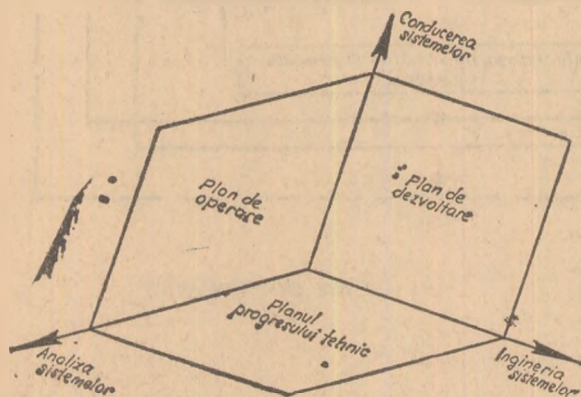


generalizarea experienței înaintate în unitățile economice

STUDII ȘI APLICAȚII DE ERGONOMIE ÎN INDUSTRIA UȘOARĂ

Conceptul sistemic de abordare integratoare a activității de ergonomie

ABORDAREA SISTEMICĂ — alcătuită din analiza sistemelor, ingineria sistemelor și conducerea sistemelor — s-a dovedit de mare utilitate în rezolvarea problemelor mari și complexe, referitoare la oameni și mașini. Această metodă implică efectuarea unei analize foarte amănunțite a elementelor sau componentelor sistemului (atât echipamentele cu caracteristicile lor constructive, cât și metodele de operare).



Relațiile dintre elemente se analizează observând și studiind logic funcțiunile lor individuale și mecanismele lor funcționale. După precizarea acestora, orice soluție (sau orientare a sistemului) avută în vedere poate fi evaluată pentru întregul sistem, ținând seama de diverse criterii de eficiență și de restricțiile practice asociate elementelor funcționale. Pe baza acestor evaluări anticipate, se pot lua apoi măsurile de conducere

(inclusiv cele tehnice) necesare pentru aplicarea practică a soluției alese.

Analiza problemelor ergonomice în perspectiva concepției sistemice se impune în primul rând datorită capacității acestei metode de a explica într-un mod adecvat și de a cuprinde cele mai complicate fenomene întâlnite în procesul de muncă, a căror esență cu greu poate fi evaluată cu alte mijloace de investigare.

Una din trăsăturile fundamentale ale procesului de muncă este faptul că el rezultă din integrarea într-un sistem autoreglabil a elementelor sale componente. Sarcina activității de ergonomie trebuie să fie surprinderea și explicarea acestei trăsături. Investigarea sistemică a procesului de muncă este cerută de următoarele caracteristici ale acestuia :

- existența unui anumit număr de elemente componente structurale, având fiecare legile sale proprii ;
- existența obiectivă a unor legături cauzale și a unor interacțiuni între elementele respective, ceea ce obligă la anumite restricții în construirea sistemului ;
- modificarea în timp a elementelor componente și a relațiilor dintre acestea (dinamismul sistemului) ;

Microsistemul locului de muncă

Caracteristici ale proiectelor de organizare ergonomică pentru obiectivele noi

● OBIECTIVE :

- organizarea ergonomică a proceselor de muncă
- reducerea duratei de atingere a parametrilor tehnico-economici
- crearea condițiilor pentru trecerea treptată la normarea tehnică

● STRUCTURĂ :

- criterii de alegere a locurilor de muncă
- metode de proiectare a soluțiilor de organizare ergonomică
- concretizarea soluțiilor proiectate în fișe de organizare ergonomică
- indicații pentru implementare
- calculul eficienței economice

● SOLUȚII :

- organizarea internă a locurilor de muncă — dotare, alimentare, evacuare, dispunere spațială
- exigențe ale locului de muncă (cerințe umane și profesionale — metode de lucru)
- condiții de muncă
- atribuții la locul de muncă
- protecția și securitatea muncii
- relații la locul de muncă

● EFICIENȚĂ SCONTATĂ :

- scurtarea duratei de atingere a parametrilor
- creșterea nivelului parametrilor proiectați
- diminuarea fenomenelor negative (absenteism, fluctuație, neintegrare)
- armonizarea factorilor la locul de muncă prin adaptarea mașinii la om și a omului la meseria sa

**STUDII
EXPERIMENTARI
RĂZULTATE
IN INTREPRINDERI**

Studiile și proiectele de organizare a locurilor de muncă, pe care le elaborează colectivul multidisciplinar al laboratorului de ergonomie de la Intreprinderea „Țesătura” din Iași snt prezentate în mai multe variante, în care se pune accentul pe unul sau altul dintre obiectivele de eficiență economică urmărite, în condițiile eliminării situațiilor neergonomice. În acest mod consiliul oamenilor muncii poate adopta acea variantă care corespunde politicii generale a întreprinderii în etapa respectivă.

● La mercerizarea firelor munca se caracterizează prin solicitări psihice și dinamice normale, dar apar perturbări datorate diversificării mari a operațiilor (relativ contradictorii) de deservire a mașinii și de pregătire a scurilor, pe care le execută fiecare muncitor. Cele 3 variante propuse introduc specializarea executanților pe grupe mai restrinse de operații, colaborarea între ei în procesul tehnologic și posibilitatea al-

**Studierea mai multor variante
permite optimizarea deciziei**

ternării periodice a activităților pentru evitarea monotonei; formulele concrete oferă prioritar condiții fie pentru creșterea productivității muncii, fie pentru îmbunătățirea calității.

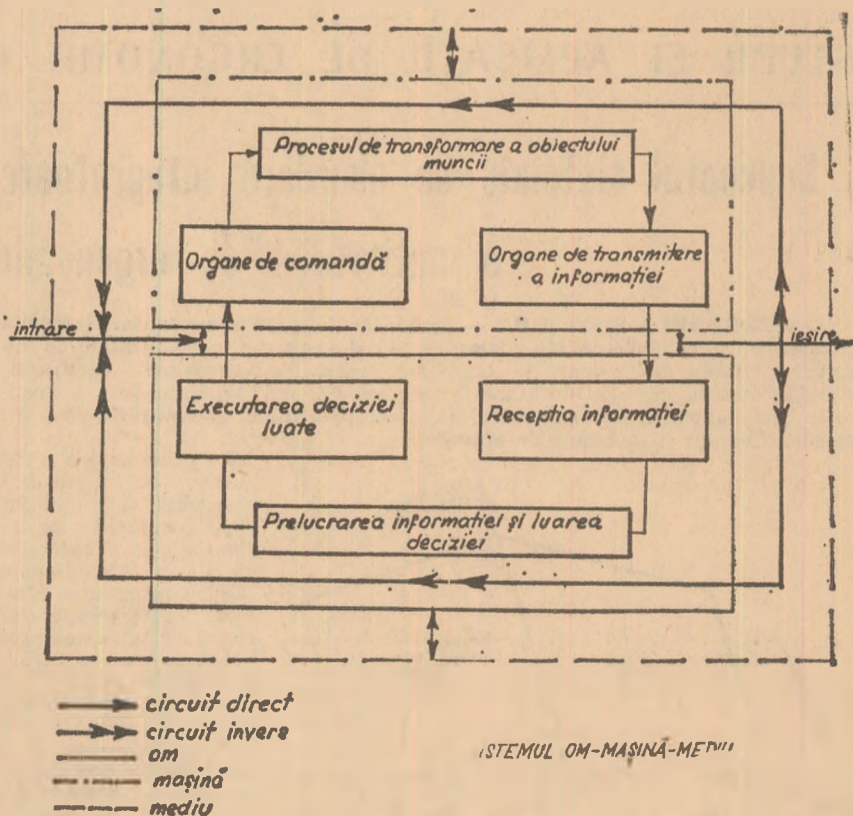
● Pentru locurile de muncă de la albire, studiul prevede două variante. Prima — mecanizarea transportului în secție al containerelor cu țesătură crudă, operație pe care în prezent o execută manual muncitorii ce deservesc linia — poate mări productivitatea muncii cu peste 11%; a doua nu necesită investiții, ci se referă la o schemă de posturi care să asigure o deservire colectivă și în același timp unitară a liniei, cu responsabilitatea comună integrală privind calitatea — permițind o economie de un albitor și un laborant C.T.C. pe tură.

