gusti – tot așa va fi și sentința pe care o va da și opinia pe care o va avea” (28, p. 280). Astfel, dacă publicul este unul cult, stăpân pe judecata lui, atunci opinia sa va fi în folosul societății. Iar, dacă publicul este „un public sălbatic, primziv sau semicult, un public care nu știe nimic precis, așa va fi și opinia publică” (28, p. 280). De aceea, pentru a avea un efect benefic asupra procesului legislativ, opinia publică trebuie să fie formată, să fie educată. Și unul dintre factorii cei mai importanți prin care se realizează educația opiniei publice îl reprezintă, după D. Gusti, ziaristica, presa (28, p. 280).

Dar contribuțiile lui D. Gusti în domeniul sociologiei legislative românești nu s-au limitat numai la anumite aspecte teoretice ale acestei discipline, ci au vizat și latura empirică, practică a sociologiei legislative, propensiunea acesteia spre ceea ce se cheamă știința aplicată. Este adevărat faptul că spre deosebire de

perioada postbelică, în care au fost inițiate atât cercetări prelegislative, cât și investigații sociologice postlegislative, D. Gusti, în abordările sale teoretice și empirice, a insistat foarte mult pe cercetarea prelegislativă a realității sociale.

Sociologia legislativă empirică, pe care D. Gusti a dezvoltat-o cu succes, vizează, în principal, rolul sociologiei în activitatea de preparare a legilor. Subliniind bogata activitate desfășurată de Gusti pe acest tărâm, vom menționa faptul că pe timpul cât savantul român s-a aflat în fruntea Ministerului Instrucțiunii, Cultelor și Artelor (1932-1933) a inițiat un adevărat program de reformă a legislației școlare și culturale românești. În acest scop, sub îndrumarea lui au fost elaborate o serie de proiecte de lege cu privire la întărirea învățământului primar, complementar și normal, reforma învățământului tehnic-profesional și secundar, la organizarea culturală și restructurarea serviciilor ministerului.

În domeniul pregătirii legislației școlare, D. Gusti a pornit de la marea discrepanță care exista între propozițiile bune ale legiilor școlare și rezultatele slabe ale învățământului românesc. Folosind o „metodă critică de legiferare realizată” el a urmărit să realizeze o nouă reglementare juridică a învățământului românesc în strânsă concordanță cu realitățile școlare și sociale din țară. Iată cum descria Gusti însuși metoda de legiferare pe care a utilizat-o în timpul ministeriatului său în fruntea învățământului și culturii românești: „A trebuit astfel, ca punct de plecare, să avem în vedere specificul realității sociale și școlare românești. O experiență directă, personală, câștigată prin inspecții sistematice ale școlilor din toate regiunile țării, împreună cu experiența indirectă, câștigată prin studii și anchete provocate de noi, pentru că informația oficială la minister era nesigură și incompletă, ne-au călăuzit cu grijă pașii. Toate aceste date și fapte au fost apoi confruntate cu legislația școlară și culturală, atât de instructivă, din diferite state europene, și puse în lumină cele mai noi rezultate ale științelor pedagogice, psihologice și sociologice contemporane” (18, p. 215).

S-a recurs, apoi, la tipărirea proiectelor de lege pentru a fi larg dezbătute în presă, în publicații de specialitate, la întruniri profesionale sau în cercuri de studii. De asemenea, s-a solicitat avizul factorilor competenți, al direcției școlilor și al corpului organizat (18, p. 217).

Numai după ce s-a adunat un vast și valoros volum de informații s-au căutat cele mai potrivite formule legislative „care să ducă la o școală vie și activă, temei al unei vieți naționale și sociale pătrunse de spiritul adevăratei democrații” (18, p. 217).

La rândul său, anteproiectul „Legii organizării culturale” a avut activitatea unei comisii, alcătuite din cele mai distinse personalități ale culturii românești, care a funcționat în 1927 sub președinția lui D. Gusti și cercetările întreprinse de

Institutul Social Român. „Anchete, statistici și publicații numeroase de îndrumare trebuiau să descopere și în acest domeniu starea reală a problemei” (18, p. 219), să releve efortul pozitiv pe care l-a avut înființarea școlilor de bibliotecari, a cursurilor de perfecționare agricolă și pedagogică, precum și a școlilor țărănești.

Altfel spus, cercetările întreprinse aveau menirea de a pune în evidență experiența valoroasă dobândită în domeniul organizării culturii și, implicit, eficacitatea crescută a legilor culturale („Legea Fundațiilor culturale” și „Legea organizării culturale”).

Plecând de la necesitățile realizării unei strânse unități între școală (de toate gradele) și cultură (atât cultura superioară cât și cultura poporului) și fiind conștient de faptul că „înfăptuirea oricărei reforme școlare sau culturale, oricât ar fi de bine inspirată și cuminte elaborată, se izbește în întâiul rând de centralismul administrativ și de structura și felul de a funcționa al ministerului” (18, p. 219), D. Gusti preconiza reorganizarea Ministerului Instrucției Publice, Cultelor și Artelor pentru transformarea acestuia într-un Minister al Culturii Naționale. Din păcate, această preocupare a sa din timpul cât a deținut ministeriatul învățământului și culturii, datorită schimbării guvernului din care făcea parte a rămas numai în stadiul cercetărilor (18, p. 219).

O bogată activitate prelegislativă de natură sociologică s-a desfășurat sub îndrumarea lui D. Gusti și în vederea unei judicioase legiferări a serviciului social. Legea Serviciului social, adoptată în 1928, al cărei proiect a fost redactat de D. Gusti, a avut un îndoit scop: în primul rând, acela de a duce „la o trezire a puterilor vii ale satului și la o organizare a lor”, iar, în al doilea rând, „acela al educației tineretului intelectual al acestei țări” (27, p. 230).

Caracterizându-se prin flexibilitate și realism, legea pomea de la descoperirea realităților sociale ale vieții rurale, de la nevoile statului și se concretiza în norme menite a găsi cele mai bune soluții legislative care să ducă la sprijinirea progresului satului românesc interbelic. Proiectul acestei legi reprezenta rezultatul unor minuțioase și îndelungate cercetări și experimentări. Fundamentarea științifică a fiecărui articol din Legea Serviciului social a fost asigurată de campaniile monografice ale Seminarului de sociologie și ale Institutului Social Român, începute în 1925 și continuate în fiecare an de campaniile echipelor voluntare studențești la sate, care s-au desfășurat timp de șase ani, ca și de activitatea căminelor culturale din satele românești și a școlilor țărănești, care au funcționat în acea „vreme în cadrul Fundației” (27, p. 229).

Referindu-se la modul realist, rațional și temeinic în care a fost redactat acest proiect de lege, D. Gusti își exprima dorința „ca orice lege să fie alcătuită după normele care au stat la baza Legii Serviciului social”.

Nici un articol – preciza el – nu a pătruns în această lege mai înainte ca el să nu fi fost pus în practică și valorificat pe teren în tot felul de forme, până s-a ajuns la cea din urmă, cea mai potrivită, și care a intrat în text (27, p. 229).

Iată câteva dintre cele mai importante contribuții pe care D. Gusti și le-a adus la dezvoltarea sociologiei legislative teoretice și empirice românești. Acum, când procesul legislativ din țara noastră reprezintă atâtea carențe, ideile și demersurile empirice gustiene pe tărâmul acestei sociologii juridice particulare capătă o nebanuită actualitate, constituindu-se într-un bogat tezaur de soluții pentru cei angajați în dificila și delicata operă de legiferare a noilor raporturi sociale pe care le impune înfăptuirea procesului de reformă declanșat în societatea românească.

#### BIBLIOGRAFIE

1. BANCIU D., *Controlul social și sancțiuni sociale*, Editura Hyperion, București, XXI, 1992.
2. BĂDINA O., *Studiu introductiv*, în D. Gusti, *Opere*, vol. I, Editura Academiei, București, 1968, p. 5-148.
3. BUIA D., *Dimitie Gusti's contribution to the Development of Juridical Sociology*, în „Studia Universitatis”, *Jurisprudentia*, Cluj XXX, 1985.
4. CARBONNIER J., *Sociologie Juridique*, Presses Universitaires de France, Paris, 1978.
5. CETERCHI I., LUBURICI M., *Teoria generală a statului și dreptului*, Tipografia Universității București, 1983, p. 395-408.
6. GUSTI D., *Despre natura vieții sociale. Dintr-o prelegere publică*, în D. Gusti, *Opere*, vol. I, Editura Academiei, București 1968, p. 225-232.
7. GUSTI D., *Principiile unui sistem de sociologie, etică și politică*, în D. Gusti, *Opere*, vol. I, Editura Academiei, București, p. 233-273.
8. GUSTI D., *Sociologia monografică*, în D. Gusti, *Opere*, vol. I, Editura Academiei, București, p. 277-335.
9. GUSTI D., *Idei fundamentale ale dreptului de presă. Studiu introductiv la problemele dreptului de presă*, în D. Gusti, *Opere*, vol. I, Editura Academiei, București, 1969, p. 123-223.
10. GUSTI D., *Modele etice. Profiluri și medalioane etice. Personalitatea socială*, în D. Gusti, *Opere*, vol. II, Editura Academiei, București, p. 366-375.
11. GUSTI D., *Realitate științifică și reforma socială*, în D. Gusti, *Opere*, vol. III, Editura Academiei, București, 1970, p. 9-28.
12. GUSTI D., Revista „Arhiva pentru științele sociale, sociologie, politică și etică”. Scrisoare adresată colaboratorilor „Arhivei” (1913), D. Gusti, *Opere*, Vol. III, Editura Academiei, București, p. 60-61.
13. GUSTI D., *Asociația pentru Studiul și Reforma Socială în România*, (apel lansat în 1918 pentru construirea asociației, devenită apoi institut, în D. Gusti, *Opere*, vol. III, Editura Academiei, București, p. 61-64.
14. GUSTI D., *Cuvânt de deschidere*, ținut la inaugurarea ciclului de prelegeri privitoare la Constituție în ziua de 18 decembrie 1921, în D. Gusti, *Opere*, vol. III, Editura Academiei, București, p. 64-60.

15. GUSTI D., *Institutul Social Român. După zece ani de lucru*, Cuvântare ținută la ședința festivă din 24 februarie 1929, în D. Gusti, *Opere*, vol. III, Editura Academiei, București, p. 68-76.
16. GUSTI D., *Plan de acțiune pentru 1938*. Articol publicat în revista „Sociologie românească”, anul III, nr. 1-3, p. 1-4, 1938, în D. Gusti, *Opere*, vol. III, Editura Academiei, București, p. 79-83.
17. GUSTI D., *Politica școlară în cadrul statului cultural*, în D. Gusti, *Opere*, vol. III., Editura Academiei, București, p. 198-212.
18. GUSTI D., *Un an de activitate la Ministerul Instrucției, Cultelor și Artelor*, în D. Gusti, *Opere*, vol. III, Editura Academiei, București, 213-223.
19. GUSTI D., *Politica școlară și culturală a statului*, în D. Gusti, *Opere*, vol. III, Editura Academiei, București, p. 224-227.
20. GUSTI D., *Cultura poporului*, în D. Gusti, *Opere*, vol. III, Editura Academiei, București, p. 230-233.
21. GUSTI D., *Anteproiect de organizare a culturii*, în D. Gusti, *Opere*, vol. III, Editura Academiei, București, p. 233-236.
22. GUSTI D., *Discurs pentru organizarea culturii*, în D. Gusti, *Opere*, vol. III, Editura Academiei, București, p. 248-260.
23. GUSTI D., *Expunerea de motive la legea organizării culturii*, în D. Gusti, *Opere*, vol. III, Editura Academiei, București, p. 260-275.
24. GUSTI D., *Expunere de motive la legea fundațiilor culturale*, în D. Gusti, *Opere*, Vol. III, Editura Academiei, București, p. 275-279.
25. GUSTI D., *Individ, societate și stat în Constituție*, în D. Gusti, *Opere*, vol. IV, Editura Academiei, București, 1970, p. 57-74.
26. GUSTI D., *Serviciul social*, în D. Gusti, *Opere*, Vol. IV, Editura Academiei, București, p. 198-215.
27. GUSTI D., *Știința și pedagogia națiunii*, în D. Gusti, *Opere*, vol. IV, Editura Academiei, București, p. 217-234.
28. GUSTI D., *Curs de etică*. Îngrijit de D. C. Amăzar și Ernest Bernea, 1931-1932, în D. Gusti, *Opere*, vol. II, Editura Academiei, București, p. 227-292.
29. IONESCU O., *La philosophie du droit et la sociologie juridique jusqu'à la veille de la seconde guerre mondiale*, în „Archives de Philosophie du Droit”, Tome XVII, Paris, Sirey, 1972, p. 381-396.
30. MURARU I., *Drept constituțional și instituții politice*, vol. II, Editura Proarcadia, București, 1993, p. 95-185.
31. POPA N., *Prelegeri de sociologie juridică*, București, Centrul de multiplicare al Universității București, 1983.
32. POPESCU S., *Dimitrie Gusti*, în revista „Studii și cercetări juridice”, nr.1, 1986, p. 83-86.
33. POPESCU S., *Pages de l'histoire des recherches de sociologie juridique en Roumanie*, în „Revue Roumanie des Sciences Sociales”, Serie de „Sciences juridiques”, Tome I (XXXIV) nr. 2, Juillet - Décembre 1990, p. 111-121.
34. POPESCU S., *Per una storia degli studi sociologico-giuridici in Romania*, în „Sociologia del Diritto”, nr. 3, 1990.
35. POPESCU S., *Sociologie juridică*, Fascicola I, București, 1992, (curs litografiat).
36. VOINEA M., *Sociologia dreptului*, Editura Actami, București, 1994.
37. VULCĂNESCU R., *Etnologie juridică*, Editura Academiei, București, 1960, p. 15-25.



## COMPORTAMENT DEMOGRAFIC: PRECIZĂRI TEORETICE ȘI METODOLOGICE

IONICA BEREVOESCU,

Centrul de Cercetări Demografice

Comportamentul demografic se înscrie în spațiul problematic al mai multor domenii: demografie, psihologie, sociologie și antropologie. Caracterul complex al acestei noțiuni ne obligă la un efort de analiză a principalelor direcții teoretice și metodologice de abordare. Sunt necesare atât perspectivele de macronivel cât și cele focalizate pe individ.

O analiză de macronivel, realizată din perspectiva demografiei, este hotărâtoare pentru aprecierea potențialului populațional, a tendințelor de evoluție demografică, în prim plan, printr-o bună descriere prin intermediul indicatorilor demografici. Această primă perspectivă asupra fenomenului, completată cu posibilitatea comparației poate semnaliza diferențele între țări, sau, în interiorul unei țări, a diferențelor inter-regionale, între grupurile definite după diverse criterii etc. Se creează astfel contextul și necesitatea explicației diferențelor constatate. Devine obligatorie trecerea la un alt nivel de analiză, care să înglobeze factori societali, regionali, de grup și individuali, presupuși (din punct de vedere teoretic) a explica măcar o parte din diferențele constatate. Prin intermediul anchetelor sociale (implicit a metodelor statistice) sunt „selectate” o serie de variabile independente (de exemplu educația, mediul de rezidență etc.) care „explică” o parte din variabila dependentă (de exemplu, vârsta la căsătorie, numărul de copii doriți etc).

Un bun exemplu de generare a listelor de factori explicativi pentru un comportament demografic îl constituie *Ancheta mondială asupra fertilității (World Fertility Survey)*, desfășurată în perioada anilor 1960 – 1970). Ronald Freedman (1993) sintetizează studiile care au beneficiat de rezultatele acestei anchete, pornind de la gruparea datelor care au influență asupra nivelului fertilității:

- variabile proxime: sunt variabile biologice, naturale, referitoare la fertilitatea naturală sau la controlul fertilității. De exemplu, Bongaarts (1982) stabilea ca principali determinanți pentru fertilitate vârsta la căsătorie și amenoreea de lactație, pentru țările aflate în stadiul de pre-industrializare, la care se adăuga avortul și contracepția pentru țările mai avansate (J. Bongaarts, 1993);

- variabile intermediare psiho-sociale: motivație și norme sociale cu privire la dimensiunea familiei sau la controlul fertilității. Astfel, Lightbourne (1984) studiază rolul preferinței – ca variabilă importantă în decizia pentru a avea un copil sau în amânarea nașterilor, dar subliniază și circumstanțele care se asociază cu existența acestor preferințe – probleme cum ar fi situația economică sau starea de sănătate și chiar preferințele manifestate de cei din jur în această direcție. Tsui (1982) și Rodriguez (1978), stabilesc câțiva factori care se corelează cu utilizarea contraceptivelor (educație, ocupație, accesibilitatea la metodele contraceptive, mediul de rezidență);

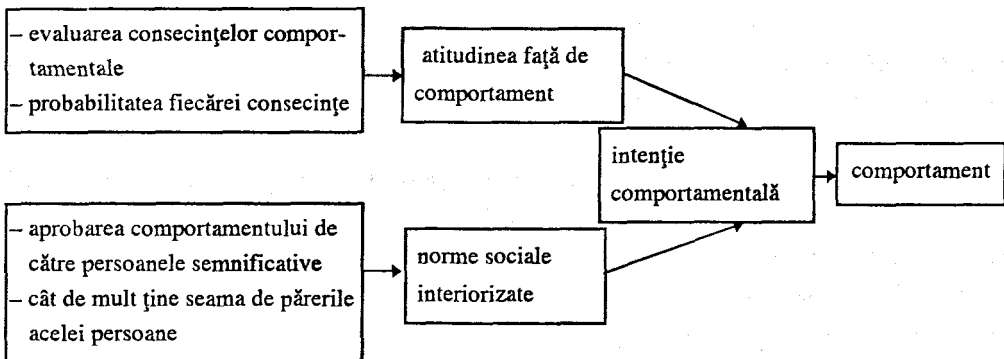
- variabile latente de micronivel (factori sociali și economici individuali) și de macronivel (factori culturali, instituționali). Rezultatele unor studii arată că efectul educației asupra fertilității este mai puțin consistent decât se afirmă de obicei (Rodriguez și Cleland, 1981), iar participarea femeii la munci în afara familiei nu este o condiție nici necesară, nici suficientă pentru declinul fertilității. În general, se remarcă efecte diferite ale unui factor dacă este luat în considerare în țări diferite (contexte sociale, culturale, economice diferite).

Rezultatele prezentate reflectă faptul că variabilele considerate au valențe explicative diferite în raport cu populațiile și subpopulațiile pentru care se face analiza. În plus, studiile au demonstrat că înțelegerea reproducerii umane este facilitată de o considerare separată a elementelor fertilității asupra cărora acționează anumiți factori (de exemplu, vârsta la prima naștere, lungimea primului interval dintre nașteri) (Freedman, 1993). Constatăm o focalizare a interesului pe grupuri de populație și pe elemente specifice ale fertilității. Această situație poate fi interpretată ca un răspuns la nevoia de a crea unități de analiză din ce în ce mai mici, care să respecte principiile unei bune categorisiri: similaritate maximă între elementele unei clase și diferența maximă între clase diferite. O astfel de abordare (a *tipurilor* de evenimente sau grupuri umane) poate fi o modalitate de a obține maximum de informație (posibil cu costuri mai mari), informație utilă atât în planul cunoașterii umane cât și într-un plan aplicativ (stabilirea unor mijloace eficiente pentru realizarea obiectivelor de politică demografică). Un astfel de demers nu poate fi realizat fără a integra în analiză perspective care să sublinieze mecanismele prin care se construiește coerența, funcționalitatea în interiorul grupurilor umane sau la nivelul individului.

În modelul lui Freedman (dar și în alte modele ale fenomenelor comportamentelor demografice – migrația, nupțialitatea) câteva dintre variabilele considerate sunt variabile psihologice: motivație, preferințe, atitudini, valori etc. Cum apar aceste conținuturi psihice, cum se integrează în structuri și sisteme mentale coe-rente, care este rolul lor funcțional și adaptativ – sunt întrebări care intră în

domeniul de studiu al psihologiei. Mecanismele (universal umane) prin care se constituie conținuturile mentale ale indivizilor ne relevă omul ca ființă socială, ca identitate constituită în raport cu mediul său cultural, social, economic. O analiză din această perspectivă este necesară din mai multe puncte de vedere: teoretic (înțelegerea, explicarea unui anumit tip de comportament), metodologic (problema măsurării atitudinilor și comportamentelor) și practic (predicția comportamentului uman).

Comportamentul uman intră în categoria fenomenelor supradeterminate, ceea ce face greoaie, dacă nu imposibilă, stabilirea de lanțuri cauzale care să explice apariția unui anumit comportament. După I. Azjen și M. Fischbeim (citați de I. Radu, 1994), un *model al predicției comportamentale*, este următorul:



Remarcăm două aspecte fundamentale care trebuie luate în considerare: decizia în ceea ce privește un anumit comportament și sistemul atitudinal-valoric al individului.

Să urmărim modul în care indivizii fac alegerile, prin intermediul *deciziei* (interesant prin faptul că la baza unor comportamente demografice stau astfel de procese – decizia de a te căsători, de a face copii, de a migra). *Modelele normative* de explicare a comportamentului decizional sunt modele originare în științele economice care presupun raționalitatea și omnisciența subiectului decident; problema luării deciziei este văzută în termeni de „valoare așteptată” și „utilitate așteptată”. Aceste modele au făcut obiectul a numeroase critici, tocmai pornind de la principiile presupuse de raționalitate și omnisciență (M. Miclea, 1994). Ca alternativă, psihologia cognitivă propune un *model descriptiv – modelul raționalității limitate*. Este presupusă existența unui model simplificat al situației de decizie, în interiorul căruia subiectul se comportă rațional: evaluează consecințele alegerii și probabilitatea acestor consecințe. Alegerea unei alternative *satisfăcătoare* (nu optimă) se realizează în raport cu câteva *criterii* socotite ca rele-

vante (M. Miclea, 1994). Aceste criterii „relevante” sunt elemente ale *sistemului atitudinal-valoric* al personalității umane. Structurile axiologice și atitudinale se structurează prin *învățare și învățare socială* (în antropologie și sociologie se preferă termenul de *socializare*, referindu-se la modul în care sunt interiorizate valorile, normele, modelele culturale): mecanismele directe ale recompensei, pedepsei,

re-întăririi, ale învățării participative sau prin observarea consecințelor comportamentale ale altor persoane (învățarea prin modele) (I. Radu, 1994). Acest sistem atitudinal-valoric, ca standard al acțiunilor umane și ca vector motivațional, determină *alegerile și acțiunile individului* (dar și *justificările* acestor acțiuni, evaluări și judecăți morale etc.) (M. Rokeach, 1973). Iar acest sistem se construiește în interacțiune cu instanțele socializatoare: familia, grupul de prieteni, grupul de colegi, comunitatea etc. – grupuri care furnizează individului soluții predeterminate de rezolvare a problemelor cu care se confruntă oamenii în mod obișnuit. Pentru analiza comportamentului demografic dintr-o perspectivă individualistă este util să precizăm tocmai aceste coordonate valorice care susțin orientarea și adaptarea individului în general și acele atitudini și strategii comportamentale care determină și contribuie la finalizarea alegerilor individuale.

În toate orientările care încearcă să explice comportamentul uman este implicată problema costurilor și a beneficiilor (I. Radu, 1994). Dar abordările economice se diferențiază de celelalte prin principalele atribute ale modului de gândire economic: comportamentul maximizator, existența pieței și a echilibrului pieței, presupunerea existenței unei preferințe stabile și rolul funcțional al instrumentelor pieței (prețuri etc.) (G. Becker, 1994). În această orientare se înscrie cartea lui Gary S. Becker (*Comportamentul uman – o abordare economică*, 1994) interesantă (și pentru studiul de față) din următoarele motive: abordarea unor fenomene sociale și demografice (căsătorie, fertilitate, familie, gospodărie), folosirea unor concepte și distincții curente în psihologie și sociologie (de exemplu, noțiunea de subconștient sau distincția dintre latent și manifest în sociologie), depășirea dificultăților de explicație și predicție existente în abordările economice clasice, explicarea unor teorii din alte domenii (biologie, sociobiologie) în termenii specifici economiei.

Pentru o parte din problemele analizate, principiul „metodologic” ar putea fi rezumat în modul următor: comportamentul uman poate fi abordat numai în contextul unei serii de participanți la tranzacțiile „pieței”, participanți ce își maximizează utilitatea, pornind de la un set stabil de preferințe și care acumulează o cantitate optimă de informații, dar și alte intrări într-o varietate de piețe. Altfel spus, „modelele prezentate presupun actori raționali care maximizează funcțiile de

utilitate supuse constrângerii resurselor” (p. 297). Nivelul de analiză nu mai este strict individual, legile de funcționare și regularitățile descrise intrând în altă categorie, a echilibrelor intragrupale. Maximizarea utilității individului se realizează prin asigurarea unui optim intragrupal. De exemplu, în cazul pieței căsătoriilor, „piața căsătoriei nu alege producția maximă de bunuri pentru o singură casnicie, ci suma maximă a producțiilor tuturor căsătoriilor” (p. 224). Cu alte cuvinte, mecanismele de reglare nu numai că sunt de natură economică, ele sunt de natură supraindividuală.

În studiul realizat asupra fertilității, autorul analizează tipul de legătură care există (dacă există) între sursele de venit și dimensiunea familiei. Această legătură este mai degrabă una mediată de „costul” copiilor și de „calitatea” copiilor. O contribuție majoră este evidențierea interdependenței dintre „cantitatea” și „calitatea” copiilor, văzuți ca bunuri de consum (ca sursă de venit psihic, satisfacție). „Costul” unui copil în plus, menținând constantă calitatea copiilor, este cu atât mai mare cu cât calitatea lor este mai mare. Pornind de la aceste considerații, autorul demonstrează că lipsa unor corelații, în anumite cazuri, între venitul părinților și numărul de copii (corelație presupusă de Malthus), poate fi explicată prin introducerea în model a variabilelor cost și calitate. La nivel macrosocial, modificările seculare ale fertilității și venitului nu sunt o dovadă puternică împotriva ipotezei că o creștere a venitului va determina o creștere a fertilității – în condițiile în care preferințele, costurile și informațiile rămân constante.

Această abordare economică a comportamentelor se dovedește interesantă prin modul în care sunt reunite nivelul individual și cel supraindividual de analiză. Sunt oferite modele matematice care explică, pornind de la variabile individuale, modul în care se constituie echilibrul în interiorul grupurilor sociale și regularitățile fenomenelor agregate.

De multe ori, regularitățile supraindividuale observate pentru un anumit tip de comportament sunt explicate prin recursul la *cultură*\* („modele culturale”,

\* După Tim Ingold (1994) abordările „culturale” au cunoscut diferite etape de evoluție. În primele abordări, cultura apare ca sinonimă cu civilizația: societățile sunt diferite în acord cu gradul de avansare pe o scală universală a progresului. Această perspectivă este depășită prin cea a relativismului, în acord cu care credințele și practicile oricărei societăți pot fi judecate numai după valorile și standardele dominante în acea societate la un moment dat. Astfel, antropologii au început să vorbească despre *culturi* (la plural). Fiecare cultură era privită ca un mod tradițional de viață, încorporat într-un ansamblu particular de obiceiuri, instituții și artefacte. Abia mai târziu se observă o mutare de accent, de la patternurile de comportament manifest la structurile latente ale semnificațiilor simbolice; cultura este definită, în acest ultim caz, în „opozitie” cu comportamentul. Fiecare cultură este înțeleasă ca un *sistem împărtășit de concepte și reprezentări mentale, simboluri*, stabilite prin convenție și reproduse prin modalitățile de transmitere intraculturală (învățare socială, socializare) (Tim Ingold, 1994).

„patternuri culturale”, „valori”). Prin folosirea noțiunii de cultură, oamenii sunt plasați într-un anumit context spațio-temporal încărcat de semnificații pentru cei care se află în interiorul lui. Recursul la cultură este important, cu condiția ca să se stabilească parametrii prin care este susținut acest tip de explicație. Devin importante discuțiile metodologice cu privire la:

- nivelul de analiză: comparăm indivizi (prin studiul valorilor) sau comparăm grupuri, societăți (prin studiul subculturilor și culturilor);
- importanța abordării a ceea ce este modal în fiecare societate, sau ceea ce este marginal și unic;
- accentul se pune pe ceea ce este specific unei unități analizate, sau pe ceea ce este general, universal. (G. Hofstede, 1986).

Fară îndoială că într-un domeniu care studiază o realitate în dinamică, acumulările sunt și un efect al adaptării instrumentelor teoretice și metodologice la realitatea studiată. În lumea contemporană, de exemplu, este vădită tendința creșterii diversității intra-culturale și a scăderii diversității inter-culturale (I. Radu, 1994). Aceasta înseamnă că este util să depășim nivelul explicațiilor prin modelele culturale globale, societale, procedând la o analiză pe tipuri subculturale.

Nu trebuie să pierdem din vedere *importanța adaptativă* pe care o au comportamentele, atitudinile și valorile pentru un individ. Aceasta presupune o raportare permanentă la mediul social, economic și cultural, prin definirea situațiilor în care se află indivizii. R. Boudon (1990) considera că enunțurile *microsociologice* (în raport cu cele *macrosociologice*) sunt cele care furnizează explicația fenomenului agregat, făcând să transpară caracterul adaptativ al unui comportament. Aplicând aceste considerații la un anumit tip de comportament demografic – preferința pentru un anumit număr de copii, ar trebui să luăm în considerare următoarele aspecte cu privire la mediul social:

- existența unei culturi care impune norme puternice de comportament (prin control social), în virtutea obținerii unui anumit echilibru comunitar – așa cum se întâmplă în comunitățile tradiționale rurale.
- persistența unor condiții sociale, economice, juridice, informaționale, care mențin soluțiile găsite de indivizi pentru probleme lor – exemplul lui R. Boudon, pentru familiile din India (R. Boudon, 1990).

Această problemă a caracterului de adaptare/de determinare a comportamentului uman la/de către condițiile socio-economice, se înscrie în seria mai largă a discuțiilor cu privire la raționalitatea umană – distincțiile *rațional/non-rațional* (distincția aparține lui Pareto), *logic/non-logic* (R. Boudon, 1990) – în cele din urmă, în polaritățile majore ale metodologiei în sociologie – *obiectivă și interpre-*

tativă\*. Încercând, de exemplu, o „înțelegere” a deciziei individului (de a avea copii / de a se căsători / de a migra), din perspectiva sociologiei interpretative, ar trebui să ne preocupe modul în care a definit individul situația lui, semnificația acestui act pentru el și tranzacțiile interindividuale (vehiculare de semnificații și simboluri) prin care grupul din care face parte individul își elaborează modurile obișnuite de acțiune.

Există un nivel general al interdependențelor între structura populației și viața socială. E. Durkheim considera important studiul societății prin elementele „*morfologiei sociale*” (ca formă materială și exterioară a societății) și prin elementele de „*fiziologie socială*” (incluzând aici manifestările vitale ale societății – religie, morală, instituții economice, juridice etc.). În noțiunea de morfologie socială sunt incluse totalitatea structurilor demografice care condiționează desfășurarea vieții sociale și care încorporează consecințele acestora: numărul populației, structurile de vârstă și sex, locuințele, drumurile, amenajările teritoriale (D. Sandu, 1993, *Dicționar de Sociologie*, ed. C. Zamfir și L. Vlăsceanu, Editura Babel, București, 1993). Factorii demografici acționează asupra evoluției sociale (de exemplu, Durkheim consideră că diviziunea muncii este un efect al creșterii volumului și densității populației) dar poate fi stabilită (considera Riesman, 1955) și o legătură de cauză – efect între caracterul social și regimul demografic al unor epoci succesive (după Alain Girard, 1996, *Dicționar de Sociologie Larousse*, Editura Univers Enciclopedic, București, 1996).

Aspectele teoretice și metodologice prezentate sunt doar repere în studiul comportamentelor demografice. Pentru un anumit tip de comportament, analizele teoretice, dar mai ales cele empirice necesită precizări suplimentare, datorate atât specificității problemei cât și contextului particular în care sunt observate fenomenele demografice.

\* Cele două orientări metodologice principale (în sociologie) presupun moduri specifice de abordare a realității sociale: în genere, cele obiective pun accentul pe modelele statistico-matematice ale fenomenelor sau proceselor sociale considerate ca obiecte manipulabile (în: Durkheim, Lundberg, Lazarsfeld, Parsons, Merton etc.), cele interpretative fiind preocupate de înțelegerea și interpretarea semnificațiilor sociale (în M. Weber, G. H. Mead, H. Blumer, E. Goffman etc.) (L. Vlăsceanu, 1982).

*Metodologia interpretativă* în sociologie se apropie în bună măsură de principiile și procedeele provenite din psihologia socială și antropologia culturală. Pentru această orientare, Max Weber enunță următoarele principii: înțelegerea semnificațiilor subiective și a motivelor acțiunilor indivizilor („*individualismul metodologic*”: individul este unitatea de bază în analiza sociologică), orientarea cercetării spre acțiunile individuale și interindividuale considerate situațional.

Prin *metodologia obiectivă* se încearcă explicarea faptelor sociale prin alte fapte sociale, miza fiind reducerea gradului de implicare a cercetătorului în realitatea investigată. Principiul practicat este cel al „*holismului metodologic*”, care favorizează ca unitate de analiză întregul, sistemul, structura (L. Vlăsceanu, 1982). Prin această orientare, sociologia își definește o legătură consistentă cu demografia.

## BIBLIOGRAFIE

1. BECKER, GARY S., *Comportamentul uman – o abordare economică*, Editura ALL, București, 1994.
2. BONGAARTS, JOHN, *The Fertility – Inhibiting Effects of the Intermediate Fertility Variables in Readings în Population Research Methodology*, vol. 3, ed. D. Bogue, E. Arriaga, D. Anderton, 1993.
3. BOUDON, RAYMOND, *Texte sociologice alese*, Editura Humanitas, București, 1990.
4. FREEDMAN, RONALD, *Fertility Determinants in Readings în Population Research Methodology*, vol. 3, ed. D. Bogue, E. Arriaga, D. Anderton, 1993.
5. HOFSTEDE, GEERT, *Culture's consequence. International differences in work-related values*, Sage Publications, 1986.
6. INGOLD, TIM (ed.), *Companion Encyclopedia of Anthropology*, Cambridge, 1994.
7. LINTON, RALPH, *Fundamentul cultural al personalității*, Editura Științifică, București, 1968.
8. MĂRGINEAN, IOAN, *Măsurarea în sociologie*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1982.
9. MICLEA, MIRCEA, *Psihologie cognitivă*, Casa de Editură Gloria S.R.L., Cluj Napoca, 1994.
10. RADU, IOAN (coord.), *Psihologie socială*, Editura EXE, Cluj-Napoca, 1994.
11. ROKEACH, MILTON, *The Nature of Human Values*, Free Press, 1973.
12. SANDU, DUMITRU, *Fluxurile de migrație în România*, Editura Academiei, București, 1984.
13. TREBICI, VLADIMIR, *Demografia*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1979.
14. VLĂSCEANU, LAZĂR, *Metodologia cercetării sociologice*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1982.

## „INSTITUȚIA NĂȘIEI” – ÎNTRE TRADIȚII ȘI EVOLUȚIE

MIHAI FIFOR

În ultimii ani societatea tradițională românească a suferit un proces de desacralizare din ce în ce mai vizibil, prin trecerea de la sacru la profan, proces generat în principal de un vid de semnificații resimțit la nivelul dogmei și al credinței, dar, mai ales, la nivelul ritualului. Un proces similar de degradare au suferit și instituțiile care în mod natural se constituiau în structura de rezistență a comunității, reglând tensiuni intracomunitare prin anumite pârghii ale tradiției.

Atestată pentru prima dată oficial într-un document din Moldova în anul 1615<sup>1</sup>, instituția nășiei este considerată de noi ca o adevărată instituție „pivotală” a comunității prin tipul special de relații pe care le include între grupuri sociale, generând astfel o serie de manifestări și legi comunitare cu un caracter aparte. Demersul nostru își propune să analizeze nivelurile pe care această instituție este structurată și rețeaua de relații sociale și spirituale pe care le generează, precum și treptele evoluției sale în cadrul comunitar tradițional românesc.

Funcțional, nășia se regăsește în cadrul tuturor ritualurilor de trecere ale ciclului existențial, iar dacă strânsa legătură a sa cu ceremonialurile de naștere și nuntă, mai ales, dar și cu reflexe în cel de înmormântare poate fi lesne dovedită, atunci o ipoteză se conturează cu claritate. Instituția nășiei are un pronunțat caracter socializant prezentând două dimensiuni: una de origine religios-creștină și ne referim la ritualul și dogma bisericească, alta laică, socializantă, funcționând în paralel cu prima și care pare apanajul unor evoluții ulterioare.

Cât privește controversata apartenență la neam a nășiei, prin neam înțelegând un grup social determinat legat prin relații de consangvinitate, aceasta nu se susține în nici un fel. Căci neamul este în accepțiunea sa clasică „o comunitate de sânge compusă din rude (parents) și prieteni carnali (amis charnels), adică pesemne rude prin alianță”<sup>2</sup>. Avem de-a face cu două grupuri sociale distincte, aparent, în cadrul aceleiași comunități, unitatea lor fiind asigurată prin legături mai

<sup>1</sup> Vasile Scurtu, *Termenii de înrudire în limba română*, Editura Academiei, București, 1966, p. 240.

<sup>2</sup> Jacques Le Goff, *Civilizația Occidentului medieval*, Editura Științifică, București, 1970, p. 371.

mult sau mai puțin strânse de alianță. Chiar dacă prin căsătorie unul dintre membrii grupurilor sociale este asimilat de alt grup, stabilind astfel o *alianță* cu aceasta, neamul rămâne a unitate socială distinctă care primește și oferă elemente de relație. De unde și o strategie a schimburilor. Schimbul presupune însă mutații și o rupere a echilibrului. Și atunci când între grupuri sociale se produce un dezechilibru, o perturbare socială, este firesc să apară o unitate de mediere care treptat s-a instituționalizat pe baza unor scenarii aproximativ coerente și normale în conformitate cu legi ale tradiției. Acest factor mediator instituționalizat este în societatea tradițională românească instituția nașiei.

Nașia mediază două tipuri de raporturi intracomunitare: pe verticală, între noul născut și comunitate prin ritualul botezului și pe orizontală, între două grupuri sociale între care se produce instalarea unei alianțe prin căsătorie.

Legată inițial de botez, nașia a avut se pare un caracter strict inițiativ, asta dacă acceptăm că botezul este un ritual eminent creștin care e cuplat pe elemente rituale păgâne, acea așa-numită „preistorie a botezului”<sup>3</sup>. În cadrul comunității tradiționale românești, instituția nașiei trebuie înțeleasă în termeni contractuali. Contractată, neîndoielnic, din momentul începerii ceremonialului botezului, nașia începe să-și deruleze funcțional atribuțiile. Preluarea de către nașă a noului născut de la moașa de neam cu cuvintele „îți iau un păgân să mă duc să-l fac creștin”<sup>4</sup> este capătul de pod al relației ce se va stabili între naș și fin. Această contractare trebuie văzută în termeni instituționaliști căci vorbim efectiv despre o instituție care funcționează după strategii tradiționale extrem de puternice și de bine reglate, cum ar fi: asigurarea specializată a performării nivelului inițiativ, caracterul ereditar, caracterul puternic socializant de mediere și un set de interdicții-cheie de funcționare.