● Dintre cele două variante de organizare ergonomică a locului de muncă la sortarea, ambalarea, etichetarea și cîntărirea firelor pteptănate, o menționăm pe aceea (generalizabilă la orice filatură) de a se separa organizatoric operația de sortare (care să fie executată de către sortatori cuprinși în schema C.T.C.) de cea de ambalare, la cele două capete ale unor benzi rulante.

● capacitatea sistemului de a transforma intrările în ieșiri în cadrul unor procese specifice funcțiilor acestuia (flexibilitatea sistemului);

● conexiunea inversă, care permite reglarea și perfecționarea continuă a sistemului.

PROCESUALITATEA sistemului muncă se realizează însă la locul de muncă, aprofundarea sistemelor și a mecanismelor acestuia prezentînd o deosebită importanță. În felul acesta se ajunge la unitatea numită om-mașină-mediul, reprezentînd o unitate funcțională sau un ansamblu integrat de componente (oameni, obiecte ale muncii, mijloace de muncă, ambianța psihosocială, ambianța fizică) care se interconstrucionează între ele în scopul producerii unui anumit rezultat.



Pornind de la aceste premise, putem afirma că organizarea ergonomică a locurilor de muncă presupune un ansamblu de măsuri cu caracter tehnic, organizatoric, fiziologic, psihologic, care să asigure diviziunea și cooperarea rațională, organizarea servirii optime și condițiilor corespunzătoare la locul de muncă, normarea muncii, orientarea, selecția și perfecționarea pregătirii profesionale a muncitorilor. Pentru a face posibilă îmbunătățirea activității lucrătorului — funcție de bază a ergonomiei — se impune ca în toate împrejurările să se țină seama de recomandările fiziologice privind regimul de muncă sau poziția optimă de lucru, de influența iluminatului, cromaticii, zgomotului, vibrațiilor, a condițiilor de microclimat, de caracteristicile fizice și psihice ale omului, precum și de modalitățile de instruire, de formare și de comportare în producție și societate.

Obținerea unei eficiențe sporite a muncii presupune analiza multifactorială a omului încadrat într-un sistem, analiza multicriterială a sistemului, a elementelor sale și a interacțiunii dintre acestea, definirea capacității de muncă a omului și stabilirea factorilor care o influențează.

În acest fel capacitatea de muncă, ca noțiune integratoare a resurselor omului, se confruntă cu capacitățile de producție, noțiune integratoare a resurselor tehnico-economice ale întreprinderii; ergonomiei îi revine rolul de modelator, ameliorînd capacitățile de producție în funcție de capacitatea de muncă. Se evidențiază astfel calitățile integrative, de sistem, pe care nu le posedă nici unul din elementele componente luate separat — permițînd, pe de altă parte, afirmarea calității de autocreștere a sistemului, de sporire a calităților componentelor sale prin judicioasa lor structurare, apariția efectului de sinergie.

Diagnostic și instrumente de investigare

INVESTIGAREA ERGONOMICĂ complexă trebuie să integreze rezultatele, să le sintetizeze și să le prelucereze într-o modalitate nouă, specifică și adecvată scopurilor urmărite.

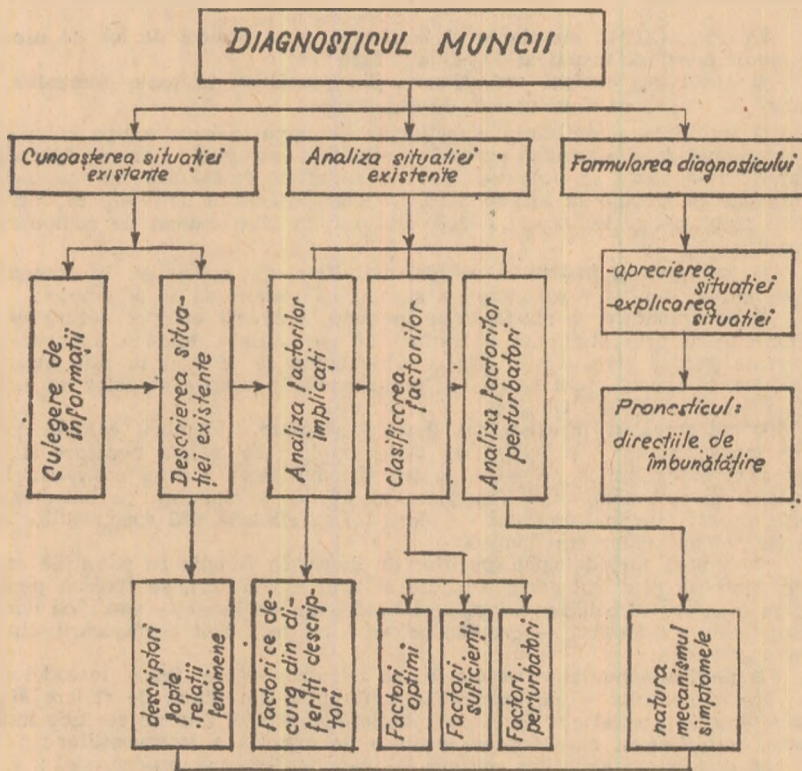
În acest fel apar, în mod firesc, următoarele aspecte fundamentale: **modul de abordare a problemei**; **fundamentarea investigației**; **orientarea investigației**.

Urmărind funcționarea optimă a sistemelor industriale — implicit sistemul om-mașină-mediu — investigarea ergonomică acordă o importanță majoră problemelor de **depistare, studiere și diagnosticare a factorilor perturbatori**. De justețea diagnosticului pus depinde în cea mai mare măsură găsirea soluțiilor ergonomice. În ultimă instanță, diagnosticul reprezintă o **activitate complexă de cunoaștere, înțelegere și explicare a unor fapte și fenomene investigate**. În procesul de investigare și tratare a interacțiunilor relațiilor sistemului om-mașină-mediu, diagnosticul se referă la procesele de muncă și, de aceea, el ne apare ca un **diagnostic al muncii** sub diferitele ei aspecte.

● **Diagnosticul este un proces de cunoaștere**. În această privință diagnosticul muncii, utilizat în ergonomie, nu se deosebește de diagnosticul medical, cel psihologic, pedagogic etc. Specificul lui rezultă însă din domeniul în care se aplică, scopul urmărit, mijloacele, metodele și tehnicile specifice utilizate în procesul cunoașterii.

● **Diagnosticul înseamnă analiza detaliată a situației existente, relevarea factorilor care o determină și/sau influențează**, precizarea acelor dintre ei care influențează negativ, determinarea naturii lor, a mecanismelor prin care influențează starea fenomenului studiat, delimitarea consecințelor și simptomelor, a modalităților lor de manifestare.

● **Diagnosticul înseamnă, în final, formularea direcțiilor în care trebuie desfășurată activitatea de ergonomie** — activitate ce poate fi de îmbunătățire, de restabilire a unui echilibru perturbat sau de optimizare a funcționării unui sistem.



Un inventar succint al instrumentelor de investigație în domeniul ergonomei cuprinde:

- studiul documentar, informarea bibliografică-științifică;
- studiul în „lumea muncii” — studiu care se face asupra „urmelor” lăsate de diferite comportamente în relațiile de muncă: fișe, evidențe de producție, registre de evidență a accidentelor, filme, instrucțiuni de serviciu,

STUDII EXPERIMENTARI REZULTATE IN INTREPRINDERI

Foaia de observații, graficul desfășurării detaliate a procesului de producție, graficul activității celor două mâini, fișa de analiză critică după metoda interogativă de analiză a stadiilor procesului de producție, determinarea unor parametri fiziologici care indică gradul de oboseală au fost utilizate, în întreprinderea de confecții „Steaua roșie” din Sibiu, pentru diagnosticarea situației existente în vederea organizării ergonomice a locului de muncă la operația de călcat interfazic (sacouri pentru bărbați).