În cadrul ceremonialului botezului, cel puțin inițial, prima caracterul inițiativ generat de ritualul de trecere pe care-l presupunea el și acesta structurat pe două paliere: *creștinarea* și *numirea* noului născut, ceea ce echivala cu *luminarea* sa în termenii integrării în noua condiție, aceea de membru cu drepturi depline în cadrul grupului social și evident al comunității. Inițierea spirituală presupunea asumarea și garantarea în fața Bisericii a condiției de creștin prin rostirea în numele neofitului a jurământului față de Cristos. Nașul, ca „martur” se obligă să îndrume existența spirituală creștină a finului și menținerea laică în rândul comunității spirituale. Trecerea către dimensiunea laică este asigurată de ritul de denotație, desfășurat tot ca secvență a ritualului religios. Acest tip de rituri are o dublă finalitate și anume individualizarea neofitului și prin aceasta buna

<sup>3</sup> Mircea Eliade, *Nașteri mistice*, Editura Humanitas, București, 1995, p. 157.

<sup>4</sup> Elena D. O. Sevastos, *Literatură populară*, Editura Minerva, București, vol. II, 1990, p. 203.

integrare în comunitate. Dacă la început „numirea copiilor intra în atribuțiunile părinților, multă vreme dându-se copiilor de sex masculin numele tatălui sau al bunicului dinspre tată, în consens cu descendența patrilineară comună”<sup>5</sup>, cu timpul nașii au preluat această sarcină devenind dreptul lor de a da nume copiilor, finul având obligația de a-l purta. Acest rit de denotație performat de naș pare a avea la rândul său origini religios-creștine. Vom expune pe scurt un ritual de denotație trecut în tradiția orală în textul unei colinde apocrife. Este vorba de colinda *Botezul*. Și iată textul: „Să ți-l botezăm/ Să ți-l creștinăm/ (...) La Râu că l-am dus,/ La râu la Iordan,/ ‘n lapte l-am scaldat/ ‘n grâu l-am botezat/ Scump nume i-au dat:/Isusu-i Hristos...”<sup>6</sup>. Odată numit copilul, relația de nașie se considera contractată.

În planul celei de-a doua dimensiuni, cea laică, de inițiere socială, devine evident faptul că ritualul stabilește o serie de relații mai noi care sunt, tot mai limpede, de ordin social-economic, nașul fiind factorul economic stabilizator pentru reglarea unor tensiuni născute în urma apariției unui nou element consumator în grupul social. Prin dăruirea și înzestrarea finului cu obiecte ce-i vor asigura o bună integrare materială în sânul comunității el conferă un statut social solid noului venit. Astfel, nașul este chemat „Fă dumneata pocinocul/ Dumnezeu a dat norocul.”<sup>7</sup>, în text „pocinog = (reg.) început de bun augur, safta”<sup>8</sup>. Schimbările sunt destul de generoase dacă ținem cont că ne referim la o comunitate tradițională cu o stare economică destul de precară, așa cum era ea până nu demult<sup>9</sup>. Nașia trebuie considerată mai mult o instituție de ajutorare, nașul fiind de regulă ales dintre persoanele bogate, cu multă influență, capabile să susțină și material clauzele contractuale. Iar textul folcloric este elocvent „Nume mare și vestite, /Zicând că ești tare/ Peste lumea mare/ Și ai o mulțime/ Bani și bogățime/ Și ești îndurător/ Și dai ajutor...”<sup>10</sup>.

În întregul Ev Mediu, acesta se pare a fost criteriul fundamental după care a funcționat instituția nașiei. „Comunitatea sătească nu avea putere decât pentru menținerea ordinii interioare. (...) Pretutindeni cel slab simțea nevoia să se

<sup>5</sup> Nicolae Constantinescu, *Relațiile de rudenie în societățile tradiționale. Reflexe în folclorul românesc*, Editura Academiei, București, 1987, p. 90.

<sup>6</sup> Nicolae Constantinescu, *Colinde populare românești*, Editura Minerva, București, 1992, vol. II, p. 152.

<sup>7</sup> Elena D. O. Sevastos, *op. cit.*, p. 209.

<sup>8</sup> Elena D. O. Sevastos, *DEX*, ed. II, Editura Univers Enciclopedic, București, 1996, p. 813.

<sup>9</sup> Apud Elena D. O. Sevastos, *op. cit.*, p.204: „se dă de botez o vită de cal, o juncă, o vacă cu vișel, o oaie...”

<sup>10</sup> Simion Fl. Marian, *Nunta la români*, Editura „Grai și suflet – cultura națională”, București, 1995, p. 473.

îndrepte spre unul mai puternic decât el”<sup>11</sup>. Există astfel obiceiul ca un copil să aibă mai mulți nași, văzând în ei mai degrabă niște ocrotitori sociali decât inițiatori în ordin religios. Iată deci o altă treaptă de evoluție a instituției nașiei către o relație clientelară, bazată pe schimburi, o aproximativă relație de tip *vasalitate* între naș și fin. Această relație se baza pe obligații reciproce căci și interesul era reciproc<sup>12</sup>. Și cât de puternică putea fi această mentalitate ne-o confirmă textul cântecului povestitor *Pătru haiducul*: „Dacă-o fi o finișoară,/ Să dea Dumnezeu să moară,/ Da de-o fi un finișor,/ Să-mi fie’n codru ajutor”<sup>13</sup>. Cât privește o relație de tip feudal între naș și fin în comunitatea rurală tradițională, date suficiente nu avem. Însă analizând textele cântecelor povestitoare cu tematică nupțială vom avea confirmarea existenței legăturilor de tip feudal, de curte, căci cântecele „nu probează prin nimic un caracter țărănesc, așa cum s-a afirmat”<sup>14</sup>. Iar cum căsătoria „nu era adesea, în modul cel mai natural decât o asociere de interese, iar pentru femeii o instituție de protecție”<sup>15</sup>, să înțelegem cât de mare trebuie să fi fost autoritatea unui naș implicat într-o astfel de întreprindere. Cântece cum sunt *Vartici*, *Letin bogat*, *Aga Bălăceanu* susțin o asemenea ipoteză. Rolul nașului era unul mai degrabă politic, tipurile întâlnite în texte fiind „mari seniori, stăpâni ai unor teritorii întinse, de cele mai multe ori dublați de calitatea de luptători, militari sau conducătorii obștilor țărănești”<sup>16</sup>. În grija unui asemenea personaj cădea sarcina reglării tensiunilor unei căsătorii exogame, care de multe ori erau foarte mari, deseori existând posibilitatea unor adevărate încăierări între alaiul mirelui și cei din comunitatea căreia îi aparținea mireasa, conflicte încă de întâlnit pe teren sub forma așa-numitei *Vulpea*. Nașul asigură deci transportul miresei și al bunurilor sale în alt sat, nu înainte însă de a răscumpăra mireasa de la societatea fetelor căreia îi aparținuse. „Vino, vino, nună mare,/ bate-ți punga d-a strângare/ De scoate pe fină-ta,/ De voiești a o avea;/ (...) Că te duce peste munți/ La părinți necunoscuți...”<sup>17</sup> o bună imagine a unui alai nupțial ne oferă și cântecul povestitor *Letin bogat*, alai condus de naș. În această perioadă de maximă înflorire a instituției descoperim în spațiul românesc chiar preluarea de către naș a unor

<sup>11</sup> March Bloch, *Societatea feudală*, Editura Dacia, Cluj-Napoca, 1996, vol. I, p. 164.

<sup>12</sup> Apud March Bloch, *op. cit.*, p. 142: „Eroul cel mai bine slujit este acela ai cărui războinici sunt cu toții strâns legați de el, fie prin relația nouă și autentic feudală a vasalității, fie prin străveche relație de rudenie: două legături care sunt puse în mod curent pe același plan”.

<sup>13</sup> G. Giuglea, G. Vâlsan, *De la românii din Serbia*, București, 1913, p. 97.

<sup>14</sup> Sabina Ispas, *Cântecul epic-eroic românesc în context sud-est european*, Editura Minerva, București, 1995, p. 138.

<sup>15</sup> March Bloch, *op. cit.*, p. 153.

<sup>16</sup> Sabina Ispas, *op. cit.*, p. 140.

<sup>17</sup> Simion Fl. Marian, *op. cit.*, p. 420.

atribuții aparținând de regulă tatălui mirelui. Astfel în zona Soveja nașul este cel care se îngrijește de pețirea viitoarei fine, rolul său de garant și mediator fiind solid susținute de poziția sa socială de necontestat. „Iar nunul mare/Cu grija în spinare/ Călare pe un cal/ Ca un Ducipal/ Se ridică în scări/ Și făcu ochii roată/ peste Soveja toată/ Și zări aici la dumneavoastră/ O floricea frumoasă...”<sup>18</sup>. Demonstrăm, așadar, că instituția nașiei cunoaște un punct maxim bazat pe o masivă autoritate de tip seniorial-vasalitar, consolidată pe elemente socio-politice, care, cel puțin în cazul căsătoriei, definesc o trăsătură profund laică a instituției. Către sfârșitul Evului Mediu se petrec profunde mutații sociale care duc la subțierea și fărâmițarea neamului ca unitate economică. Cu toate acestea instituția nașiei rezistă și se dovedește extrem de rezistentă și de flexibilă. Să nu uităm că avem de-a face cu o instituție bazată pe ereditate și care și-a perpetuat această caracteristică până în zilele noastre, cu mici excepții. Această soliditate este conferită de un anume caracter tabu al nașiei, susținut prin reguli precise și printr-un set de interdicții care normează relațiile instituției cu grupul. Mai mult, începând cu secolul al XVII-lea găsim aceste interdicții încorporate în texte de legi emise în Țările Române<sup>19</sup>. Or, reglarea relației naș-fin prin legi nu poate demonstra decât extraordinara autoritate politică, socială și religioasă de care se bucura ea. Și cunoaștem interdicția relațiilor incestuoase între nași și finii, a lovirii nașilor și mai ales a nerespectării transiterii ereditare a funcțiilor sale. Astfel, nu se puteau căsători finii cu nași, finii de botez ai acelorași nași, frații sau surorile finilor cu nașul sau nașa, nașii cu finele<sup>20</sup>. Astfel de legi nu fac altceva decât să instituționalizeze tradiția și legile ei nescrise. Nenumărate texte folclorice poartă reflexe ale acestor interdicții. Iată numai textul colindei *Sfârșitul veacului*: „Când e capul veacului/ Sfârșitul pământului? (...) Când o bate fiu pe tată/ Fiică-sa/Pe maică-sa/Finu-său/ Pe nași-său...”<sup>21</sup>. Mai puternic, însă, decât orice lege se dovedește a fi blestemul de naș, încă frecvent întâlnit pe teren și paradoxal, poate, nu numai în mediul rural. De pildă, în *Aga Bălăceanu*, finul blestemat de naș pentru uciderea nașului nu putrezește timp de nouă ani și „de atunci blestemu’ de naș/ În lume n-are lăcaș”<sup>22</sup>.

Așadar, acest sistem de interdicții asigură o bună protecție instituției și permitea păstrarea unei caracteristici de bază, aceea a eredității nașiei. Nașii care au botezat vor fi obligatoriu și nași de cununie și iată ce ne mărturisește țărâna

<sup>18</sup> Ioan Meșoiu, *Spectacolul nunților*, București, 1969, p. 125.

<sup>19</sup> Apud Nicolae Constantinescu, *op. cit.*, care citează *Îndreptarea legii și Pravila Moldovei*, p. 89-90.

<sup>20</sup> *Ibidem*.

<sup>21</sup> Apud Sabina Ispas, *op. cit.*, p. 141.

<sup>22</sup> Al. I. Amzulescu, *Cântecul epic-eroic*, Editura Academiei, București, 1981, p. 682.

Păcurariu Maria: „Nu-i voie să te lepezi de nași, că atunci se întâmplă necaz mare. Numai dacă naș' în caz că vrea să se lepede de dumneavoastră, să nu mai fie naș. Atunci pui pe altcineva”<sup>23</sup>. Nașii se moștenesc pe linie patrilineară, schimbarea lor nefiind, în principiu, posibilă. Nici chiar moartea nașilor nu duce la anularea relației. În cazul în care nașul are doi sau mai mulți copii, „bărbatul e obligat să năștească și numai dacă vrea să dea la soră îi dă. Dar nu e obligat”<sup>24</sup>. De altfel pe teren există foarte bine marcată *sintagma-apelativ* „nașu' al tânăr” pentru a se face o distincție între nașul *in charge* și fiul său. Ne aflăm, iată, în fața unei adevărate instituții, puternic normate care domină comunitatea rurală tradițională. Pe de altă parte, nașul intermediază și relația cu autoritatea locală. El pune în contact noul grup social apărut cu cei care stăpâneau pământurile, cu autoritatea seniorială, garantând pentru stabilitatea noii relații și pentru finii săi, într-o perioadă când relațiile feudale funcționau încă destul de puternic. Și dacă ținem cont că în Țările Române putem vorbi de relații de acest tip până aproape de începutul secolului al XIX-lea, vom putea delimita cu oarecare precizie zona activă a instituției nașiei. Iată un bun exemplu de mediere socială care funcționa la sfârșitul secolului trecut; „În Oltenia (...) nunta de la biserică merge de-a dreptul la curtea din sat, fie arendaș, fie stăpân veșnic. Nuntașii stau jos în ogradă, iar nunul cu vornicelul cer intrare la boieri. Întrând în casă, după ce a dat noroc bun și sărut mâna boierilor și pe față și pe dos, ducând-o la frunte după cum e obiceiul țăranilor și după ce roagă să nu fie bănuți de îndrăzneală, îi întreabă de primesc pe miri. Îndeobște stăpânii zic bucuroși. (...) Atunci, nunul iese în capul scării și strigă: „Hei, finule și fină, vreau stăpânii să vă vadă de sunteți buni de prășit și secerat...”<sup>25</sup>.

După o evoluție continuu ascendentă cu punct de maximă funcționalitate în tot timpul Evului Mediu, iar în aria românească până nu demult, înțelegem deceniul al patrulea, instituția nașiei își pierde în deceniile din urmă din autoritate, multe dintre caracteristicile sale funcționale diluându-se simțitor și asta o dată cu desemantizarea ritualurilor, cu ocultarea sensurilor magice și cu trecerea de la ceremonial la spectacular. Ea continuă însă să existe într-o societate rurală, puternic bruscată și profund desacralizată, aflată undeva la jumătatea drumului între tradițional și industrial. Supraviețuirea se datorează în bună măsură fenomenului de „reglare mentalitară”<sup>26</sup>, înțeles ca „Formă particulară a raportului tradiție/inovație, și, totodată, o formă concretă prin care se încerca medierea între două tipuri de societăți aflate deja într-o fază de acutizare a conflictului dintre

<sup>23</sup> Informație de teren, informator Păcurariu Maria, 77 ani, sat Ieșelnița, jud. Mehedinți, 1995.

<sup>24</sup> *Ibidem*.

<sup>25</sup> Elena D. O. Sevastos, *op. cit.*, vol I, p. 300.

<sup>26</sup> Nicolae Panea, *Antropologie a tradițiilor*, Editura Omniscop, Craiova, 1995, p. 9.

ele”<sup>27</sup>. Dacă se mai poate vorbi astăzi de instituția nașiei ca instituție cu caracter inițiativ legat de un ritual coerent, atunci cu siguranță vom vorbi de nașia de botez care continuă să fie normată de ritualul bisericesc. Atât în planul botezului cât și al căsătoriei, referindu-ne la dimensiunea laică, să remarcăm o instituție puternic desacralizată, aproape profană. În cazul căsătoriei relația bazată pe schimbul economic primează cu desăvârșire. Protecția oferită de un naș cât mai bine situat social este acum factorul motor al instituției nașiei. Și, totuși, reminiscențe există (vezi blestemul). Se va ridica întrebarea „De ce?”. Noi tindem să vedem aceste lucruri prin prisma unui prag psihologic pe care țărănul român nu-l poate depăși. Pentru că dincolo de orice opacizare semantică, religioasă, dincolo de orice refuncționalizare a foarte multor ritualuri aparținând societății tradiționale românești, a unui set complex de texte folclorice (vezi motivul *Letin bogat* devenit *Cântecul nunului*), țărănul român mai resimte totuși această frică în fața profundelor dezechilibre. De aceea, poate, continuă să practice ritualuri care, de multe ori, nu mai au nici un sens pentru el, dar care prin performare, conturează un anumit tip de relații între membrii comunității, relansând un echilibru psihologic și așa destul de precar.

<sup>27</sup> *Ibidem.*



## PERCEPȚIA RISCURILOR PENTRU SĂNĂTATE ÎN ROMÂNIA

COSTIN ZAHARIA

École Normale Supérieure de Cachan  
Groupe de Recherche sur le Risque, l'Information et la Decision (GRID)

### 1. INTRODUCERE

Conceptul de risc a devenit o temă centrală de studiu în managementul multor activități industriale. Numeroase articole, publicate în reviste specializate precum „Risk Analysis”, „Risk Abstracts” etc., în ultimii douăzeci de ani, au evidențiat existența unei diferențe structurale în ceea ce privește maniera în care experții, și respectiv publicul larg, percep majoritatea riscurilor. Într-adevăr, unele domenii cum ar fi cel al centralelor nucleare, mobilizează o importantă parte a populației și sunt bine reglementate în ciuda faptului că se află la originea unui număr foarte redus de accidente, în timp ce altele, cum ar fi circulația rutieră, se caracterizează printr-un număr important de victime an de an, fiind însă mult mai puțin reglementate și provocând doar în mică măsură îngrijorare în rândurile populației (Slovic, 1987). În schimb, pentru o serie de riscuri (naturale, mai ales), cum ar fi cutremurele de pământ sau inundațiile, situația se prezintă în mod diferit: experții le consideră ca fiind un pericol real, în timp ce populația pare mai puțin îngrijorată.

Dificultatea de a concilia aceste două puncte de vedere (cel al experților și cel al publicului larg) a dat o altă dimensiune dezbaterilor privind managementul riscurilor, cu atât mai mult cu cât majoritatea studiilor experimentale subliniază eșecul modelelor tradiționale de decizie (bazate pe teoria utilității așteptate a lui Von Neumann și Morgenstern, 1947) cu privire la descrierea sau prezicerea comportamentului oamenilor în fața unor situații ce pot fi caracterizate drept riscante. Iată de ce un nou domeniu de studiu, intitulat **percepția riscurilor**, a cunoscut începând cu anii '80 o dezvoltare spectaculoasă; el încearcă să explice modul în care oamenii gândesc atunci când sunt confrunțați cu diverse pericole. Mai precis, domeniul percepției riscurilor studiază *„credințele, atitudinile, judecățile și sentimentele publicului, precum și valorile sociale și culturale adoptate de către oameni cu privire la o serie de activități riscante și la beneficiile implicate de acestea...”* (Pidgeon et al., 1992, p. 89).

## 2. PERCEPȚIA RISCURILOR

Când ne interesează modul în care publicul evaluează riscurile sau modul în care atitudinile exprimate de acesta se formează, ceea ce trebuie studiat de fapt sunt evaluările subiective pe care le fac aceste persoane atunci când sunt confruntate cu situații ce pot fi calificate drept riscante. În acest caz, riscul nu mai este privit ca fiind rezultatul unei evaluări probabilistice, ci ca o evaluare *subiectivă* a posibilității declanșării unui eveniment, care poate avea o serie de efecte negative pentru populație și/sau pentru valorile personale ale acesteia.

În aceste condiții, cea mai indicată cale pentru a analiza percepția socială a riscurilor o reprezintă dezvoltarea unor tehnici psihometrice diverse (Slovic, 1987). Ipoteza centrală pe care se bazează aceste tehnici presupune că riscul este o noțiune subiectivă determinată de către agenți și care poate fi influențată de către factori psihologici, sociali, instituționali și culturali. Acestea fiind zise, putem concepe o **taxonomie a riscurilor** capabilă, de exemplu, să explice „*o puternică aversiune a populației față de anumite riscuri, indiferența lui pentru altele*” ca și „*diferențele de opinie exprimate de către publicul larg comparativ cu atitudinile exprimate de către experți*” (Kraus et al., 1988, p.435). În consecință, utilizând instrumentele de studiu specifice, putem cuantifica și modela factorii mai sus menționați în scopul unei mai bune înțelegeri a dinamicii percepției publicului față de o serie de riscuri.

Cel mai cunoscut model privind percepția riscurilor pentru sănătate este cel propus de către Slovic et al., în articolul lor apărut în 1986 și intitulat *The Psychometric Study of Risk Perception*; acest model consideră că percepția riscurilor este determinată strict de șapte factori, ce formează **dimensiunile psihologice** ale percepției riscurilor. Este vorba de caracterul *voluntar* al riscului, *teama* pe care o provoacă riscul, gradul de *control* al riscului, gradul de *cunoaștere* al riscului, caracterul *catastrofic*, gradul de *noutate* al riscului și *echitate*.

Lucrările publicate de Slovic et al. (1980,1985,1988) privind percepția socială a riscurilor au arătat că: **a.** riscul perceput este un concept măsurabil și predictiv; **b.** riscul este definit în mod unidimensional de către experți și în mod multidimensional de către public; **c.** este posibilă reducerea caracterului multidimensional al riscului la una sau două componente.

Aceste rezultate cu caracter teoretic au stimulat cercetarea experimentală în domeniul percepției riscurilor. Astfel, Fischhoff et al. (1987) au fost primii cercetători care au pus în evidență existența – pentru 30 de activități industriale considerate ca implicând un pericol pentru sănătatea oamenilor – unei corelări negative între percepția riscurilor și cea a beneficiilor pe care le implică aceste

industrii pentru societate. Gregory et al. (1993) ajung la o concluzie similară și arată că, în politica de comunicare a riscurilor tehnologice, este de preferat ca accentul să fie pus pe beneficiile ce pot fi obținute de pe urma unei industrii și nicidecum pe o prezentare a acestei industrii cu riscuri minime pentru sănătatea populației.

Alte articole au studiat diferențele de percepție care se manifestă între diverse categorii sociale cu scopul de a înțelege mai bine mecanismele specifice de răspuns ale acestora și de a ameliora procesul politicii de comunicare a riscurilor. În acest sens, Savage (1993) arată că femeile, persoanele mai puțin instruite, ale căror venituri sunt relativ scăzute și persoanele de culoare manifestă o teamă mai mare față de majoritatea riscurilor. Însă diferențele între femei și bărbați în ceea ce privește percepția riscurilor sunt mult mai subtile de vreme ce există o omogenitate mai ridicată în rândul populației de culoare, în timp ce bărbații albi par a fi cel mai puțin îngrijorați de aceste riscuri (Flynn et al., 1994). În plus, Brody (1984) arată că femeile sunt în general mai reticente în ceea ce privește dezvoltarea viitoare a tehnologiilor, tind să perceapă criza energetică actuală ca fiind o problemă îngrijorătoare și, în sfârșit, par a fi mai puțin convinse de siguranța centralelor nucleare comparativ cu bărbații.

Unii autori explică aceste diferențe de percepție printr-o serie de diferențe sociale și biologice între bărbați și femei; alții, în schimb, avansează o posibilă neîncredere a femeilor față de tehnologiile stăpânite cu precădere de către bărbați. O anumită lipsă de familiaritate și cunoaștere cu privire la știință și tehnologie în general s-ar putea afla, de asemenea, la originea acestor diferențe de percepție. În aceste condiții, este posibil ca percepția și acceptabilitatea riscurilor să fie determinate și de alți factori, cum ar fi puterea sau statutul social al individului.

La nivel internațional, dacă preocupările sociale ale oamenilor sunt similare în termeni de sisteme ce pot fi clasificate drept riscante în Franța, Statele Unite sau Japonia, ceea ce diferă sunt atitudinile generale (*world-views*) exprimate în diverse țări (Poumadère, 1995). Într-adevăr, în domeniul riscurilor pentru sănătate, 68% de francezi au încredere în experții acestui domeniu comparativ cu numai 23% de americani. Situația este aceeași în ceea ce privește riscurile nucleare (Munier, 1993). În aceste condiții, procesul de comunicare a riscurilor către populație ne apare ca fiind unul extrem de complex, în care trebuie să se țină seama de particularitățile socio-culturale ale fiecărei țări în parte.

În aceeași ordine de idei, o serie de studii comparative privind percepția riscurilor realizate în câteva țări est-europene (Polonia, Ungaria, etc.) au arătat că există diferențe semnificative de percepție comparativ cu țările dezvoltate. Explicația cea mai plauzibilă (Goszczyńska et al., 1991) pare a fi rolul jucat de

mass-mediă din țările ex-comuniste, în care numeroase accidente tehnologice erau adesea trecute sub tăcere.

În aceste condiții, studiul de față, realizat pe un eșantion restrâns în luna iulie 1995, are drept obiectiv principal analiza percepției riscurilor în țara noastră și identificarea unor diferențe culturale privind percepția riscurilor nucleare între România, Franța și Statele Unite în perspectiva punerii în funcțiune a centralei atomo-electrice de la Cernavodă (jud. Constanța).

### 3. METODOLOGIE

Cei 25 de studenți români în științe sociale, participanți la Școala de Vară de la Timișoara „Espaces et Cultures en Europe Centrale et Orientale” (18-24 iulie 1995) organizată de către Ambasada Franței la București și Fundația SOROS, au răspuns în mod voluntar la o versiune redusă a chestionarului utilizat de către Flynn et al. (1994) în cadrul sondajului realizat în decembrie 1992 de către BVA în Franța pentru Institutul SYMLOG-Cachan (Claire Mays & Marc Poumadère), și de către Institutul O'NEIL în Statele Unite ale Americii pentru centrul Decision Research/Eugène Oregon (Jim Flynn & Paul Slovic). Având în vedere dimensiunea redusă și compoziția eșantionului nostru, atragem atenția asupra necesității unei tratări precaute a concluziilor și interpretărilor formulate de-a lungul acestei analize cu privire la rezultatele obținute.

În studiul de față, ca și în Franța (53%) sau în Statele Unite (52%) de altfel, femeile sunt cele care sunt mai bine reprezentate (52%). Participanții care au răspuns la acest sondaj sunt absolvenți ai unor facultăți diverse (economie, istorie, sociologie, litere, geografie, etc.), majoritatea acestora efectuând diverse stagii de formare (cu o durată de cel puțin trei luni) în Franța, după Decembrie 1989.

### 4. REZULTATE

În prima parte a chestionarului participanții au fost rugați să-și exprime punctul lor de vedere cu privire la sănătatea populației României în ansamblul său. Pentru aceasta, ei au clasat 25 de riscuri pe o scară de 4 puncte, ce oferea posibilitatea unei alegeri între „risc aproape nul – risc slab – risc mediu – risc ridicat”. Cea de-a doua parte a chestionarului a cuprins întrebări privind percepția riscurilor nucleare: grad de cunoaștere a domeniului nuclear, grad de acceptabilitate și susținere a dezvoltării unui program nuclear în România, grad de încredere în experți, echitate etc. Cititorii interesați pot obține la cerere o versiune completă a chestionarului la care au răspuns studenții români.

Figura 1 ne oferă o imagine completă privind percepția a 25 de riscuri pentru sănătate. O parte din acestea se referă la domeniul nuclear (deșeuri nucleare, centrale nucleare etc.), în timp ce altele privesc fie diverse tehnologii (transport aerian, iradiere voluntară a alimentelor, accidente de circulație), fie sunt individuale (consum de băuturi alcoolice, tabagism), fie reprezintă riscuri naturale (schimbări climatice).

Poluarea chimică a mediului înconjurător este percepută de către studenții români ca fiind cel mai periculos risc pentru sănătatea lor (68%). Ea este urmată de către tabagism (60%) și transfuzii sanguine (56%), ceea ce nu este chiar atât de surprinzător în măsura în care toate aceste riscuri se află în mod regulat în atenția mass-media începând cu 1989. În fapt, politica de industrializare rapidă promovată de regimul comunist a condus în anii '70 la construcția unor coloși chimici, metalurgici sau siderurgici situați în vecinătatea multor orașe din țară; aceste obiective industriale utilizau în marea lor majoritate tehnologii poluante și, abia după Revoluția din decembrie, populația a început să devină conștientă de riscurile la care era expusă, grație, în special, unor reportaje realizate în orașe precum Copșa Mică sau Baia Mare. În ce privește centralele nucleare, ele inspiră teama la numai un sfert dintre participanți.

Figura 2 ilustrează diferențele de apreciere a riscurilor ridicate între bărbați și femei. Ca regulă generală, se poate observa că femeile sunt mult mai îngrijorate decât bărbații. Notăm aici o diferență maximă de 20% în favoarea femeilor în cazul centralelor nucleare; în schimb, bărbații consideră că drogurile sunt mult mai riscante (+16%) pentru sănătate decât femeile. Se remarcă de asemenea un număr important de riscuri pentru care există o convergență între opiniile formulate de bărbați și femei, cum ar fi catastrofele naturale, transfuziile sanguine, radiografiile medicale, alcoolismul. Stresul, tabagismul, riscurile tehnologice și cele colective (schimbări climatice etc.) sunt percepute de către persoanele de sex feminin ca fiind foarte ridicate.

Este interesant de notat faptul că studenții români percep riscurile asociate domeniului nuclear la niveluri comparabile celor observate în țările industrializate, în timp ce pentru restul riscurilor pentru sănătate incluse în listă există importante diferențe privind nivelurile de percepție (Zaharia, 1995). În măsura în care accidentul de la Cernobîl a fost unul din rarele accidente mediatizate în România în timpul regimului comunist, și care a produs o puternică îngrijorare în rândurile populației, credeam că o posibilă explicație privind diferențele observate rezidă în influența pe care o joacă mass-media asupra percepției sociale a riscurilor.

Datele obținute în cea de a doua parte a chestionarului arată că în România există, ca și în Franța de altfel, o acceptabilitate a domeniului nuclear.

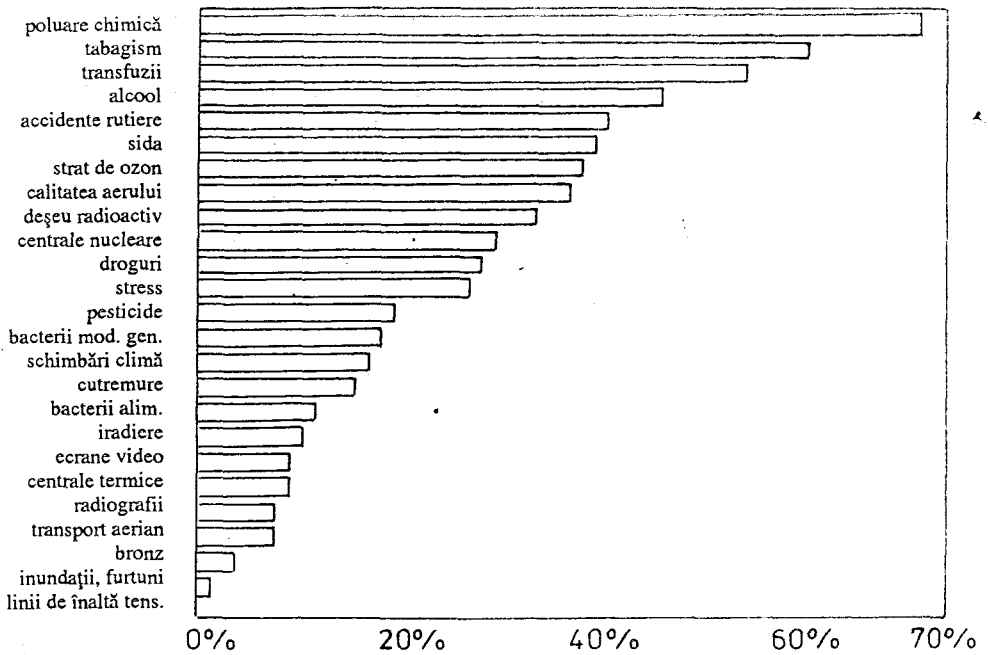


Figura 1. Risc „ridicat” pentru eșantionul român.

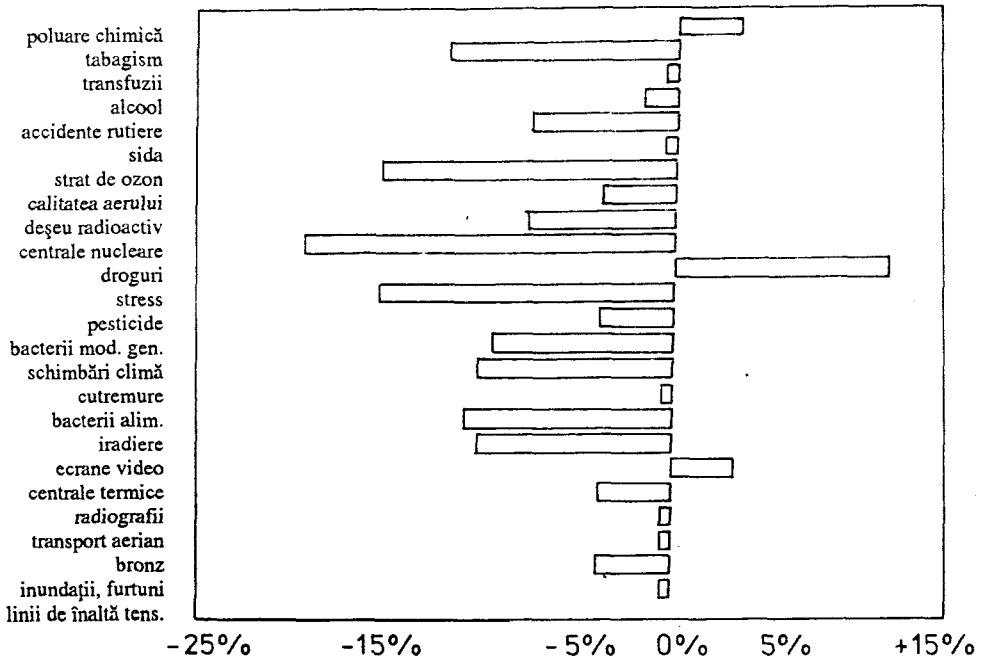


Figura 2. Diferențe de percepție între bărbați și femei.

(N. B. Graficul reprezintă diferența dintre procentajul bărbaților și cel al femeilor).

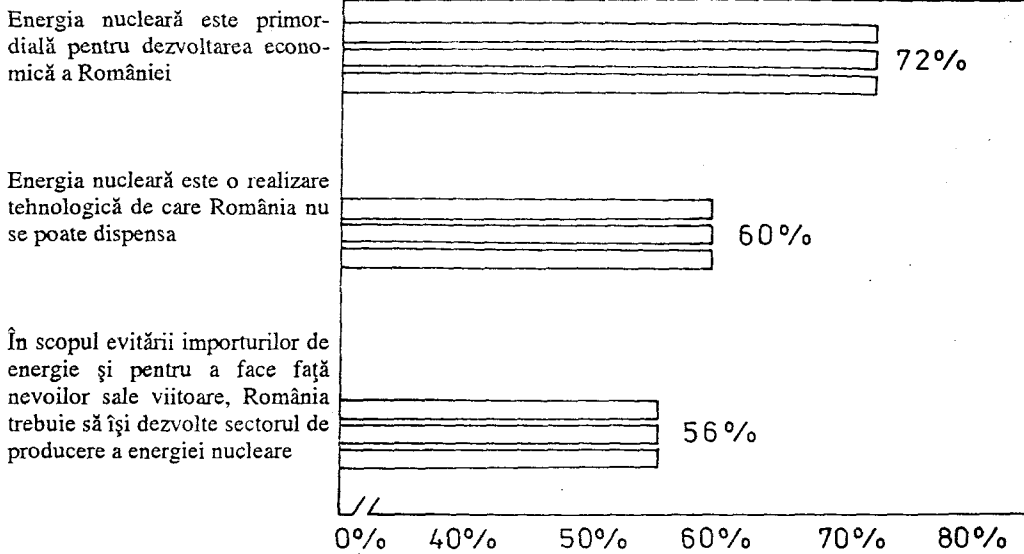


Figura 3. Acceptabilitatea sectorului nuclear în România (procentaje cumulate ale răspunsurilor „în întregime de acord” și „mai degrabă de acord”).

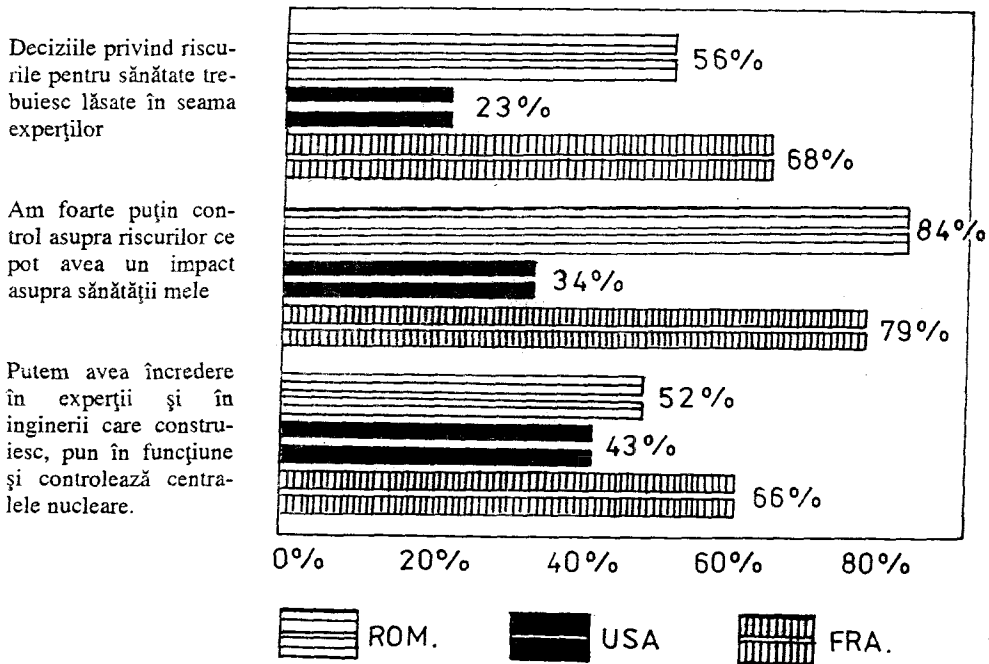


Figura 4. Diferențe între atitudinile exprimate de public în România, Statele Unite ale Americii și în Franța.

Într-adevăr, 72% dintre participanți consideră („sunt de acord” sau „sunt mai degrabă de acord”) că energia nucleară este primordială pentru dezvoltarea economică a țării noastre (vezi Figura 3).

Totuși, credem că este mai degrabă vorba aici de o acceptare relativă (acceptare a unui „contract tacit”), în măsura în care populația percepe riscurile nucleare la un nivel comparabil cu cel occidental și exprimă o dorință clară de a fi consultată de către autorități când acestea intenționează să ia o decizie importantă în acest domeniu. Astfel, 68% dintre participanți consideră că odată pusă în funcțiune, locuitorii din zona centralei nucleare de la Cernavodă ar trebui să aibă posibilitatea de a o închide dacă estimează că nu este corect administrată. În plus, 25% dintre studenții participanți sunt de acord cu afirmația următoare: *Centralele nucleare nu ar trebui să fie construite și puse în funcțiune decât cu acordul prealabil al locuitorilor ce urmează a trăi în proximitatea acestora.*

Sondajul nostru confirmă de asemenea rezultatele din Franța, obținute de către Poumadère et al. (1994) cu privire la lipsa de control percepută de către populație privind riscurile pentru sănătate (vezi Figura 4). Putem considera că românii împărtășesc cu francezii o anumită doză de fatalism (sau realism?) când se declară în majoritate de acord cu aserțiunea: *Am foarte puțin control în ceea ce privește riscurile ce pot avea un impact asupra sănătății mele.* În schimb, ei manifestă o mai mare încredere în experți decât americanii.