Muncitoarea lucrează stînd în picioare, aplecată înainte (poziție ce implică un consum de energie de 48 kcal efort/h, cu 1/3 mai mare decît la activitatea în poziție ortostatică normală), ceea ce antrenează o tensiune musculară constantă și o oboseală statică, efort cerebral sporit, reducerea îndemnării mîinilor și a preciziei mișcărilor. Greutatea fierului de călcat (4,330 kg), deplasarea lui de circa 1500 de ori în timpul schimbului de la suport la masa de călcat și invers face ca lucrul mecanic pe care muncitoarea îl efectuează în decurs de 8 ore să echivaleze cu cel corespunzător încărcării unei tone de nisip într-un camion la o înălțime medie de 1,1 m.

**Confort pentru muncitoare,
economii pentru întreprindere**

Îmbunătățirile propuse în urma acestei analize se referă la: introducerea activității în poziție „șezînd”, folosindu-se un scaun ergonomic; modificarea mesei de lucru și a anexelor acesteia, cu posibilitatea de inclinare a suprafeței sub unghiul dorit, zona de deservire a mîinilor executantului nedepășind 630 mm; gruparea locurilor de muncă pentru reducerea distanțelor de aprovizionare; introducerea unui sistem de suspendare a fierului de călcat, care ușurează considerabil manevrarea acestuia etc.

Noile condiții și adaptarea corespunzătoare a metodei de lucru au redus cu 13—20% numărul acțiunilor și cu 2/3 distanța parcursă de muncitoare; micșorarea pe această cale a timpului de execuție aduce, la cele 160 de locuri de muncă avînd acest specific, un spor de productivitate echivalent cu o economie anuală de 500 000 de lei.

**STUDII
EXPERIMENTARI
REZULTATE
IN INTREPRINDERI**

Realizarea unui raport dimensional optim între om și mașină, condiție importantă a eficienței muncii, a devenit o necesitate pentru buna deservire a utilajelor din industria ușoară, în care funcționează și vor funcționa în continuare echipamente ale căror elemente de contact om-mașină nu pot fi corectate rentabil pentru a corespunde actualelor cerințe ergonomice. În această situație, ergonomia de concepție urmărește ca un obiectiv prioritar adaptarea omului la mașină.

În cadrul Centralei Industrii Bucureștilor, laboratorul de studii muncii și ergonomie din Timișoara a stabilit categorii antropometrice, utile întreprinderilor din această subramură; ele au fost aprobate pentru generalizare în toate unitățile centralei și recomandate și pentru alte subramuri ale industriei ușoare.

Criterii antropometrice pentru adaptarea omului la mașină

Astfel, au fost determinate următoarele categorii antropometrice:

Înălțimea corpului (cm)

Statură	Femei	Bărbați
A — mică	140-155	155-165
B — mijlocie	156-165	166-180
C — înaltă	166 și peste	181 și peste

Totodată, au fost determinate categoriile antropometrice și alte dimensiuni semnificative optime pentru deservirea anumitor mașini — fiind seama de cotele elementelor de contact, de poziția de lucru normală, de mișcările necesare — în secțiile de preparație, țesătorie, filatură, finisaj. Dimensiunile antropometrice dinamice, parțiale, au fost corelate cu dimensiunile mașinilor, având la bază zonele de intervenție pentru executanți, impuse de specificul tehnologiei și al organizării muncii.

Apare necesar, pe de o parte, ca la orientarea profesională și repartizarea pe mașini a personalului să se țină seama de rezultatele acestor studii de antropometrie dinamică aplicată, iar la proiectarea de utilaje noi și modernizarea celor existente să se respecte cerințele rezultate din criteriile antropometrice specifice populației noastre.

rapoarte, dări de seamă, caiete de sarcini etc. Metoda de bază o constituie „analiza urmelor”;

- studiul documentelor care conțin informații „culese” fără interacțiunea dintre investigator și investigat;
- studiul „în teren”, în realitatea concretă a muncii;
- slăborarea de modele ale realității muncii, de la aspectele cele mai generale la cele mai particulare;
- studii și experimentări în laborator, pe modele simulatoare;
- elaborări de modele formalizate (matematice).

Cu acest inventar de informații, analistul are o imagine sinoptică asupra situației din punct de vedere ergonomic a activității analizate, urmînd să se concretizeze conținutul și varianta cea mai simplă și mai eficientă ce se impune a fi aplicată în scopul soluționării problemelor depistate.

Etape și faze de realizare a proiectelor

ESTE EVIDENT, că proiectarea ergonomică a locului de muncă impune proiectantului să culeagă un anumit număr de informații de intrare disponibile, să satisfacă un număr mare de restricții contradictorii și să realizeze un proiect acceptabil prin utilizarea tehnicilor formale sau euristice.

O analiză sistemică a tehnicilor și metodelor de concepere pe baze ergonomice a muncii conduce la conturarea unor trăsături comune și anume:

- fără excepție, toate metodologiile și conceptele despre abordarea ergonomică a muncii se bazează, într-o formă sau alta, pe interacțiunea dintre cele trei elemente esențiale ale sistemului om-mașină-mediul;
- tehnicile de lucru coroborează factorii tehnici, economici și sociali în rezolvarea contradicțiilor ce apar între cerințele (solicitările) locului de muncă și posibilitățile omului de a le răspunde;
- aplicarea cu succes a ergonomiei în practică se poate asigura numai cu echipe complexe de specialiști în științe umane, tehnice, economice, sociale, estetice etc.

ÎN PRINCIPIU, abordarea și realizarea unui proiect de loc de muncă ergonomic cuprinde următoarele etape și faze:

- alcătuirea echipei pregătitoare, din specialiști în toate domeniile ce concurează la realizarea unui proiect de ergonomie;
- stabilirea și definirea obiectivelor — etapă în care echipa complexă de ergonomie face o analiză sumară a situației existente, fiecare specialist pronunțîndu-se dacă în domeniul său de activitate există sau nu probleme asupra cărora trebuie să se acționeze. Concluziile acestor activități reprezintă tocmai stabilirea și definirea obiectivului, cu un grad ridicat de competență și de discernămint;
- formarea și instruirea echipei definitive, din specialiști în domeniile asupra cărora echipa pregătitoare a stabilit că trebuie să se acționeze;
- documentare și planificarea în timp. Membrii echipei definitive se documentează prin studierea literaturii de specialitate, analiza unor soluții elaborate pentru situații similare cu obiectivele ce le stau în față etc. De asemenea, în această fază se face și planificarea în timp a etapelor de lucru, după metoda graficului Gantt;
- culegerea și înregistrarea datelor necesare. Membrii echipei complexe investighează și înregistrează toate datele care le sînt necesare și se efectuează măsurătorile necesare pentru sistematizarea acestei activități. Laboratorul de ergonomie din Timișoara al I.P.I.U. a elaborat, pe baza experienței proprii, un instrumentar de lucru foarte eficient, util specialiștilor din diferite domenii: fișa ergonomică;
- fixarea metodologiei specifice de lucru. În funcție de situațiile existente, stabilite prin culegerea de date și prin măsurători, se fixează pentru fiecare membru al echipei complexe metodologia de lucru — specifică domeniului în care activează — care se pretează cel mai bine desfășurării ulterioare a activității;
- analiza situației existente, etapă în care — pe baza metodologiei specifice domeniului — se analizează amănunțit, din punct de vedere ergonomic, datele înregistrate. Pe baza rezultatelor acestei analize se face ierarhizarea obiectivelor, stabilindu-se ordinea de urgență a intervențiilor;
- elaborarea soluțiilor optime — etapa de creație propriu-zisă;
- experimentarea. Dacă rezultatele experimentării sînt corespunzătoare, se poate trece la definitivarea soluțiilor. În caz contrar se execută faza de cercetări de detaliu pentru a remedia deficiențele apărute, se revine la etape de elaborare a soluției și apoi din nou la experimentare. Acest ciclu se reia pînă cînd experimentarea dă rezultatele scontate;
- definitivarea soluțiilor, în așa fel încît ele să fie adecvate scopului propus. Este de dorit ca ea să fie urmată, în timpul cel mai scurt, de aplicarea lor în practică.

Selectarea și ierarhizarea obiectivelor

PENTRU ALEGEREA locurilor de muncă ce urmează a fi raționalizate din punct de vedere ergonomic este necesar să se aibă în vedere, pe lângă criteriile de ordin tehnic sau social, și criteriul de ordin economic.

Într-o întreprindere de încălțăminte, pentru stabilirea ordinii de prioritate în organizarea ergonomică a locurilor de muncă s-a folosit metoda Pareto (diagrama ABC).

Meseriile existente au fost clasificate în 7 grupe: 1 — croitor de piele, 2 — pregătitor de piese pentru partea superioară a încălțăminteii, 3 — cusător de piese pentru partea superioară a încălțăminteii, 4 — pregătitor de piese pentru partea de jos a încălțăminteii, 5 — trăgător de fețe pe calapod, 6 — tălpuitor, 7 — finisor de încălțăminte. Gradul lor relativ de importanță a fost stabilit după următoarele criterii: numărul de execuțanți (grupă); timpul necesar pentru execuție; manopera cumulată pentru executarea unei perechi de încălțăminte. Valoarea fiecăruia din aceste trei criterii pentru fiecare loc de muncă se poate citi în tabelul 1.0.

Tabelul 1.0.

Me- se- ria	Nr. de execu- tanți	Timp ne- ces. pt. exec. (min.)	Mano- pera (lei)
1	2,40	5,048	0,7056
2	2,61	14,070	1,6378
3	2,75	12,360	1,6644
4	0,54	0,322	0,0391
5	19,00	11,760	1,5057
6	10,00	6,000	0,7125
7	25,00	14,880	1,8395
	61,30	64,440	8,1046

Pentru a cuantifica participarea fiecărui loc de muncă la cele trei criterii concomitent, s-a calculat, consecutiv, participarea locurilor de muncă la fiecare criteriu.

Participarea fiecărui loc de muncă la totalul numărului de execuțanți este calculată în tabelul 1.1.

Pe baza acestor date a fost trasată o curbă — avînd pe ordonată valoarea cumulată a criteriului, iar pe abscisă numărul locurilor de muncă — pe care s-au delimitat zonele A, B, C. Ele oferă două indicații asupra căror locuri de muncă să se îndrepte atenția atunci cînd se va face organizarea acestora. Zona A conține un singur loc de muncă; 7, a cărui importanță față de criteriul număr de execuțanți este mare (40.9% din valoarea criteriului); zona B conține locurile de muncă 5 și 6, a căror importanță față de criteriu este medie; zona C conține celelalte locuri de muncă cu importanță mică față de criteriu.

În tabelul 1.2. este redată participarea locurilor de muncă la timpul de execuție.

În diagrama respectivă, zona A cuprinde locurile de muncă 7 și 2, ce dețin 44,8% din volumul timpului de execuție; zona B — locurile de muncă 3 și 5, care dețin, cumulat, 82,1% din timpul de execuție; zona C — celelalte locuri de muncă cu importanță mică față de criteriu.

Tabelul 1.1.

Nr.de ord. al locului de muncă din tabel: 1.1. 1.0.	Val. în ordine descres- cătoare a crit. (%)
1	7
2	5
3	6
4	3
5	2
6	1
7	4

Tabelul 1.2.

Nr.de ord. al locului de muncă din tabel: 1.2 1.0.	Val. în ordine descres- cătoare a crit. (%)
1	7
2	2
3	3
4	5
5	6
6	1
7	4

Tabelul 1.3.

Nr.de ord. al locului de muncă din tabel: 1.3. 1.0.	Val. în ordine descres- cătoare a crit. (%)
1	7
2	3
3	2
4	5
5	6
6	1
7	4

La valoarea manoperei pe perechea de încălțăminte, participarea locurilor de muncă este redată în tabelul 1.3.

În curba corespunzătoare, zona A cuprinde locurile de muncă 7 și 3, care cumulează 43,4% din valoarea manoperei, deci au importanță mare față de acest criteriu; zona B — locurile de muncă 2 și 5, care dețin, cumulat, 82,1% din manoperă; zona C — celelalte locuri de muncă.

STUDII EXPERIMENTARI REZULTATE IN INTREPRINDERI

Aprecierea pe piața internă și externă a calității produselor întreprinderii de confecții și tricotaje din București este influențată — după cum s-a constatat — și de modul în care ele sînt ambalate, depozitate și conservate. Studiul întocmit pentru atelierul de ambalare-expediere de la secția a VII-a are în vedere atît reorganizarea fluxului tehnologic (pentru asigurarea condițiilor de formare a loturilor comerciale la nivelul cerințelor unei industrii moderne de confecții și pentru utilizarea rațională a spațiilor de depozitare, cit și ușurarea efortului fizic al muncitorilor.

Analiza a folosit metoda observării directe a locurilor de muncă, a subiecților cercetați și a condițiilor de mediu, precum și metoda interviului. S-au întocmit: analiza generală a desfășurării procesului de producție; analiza detaliată a acestuia; analiza amplasărilor; analiza mișcării executantului.

Ușurarea efortului fizic, spații folosite rațional

Pentru înlăturarea unor neajunsuri care determinau timpi neproductivi și mișcări inutile ale executanților, au fost proiectate: un tip îmbunătățit de mașină de verificare a pachetelor, prevăzută cu cutie de alimentare; un dispozitiv de derulare, udare și tăiere a roletelor de hirtie gumată pentru lipirea cutiilor de ambalaj; o masă ergonomică de ambalat, avînd rafturi pentru cutii, hirtie și cartoane; un cărucior pliant (care să ocupe cît mai puțin spațiu cînd nu e folosit) pentru transportul pachetelor cu produse de la rafturi la mesele de control al calității.

S-a evidențiat necesitatea unei mai ritmice alimentări a atelierului de ambalaj, cu produse preambalate de la atelierul de confecționat, pentru evitarea așteptărilor (mai ales la începutul schimbului) care ajung pînă la o oră zilnic.

În studiul întocmit sînt propuse, de asemenea, măsuri de separare a ambalării de depozitare, prin amenajarea unei magazii-tampon pe o platformă suspendată, astfel că se folosește mai bine spațiul pe verticală. Rezolvarea supraaglomerării evită deteriorarea ambalajelor și a mărșii.

STUDII EXPERIMENTARI REZULTATE IN INTREPRINDERI

Secția de cercetare și proiectare pentru organizare, studiul muncii și ergonomie din cadrul Centrului industriei bumbacului a efectuat analiza psiho-sociologică a activității controlorilor de calitate la țesături finite din 4 întreprinderi.

S-a constatat că aceasta este o activitate perceptuală, monotonă, având ca funcție psihică dominantă atenția și implicând o intensă solicitare intelectuală (prelucrarea mintală a informațiilor primite — defectele observate — și luarea de decizii) și motorie a muncitoarei; ea cere din partea acesteia voință și personalitate, dexteritate manuală, mobilitate generală, echilibru temperamental și emotivitate simplă.