În concluzie, rezultatele noastre arată că publicul român este conștient de beneficiile induse de domeniul nuclear, manifestând un nivel mai scăzut de percepere a riscurilor pentru sănătate decât cel observat în Franța sau în Statele Unite.

## 5. COMENTARIU FINAL

Analiza noastră comparativă confirmă o serie de rezultate obținute de studii similare privind percepția riscurilor, realizate în alte țări. Astfel, eșantionul român revela, la rândul-i, importante diferențe de percepție între femei și bărbați pentru majoritatea celor 25 de riscuri prezentate, ceea ce confirmă tendința generală observată în alte articole pe această temă.

În plus, am arătat că atitudinile generale exprimate de către studenții români cu privire la domeniul nuclear sunt cvasi-similare celor exprimate de către eșantionul francez. Într-adevăr, în ceea ce privește încrederea acordată experților, studenții români au același punct de vedere (Figura 3) ca și cei francezi (Poumadère et al., 1994). De asemenea, românii și francezii resimt o puternică lipsă de control asupra riscurilor care le pot afecta sănătatea, în timp ce americanii exprimă o opinie contrară.

Când participanții sunt rugați să clasaze riscurile, ei o fac ținând cont de potențialul distructiv al fiecărui risc (care, la rândul-i, este în funcție de activitatea mass-media) și nicidecum de reglementările în vigoare sau de numărul persoanelor expuse în mod efectiv acestor riscuri. Iată de ce, câțiva autori (Kone et al., 1994; Goszynka et al., 1991) consideră că activitatea mass-media este determinantă în procesul de formare a opiniilor și percepțiilor publicului. În ce ne privește, noi am pus acest lucru în evidență în mod indirect, arătând atașamentul purtat de către studenții participanți, la beneficiile domeniului nuclear, așa cum sunt acestea prezentate de către autorități.

Studiul nostru comparativ evidențiază de asemenea o caracteristică comună a celor trei țări, și anume dorința populației de fi mai bine informată în ce privește riscurile la care este expusă. În ceea ce privește domeniul nuclear, populația exprimă o mai mare transparență în politica de gestiune a centralelor nucleare. După părerea noastră, experții se află într-o situație privilegiată în Europa, dată fiind încrederea de care se bucură în ochii majorității publicului.

În sfârșit, credem că cercetările viitoare nu trebuie să se limiteze la realizarea unor simple evaluări empirice privind nivelurile de percepție, caracterizate în general printr-un grad ridicat de subtilitate. Managementul riscurilor necesită în perioada actuală o mai puternică cooperare între specialiștii aparținând unor domenii diferite: economie, gestiune, științe cognitive sau psihologie socială.

#### BIBLIOGRAFIE

- BRODY, C.J., 1984, *Differences By Sex in Support for Nuclear Power*, „Social Forces”, Vol. 63:1, pp. 209-229.
- ENGLADER, T., FARAGO, K., SLOVIC, P. & B. FISCHHOFF, 1986, *A Comparative Analysis of Risk Perception in Hungary and United States*, „Social Behavior”, Nr. 1, pp. 55-66.
- FISCHHOFF, B., SLOVIC, P., LIECHTENSTEIN, S. & B. COMBS, 1978, *How Safe Is Safe Enough? A Psychometric Study of Attitudes Toward Technological Risks and Benefits*, „Policy Sciences”, Vol. 9, pp. 127-152.
- FLYNN, J., SLOVIC, P. & C.K. MERTZ, 1994, *Gender, Race, and Perception of Environmental Health Risks*, „Risk Analysis” vol. 14, Nr. 6, pp. 1101-1108.
- GOSZCYNKA, M., TYSZKA, T. & P. SLOVIC, 1991, „Risk Perception in Poland: A Comparison with Three Other Countries”, „Journal of Behavioral Decision Making”, No. 4, pp. 179-193.
- GREGORY, R. & R. MENDELHSON, 1993, *Perceived Risk, Dread and Benefits*, „Risk Analysis”, Vol. 13, No. 3, pp. 259-264.
- KONE, D. & E. MULLET, 1994, *Societal Risk Perception and Media Coverage*, „Risk Analysis”, Vol. 14, No. 1, pp. 21-24.
- KRAUS, N. N. & P. SLOVIC, 1988, *Taxonomic Analysis of Perceived Risk: Modelling Individual and Group Perceptions Within Homogenous Hazard Domains*, „Risk Analysis”, Vol. 8, Nr. 3, pp. 435-455.

- MUNIER, B., 1993, *Gérer les risques, une recherche en crise?*, „Pour la science”, N<sup>o</sup> 191, p. 32.
- PIDGEON, N., HOOD, C., JONES, D., TURNER, B. & R. GIBSON, 1992. *Risk Perception*, in „Risk Analysis, Perception and Management”; London: The Royal Society.
- POUMADÈRE, M., 1995, *Enjeux de la communication publique des risques pour la santé et l'environnement*, „Revue Européenne de Psychologie Appliquée”, 1995, Vol. 45, Nr.1, pp. 7-15.
- POUMADÈRE, M., MAYS, C., SLOVIC, P., FLYNN, J. & S. JOHNSON, 1994, *What Lies Behind Public Acceptance?*, “Proceedings: International Atomic Energy, International Conference on Power Option”, 5-8 sept. 1994, Vienne, Austria.
- SAVAGE, I., 1993, *Demographic Influences on Risk Perceptions*, „Risk Analysis”, Vol. 13, Nr. 4, pp. 413-420.
- SLOVIC, P., 1987, *Perceptions of Risk*, „Science”, Vol. 236, pp. 280-285.
- SLOVIC, P., FISCHHOFF, B & S. LICHTENSTEIN, 1980, *The Psychometric Study of Risk Perception*, în: COVELLO, V. T., NENKES, J., MUNPOWER, J. (eds.), „Risk Evaluation and Management”, Plenum Press, New York.
- SLOVIC, P., FISCHHOFF, B & S. LICHTENSTEIN, 1988, *Response Mode, Framing, and Information Processing Effects in Effects in Risk Assessment*. în: BELL, D.E., RAIFFA, H. & A. TVERSKY (eds.), „Decision Making: Descriptive, normative and prescriptive interactions”, Cambridge University Press, pp. 152-165.
- VON NEUMANN, J. & O. MORGENSTERN, 1947, *Theory of Games and Economic Behavior*, Princeton University Press.
- ZAHARIA, C., 1995, *De la Perception à la Communication des Risques: Les principaux résultats obtenus*, Mémoire de DEA, GRID, ENS Cachan, France.

## UNELE PROBLEME PRIVIND ALIMENTAȚIA TINERILOR ȘI A PERSOANELOR ÎN VÂRSTĂ

MONICA RAȘEEV

Începând din anul 1994, un colectiv\* de cercetători de la Institutul de Sociologie al Academiei Române a realizat câteva studii privind problema alimentației și a cunoașterii comportamentului alimentar, în cadrul unor contracte de colaborare cu Academia de Științe Agricole și Silvicultură.

Obiectivul studiilor a fost de a identifica factorii sociali și culturali care determină comportamentul alimentar, acordând o atenție specială acelor categorii de populație considerate a fi socialmente mai vulnerabile, cum ar fi: persoane în vârstă, bolnave, bătrâni care trăiesc singuri, adolescenți etc.

Rezultatele se bazează pe o serie de investigații, ce constau în realizarea unei anchete sociologice pe un eșantion național reprezentativ, a unei anchete (de asemenea pe bază de chestionar) în câteva licee din București și din țară, a unor bugete de familie (pentru pensionari) precum și unele studii intensive și calitative. Eșantionul național a cuprins un număr de peste 1200 de subiecți și a fost alcătuit pe baza unor metode statistice care i-au asigurat caracterul reprezentativ. Eșantionul acoperă toate zonele țării, una dintre ipotezele de la care au pornit studiile noastre fiind aceea că modul de alimentație, varietatea alimentelor consumate, modul de preparare a hranei, obiceiurile și tradițiile alimentare, diferă de la o zonă geografică la alta. S-a mai realizat un studiu privind persoanele vârstnice instituționalizate. În prezent este în curs de desfășurare un studiu privind alimentația femeii gravide și a celei cu copil mic, a muncitorilor și unor categorii de funcționari.

Au fost identificați un număr de **factori** considerați a fi cei mai **relevanți în diferențierea comportamentelor alimentare și anume:**

- **factori de natură culturală:** *nivel de educație, tradiții culturale, credințe și practici religioase;*
- **factori de natură socio-economică:** *venituri, ocupație, ramura de activitate economică, mediul rezidențial (rural, urban, zonă geografică);*
- **factori de natură demografică:** *vârstă, sex, situația familială, starea de sănătate.*

\* Alcătuit din Doina Dragomirescu – cercet. șt. pr., Monica Rașeev – cercet. șt. pr., Dinu Țenovici – cercet. șt. pr. și coordonat de Dr. Oscar Hoffman – cercet. șt. pr.

Studiile au permis o evaluare a modului de alimentație a populației României, a diferitelor comportamente și modele alimentare, și au evidențiat unele carențe în alimentație pe diferite categorii de populație, relația dintre cererea și oferta de produse alimentare pe piața românească, nevoi și preferințe alimentare care nu sunt încă satisfăcute de rețeaua de producere și desfacere a produselor alimentare, unele probleme privind sistemul instituțional de monitorizare a cerințelor și nivelului (cantitativ și calitativ) al alimentației populației etc.

Studiile calitative intensive s-au orientat spre două categorii mai vulnerabile din punct de vedere social, cu nevoi speciale în ceea ce privește alimentația și care au fost identificate, prin cercetarea pe eșantion național, a fi adolescenții între 14-19 ani și persoanele în vârstă în diferite situații sociale și familiale (pensionari singuri sau familii de pensionari, bătrâni aflați în instituții specializate, persoane în vârstă suferind de diverse afecțiuni care necesită un regim alimentar deosebit etc.).

Pentru obținerea unei imagini cât mai aproape de realitate în ceea ce privește comportamentul alimentar al pensionarilor s-a recurs la bugetul de familie, un instrument care reflectă cheltuielile zilnice pentru alimente, precum și toate celelalte cheltuieli. Datele obținute prin aceste înregistrări zilnice pe o perioadă de trei luni (și anume mai-iunie 1995, iulie-august 1995, octombrie-noiembrie 1995) au fost completate cu numeroase observații și discuții cu subiecții. Acestea din urmă au putut să surprindă o mare diversitate de situații, de cazuri, și au permis o analiză mai nuanțată pe care simpla înregistrare a datelor n-ar fi putut-o oferi. Pentru a ordona marea varietate de situații întâlnite am introdus o serie de criterii care să ne permită o analiză cât mai realistă și eventual desprinderea unor concluzii cu un anumit grad de generalitate.

– **Primul criteriu îl constituie venitul.** Selecția persoanelor și a cuplurilor de pensionari a fost făcută în așa fel încât să cuprindă cât mai multe și mai diverse situații posibile. Luând în considerație și unele rezultate ale cercetărilor noastre anterioare, se poate spune că venitul este esențial, dar nu reprezintă *unicul* criteriu ce trebuie avut în vedere. Sunt foarte importante și *modelele socio-culturale, modelele și obiceiurile alimentare, mentalitățile privind modul de alimentare.* Acestea pot constitui factori de diferențiere între persoane sau cupluri cu venituri identice. *Nivelul de aspirații, de trebuințe culturale* – reflectate în cheltuielile dedicate acestora – se constituie de asemenea în factori de diferențiere, chiar dacă veniturile sunt aceleași.

Referindu-ne la cheltuielile pentru produse alimentare, se poate spune că acestea reprezintă 60% – 80% din veniturile lunare.

O categorie aparte o formează acele persoane care beneficiază de pensie de urmaș sau ajutor social. Starea materială a multora din ele este extrem de precară,

în aceste cazuri nemaifiind vorba, în ceea ce privește alimentația, de opțiuni sau modele alimentare, ci de asigurarea unui minim de supraviețuire.

La cealaltă extremă se situează câteva categorii de pensionari care beneficiază de un standard de viață ceva mai bun ce se datorează unor cauze ca: pensii mari, surse de venit suplimentare, diverse gratuități și înlesniri și/sau scutiri de taxe, impozite, ajutoare din partea familiei, copiilor etc.

Este evident că venitul operează ca un criteriu de primă importanță. Din acest punct de vedere, ca o apreciere generală, se poate spune că din alimentația multor subiecți lipsesc frecvent fructele, legumele, produsele lactate și laptele, ca și unele produse apreciate de ei ca fiind „de lux”. Este evident că acești oameni consumă alimentele cele mai ieftine de pe piață și nu ceea ce este recomandabil pentru vârsta și starea lor de sănătate.

– **Al doilea criteriu de care am ținut seama este situația familială.** Din această perspectivă am căutat să cuprindem în cercetare atât pensionari care trăiesc (și se gospodăresc) singuri, cât și cupluri de pensionari și am considerat că situația familială induce o serie de diferențieri în ceea ce privește nu numai structura bugetelor, dar și structura cheltuielilor alimentare. Ea este deci un factor evident de structurare.

– **Al treilea criteriu pe care l-am avut în vedere este starea de sănătate,** ca factor extrem de important de diferențiere, cu consecințe asupra modului de alimentație, dar și asupra bugetelor de familie și a structurii acestora.

Gama de situații întâlnite este extrem de diversă și cuprinde de la persoane care se consideră sănătoase, mănâncă „de toate” (și care-și pot permite să-și cumpere) și nu cheltuiesc practic nimic pentru medicamente, la persoane cu afecțiuni serioase care cheltuiesc lunar sume mari pentru medicamente și care trebuie să țină un strict regim alimentar.

Din punctul de vedere al modului de alimentație și al sumelor cheltuite pentru medicamente, starea de sănătate reprezintă totuși un criteriu *potențial* de diferențiere. Intervine aici, în opinia noastră, o anumită inerție în practicarea unui mod tradițional de alimentație, orientarea cheltuielilor alimentare către acele produse mai ieftine de pe piață și implicit de mai slabă calitate, necunoașterea sau ignorarea (din diverse motive) unor minime reguli de alimentație sănătoasă potrivită oamenilor în vârstă, chiar dacă aceștia se află într-o relativ bună stare de sănătate.

Lucrurile sunt total diferite în cazul acelor persoane care suferă de boli ce presupun respectarea unui regim alimentar adecvat. Din discuțiile purtate cu subiecții s-a desprins ideea că orice suferință înseamnă mari cheltuieli în plus, nu numai pentru medicamente, dar și pentru regimul alimentar. De aceea, pensionarii

cu venituri mici și care trăiesc la/sub limita de subzistență nu-și pot permite practic să respecte un regim alimentar potrivit vârstei și bolii de care suferă, hrănindu-se cu ceea ce pot să-și cumpere și nu cu ceea ce ar trebui. Ne-a fost de altfel semnalat și faptul că modul de desfacere a produselor dietetice este deficitar (cu excepția pâinii fără sare), gama de produse de acest tip fiind foarte restrânsă și prețurile mari. De asemenea, o serie de produse de uz curent, cum ar fi laptele și brânza de vaci, se găsesc relativ cu dificultate, mai ales în sezonul rece.

Din discuțiile purtate a reieșit că pensionarii ar dori înființarea unui sistem de abonamente la domiciliu (care există dar pe arii restrânse) pentru câteva categorii de alimente, sistem care ar fi foarte util mai ales pentru persoanele foarte vârstnice, singure și bolnave. O altă modalitate de a le ameliora modul de alimentație și de a-i scuti de efort, ar fi organizarea unei rețele de distribuire a hranei calde la domiciliu, contra unor sume rezonabile. Ar exista în acest fel și avantajul ca prepararea hranei să se facă sub supravegherea unor persoane competente (medici nutriționiști, dieteticieni etc.), asigurându-se un regim alimentar adecvat pentru persoanele bolnave și în aceeași măsură preventiv pentru cei sănătoși.

Al doilea grup social de care ne-am ocupat în studiile noastre este cel al tinerilor între 14-19 ani, elevi de liceu. Cercetarea s-a făcut pe baza unui chestionar adresat unui număr de aproape 600 de elevi din câteva licee din București, Sectorul Agricol Ilfov și județul Covasna. În plus, s-au purtat multe discuții cu elevii, profesorii, profesorii diriginți, cu cadre medicale, iar la liceele care au cantină și internat, cu cei care le administrează.

Trebuie să precizăm că, fiind vorba de o categorie socială lipsită de independență economică, modul de alimentație al elevilor reflectă într-o foarte mare măsură situația economico-socială a familiei și deopotrivă comportamentul și modelul alimentar al acesteia. Studiul lotului de elevi ne-a oferit, în fond, date suplimentare asupra unei categorii mai largi de populație, în general de vârstă activă – părinții. Astfel cercetarea a relevat o multitudine de situații semnificative care reflectă în mare măsură starea social-economică și diferențierile care există în prezent în societatea noastră.

Ca o remarcă generală se poate spune că părinții, în marea lor majoritate, în ciuda dificultăților prezentului, conferă prioritate îngrijirii copiilor și asigurării unui regim alimentar corespunzător efortului de dezvoltare fizică și intelectuală a copiilor. Există însă situații care generează carențe în alimentație, atât din punct de vedere cantitativ, calitativ și sub raportul diversificării, așa cum a reieșit din cercetarea pe care am întreprins-o. Se poate spune că aceste carențe sunt determinate nu numai de *factorul economic* ci și de *educație, tradiție, mentalități*

*referitoare la alimentație și/sau situații familiale speciale.* Acestea din urmă determină dificultăți în asigurarea unei alimentații îndeplătitoare și echilibrate; este cazul familiilor cu venituri mici și mulți copii, al familiilor dezorganizate sau cu alte probleme deosebite.

În eșantionul cercetat au fost cuprinse și un număr de licee (din București și provincie) care dispun de cantine. În cazul elevilor care iau masa la cantină există două situații: unii dintre aceștia iau doar masa de prânz (micul dejun și cina fiind asigurate în familie) și cei care locuiesc la internat și mănâncă la cantină zilnic 3 mese. S-a observat că elevii care mănâncă în regim de semi-pensiune au asigurată o alimentație mai bogată și prin mesele pe care le iau acasă.

Modul de alimentație diferă atât în funcție de suma alocată cât și de buna organizare a fiecărei cantine. Pe lângă unele dintre acestea există gospodării anexe în care se cresc animale și se cultivă legume; uneori părinții contribuie direct suplimentând cu dulciuri, fructe sau produse de panificație masa de la cantină a copiilor. Aceste cazuri sunt însă excepții, majoritatea cantinelor rezumându-se la alocația stabilită. În limita acestor posibilități financiare (care sunt foarte mici, în aprecierea acelor care se ocupă de cantine) se urmărește alcătuirea unor meniuri cât mai consistente și variate, uneori fiind consultați și elevii.

În consecință, se consideră că pentru această categorie de vârstă, o alimentație bogată, variată, echilibrată și consistentă este esențială, iar carențele în domeniul alimentației care apar la această vârstă se vor manifesta cu puternice efecte negative asupra stării de sănătate a viitoarei populații adulte. De aceea, considerăm că este absolut necesară instituirea unor programe realiste și eficiente în domeniul alimentației copiilor și adolescenților prin care să se urmărească atât acoperirea din punct de vedere cantitativ a cerințelor alimentare ale acestor categorii de vârstă, cât și din perspectiva calității și diversității alimentelor.