La testele efectuate pentru diagnosticarea capacității funcționale a atenției (viteză, rapiditate, concentrare), a capacității de discriminare perceptivă, a oboselei neuro-psihice în condiții de monotonie, 85% din muncitoarele au obținut rezultate foarte bune și 150% re-

Analiza psiho-sociologică a controloarelor de calitate

zultate sub etalon. Corelând rezultatele examinărilor psihologice cu vîrsta, cu nivelul de școlarizare și calificare, s-a constatat că însușirile psihologice necesare se regăsesc în cel mai înalt grad la muncitoarele cu o vîrstă medie de 24-25 de ani, cu studii medii complete și absolvențe ale cursului de calificare postliceală cu durata de un an.

Paralel cu nivelul aptitudinal al personalului au fost investigate condițiile de lucru, organizarea locului de muncă și motivația individuală, constatîndu-se o serie de aspecte negative. Pentru eliminarea acestora s-au propus: recrutarea cadrelor pentru controlul tehnic de calitate din rîndul absolvenților școlilor profesionale sau liceelor industriale textile ai liceelor teoretice, ai școlilor de specializare postliceală, cu testare psihologică; pregătirea lor prin cursuri de specializare, instruirea și testarea profesională periodică; alternarea culorii și imprimeului materialului ce trebuie controlat; folosirea cît mai bună a luminii naturale și asigurarea iluminatului local dotarea ramperelor de control cu scaune ergonomice; aprovizionarea ritmică cu țesături, pentru evitarea perioadelor de suprasolicitare; organizarea controlului de calitate numai în schimbul de zi.

Pentru a găsi locurile de muncă ce au importanță mare față de cele trei criterii, concomitent, fiecare loc de muncă se notează cu un număr de puncte egal cu numărul de ordine pe care îl deține după fiecare criteriu și se cumulează toate aceste puncte. Locul de muncă ce însumează cele mai puține puncte va fi primul în ce privește ponderea pe care o deține la toate cele trei criterii.

Tabelul 1.4.

Nr. de ria	Ordinea după criteriile				
	Nr. de exec.	Timp exec.	Mano- pera	Total puncte	Nr. de ordine
1	6	6	6	18	6
2	5	2	3	10	4
3	4	3	2	9	2
4	7	7	7	21	7
5	2	4	4	10	3
6	3	5	5	13	5
7	1	1	1	3	1

După cum rezultă din tabelul 1.4., locul de muncă ce trebuie organizat cu prioritate este „finisor de încălțăminte”, urmat de „cusător de piese pentru partea superioară a

încălțăminte” și „trăgător de fețe pe calapod”.

Atenția trebuie să se îndrepte, deci, asupra locurilor de muncă din zona A, iar pentru ca eficiența economică a organizării să fie cît mai mare, trebuie să se adopte o soluție rațională și pentru locurile de muncă din zona B.

Comunicarea in sistemul om-mașină

EXISTENȚA unui sistem om-mașină eficient depinde în mare măsură de modul cum se organizează și se integrează în acesta cele două subsisteme: omul și mașina, care trebuie să intre în interacțiune, în relații.

Muncitorul care nu reușește să perceapă cu ușurință, rapid și prompt „semnalele” emise de mașină — sau nu le poate acorda semnificații precise, clare, în funcție de care să ia decizii finalizate în intervenții — nu poate să se „acordeze” cu mașina și să constituie un sistem eficient.

Investigîndu-se comunicarea în sistemul om-mașină în secțiile de preparare ale țesătorilor de bumbac (unde se folosesc mașini semiautomate), s-au căutat răspunsuri la următoarele întrebări:

1. care sînt semnalele emise de fiecare mașină în parte, care au o valoare de comunicare, transmițînd o informație precisă și care solicită din partea muncitorului o anumită intervenție?

2. care sînt particularitățile recepției de către om a semnalelor emise de mașină, recepție care se realizează prin intermediul proceselor de cunoaștere perceptivă?

3. care sînt problemele psihologice pe care le ridică prelucrarea mentală a informațiilor transmise de semnalele recepționate, precum și cele implicite de luarea deciziei?

4. care sînt modalitățile de răspuns, mijloacele prin care omul transmite decizia sa mașinii — transmitere care ia forma unei intervenții (act motoric ce transmite un anumit mesaj)?

RELAȚIA dintre semnale și răspuns nu este deloc simplă. Între acești doi poli se interpun o serie de procese și operații mintale, ca decodarea și înțelegerea semnalelor, raportarea semnificațiilor semnalelor la modelul activității, luarea deciziilor, organizarea intervenției etc. — procese intelectuale care orientează nu numai reacțiile motorii, ci și perceperea semnalelor.

Pentru ca un indice să fie considerat „semnal” cu valoare de comunicare, el trebuie să îndeplinească cel puțin trei condiții: să poată fi perceput; să aibă o semnificație precisă, adică să transmită o anumită informație; să fie intențional, adică să necesite, direct sau indirect, o intervenție.

În vederea identificării semnalelor cu valoare de comunicare pe care muncitorul le primește de la mașină și de pe mașină (adică de la materialul cu care este încărcată mașina și asupra căruia acționează diferitele mecanisme ale acesteia), au fost utilizate o serie de căi.

În primul rînd s-a recurs la observația sistematică a activității de muncă la mașinile din preparare. Identificîndu-se intervențiile muncitorului în timpul zilei de muncă, au fost determinate pentru fiecare intervenție în parte semnalele după care se orientează muncitorul în organizarea intervenției (de la „ce” pleacă, de unde știe că trebuie să intervină). Datele observației au fost completate pe baza discuțiilor purtate cu muncitorii și tehnicienii textilești, încercîndu-se identificarea semnalelor fundamentale care au valoare de comunicare.

LA MAȘINA de bobinat, canetat, urzit și încliat, specifică preparăției, aceste semnale pot fi clasificate în patru grupe: cele care vin de la diferitele mecanisme ale mașinii; cele care vin de la nivelul bobinelor cu care este încărcată mașina și pe care se înfășoară firul; cele care vin de la nivelul varcopsurilor cu care este alimentată mașina și de pe care firul trece pe bobină; cele care vin de la nivelul firelor cuprinse între zona varcopsurilor și zona bobinelor. Pentru fiecare dintre aceste grupe au fost identificate semnalele specifice și caracteristicile lor.

S-a constatat că în marea lor majoritate, semnalele sînt vizuale, alcătuite din obiecte (bobine, varcopsuri, mecanisme ale mașinii, fire) care prezintă următoarele caracteristici: o anumită mișcare; o anumită viteză; un anumit volum; o anumită formă; o anumită mărime.

Muncitoarea care lucrează la această mașină mai primește, în anumite momente ale muncii, și o serie de semnale tactil-kinestezice și vibrațiile, precum și auditive (zgomote neobișnuite, diferite și deviate de la „zgomotul de fond” al mașinii în funcțiune).

Cele mai multe din semnalele pe care le primește muncitoarea au un caracter dinamic, schimbător de la o clipă la alta. Datorită acestui fapt, și timpul se constituie ca un semnal important în procesul de muncă; muncitoarea cu o anumită experiență apreciază cu o precizie destul de mare timpul, dindu-și seama, de pildă, cît îi trebuie unei bobine să se umple în mod corespunzător, sau unul varcops să se golească.

Un aspect important este acela al apariției în timp a semnalelor și al relațiilor de timp dintre acestea. Există cel puțin trei situații:

1. semnalele se succed în timp, între ele intercalîndu-se intervenția muncitoarei. Cînd timpul dintre semnale este foarte mic, semnalul al doilea apare în timpul activității de intervenție solicitat de cel anterior și, deci, prezintă condiții de recepționare mai dificile;

2. semnalele apar simultan și sînt recepționate de către muncitoare, care trebuie să le analizeze și să-și planifice intervențiile în funcție de importanță și eficiență;

3. semnalele apar atît succesiv, cît și simultan — situația cea mai complexă și mai frecventă; algoritmul rezolvării lor necesită investigații speciale.

Aprecierea parametrilor comportamentului în muncă

CUNOAȘTEREA ȘI APECIEREA justă, obiectivă a oamenilor cu care se lucrează este necesară nu numai din perspectiva conducerii (orice conducător, indiferent de nivelul ierarhic la care se găsește, trebuie să-și cunoască subalternii), ci și pentru formarea și perfecționarea cadrelor, promovarea lor, optimizarea organizării locurilor de muncă, asigurarea unui climat psiho-social corespunzător.

Un instrument capabil să servească tuturor celor care au nevoie de o cunoaștere obiectivă a factorului uman — individual și uneori chiar colectiv — din întreprindere îl constituie **matricea apreciativă**.

Ea se referă la comportamentul în muncă al executantului; cu alte cuvinte se circumscrie, din personalitatea umană, un cadru bine precizat — „comportamentul în muncă”, ce poate fi perceput, deci este observabil și, prin aceasta, poate fi supus unei operații evaluative de apreciere.

Criteriile de evaluare a comportamentului sînt:

- A) randamentul cantitativ;
- B) calitatea lucrărilor executate;
- C) înțelegerea instrucțiunilor și dispozițiilor primite în legătură cu munca;
- D) organizarea muncii proprii;
- E) competența profesională, mai ales sub aspectul cunoștințelor;
- F) posibilitatea promovării;
- G) disciplina la locul de muncă;
- H) sociabilitatea și relațiile interpersonale.

Pentru aprecierea criteriilor alese a fost alcătuită o scară cu patru trepte — de la I la IV, corespunzător proporției mai mici sau mai mari în care este prezent criteriul respectiv. Acestor trepte li se acordă 1, 2, 3, respectiv 4 puncte. Un asemenea fel de notare oferă posibilitatea unei prelucrări cantitative a aprecierii, comparativ cu un „comportament ideal”, greu de atins, însă spre care tindem.

Criteriile și gradele apreciative sînt aranjate într-o matrice de felul celei alăturate.

Matricea este însoțită de instrucțiuni de utilizare.

CRI- TERII	GRADE			
	I	II	III	IV
A				
B				
C				
D				
E				
F				
G				
H				

STUDII EXPERIMENTARI REZULTATE IN INTREPRINDERI

La stabilirea ambianței cromatice într-un atelier se analizează în primul rînd felul muncii din punctul de vedere al dinamismului său și al solicitărilor, personalul muncitor ca număr, sex, vîrstă. În al doilea rînd se analizează factorii de mediu care necesită a fi compensați: iluminat, microclimat, zgomot. Urmează analiza propriu-zisă a încăperii, de la așezarea ei geografică și pînă la cele mai mărunte elemente constructive, incluzînd uneltele de lucru, mobilierul, hainele de protecție. După o analiză a tuturor elementelor semnificative din punct de vedere cromatic se trece la sinteza elementelor primordiale care, într-o simbioză estetică, vor forma sistemul cromatic ambiant optim.

În atelierul de țesătorie de la Întreprinderea „Bumbacul” — Timișoara, principalele elemente de care s-a ținut cont în stabilirea unei cromatice adecvate au fost: munca dinamică cu solicitări atît fizice cît și psihice, ponderea mare a femeilor în totalul muncitorilor, vîrsta medie de 25 de ani, nivelul relativ ridicat al zgomotului,

Culoarea — element esențial al ambiantului psihic

dimensiunile mari ale atelierului și mașinilor. Combinația de culori stabilită este verde pastel (cu efect de compensare a zgomotului și de relaxare a analizatorului optic) și galben luminos (care susține vigilența, fiind totodată o culoare caldă, preferată de femei). Încăperea fiind de dimensiuni mari s-au recomandat accente de culoare prin basmale de un roșu portocaliu.

Atelierul de platat pătării de la Întreprinderea „Lux” — Periam este caracterizat printr-un microclimat solicitant (temperatură 27°C, umiditate 57%). Munca — efectuată de bărbați, cu o vîrstă medie de 35 ani — este de tip monoton, repetitiv, cu efort fizic mare. Studiul cromatic a recomandat o combinație de albastru și verde pastel, culori care au efect de compensare a căldurii (sugerînd o senzație de răcoare plăcută) și de relaxare.

Atelierul de sortat de la Întreprinderea de nasturi — Jimbolia este caracterizat printr-o muncă monotonă, repetitivă, obositoare și lipsă de stimuli din mediul ambiant; lucrează numai femei, în poziție șezînd. Printr-o ambianță cromatică dinamică, cu puternice accente de culoare, s-a căutat să se compenseze lipsa de stimuli din procesul muncii și din mediul ambiant.

STUDII EXPERIMENTARI REZULTATE IN INTREPRINDERI

La Combinatul de piele și încălțăminte din Cluj-Napoca a fost organizat un atelier-școală pentru instruirea muncitorilor în vederea executării operațiilor de cusut fețe. Coordonarea și îndrumarea atelierului o asigură, din punct de vedere tehnic și al aprovizionării, fabrica de încălțăminte, iar din punctul de vedere al selecției și orientării profesionale, laboratorul de psihologie al combinatului.

Admiterea la instruire a muncitorilor nou recrutați sau a celor reorientați de la alte profesii ori din rîndurile auxiliarelor se face în urma unui examen psihologic; în funcție de aptitudinile de care dau dovadă cu acest prilej, li se stabilește o durată de pregătire de 1—3 luni, în care timp sînt remunerați potrivit normelor de muncă practicate în producție, corectate cu coeficienții stabiliți pentru perioada de însușire (pînă la 1,30 în prima lună, pînă la 1,20 în a doua, pînă la 1,10 în a treia).

Atelierul-școală contribuie la integrarea socio-profesională

Pregătirea este asigurată de către instructorul de schimb și începe cu cunoștințele elementare asupra mașinii, trecîndu-se treptat de la operații (respectiv mînuiri) simple la operații complexe și la consolidarea deprinderilor formate. Pe parcurs instructorul consențează într-un registru evoluția fiecărui muncitor, iar la terminarea cursului participă (împreună cu inginerul-șef al secției, maestrul ce-l va primi în formația sa de lucru pe muncitorul instruit și psihologul) într-o comisie ce verifică atît cunoștințele tehnice, cit și deprinderile practice formate. Verificarea se face pe baza unei probe de lucru, urmărindu-se timpul de realizare și calitatea execuției. Datele respective, observațiile făcute de instructor în registru și cele de la examenul psihologic servesc laolaltă la fundamentarea avizului cu privire la nivelul de însușire a meseriei de cusător.

Pregătirea muncitorilor în atelierul-școală are efecte pozitive în ce privește nivelul realizării normelor, productivitatea muncii, calitatea produselor și stabilitatea forței de muncă înalt calificate.

VALOAREA ACESTUI INSTRUMENT a fost relevată de o investigație în două întreprinderi textile, care a cuprins muncitoarele ce nu-și îndeplineau în mod sistematic normele de muncă.

Matricele au fost completate de către ajutorii de maiștri, instruiți în prealabil. S-a relevat existența unui grup de muncitoare disciplinate, bine pregătite profesional sub aspectul cunoștințelor, însă deficitare în domeniul organizării locului de muncă. Ele pierdeau timp pentru activități puțin importante și, cînd erau solicitate pentru anumite sarcini, nu știau cum să procedeze. În consecință, maiștrii au fost îndrumați să le ofere un ajutor metodic, de citeva ori pe zi, pentru a-și forma deprinderile de organizare a muncii în diferite situații tipice. După două săptămîni, aceste muncitoare au reușit să realizeze și chiar să depășească normele.

S-a constatat, de asemenea, că un alt grup de muncitoare erau bine pregătite profesional, cu posibilități de a-și organiza locul de muncă, realizau o bună calitate, însă se dovedeau nedisciplinate, nu stabileau relații bune cu colegii și superiorii și nu aveau o motivație pozitivă pentru muncă. În aceste cazuri s-a instituit o „psihoterapie“ individuală și colectivă, cu scopul de a ameliora raporturile interindividuale și disciplina la locul de muncă. Au fost luate, de asemenea, o serie de măsuri capabile să determine sporirea satisfacției în muncă.