FRANÇOISE PIOTET, RENAUD SAINSAULIEU, *Methodes pour une sociologie de l'entreprise*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politique & ANACT, Paris, 1994.

Apariția unei lucrări de metodologie sociologică reprezintă un eveniment deosebit. Importanța acestui fapt decurge din aceea că reflecția metodologică în sociologie constituie o etapă superioară de analiză în care sunt implicate masiv abstractizarea, generalizarea, tipologizarea. În pofida unor dificultăți inerente, travaliul metodologic este necesar pentru a putea „fora” cât mai adânc universul vieții sociale ca referențial al demersului sociologic.

Lucrarea lui Piotet și Sainsaulieu se înscrie în linia celor afirmate mai sus. Ea se ivește în cadrul culturii sociologice franceze care are cea mai vastă literatură consacrată problemelor de metodă și metodologie, chiar de la începuturile afirmării sociologiei ca știință prin intermediul lui E. Durkheim și se continuă până în ultimele decenii ale secolului nostru, ca urmare a contribuțiilor unor sociologi valoroși precum R. Boudon, M. Duverger sau A. Touraine.

Totuși, lucrarea pe care o avem în vedere este una de pionierat, după câte cunoaștem, realizându-se aici un anumit paradox: o mare dezvoltare a sociologiei muncii în Franța nu a condus în aceeași măsură la elaborarea unor lucrări de metodologie a sociologiei muncii, în particular a sociologiei întreprinderii. Faptul că ni se prezintă o primă lucrare sistematică în domeniu este cu atât mai demn de remarcat cu cât încă mai are loc contestarea de către unii a existenței unei sociologii a întreprinderii.

Într-adevăr, sociologia întreprinderii este o disciplină tânără pentru a putea prezenta o teorie omogenă a obiectului său, iar argumentele în favoarea acesteia trebuie prezentate ca o descoperire a întreprinderii ca fenomen uman și ca dinamică socială specifică, aspecte subsumate ideii fiabilității umane în sistemele socio-tehnice (idee mai nouă în literatura de specialitate) ca scop al acțiunii umane, perspectivă susținută și de către autori.

Lucrarea cuprinde cinci părți și este structurată pe ghiduri. Prima parte se referă la diagnosticul sociologic asupra constrângerilor exercitate de condițiile de muncă și înglobează ghidul 1 și 2 (ghidul 1 explorează efectele organizării și ale tehnicii asupra condițiilor de muncă, iar ghidul 2 situează întreprinderea în mediul instituțional și economic). A doua parte se axează asupra diagnosticului sistemelor de actori din întreprindere, ghidul 3 explorând jocurile de putere dintre actori în vreme ce ghidul 4 explorează jocurile colective ce rezultă din sistemul relațiilor profesionale și reprezentările personalului față de conflicte sau acordurile negociate pentru modificarea regulilor de muncă. În partea a treia, diagnosticul sociologic vizează cultura întreprinderii. Astfel, ghidul 5 analizează diversele logici de grup care definesc identitățile născute de experiența în profesie. Ghidul 6 vizează indicatorii de apartenență la întreprindere ca la un loc de viață comunitară, iar ghidul 7 cuprinde referințele ideologice și profesionale ce pot orienta forțele sociale în căutările lor de compromis și confruntare asupra obiectivelor și finalităților întreprinderii. În fine, ultimul ghid al acestei părți, ghidul 8, se referă la procesele integratoare ale formelor simbolice în funcție de istoria și politicile de gestionare a întreprinderii. Partea a patra cuprinde modalități de prognoșticare asupra capacităților de schimbare a întreprinderii aflată într-unul din următoarele trei cazuri: a. starea de criză; b. când se iau în calcul evoluțiile impuse de mediu pentru a reliefa capacitățile de reacție a

sistemului; c. prin relevarea voinței de dezvoltare socială care asigură reușita acțiunii. În ultima parte, a cincea, se au în vedere conduitele de schimbare și anchetele ce le pot pune în evidență afirmându-se că datele sociologice necesare pot proveni din surse diverse cum ar fi: anchete sociologice propriuzise, alcătuirea unor baze de date, recursul la mărturii informative asupra vieții economice, sociale și culturale a întreprinderii, observația participativă de lungă durată ș.a. Totodată, sunt incluse o serie de reguli etice care trebuie respectate de către sociolog pentru afirmarea unei deontologii profesionale a sociologului de întreprindere.

Trebuie remarcat și faptul că, pe întreg parcursul lucrării, autorii își argumentează afirmațiile apelând la cele mai valoroase achiziții ale sociologiei muncii, managementului etc., ceea ce le permite ca modelele de analiză înfățișate să aibă mai mult un caracter indicativ (sub forma ghidurilor) decât unul normativ.

De asemenea, în optica autorilor, lucrarea a fost concepută pentru a servi în activitatea directorilor (actorilor-conducători) de întreprinderi, operatorilor direcți ai producției, responsabililor cu organizarea, experților în gestionarea resurselor umane, reprezentanților sindicali și ai mediilor profesionale, precum și tuturor celor care sunt interesați de problematica sociologiei întreprinderilor.

Însă, dincolo de utilitatea în activitatea practică, rămâne valoarea științifică a lucrării care, după cum am afirmat mai înainte, este una de pionierat. Se cuvine ca acest început promițător să fie continuat și amplificat în pas cu dezvoltarea celorlalte componente teoretice ale sociologiei muncii.

D. Danciu

### *Reconcilier l'entreprise et la société, Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise în „Futuribles”, nr. 209, mai 1996.*

Studiul *Reconcilierea întreprinderilor cu societatea* face parte dintr-o lucrare mai vastă *L'entreprise au XXI<sup>e</sup> siècle, (Întreprinderea în secolul al XXI-lea)* publicată în 1996 în Franța de către „Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise” (CDJ).

Autorii sunt tineri manageri de întreprinderi care, sesizând ruptura produsă între societate și întreprindere, militează pentru un nou contract social, propunând un discurs despre „l'entreprise citoyenne” și ideea necesității unui management al economiei pus în serviciul omului.

În momentul actual, ne aflăm într-o etapă în care, dacă știm să înțelegem și să explorăm transformările care au loc, este încă posibilă reconcilierea dintre economie și societate – spune Didier Livio, președintele CDJ.

Peisajul economic și moral este bulversat de patru mari mutații, surse și consecințe ale mondializării economiei și ale schimbărilor, fapt ce ne determină să redesenăm modul de organizare, atât în întreprindere cât și în societate.

Cele patru mutații care „schimbă fața” întreprinderilor sunt:

#### **a. Mutația consumului**

Apariția șomajului de masă, crizele petroliere i-a făcut pe consumatori mai prudenți. Noile tehnologii i-au obișnuit să găsească produse sofisticate la prețuri mici. Această mutație a consumului are drept consecințe imediate creșterea puterii „imaterialului” în valoarea adăugată a produsului; o

întreprindere productivă trebuie să fie capabilă să se adapteze la noile exigențe ale consumatorilor și capriciilor pieții.

#### **b. Mutația piețelor**

Pe plan internațional s-au construit grupuri multinaționale care au regrupat cvasi-totalitatea mărcilor de mare consum. La aceasta se adaugă efectele unei informații care, devenită planetară, difuzează în toate colțurile globului știrile, adesea stabilizante și antrenează mișcări de masă în materie de consum.

Astfel, întreprinderea este supusă unor constrângeri mari în materie de flexibilitate și impune o schimbare radicală a organizării și conducerii.

#### **c. Mutația tehnologiilor**

Întreprinderea este definită pentru moment ca o unitate de timp, loc și de echipă. Apariția noilor tehnologii ne eliberează de contingențele spațio-temporale. Posibilitatea de a se conecta la întreprindere din orice colț al lumii a distrus primul reper tradițional: *unitatea de loc*.

Eliberați de obligația de a fi totdeauna la locul de muncă (anumite persoane pot lucra în ritmul lor, de timpuri diferite), antrenând, astfel pierderea *unității de timp*. Dacă munca se face în locuri și momente distincte unitatea de echipă este amenințată cu dispariția. Concluzia relevă: întreprinderea va fi distrusă.

#### **d. Mutația valorilor**

Valoarea își găsește sursa în inteligență și imaginație. Ea se încarnează în imaterial. Omul, purtător al propriului capital de cunoștințe, poartă o parte din capitalul întreprinderii. În viitor proprietatea asupra capitalului se va disocia progresiv de cea a întreprinderii.

În măsura în care persoanele își vor dezvolta calități, precum autonomia și responsabilitatea, iar fiecare dintre ele vor deține o mai mare parte din cunoștințe și deci din valoarea întreprinderii, va fi necesară punerea în comun și negocierea organizării, funcționării, deciziilor strategice privind viitorul ei.

**Întrebarea care se pune este: Cine se va considera mâine proprietar al întreprinderilor?**

Mutațiile descrise ne conduc spre o societate diferită de cea în care trăim. Aceasta poate fi o societate mondială deschisă, o societate a diversității, a contractului, a complementarității și negocierii.

Pentru reușita întreprinderilor și pentru găsirea noului echilibru social este necesară o mai mare autonomie și responsabilitate.

În final, CDJ-ul propune drept soluții pentru rezolvarea problemelor: schimbarea spiritului legilor, impunerea criteriilor performanței globale și regândirea modelului de organizare a muncii.

*Ecaterina Balica*

**PAUL BRAN, *Economia valorii*, Editura Economica, București, 1995**

Mecanismul obținerii valorii, prin complexitatea lui, merită o atenție deosebită din partea tuturor, indiferent dacă lucrează în domeniul economic, tehnic, cultural, politic sau social.

Trecând în revistă unele aspecte noi în privința formării valorii, autorul încearcă să scoată în relief mutațiile teoretice dar și practice, care sunt deja existente în mecanismul intim al valorii.

Considerarea rezultatelor cercetării și din celelalte domenii decât cel economic, au permis autorului lucrării depășirea graniței economicului, trecând dinspre biologie, chimie sau fizică spre domeniul mai larg al socialului. Pusă astfel problema, valoarea devine o rezultantă care însumează forțe și influențe din toate aceste domenii.

Prima parte a lucrării pune în evidență gravele anomalii pe care le prezintă paradigmele existente cu privire la valoare, față de mersul real al fenomenelor economice. În special sunt analizate și evidențiate limitele teoriei valorii-muncă și ale teoriei marginaliste a valorii. Ambele modele suferă prin eludarea unei intrări principale în procesul de producție și anume cea a resurselor naturale. Pornind de la înțelegerea sistemului de producție ca un sistem viu, departe de echilibru, care se comportă după regulile și legile acestui tip de sistem, autorul subliniază faptul că e vorba chiar de un sistem și mai complex decât un sistem viu obișnuit, deoarece partea vie a sistemului respectă legitățile termodinamicii sistemelor aproape de echilibru (legea conservării și transformării energiei), iar partea vie a sistemului va respecta legitățile termodinamicii sistemelor departe de echilibru (legea entropiei).

Sistemul bio-material și social, angajat în procesele de producție și consum, atrage în structura sa spre transformare și respectiv consum celebra trinitate: substanță, energie, informație. Pus în stare de producție omul sau sistemul său bio-material și social realizează *extragerea* din mediul natural și *prelucrarea* de substanță, energie și informație pentru a realiza *produsul*. Produsul astfel definit (ca informație implementată în substanță cu ajutorul energiei) recepționează sistemul natural, societatea și componentele sistemului întreprindere. Forța Naturii determină ca acest proces să fie unul de *transformare cu caracter entropic*. Întrucât nici omul (prin munca vie) și nici mijloacele de muncă (capitalul fix) nu creează valoare, ci numai transformă potențialul natural, contribuția la plusvaloare nu este un aspect de creație ci de pondere în procesele de transformare.

În prezent, ponderea trece din ce în ce mai mult de partea mijloacelor de producție, a mijloacelor științei. „Într-o economie informațională – spune John Naisbitt – valoarea crește nu prin muncă, cea fizică, ci prin cunoaștere.”

Modelul paradigmatic propus de autor, cel al teoriei valorii entropice, are în vedere apariția formelor fizice, sociale și bănești ale valorii, precum și contribuția celor patru factori generali angrenați în mecanismul de obținere a valorii: mediul natural, societatea, sistemul întreprindere în starea sa de producție și sistemul întreprinderii în starea sa de consum. Modelul teoriei valorii entropice impune lărgirea noțiunii de activitate economică pentru a cuprinde cu drepturi egale și în mod obligatoriu atât procesul de producție cât și cel de consum. Pe de altă parte, activitatea economică nu poate fi ruptă de procesele naturale care au loc în mediul înconjurător și nici de procesele care au loc în societate ca sistem distinct. Aceste procese sunt atrase în activitatea economică fie ca furnizori de potențial, fie în calitate de consumatori de potențial.

Totodată, conform modelului teoriei valorii entropice trebuie reconsiderate și restructurate tipurile de activități cuprinse în categoria largă de activitate economică. Această restructurare înlătură categorisirile de „productivă” și „neproductivă” acordate diferitelor activități din economie și societate. Exemple convingătoare pentru susținerea acestor idei sunt: reconsiderarea activității de cercetare științifică ca fiind cea mai prețioasă pentru producție și pentru consum, constituind informațiile; reconsiderarea activității desfășurate de familie și societate ca activitate de „scoatere” a omului din natură; înțelegerea activității de prelucrare nu numai a substanței și energiei, dar și ca prelucrare a informațiilor pentru a deveni „ produse ” ; reconsiderarea activității de educare și învățare a omului (dacă pentru a produce informații este nevoie de câteva zeci sau sute de mii de minți superioare pregătite, pentru a consuma informații este nevoie de peste 5 miliarde și educația este chemată să intre în primele rânduri ale sistemului activității economice).

Teoria valorii entropice reasează activitățile în societate: cercetarea și obținerea de informații trec în rândul activităților primare, de extragere din realitate a celei mai scumpe materii prime –

informația; activitatea educațională trece din zona terțiarului în zona activităților transformatoare. Producția de informații fără educația consumului nu va avea randamentul pe care se contează în societatea informațională. Prin reunirea acestor două activități se asigură baza științifică și aplicativă pentru a reduce risipa de potențial natural și economic pe circuitul producție – consum – producție...

După activitatea de cercetare și cea de educare și învățământ, teoria valorii entropice solicită de urgență cultul calității ca o acțiune complementară activității economice motivată nu numai de câștigul obținut la transformările de potențial, ci și prin evitarea unui consum exagerat de valoare atunci când produsele nu corespund calitativ. Autorul atrage atenția asupra importanței formei de conducere în insuflarea cultului calității participanților la procesul de producție, dar și de consum. Astfel, o conducere de tip european sau american, care pedepsește pe cel care greșește, nu mai are șanse să remedieze defectul în procesul fabricației, în timp ce o conducere japoneză felițează pe cel care depistează defectul când produsul este încă pe banda de montaj, ceea ce înseamnă că întreprinderea japoneză va cheltui un potențial economic de 50 de ori mai mic decât întreprinderea americană sau europeană.

Astfel, managementul apare ca o resursă care, odată formată, se poate multiplica în mii de acțiuni favorizante atât coeficientului de transformare, cât și evitării de consum inutil de potențial pentru a se repara ce nu s-a făcut bine în producție sau pentru a repara ce s-a distrus în medii înconjurător.

Modelul teoriei valorii entropice impune, prin noutatea sa și prin fundamentarea multidisciplinară la care face apel, o cultură formată pe baza celor mai noi și importante paradigme ale științelor naturii, societății și economiei. Totodată, modelul ridică multe probleme în special de adaptare, de schimbare de comportament și de gândire.

Una din principalele schimbări de comportament și gândire cerute de modelul teoriei valorii entropice va fi cea față de Natură, față de mediul natural din interiorul și din afara întreprinderii. Va trebui ca o parte din potențialul economic disponibil la un moment dat să fie folosit pentru reducerea poluării, pentru repararea a ceea ce omul a stricat în anii dezvoltării industriale, ani numiți de autor și „ani de furt de potențial natural” și de „crime ecologice”.

Misiunea de bază a lucrării, așa cum atrage atenția însuși autorul, este de a pune în evidență care teorie a valorii poate răspunde mai bine schimbărilor intervenite în societatea umană aflată la una din cele mai severe bifurcații din istoria sa. Modelul teoriei valorii entropice încearcă să pună de acord teoria valorii cu realitatea din ce în ce mai complexă a mecanismului de obținere și gestionare a valorii în economie, societate și mediul natural.

Ultimul capitol se concentrează asupra analizei privatizării și reformei în societatea românească și a modelului de societate românească care e de dorit să-l realizăm. În primul rând, societatea românească trebuie să respecte modelul global spre care se îndreaptă societatea umană, acest model fiind, în general, reprezentat de societatea informațională.

În al doilea rând, economia românească trebuie să aleagă un model adecvat posibilităților și realităților românești, precum și direcțiilor spre care se îndreaptă principalele țări dezvoltate. Acest model economic, fundamentat de acțiunea legii valorii entropice, nu poate fi decât cel al unei economii de piață cu un pronunțat caracter ecologic și social.

Stilul captivant al discursului face din *Economia valorii* o carte care se citește cu ușurință în pofida încărcăturii informaționale deosebite. Facilitând înțelegerea și pentru nespecialiști, lucrarea are numeroase scheme, diagrame și tabele care sintetizează tot ansamblul de informații clarificatoare pentru susținerea modelului propus.

**DUMITRU SANDU, *Sociologia tranziției*, Editura Staff, București, 1996**

Tema tranziției, ca parte componentă a capitolului general al schimbării, se dovedește a fi un generos subiect pentru cercetătorii fenomenelor sociale. Anii de când procesul schimbării societății românești a fost declanșat permit deja comparații diacronice între serii de date care modelează specificul și direcțiile transformărilor. Un volum care-și propune investigarea valorilor în scopul stabilirii tipurilor sociale din România, uzând de metode sociologice și mijloace statistice, pregătit în prealabil de articole de presă și de cursurile de la Universitatea București, este cel al lui Dumitru Sandu – *Sociologia tranziției*.

Alegerile sociale și politice realizate de populația României sunt pentru autor baza construirii indicatorilor implicați în stabilirea trăsăturilor, care caracterizează tabloul tipologic al actorilor tranziției. Dumitru Sandu optează pentru cunoașterea realității sociale prin mijlocirea statisticii, dar nu numai. Efortul său s-a concretizat într-o personală teorie sociologică a tranziției, care rezonează cu teoriile moderne ale schimbării, cunoscute foarte bine de către acesta. Explicația unor fenomene sociale „totale”, precum migrația și votul, descrierea „complexului cultural al reformei” sau a frontierelor „geo-culturale” conturează cea mai riguroasă teorie științifică asupra tranziției românești elaborată până acum. Conexiunile puține cu fenomene similare din restul Europei Centrale și de Est fac din *Sociologia tranziției* o analiză de sine stătătoare asupra dinamicii identității colective, care se susține prin modele și explicații particulare din perspectiva românească.

Înainte de nuanțarea tipologiei sociale a tranziției, Dumitru Sandu sintetizează situația socialismului „real”, preexistentă în momentul declanșării schimbărilor. Realitatea socialistă a fost tot mai puțin una a claselor sociale, cât a reacțiilor de adaptare la acțiunea omogenizată, deliberat creată de instituțiile de conducere a regimului comunist. Acțiunea de aplatizare a structurii sociale a produs cinci tipuri de adaptare, detectate mai degrabă pe baza unui *commonsense* decât pe cale analitico-empirică. *Nomenclaturistul, activistul, contestatarul, specialistul și speculantul* – sunt rezultatul interacțiunii sociale propriie așa-zisului socialism „real”. Autorul și-a apropiat termenul „rezistență la comunism”, fără a-i preciza arealul semantic sau cel operațional-conceptual. Exponentul *rezistenței* (înțeleasă ca pasivitate) este specialistul. Acesta este un dedublat prin constituție, ceea ce face ca o mai corectă numire a fenomenului reprezentat de „rezistența anticomunistă” să fie *evaziunea*. Propunerea de înlocuire a rezistenței prin evaziune se susține, fiind în accepțiune sociologică o manifestare a complexului cultural al supraviețuirii, invocat drept pattern în perioada de declin a vechiului regim. După D. Sandu, acest complex s-a structurat în jurul modernității individuale (opuse tradiționalismului) și a pesimismului/criticismlui social (p. 259). Riscul atragerii în dispute ideologice planează și în ce privește afirmarea continuității peste pragul „decembrie 1989”, prin referirea la o perioadă de *pretranziție*. Există sincere îndoieli că în anii în care vechiul regim se îndrepta spre extincție ar fi apărut semnele unor evoluții societale, care să fie continuate din pretranziție în tranziție. Termenul de pretranziție nu poate fi altfel folosit decât în sensul unei ordini strict temporale, singurul element de continuitate fiind fondul uman al societății.