În cadrul unei investigații la o altă întreprindere, matricea apreciativă a fost utilizată în scopul cunoașterii nivelului echipelor de muncă conduse de maistru. S-a făcut un instructaj amănunțit cu 10 maiștri, explicîndu-li-se pe larg atît structura matricei, cit și modul de utilizare. Fiecare maestru a completat matricele pentru fiecare muncitor din echipa sa. În final, rezultatele au fost înscrise într-un tabel care cuprindea toți membrii echipei.

PRELUCRĂRILE STATISTICE au permis obținerea unui indice global care exprimă posibilitățile existente, comparativ cu posibilitățile optime ale echipei:

$$IG = \frac{i. \text{ind} \times 100}{im \times u}$$

în care IG este indicele global caracteristic pentru o echipă;

i. ind — suma notelor globale obținute prin cotearea matricelor apreciative ale fiecărui membru al echipei; **im** — indice maxim pe care-l poate obține un om, înmulțit cu numărul oamenilor din echipă.

S-a relevat faptul că unele echipe nu atingeau decît 52—57% din posibilitățile maxime pe care le aveau.

Matricea respectivă permite însă o prelucrare și pe diferiți parametri ai comportamentului în muncă, așa încît se pot releva și direcțiile în care unele echipe sînt mai deficitare (pregătirea profesională, disciplina, organizarea locului de muncă etc.), dînd posibilitatea maestrului de a lua o decizie în vederea îmbunătățirii situației.

Pentru ca această decizie să fie eficientă, maestrul trebuie să stabilească gradul de prioritate pe care-l prezintă diferitele aspecte ale situației existente. Or, întrucît comportamentul în muncă este definit cu ajutorul a opt variabile, numărul variantelor este extrem de mare, iar calcularea variantei optime este foarte dificilă. Ținîndu-se seama de complexitatea problemei și pornind de la o analiză psiho-socială a relațiilor dintre diferiți parametri ai compartimentului în muncă, a fost elaborat un algoritm care poate duce la **optimizarea deciziei maestrului**.

Într-o primă etapă, maestrul va începe cu o serie de măsuri care vizează climatul psiho-social de la nivelul formației de muncă. Este vorba de relațiile interpersonale și aspectele de socializare și disciplină. În etapa a II-a efortul său va fi orientat spre aspectele legate de pregătirea profesională: calitatea calificării, perfecționarea și lărgirea pregătirii profesionale. În etapa a III-a accentul va fi pus pe înțelegerea instrucțiunilor primite și mai ales pe organizarea locului de muncă. Numai după parcurgerea acestor etape, în care a creat și asigurat condițiile fundamentale ale unui randament optim atît sub aspect cantitativ cit și calitativ, maestrul va putea să acorde o atenție deosebită cantității și calității randamentului în muncă (etapa a IV-a). În ultima etapă, maestrul se va ocupa de crearea unor perspective de promovare și de asigurarea unor mijloace de satisfacție în muncă. În această etapă se asigură consolidarea rezultatelor obținute și crearea premiselor stimulative pentru noi perfecționări.

Articolele cu caracter teoretic și metodologic din acest grupaj reprezintă contribuții ale colectivului Laboratorului de cercetare și proiectare ergonomică din Timișoara, al Institutului de proiectări tehnologice pentru industria ușoară. La elaborarea lor au contribuit: **Ana CIUMĂGEANU, Maria CORIN, Livia HORJA, Vasile LEȘIANU, Alexandru SCHWARCZ, Liviu TODOR**. Experiențele din întreprinderi au fost relatate pe baza unor referate prezentate la al V-lea Simpozion de ergonomie al industriei ușoare, București, decembrie 1978.

Redactor coordonator:
Dorin CONSTANTINESCU

contract economic**Neîndeplinirea obligațiilor de livrare.
Consecințe**

Îndeplinirea în natură a obligațiilor contractuale implică predarea produselor la termenul stabilit și în calitate convenită. Mai larg, unitatea furnizoare este ținută să respecte toate obligațiile asumate prin contract, numai în acest fel realizându-se o executare conformă și integrală a obligațiilor sale. Aceste cerințe trebuie avute în vedere la stabilirea consecințelor patrimoniale la care dă loc încălcarea obligațiilor asumate prin contractul de furnizare.

Prin această prismă se impun a fi examinate și efectele pe care le produce livrările efectuate la expirarea duratei contractului, care coincide, în majoritatea cazurilor, cu sfârșitul anului de plan.

Asemenea livrării, afară de cazurile în care produsele se predau direct unității beneficiare, ridică problema dacă se consideră efectuate în contul contractului încheiat pe anul de plan expirat. În concret, problema este determinată de faptul că unitatea beneficiară preia de la căraș în anul de plan următor produsele expediate de către unitatea furnizoare în ultimele zile ale anului de plan precedent.

Rezolvarea ne este oferită de aceste dispoziții ale Legii contractelor economice potrivit cărora, în situația produselor care se expediază prin căraș, dreptul de proprietate sau, după caz, dreptul de administrare directă se transmite pe data încredințării produselor spre transport cărașului.

Ca atare, produsele primite, în aceste condiții, de către unitatea beneficiară la 4 ianuarie 1979, dar care au fost expediate prin căraș la 30 decembrie 1978, se consideră livrate în contul anului 1978. În caz de neînțelegere între părți, unitatea furnizoare trebuie să facă dovada, cu documentul de transport, că a încredințat, în mod efectiv, produsele cărașului pe data de 30 decembrie 1978. Intrucât o asemenea dovadă nu s-ar face, produsele respective se consideră livrate în anul 1979, astfel că unitatea furnizoare datorează penalitățile de 8% aferente neexecutării în natură a obligațiilor de livrare rezultând din contractul încheiat pe anul 1978.

Aceste penalități vor fi datorate și în cazul efectuării livrării în anul 1978, dacă produsele au fost expediate în stare incompletă.

Într-adevăr, în situația dată, obligația de livrare nu se poate considera

îndeplinită, deoarece, prin contract, unitatea furnizoare s-a obligat să livreze produsele complet, cu toate elementele componente.

Care va fi soluția în ipoteza cind unitatea furnizoare își asumă, prin contract, nu numai obligația de a livra instalațiile, ci și obligația de a le pune în funcțiune? Livrind instalațiile în termen, dar nepunându-le în funcțiune până la sfârșitul anului de plan care coincide cu durata contractului, unitatea furnizoare datorează sau nu penalitățile amintite?

Rezolvind o asemenea speță, primul arbitru de stat, prin Decizia nr. 2871/1978, a reținut că, prin contract, unitatea furnizoare s-a obligat nu numai să livreze instalația, dar să o și monteze și să efectueze probe la unitatea beneficiară.

Deși fusese livrată înainte de expirarea duratei contractului, instalația „nu a fost pusă în funcțiune de către furnizoare, deși această obligație îi revenea prin contract, beneficiara nepunând-o în funcțiune, păstrând-o la dispoziția furnizoarei.

În această împrejurare, arbitrajul a fost îndreptățit să rețină că, în realitate, furnizoarea nu și-a executat obligațiile prevăzute de art. 1 lit. e din H.C.M. nr. 306/1970.

Socotim că această soluție este mobilizatoare și corespunde întru totul spiritului legii care sancționează prin plata de penalități neîndeplinirea conformă a tuturor prestațiilor care con-

stitule obiectul obligației unității furnizoare.

Sancțiunile patrimoniale prestabilite sînt însă, de strictă interpretare, astfel că pentru fiecare abatere se aplică penalitatea prevăzută de lege iar nu altă penalitate.