Celor cinci tipuri ale vechiului regim le-a succedat o pronunțată diferențiere tipologică, structurată în conformitate cu procesualitatea societală a tranziției. În esență, două direcții majore polarizează comportamentul populației românești după 1990: *conservatorismul și reformismul*. Participarea atitudinală la schimbare poate fi proiectivă sau efectivă. Astfel, *reformiștii* sau *conservatorii* sunt fie „ideatici”, fie „pragmatici”. *Conservatorii*, în plus, se dovedesc a fi de „contrângere” sau de „oportunitate”. Tabloul celor două atitudini este completat de *fundamentalism și moderație* – atitudini secundare în spectrul comportamental de tranziție. *Fundamentalismul* se plasează la extrema naționalistă a identității românești. *Moderatul*, un nedecis în cadrul oricărei

alegeri, nici nu acceptă nici nu respinge reforma; e mai degrabă resemnatul mioritic. Toate sunt tipuri sociale determinate de resurse (sau absența de resurse), de resurse de tip speculativ și de constrângeri (limite impuse de mediul ecologic). Prin agregarea lor rezultă masele. Deasupra maselor se constituie elitele, cu rute sociale aparte, abordate tangențial în cuprinsul lucrării.

Reformistul include în portretul său social trăsături ca: nivel ridicat de optimism, credința precumpănitoare în relații și noroc decât în muncă, nivel scăzut al tradiționalismului, consum cultural de elită, educație peste medie, sex masculin, venituri peste medie, rezident în zone cu probleme sociale reduse. Conservatorul se construiește prin contrast. De la Max Weber încoace sociologii operează frecvent cu tipuri ideale, fără ca realitatea să reflecte cu fidelitate taxonomiile lor. Categoriile științifice au facilitat însă înțelegerea, chiar dacă modelele artificiale au idealizat extremele și particularitățile hibride. Tipurile lui Dumitru Sandu nu sunt numai constructe ideale, ele se susțin și statistic. Profilul lor e în funcție de indicatorii care exprimă inconsistența de status (înțeleasă ca opoziție între status și resursele/constrângerile mediului și nu între statusul educațional și cel material – precum la Lenski). Cu o pondere de peste 50% din populația adultă, conservatorii domină spectrul social, iar împreună cu reformatorii reprezintă trei sferturi din populație. „Mitul unui reformism de tip iluminist, bazat exclusiv pe înțelegerea importanței reformei, este infirmat de întreaga analiză prin care se relevă rădăcinile date de resursele și mediul de viață pentru structurarea atitudinii față de schimbare” (p. 76), constată autorul. Se afirmă astfel rolul diminuat pe care opinia publică îl are în direcționarea reformei. Masele nu „sfătuiesc” guvernanții, ci doar suportă schimbările impuse. Lipsește feed-back-ul reformelor.

Votul și migrația sunt două fenomene sociale atent cercetate, revelând unele concluzii inedite. A rezultat astfel că: „președintele este ales mai mult de comunități, iar parlamentarii sunt aleși mai mult de persoane” (p. 201), ceea ce este un specific ce nu contravine modelului democratic al alegerilor, sau că: nedecizii sunt prevalente „femei din Moldova care adoptă o atitudine pesimistă în definirea situației” (p. 197). Propensiunea către emigrare e însoțită de complexul cultural anti-reformă, și este produsă de contextul slabei dezvoltări sociale. Protagonistii migrației interjudețene sunt inovatori, aflați în căutarea unui „mediu social deschis”, motivați fiind de căutarea unui loc de muncă și de deficiențele de dezvoltare socială locală (p. 226).

Un alt capitol important se ocupă de trasarea frontierelor culturale interne. Sunt discutate și confirmate unitățile administrativ-teritoriale. Suprapunerea cartografică a regiunilor istorice cu ariile culturale era previzibilă. Interesante sunt detaliile descriptive ale ariilor, respectiv variabilele pe care ireductibilitatea operațională a conceptului de „regiune istorică” nu le acceptă. Obținerea unei „rețele de similitudine culturală” pe fundația frontierelor dintre actualele județe prezintă avantajul relaționării spațiilor socio-culturale, locuite de macro-grupurile de sine stătătoare ale unei formațiuni statale, cu fenomenele tranziției. Aceste frontiere delimitează spațial identități colective, păstrătoare de trăsături etnopsihologice formate în contactul cu medii istorice distincte. Provincia cu cea mai eterogenă componență grupală, sub aspectul distanțelor sociale, este Muntenia, cea mai diferențiată – Transilvania, și cea mai omogenă – Moldova. Ardealul localizează noua și viitoarea clasă de mijloc. Trei axe antitetice opun: Banatul cu Moldova, Transilvania de Sud-Vest cu Muntenia de Est și Transilvania de Est cu Muntenia Sudică, într-un tablou național al contrastelor. La originea contrastelor stă conflictul dintre modernitate (grupală sau demo-culturală) și așa-numitul „complex al culturii de câmpie”. Ceea ce conferă actuala *modernitate* din spațiul românesc este, într-o inevitabilă deducție neonorată de autor, prezența grupurilor etnice minoritare, în speță a maghiarilor.

Nu putem evita considerații asupra principalei metode de culegere a datelor din teren, sondajul de opinie. Ca instrument esențial în consultarea electoratului de către guvernanții din țările democratice, el se bucură la noi de o pretențioasă suspiciune. Politicienii „travestii” în profesioniști

ai cercetării sociologice refuză cu condescendență informațiile oferite de sondaje. Stigmatizarea publică a unei științe, care s-a consacrat în buna reglare și funcționare a democrațiilor, are semnificația unui gest de respingere a semnalelor emise de la baza structurii sociale către vârful ei, un gest incalificabil politic. Fără a fi explicit, Dumitru Sandu recunoaște că la promovarea acestei suspiciuni au contribuit și carențele de profesionalism cu care au fost realizate multe sondaje de opinie din ultimii ani – când institute specializate publicau, adesea simultan, rezultate complet diferite, denotând nu numai subordonarea științei față de metodele de cercetare, ci și intenții partizane.

Efortul autorului de a detecta legități ale schimbării între serii de date, cu diverse paternități, este cu atât mai curajos cu cât este secundat și de comparatism metodologic. Este foarte greu să conțști demersul epistemologic, care reflectă o imaginație sociologică până acolo încât dă impresia putinței oricărei demonstrații. Depinde de opțiunea pentru analiza cluster, analiza factorială... sau pentru alte procedee statistice. Exhaustivitatea listelor de indicatori cu care se operează indică orientarea către obiectivitate, în virtutea deja clasicului principiu al neutralității axiologice. Prestidigitația de care sunt acuzați statisticienii sociali sună însă ca un elogiu adus tehnicilor de măsurare, asigurând o incontestabilă densitate ideatică. Susținută prin construcțiile tehnice adjuvante. *Sociologia tranziției* este o analiză de jinută academică.

Daniel Saulean

GEORG WEBER (coord.), RENATE WEBER-SCHLENTHER, ARMIN NASSEHI, OLIVER SILL, GEORG KNEER, *Die Deportation von Siebenbürger Sachsen in die Sowietunion. 1945-1949*, Böhlau Verlag, Köln, Weimar, Wien, 1995.

În editura Böhlau a apărut o impresionantă lucrare în trei volume privitoare la deportarea sașilor transilvăneni în Uniunea Sovietică în perioada 1945-1949. Realizarea ei se datorează unui colectiv de cinci autori din Germania, în coordonarea sociologului Georg Weber. După cum aflăm din introducerea semnată de acesta, este vorba de o lucrare colectivă, în sensul în care fiecare material, chiar dacă inițial redactat de un autor, a suferit modificări ulterioare datorate controlului și criticilor provenind de la ceilalți membri ai colectivului. Poate și de aceea, studiile cuprinse în cele trei volume nu poartă semnătura autorului, dar în introducere se precizează cine a fost principalul autor al fiecărui studiu (indicație la care voi face apel și în cele ce urmează).

Lucrarea conține o foarte bogată informație privitoare la deportarea sașilor, care, desigur, va trebui luată în considerare de cercetările istorice ulterioare referitoare la acestea; ea conține, de asemenea, un studiu de interes pentru istoricii literari despre reflectarea acestui eveniment în literatură. Dar centrul de greutate al studiilor se află în domeniul sociologic, autorii (dintre care patru sunt sociologi) folosind prilejul studierii intensive a deportării sașilor pentru îmbogățitoare analize și reflecții sociologice. Ei folosesc acest caz particular – care nici măcar nu acoperă totalitatea deportărilor germanilor din România, căci, alături de sașii transilvăneni, au fost deportați și șvabii bănățeni, precum și germanii din alte zone – pentru a pune în evidență „fatala logică a etnizării și naționalizării conflictelor sociale, pentru a putea înțelege la fel de fatala logică a catastrofei de la mijlocul secolului nostru” (I, p. 10). Pentru aceasta, colectivul de autori supune obiectul studiului lor unei riguroase analize multidisciplinare, urmărind să reconstituie nu numai condițiile în care s-a desfășurat deportarea, ci și mecanismele care au făcut-o posibilă.

Lucrarea are o structură clară, care permite și reconstituirea principalelor țeluri pe care și le-a propus colectivul de autori. În cele ce urmează, îmi propun ca, prezentând cât de succint studiile cuțrinse în această voluminoasă lucrare, să mă opresc mai mult asupra acelor ce prezintă un interes soc.ologic mai deosebit.

Primul volum (736 p.) prezintă deportarea ca eveniment istoric, urmărind deci să înregistreze și să reconstituie datele suprapersonale în care acesta s-a produs. O introducere, semnată de coordonatorul lucrării, prezintă structura acesteia și metodele multidisciplinare folosite. În vederea situării temei studiate în contextul istoric, un studiu (realizat de G. Kneer) prezintă *Alte deportări spre vest sau spre est*, cu referire la aceeași perioadă.

Din punct de vedere sociologic, un interes deosebit îl prezintă studiul *Sașii transilvăneni ca grup etnic* (A. Nassehi), consacrat indentității sociale și culturale a sașilor. El își propune să pună în evidență rolul jucat de conștiința apartenenței etnice (ca germani) a sașilor în procesul de autodefinire a acestora, apoi în construirea unei atitudini favorabile față de național-socialism și, în cele din urmă, chiar în desemnarea lor ca victime ale deportării. După cum scrie autorul, obiectivul acestui studiu este de a scoate la lumină „cu câtă intensitate logica etnic/națională a tuturor atribuirilor sociale a determinat acest eveniment în perioada imediat postbelică, acea logică care tocmai condusese mai întâi la catastrofa celor două războaie mondiale, cu punctul lor culminant în lagărele de concentrare” (I, p. 125). Pentru aceasta, înainte de a prezenta procesul de socializare etnică a sașilor (care reprezintă partea mai amplă a studiului, dar de interes doar pentru cei ce se ocupă de acest subiect), autorul se oprește mai întâi asupra modificărilor structurale și funcționale ale etnicității. El pornește de la considerentul că indentificarea etnică sau națională nu reprezintă cătuși de puțin doar o relicvă a societăților premoderne (cum s-a considerat adesea), ci că, dimpotrivă, ea îndeplinește o funcție importantă tocmai în societățile moderne, oferind posibilitatea construirii unei identități colective, într-o societate altminteri descentrată, alcătuită din diferite sisteme parțiale funcționale juxtapuse, cum este cea modernă. Nassehi subliniază faptul că etnicitatea și națiunea, respectiv naționalismul reprezintă „consecințe semantice ale modernizării societății”, ele având rolul de a produce „o formă specifică de solidaritate socială, pentru care nu mai există nici un corelat la nivelul structurii sociale” (I, p. 102). Totodată, dacă este adevărat că liberalismul cultural și prosperitatea au dus, în Occident la o dedramatizare și chiar la o deplină pierdere de semnificație a semanticilor naționale și etnice, reciproca este și ea valabilă: „Probabilitatea izbucnirii eruptive a mișcărilor etnice și naționale ca și disponibilitatea la folosirea forței împotriva minorităților și subgrupelor etnice cresc proporțional cu consecințele negative ale inegalității sociale ca rezultat al concurenței pentru resurse și șanse de viață insuficiente” (I, p. 102-103).

Trei studii diferite, abordând perspective și metode diferite, urmăresc să reconstituie diferite aspecte ale deportărilor. Primul, consacrat nivelului politico-diplomatic, reconstruiește, pe baza unor documente (unele inedite) din diferite arhive, geneza politică a deportărilor germanilor din România, mai exact locul pe care acestea (mai întâi în fază de proiect) l-au deținut în confruntarea politico-diplomatică de forțe ce a marcat perioada de sfârșit a războiului. După ce înregistrează pozițiile oficiale românești, sovietice și cele ale aliaților occidentali față de aceste deportări, autorul (A. Nassehi) constată la capătul acestui studiu, că „deportații au nimerit între pietrele de mbară ale celor două mari dictaturi ale secolului nostru” (I, p. 219).

Alte două studii (datorate ambele mai ales lui R. Weber-Schlechter) reconstituie evenimentul deportării, dar din perspective diferite: unul folosind informația cuantificabilă, cel de-al doilea valorificând amintirile participanților la acest eveniment. Primul dintre acestea folosește metodele statisticii sociale pentru a pune în evidență diferite aspecte caracteristice populației studiate (sași transilvăneni deportați) ca de exemplu: proporția pe care o reprezintă aceasta din totalul populației germane, vârstă, sex, surse de venit (în momentul deportării); tot aici sunt reconstituite datele

demografice structurale referitoare la cei internați în diferite lagăre de muncă din URSS, datele statistice referitoare la mortalitate, precum și cele privitoare la eliberări. Oarecum complementar, studiul următor valorifică în spiritul istoriei orale (*oral history*) surse primare – jurnale, scrisori, relatări, interviuri etc. – în vederea reconstituirii etapelor deportării: recrutarea forțată, călătoria, viața cotidiană în lagăr, munca și timpul liber, hrănirea și foamea, eliberarea. După cum se remarcă la sfârșitul acestui studiu (I, p. 576-586), interesul sociologic mai larg al acestei reconstituirii, constă în mai buna cunoaștere a funcționării unei organizații totale (definită în spiritul lui Erving Goffman), așa cum erau și lagărele de muncă sovietice, precum și a modalităților de adaptare a celor aflați în interiorul acesteia la reglementările impuse. În ceea ce privește cel din urmă aspect, și cazul studiat al sașilor deportați se remarcă (tot în spiritul lui Goffman) un proces al adaptării primare (în sensul conformării la regulile impuse), alături de care apar formele unei adaptări secundare (cuprinzând acțiunile menite să permită eludarea acestora).

Cel din urmă studiu al acestui volum (G. Weber) abordează tema referitoare la *Inițiativele de readucere a deportaților în context istoric* și înregistrează eforturile realizate în această direcție într-o perioadă foarte confuză, în care germanii din România erau lipsiți de orice organizare și conducere politică recunoscute.

Cel de-al doilea volum (626 p.) cuprinde doar două studii, care abordează ambele deportarea din perspectivă personală. Cel dintâi, redactat de sociologul A. Nassehi și acoperind cca. 400 pagini, este intitulat *Deportarea ca eveniment biografic. O cercetare din perspectiva analizei biografice*. Obiectul acestei cercetări este în mod explicit nu reconstituirea, pe baza mărturiilor, a evenimentului petrecut în urmă cu 50 de ani (sarcină preluată de *oral history*), ci modul în care acesta este integrat în prezent în reflecții biografice. Accentul este pus astfel nu pe evenimentul istoric obiectiv și extrapersonal, ci pe subiectivitatea căreia îi revine sarcina să-l integreze biografic. În analiza sa, Nassehi pornește de la cele 20 de interviuri narative cu foști deportați, realizate în 1990. Dintre acestea, el alege 6 pentru o analiză intensivă, care îi permite apoi, în urma unei comparații contrastive în funcție de patru criterii, relevarea unor tipologii referitoare la integrarea biografică a deportărilor. Unul dintre scopurile urmărite de autor prin această cercetare, în afară de rezultatele empirice obținute, este și dezvoltarea și verificarea unui model metodologic de analiză biografică ce se abate de la curentul dominant în domeniu.

Celălalt studiu cuprins în acest volum, intitulat *Victime și făptași. Scrieri autobiografice despre deportare*, este datorat filologului Oliver Sill și, după cum reiese chiar din titlu, cuprinde o analiză a textelor, literare sau nu, referitoare la acest eveniment istoric.

În sfârșit, cel de-al treilea volum (1076 p.) cuprinde diferite surse primare referitoare la deportarea sașilor în URSS. Este vorba, pe de parte, de documente oficiale, păstrate în diferite arhive, și, pe de altă parte, de documente personale (scrisori, jurnale, relatări etc.), redactate de cei deportați.

La capătul acestei prezentări ar mai trebui observat că, în afară de interesul intrinsec pe care multe dintre studiile amintite îl prezintă pentru sociologi, lucrarea are și meritul de a ne semnala, prin abundențele referiri bibliografice de specialitate, o vastă literatură sociologică datorată unor autori germani, prea puțin cunoscută – din păcate – la noi.

Nadia Badrus

**„Recherches Sociographiques”**

Volume XXXVII, Septembre-décembre 1996, numéro 3

**DYNAMIQUES TERRITORIALES**

Numéro préparé par Bruno Jean

**Notices biographiques.**

BRUNO JEAN, Présentation;

**RECHERCHE**

GEORGES MATHEWS, L'avenir démographique des régions: analyse critique et implications des plus récentes perspectives démographique du BSQ; MYRIAM SIMARD, La politique québécoise de régionalisation de l'immigration: enjeux et paradoxes; BERNAD VACHON et ANDRÉ LEMIEUX, Les régions intermédiaires et périphériques: de nouvelles possibilités de développement?; JUAN-LUIS KLEIN et JEAN-PHILIPPE WAAUB, Reconversion économique, développement local et mobilisation sociale: le cas de Montréal; SERGE CÔTÉ, Relations économiques régionales et hétérogénéité de l'espace québécois; RAYMOND BEAUDRY et HUGUES DIONNE, Vivre quelque part comme agir subversif: les solidarités territoriales; ODETTE VINCENT, Le Nord-Ouest québécois, un carrefour d'influences culturelles: de la frontière à la région.

**„International Sociology”**

Volume 11, Number 4, December 1996

VERA ZOLBERG, Paying for Art: The Temptations of Privatization à l'Américaine;

*CRISIS AND TRANSFORMATION,*

ROBERT J. BRYM, The Ethic of Self-Reliance and the Spirit of Capitalism in Russia;

\* Prezentăm din sumarele unor publicații intrate în biblioteca Institutului de Sociologie.

STJEPAN ORESKOVIC, The New World Order: Nosological Principles and Epidemiological Techniques from Comte to Huntington; JON MULBERG, Environmental Planning, Economic Planning and Political Economy; FEIWEL KUPFERBERG, Strategic Learning: East Germany as a „Model Case” for Transformation Theory; E. L. QUARANTELLI, Basic Themes Derived from Survey Findings on Human Behavior in the Mexico City Earthquake.

## „Current Sociology”

Volume 43, Number 5/6, Autumn/Winter 1995

### Trend Report

Biographical Research

Edited by Daniel Simeoni and

Marco Diani

About the Contributors; Acknowledgements; DANIEL SIMEONI and MARCO DIANI, Introduction: Between Objects and Subjects: The Nation-bound Character of Biographical Research.

### *I: Transdisciplinary Attempts and the Issue of Interdisciplinarity.*

JACQUES LE GOFF, Writing Historical Biography Today; VICENT DE GAULEJAC, Sociologie et psychanalyse des récits de vie: contradictions et complémentarités; DANIEL SIMEONI and MARCO DIANI, The Sociostylistics of Life Histories: Taking Jenny at her Word(s); LAURA MARCUS, Autobiography and the Politics of Identity.

### *II: Sociological Eyes and Ears: Practices, Concepts and Methods.*

JEAN PENEFF, Entretien biographique et rapports de classe; CATHERINE DELCROIX, Des récits de vie croisés aux histoires de famille; DANIEL BERTAUX, Social Genealogies Commented On and Compared: An Instrument for Observing Social Mobility Processes in the „Longue Durée”; GILLES HOULE, Common Sense as a Specific Form of Knowledge: Elements for a Theory of Otherness.

### *III: Constructivism and Life Narratives.*

ERIKA M. HOERNING and PETER ALHEIT, Biographical Socialization; NORMAN K. DENZIN, Stanley and Clifford: Undoing an Interactionist Text;

ADRIENN S. CHAMBON, Life History as Dialogical Activity: „If you ask me the right questions, I could tell you”; MAURIZIO CATANI, „Even if we were to tell it, we would not be believed”: A Lesson the Work of Primo Levi; JEROME BRUNER, The Autobiographical Process.

*IV: Different Ways of Doing Science?*

ANGELA RAMMSTEDT, Biographical Research in Italy; MARIE-FRANÇOISE CHANFRAULT-DUCHET, Biographical Research in Former West Germany.

**Volume 44, Number 2, Summer 1996**

**Trend Report**

**JULIA S. O'CONNOR,**  
**From Women in the Welfare State to**  
**Gendering Welfare State Regimes:**

About the Author; Acknowledgements; Understanding Women in Welfare States; Caring Work: A Gendered Activity; Dependence, Independence and Interdependence; Citizenship, Welfare State Regimes and Gender Stratification; Labour Market Participation, Gender and Citizenship; Welfare State Analysis: From Women as an Issue to Gender as a Dimension of Analysis; References; Résumé/Resumen.

**„Revista de cercetări sociale”,**

nr. 2, iunie, 1996

**STUDII**

MARIAN ZULEAN, Emergența elitei antreprenoriale în societatea românească postcomunistă. O explorare; DANA DIMINESCU, Deplasările oșenilor în străinătate, un nou model de migrație; SEBASTIAN LĂZĂROIU, Normativism, raționalitate, participare. Perspective asupra votului; MIRCEA STĂNESCU, Discursul actual al bisericii ortodoxe române; GYÖRGY CSEPELI, ANTAL ÖRKÉNY, Aspecte schimbătoare ale naționalismului maghiar.

## FOCUS

MIȘU NEGRÎTOIU, Modernizarea societății și economiei românești. Sistemul producției naționale; CRISTIAN VLĂDESCU, Raționalizarea serviciilor medicale.

## ESEU

ALEXANDRU GEORGE, România față cu naționalismul; VLADIMIR TREBICI, Istoria demografiei românești.

## ARHIVA SOCIOLOGICĂ

ELISABETA STĂNCIULESCU, O perspectivă etnologică asupra socializării în familiile românești; COSIMA LARIONESCU, Instaurează contractul social o societate deschisă? Problema voinței generale la Rousseau.

**„SOCIETATE & CULTURĂ”  
NOUA ALTERNATIVĂ**

Nr. (37) 6/1996

Idei în actualitate: RADU FLORIAN, FRANÇOIS THUAL,  
Tranziții în modernitate (II); De la național la identitar.

Dialogurile Institutului: Statul social.

Eseu: RADU FLORIAN,  
Istorie și destin individual; De ce nu sunt de dreapta?

Istorie și societate: GHEORGHE KOVACS-EICHNER4,  
Epoca contemporană și optica profesorului Nolte; V. Liveanu, Nicolae Iorga  
despre obiectul istoriei.

# REVISTA ROMÂNĂ DE SOCIOLOGIE

## INDEX ALFABETIC \*

1996

|  | ROMÂN   |
|--|---------|
|  | nr. p.  |
| BALICA ECATERINA, Percepția raportului dintre categoriile socio-demografice și socio-ocupationale ale salariaților.....              | 5-6 423 |
| BANCIU DAN, Tendințe ale evoluției sistemului de sancțiuni aplicate minorilor delincvenți din România în perioada de tranziție ..... | 3-4 185 |
| BEREVOESCU IONICA, Comportamentul demografic: precizări teoretice și metodologice .....  | 5-6 447 |
| CARAGEA AL., JINARU ARON, Cultura managerial-organizațională .....   | 5-6 383 |
| CIUPERCESCU MARIANA, Potențialul întreprinderii și procesul de schimbare. Provocări manageriale .....                                | 5-6 375 |
| CRISTEA IRINA, Evoluția socială organică. Dem. Comșa (1868-1919) .....   | 1-2 133 |
| CRISTEA IRINA, Tradiții în actualitate .....   | 3-4 257 |
| CRISTEA RUXANDRA-LUANA, Naționalismul și modelarea structurilor supranaționale .....   | 1-2 71  |
| COBIANU BĂCANU MARIA, Mutații în identificarea etnică a romilor/țiganilor .....  | 1-2 53  |
| DANCIU DUMITRU, Stereotipuri, mentalități, comportamente și atitudini cu privire la schimbare în mediul industrial românesc .....    | 3-4 415 |
| DRĂGAN IOAN, Instituționalizarea ca mod de asumare a identității științifice .....   | 3-4 165 |
| DUNGACIU DAN, Teoria „vitalității” împotriva teoriei „spațiului vital” .....   | 1-2 121 |
| DUNGACIU DAN, „Mesianismul pozitiv” al sociologiei românești. Virgil Bărbat și „Extensiunea Universitară” .....                      | 3-4 263 |
| FIFOR MIHAI, „Instituția nașiei” între tradiții și evoluție .....  | 5-6 455 |
| FULEA MARIA, Tipuri socio-demografice de gospodării rurale .....   | 1-2 23  |
| GLODEANU ION, Tranziție și sindicalism în România .....  | 5-6 363 |
| GHERAN-MEWES ELENA, Francisc Rákóczi al III-lea, principele și doctrinarul politic .....   | 1-2 61  |
| GROSU NICOLAE, Aspecte privind socializarea și desocializarea în instituția apărării naționale .....                                 | 3-4 249 |
| HOFFMAN OSCAR, Întreprinderea industrială în tranziție .....   | 5-6 341 |
| IONESCU I. ION, Sociologia tranzacției sociale .....   | 3-4 219 |
| IOZU TINCUȚA, Evaluări statistice și studii de caz privind sinuciderea .....   | 3-4 229 |
| JINARU ARON, AL. CARAGEA, Cultura managerial-organizațională .....   | 5-6 383 |

\* Reamintim că materialele din nr. 1-2 au fost publicate în revista cu vechiul titlu: „Sociologie Românească”.

|   |     |     |
|---|-----|-----|
| LARIONESCU COSIMA, Analitic și sintetic în concepțiile asupra națiunii la<br>Dimitrie Gusti și Nicolae Petrescu .....                           | 3-4 | 285 |
| MANUILA SABIN, Unele aspecte etno-demografice ale României interbelice .....  | 1-2 | 33  |
| MUREANU CARMEN, Probleme ale managementului proceselor de reeducare în<br>sistemul penitenciar românesc .....                                   | 3-4 | 215 |
| NANCU DANIELA, URUCU VESELINA, Comportamentul demografic al orașelor<br>mari ale României după 1989 .....                                       | 1-2 | 13  |
| NICA MARIANA, Motivație și dezvoltare umană .....   | 5-6 | 403 |
| PASCARU ANA, Tânăra generație din Republica Moldova în procesul de tranziție ..   | 1-2 | 141 |
| PETRE IOANA, Elemente de cultură socio-politică la populația industrială din<br>București .....   | 5-6 | 389 |
| RAȘEEV MONICA, Unele probleme privind alimentația tinerilor și a persoanelor în<br>vârstă .....   | 5-6 | 473 |
| RÂPEANU GHEORGHE, Etnometodologia – o concepție care-și propune valori-<br>zarea cunoașterii comune în cunoașterea omului și a societății ..... | 1-2 | 115 |
| RĂDULESCU M. SORIN, Repere teoretice și metodologice ale sociologiei și proble-<br>melor sociale .....  | 3-4 | 171 |
| ROTARIU TRAIAN, Raymond Boudon și explicația „cognitivistă” a credințelor<br>colective .....  | 1-2 | 81  |
| SAULEAN DANIEL, Cazul „Generației '80'” .....   | 3-4 | 241 |
| STĂNCIULESCU ELISABETA, T. Parsons: Autonomie și interpenetrare între<br>sistemul social și sistemul personalității .....                       | 1-2 | 95  |
| TREBICI VLADIMIR, Commentaria in demographiam (III) .....   | 1-2 | 3   |
| TEODORESCU ALEXANDRU, Logica controlului social .....   | 1-2 | 103 |
| URUCU VESELINA, NANCU DANIELA, Comportamentul demografic al orașelor<br>mari ale României după 1989 .....                                       | 1-2 | 13  |
| VLĂDUȚ ION, Elemente de sociologie legislativă în opera lui D. Gusti .....  | 5-6 | 431 |
| ZAHARIA COSTIN, Percepția riscului pentru sănătate .....  | 5-6 | 463 |

|   |     |     |
|---|-----|-----|
| • • • PRESTIGIUL PROFESORULUI DIMITRIE GUSTI ȘI AL ȘCOLII<br>SOCIOLOGICE ROMÂNEȘTI – Ecuri interne și externe ..... | 3-4 | 289 |
|---|-----|-----|

#### RECENZII ȘI NOTE DE LECTURĂ

#### VIAȚA ȘTIINȚIFICĂ

#### ACADEMICA

#### SEMNAL

#### IN MEMORIAM

# REVUE ROUMAINE DE SOCIOLOGIE

N<sup>os</sup> 5-6, 1996

## SOMMAIRE

### *TRANSITION DANS L'ENTREPRISE INDUSTRIELLE*

|   |     |
|---|-----|
| OSCAR HOFFMAN, L'entreprise industrielle en transition .....  | 341 |
| ION GLODEANU, Transition et syndicalism en Roumanie .....   | 363 |
| MARIANA CIUPERCESCU, Le potential de l'entreprise et le changement. Des provocations<br>managerielles ..... | 375 |

### *CULTURE SOCIO-POLITIQUE ET MANAGERIELLE*

|  |     |
|--|-----|
| ARON JINARU, AL. CARAGEA, La culture managerielle organisationnelle .....  | 383 |
| IOANA PETRE, Des éléments de la culture socio-politique de la population industrielle de<br>Bucarest .....                                   | 389 |
| MARIANA NICA, Motivation et développement humaine .....  | 403 |
| DUMITRU DANCIU, Stéréotypes, mentalités, comportements et attitudes sur le changement<br>dans l'industrie roumaine .....                     | 415 |
| ECATERINA BALICA, La perception du rapport établi entre les catégories socio-<br>démographiques et socio-occupationnelles des employés ..... | 423 |

### *PENSÉE SOCIALE*

|   |     |
|---|-----|
| ION VLĂDUȚ, Des éléments de la sociologie législative dans l'oeuvre de Dimitrie Gusti ..... | 431 |
|---|-----|

### *DÉMOGRAPHIE*

|   |     |
|---|-----|
| IONICA BEREVOESCU, Comportement démographique: des précisions théoriques et<br>méthodologique ..... | 447 |
|---|-----|

### *ANTHROPOLOGIE SOCIALE*

|  |     |
|--|-----|
| MIHAI FIFOR, „Le parrainage” – entre traditions et évolution ..... | 455 |
|--|-----|

### *ÉCOLOGIE – PROTECTION SOCIALE – STYLE DE LA VIE*

|   |     |
|---|-----|
| COSTIN ZAHARIA, La perception du risque pour la santé .....                       | 463 |
| MONICA RAȘEEV, Quelques questions sur l'alimentation des jeunes et de vieux ..... | 473 |

## RECENSIONS

FRANÇOISE PIOTET, RENAUD SAINSAULIEU, *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise*, Presses de la Fondation Nationale de Science Politique & ANACT, Paris, 1994 (D. Danciu) (p. 479); *Reconcilier l'entreprise et la société*, Centre de Jeunes Dirigeants d'Entreprise, dans „FUTURIBLES”, no. 209, Mai, 1996 (Ecaterina Balica) (p. 480); PAUL BRAN, *L'économie de la valeur/Economia valorii*, Editura Economica, Bucarest, 1995 (Mariana Nica) (p. 481); DUMITRU SANDU, *La Sociologie de la transition/Sociologia tranziției*, Editura Staff, Bucarest, 1996 (Daniel Saulean) (p. 484); GEORG WEBER (coord), RENATE WEBER-SCHLENTHER, ARMIN NASSEHI, OLIVER SILL, GEORG KNEER, *Die Deportation von Siebenbürger Sachsen in die Sowietunion, 1945-1949*, Böhlau Verlag, Köln, Weimar, Wien, 1995 (Nadia Badrus) (p. 486).

## SIGNAL

„Recherche Sociographiques”, vol. XXXVII, no. 3, sept.-déc., 1996; „International Sociology”, vol. 11, no. 4, dec. 1996; „Curent Sociology” vol. 43, no. 5/6, 1995 et vol. 44, no. 2, 1996; „Revista de cercetări sociale”, no. 2, iunie 1996; „Societate și Cultură”/Noua Alternativă, no. (37) 6/1996 ..... 489

INDEX ALPHABETIQUE..... 493

# ROMANIAN SOCIOLOGICAL JOURNAL

1996 N<sup>os</sup> 5-6

---

## SUMMARY

### *THE TRANSITION IN THE INDUSTRIAL ENTERPRISE*

|  |     |
|--|-----|
| OSCAR HOFFMAN, The industrial Enterprise in the Transition .....                                 | 341 |
| ION GLODEANU, Transition and the Syndicalism in Romania .....                                    | 363 |
| MARIANA CIUPERCESCU, Enterprise Potential and the Process of Change. Managerial Challenges ..... | 375 |

### *SOCIO-POLITICAL AND MANAGERIAL CULTURE*

|   |     |
|---|-----|
| ARON JINARU, AL CARAGEA, The organizational managerial Culture .....  | 383 |
| IOANA PETRE, Elements of the socio-political Culture within the industrial Population of Bucharest .....  | 389 |
| MARIANA NICA: Motivation and the human Development .....  | 403 |
| DUMITRU DANCIU, Stereotypes, Mentalities, Behaviour and Attitudes regarding the Change in the Romanian industrial Environment .....             | 415 |
| ECATERINA BALICA, The Perception of the Relationship between the socio-demographic and the socio-professional Categories of the Employees ..... | 423 |

### *SOCIAL THINKING*

|   |     |
|---|-----|
| ION VLĂDUȚ, Elements of Sociology of Law in Dimitrie Gusti's work ..... | 431 |
|---|-----|

### *DEMOGRAPHIE*

|   |     |
|---|-----|
| IONICA BEREVOESCU, Demographic Behaviour: Theoric and Methodologic Issues ..... | 447 |
|---|-----|

### *SOCIAL ANTHROPOLOGY*

|   |     |
|---|-----|
| MIHAI FIFOR, The „Godfatherhood Institution” – between Traditions and Evolution ..... | 455 |
|---|-----|

### *ECOLOGY – SOCIAL SECURITY – LIFESTYLE*

|  |     |
|--|-----|
| COSTIN ZAHARIA, Healthrisk Perception .....                                    | 463 |
| MONICA RAȘEEV, Some Problems regarding the Youngs and Elders Nourishment ..... | 473 |

## BOOK REVIEWS AND READING NOTES

FRANÇOISE PIOTET, RENAUD SAINSAULIEU, *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise*, Presses de la Fondation Nationale des Science Politique & ANACT, Paris, 1994 (D. Danciu) (p. 479); „FUTURIBLES”, no. 209, May 1996, *Reconcilier l'entreprise et la société*, Centre de Jeunes Dirigeants de l'Entreprise (Ecaterina Balica) (p. 480); PAUL BRAN, *The Economy of Value/Economia valorii*, Editura Economica, Bucharest, 1995 (Mariana Nica) (p. 481); DUMITRU SANDU, *Sociology of Transition/Sociologia tranziției*, Editura Staff, Bucharest, 1996 (Daniel Saulean) (p. 484); GEORG WEBER (coord), RENATE WEBER-SCHLENTHER, ARMIN NASSEHI, OLIVER SILL, GEORG KNEER, *Die Deportation von Siebenbürger Sachsen in die Sowietunion, 1945-1949*, Böhlau Verlag, Köln, Weimar, Wien, 1995 (Nadia Badrus) (p. 486).

## PRE-PRINT

“Recherche Sociographiques”, vol. XXXVII, no. 3, sept.-déc. 1996; „International Sociology”, vol. 11, no. 4, dec. 1996; „Curent Sociology” vol. 43, no. 5/6, 1995 and vol. 44, no. 2, 1996; „Revista de cercetări sociale”, no. 2, iunie 1996; „Societate și Cultură”/Noua Alternativă, no. (37) 6/1996 .....

489

ALPHABETICAL INDEX.....

493

**REVISTA ROMÂNĂ DE SOCIOLOGIE**  
**(ROMANIAN SOCIOLOGICAL JOURNAL)**

Romanian Academy, Institute of Sociology (Bucharest)

Address subscription to:

**RODIPET S. A.**

Piața Presei Libere, nr. 1,  
P. O. Box: 33-57,  
Bucharest, Romania  
Fax: 401-222.64.07,  
Tel.: 401-618.51.03,  
401-222.41.26 and

**ORION PRESS INTERNATIONAL SRL,**

Șos. Olteniței 35-37, Sector 4,  
P. O. Box: 61-170,  
Fax: 401-312.24.25; 401-634.71.45,  
Tel: 401-634.63.45.

- A new journal for a new sociology.
- A journal which looks back to the totalitarian past and explores the democratic future of the Romanian society.
- Open to all theoretical, methodological and ideological approaches.
- Published every two months

Cițitori, consultați publicațiile periodice ale Academiei Române! Pentru a vă asigura colecția completă și primirea la timp a revistelor apălați la serviciile de abonamente prin oficiile poștale și factorii poștali.

Abonamentele din străinătate se primesc la:

**RODIPET S.A.**, Piața Presei Libere, nr. 1, P.O.Box: 33-57, București, România,  
Fax: 401-222.64.07; Tel: 401-618.51.03, 401-222.41.26 și la

**ORION PRESS INTERNATIONAL S.R.L.**, Șos. Olteniței 35-37, Sector 4,  
P. O. Box 61 - 170, București, România, Fax : 401 - 312.24.25 ;  
401-634.71.45, Tel : 401-634.63.45.

Vă puteți adresa și firmei **AMCO PRESS S.R.L.**, Bd. N. Grigorescu 29A, Ap. 66,  
Sector 3, P.O.Box: 57-88. Fax: 401-312.51.09. Tel. 401-643.93.90, 401-312.51.09.



**EDITURA ACADEMIEI ROMÂNE**

**ISSN 1224-9262**

**„REVISTA ROMÂNĂ DE SOCIOLOGIE”, Anul VII, nr. 5-6, p. 339-498, București, 1996**

**Lei 4 000**