În situația unor utilaje contractate pe anul 1978 și livrate în acel an fără carte tehnică, se pune problema dacă, la expirarea duratei contractului se datorează sau nu penalitățile prevăzute de art. 1 lit. e din menționata hotărîre.

Repetăm, obligația de livrare a utilajului a fost îndeplinită în anul 1978, doar cartea tehnică i se transmite unității beneficiare în 1979.

Este adevărat că, în acest fel, pînă la finele anului 1978, unitatea furnizoare nu și-a îndeplinit toate obligațiile asumate prin contract. Chiar dacă părțile nu au stipulat în contract obligația unității furnizoare de a trimite cartea tehnică a utilajului, această obligație este prevăzută de art. 20 din Legea nr. 7/1977 cu care contractul se completează de drept.

Dar, pentru neîndeplinirea acestor obligații, s-a stabilit, prin art. 1 lit. f din H.C.M. nr. 306/1970, o penalitate specifică: 2% din valoarea lotului de produse livrat cu încălcarea obligațiilor privitoare la „trimiterea certificatelor de calitate, a buletinelor de analiză, a instrucțiunilor de folosire și a certificatelor de garanție”.

Cartea tehnică făcînd parte din acest gen de documente, considerăm că, în atribuția dată, unitatea furnizoare nu datorează penalitățile de 8% prevăzute de art. 1 lit. e din hotărîrea citată, ci penalitățile de 2%, potrivit textului legal reprodus.

I. ICZKOVITS

financiar**Plăți provizorii și decontări definitive**

În diferite domenii ale economiei naționale, livrarea produselor sau prestarea serviciilor este urmată de plata în tranșe, la nivel prezumat, a echivalentului bănesc cuvenit furnizorului sau prestatorului de servicii. În intervalele prevăzute de dispozițiile normative în vigoare se efectuează o regularizare a plăților care are semnificația unei decontări definitive. Această regularizare are loc prin raportarea cantității de produse sau servicii prestate într-o anumită perioadă, la plățile efectuate cu titlu de preț. Ca efect al raportării, se stabilește dacă volumul

produselor sau al serviciilor a fost integral achitat, ori dacă beneficiarul datorează o sumă în completarea plăților efectuate anterior. De asemenea, este posibil ca furnizorul sau prestatorul să aibă de restituit o anumită sumă față de volumul real al produselor livrate ori serviciilor prestate.

Credem că nu greșim afirmînd că, pînă la data decontării finale, plățile efectuate au într-un anumit sens, un caracter provizoriu.

Drept consecință a acestei particularități, dreptul de a pretinde restituirea a ceea ce s-a plătit în plus se naște

pe data regularizării, respectiv a decontării definitive.

Această concluzie trebuie înțeleasă în sensul ei exact. Ea se referă numai la această din urmă decontare, iar nu la îndeplinirea obligațiilor având ca obiect plățile provizorii. Ele trebuie îndeplinite la termenele stabilite prin dispozițiile legale sau prin clauzele contractuale.

Care este consecința, pe planul prescripției a facturilor provizorii urmate de regularizarea plăților?

De pildă, potrivit art. 258 din Regulamentul pentru furnizarea și utilizarea energiei electrice aprobate prin H.C.M. nr. 2763/1968, facturarea energiei electrice livrate se face astfel:

— la intervale de maximum 90 zile pentru consumurile la care se aplică tariful pentru iluminat și utilizări casnice;

— lunar, pe bază de consumuri prezumate, cu regularizare până la 90 zile, pentru consumurile la care se aplică tarifele pentru iluminat public, iluminat general și pentru magazine comerciale;

— la 5—10 zile, pe bază de consumuri prezumate, cu regularizare lunară, pentru consumurile la care se aplică celelalte tarife monome și binome.

În ultimele două dintre ipotezele enunțate, este posibil ca, la decontarea consumurilor furnizate, furnizorul de energie electrică să factureze sume în plus prin aplicarea greșită a tarifelor. De când începe să curgă termenul de prescripție aplicabil acțiunii prin care beneficiarul pretinde să i se restituie ceea ce a plătit în plus?

Răspunsul ne este dat prin Decizia primului arbitru de stat nr. 2694/1978: „În această situație, termenul de la care începe să curgă prescripția pentru restituirea diferențelor de tarif încasate în plus este data plății facturii de regularizare la întocmirea căreia s-au avut în vedere consumurile reale pe fiecare loc de consum stabilite pe baza citirii aparatelor de măsură și nu de la data facturării lunare a consumurilor prezumate.

Împrejurarea că reclamanta a fost în măsură să cunoască faptul că plătea a practicat un preț nelegal la data efectuării plăților lunare este lipsită de concludență, deoarece nu acesta era determinant pentru formularea pretențiilor de restituire, ci consecințele aplicării acestui tarif, care nu puteau fi cunoscute decât cu ocazia regularizărilor trimestriale, când se stabileau cantitățile efectiv consumate”.

Soluția adoptată de practica arbitrală constituie o aplicare a principiului potrivit căruia prescripția nu poate să înceapă să curgă înainte de a se naște dreptul la acțiune. Ceea ce se prescrie fiind tocmai acest drept la acțiune, nu este admis ca prescripția să înceapă a curge împotriva titularului dreptului înainte ca acel drept să se fi născut.

Rezolvarea la care ne referim are și darul de a răspunde particularității economico-financiare a relației respec-

tive. Pretențiile reciproce — de plată sau de restituire — nu devin actuale și deci, nu se pot formula decât în urma regularizării. Abia din acest moment se poate pune problema restituirii unor diferențe de preț încasate în mod injust. Este firesc deci, ca aceeași dată să marcheze și momentul începerii curgerii termenului de prescripție.

H. JATEI

asigurări

Principalele caracteristici ale asigurării facultative a clădirilor

Administrația Asigurărilor de Stat practică o gamă largă de asigurări, formele și felurile acestora cunoscând o continuă adaptare la condițiile și cerințele economiei.

Una dintre formele de asigurare care poate fi încheiată de organizații economice ori de alte întreprinderi și instituții de stat de subordonare locală, de consilii populare, precum și de organizații de masă, obștești, profesionale, sportive ori alte organizații asimilate acestora, este și asigurarea facultativă a clădirilor, altor construcții și a conținutului (fonduri fixe și mijloace circulante materiale), pentru cazurile de pagube produse de incendiu și calamități.

Potrivit condițiilor speciale de asigurare nr. 10/1972 se pot asigura facultativ: clădirile și alte construcții (inclusiv instalațiile fixe aferente); clădirile în curs de construcție; împrejurările etc.; mașinile, utilajele, instalațiile, motoarele, uneltele, inventarul gospodăresc și alte fonduri fixe; obiectele de inventar; mărfurile, materiile prime și auxiliare, materialele, semifabricatele, produsele finite și alte mijloace circulante materiale.

Despăgubirile se acordă în caz de pagube la bunurile asigurate, produse de incendiu, trăsnet, explozie, chiar dacă trăsnetul sau explozia nu au fost urmate de incendiu, ploaie torențială inclusiv efectele indirecte ale acesteia, grindină, inundație, furtună, uragan, cutremur de pământ, prăbușire sau alunecare de teren, greutatea stratului de zăpadă sau de gheață, avalanșe de zăpadă și căderea pe clădiri sau alte construcții a unor corpuri. Se acordă despăgubiri indiferent dacă bunurile avariate sau distruse se află sub acoperiș sau sub cerul liber.

În cazul clădirilor și altor construcții se mai acordă despăgubiri și pentru: cazurile în care, pentru a se opri întinderea incendiului sau la o amenin-

țare bruscă de inundație, de prăbușire sau alunecare de teren, a fost nevoie, după caz, să se dărime ori să se demonteze clădirea sau altă construcție, ori să fie mutată în alt loc, în cazurile în care, în urma unui cutremur de pământ, inundații, prăbușiri sau alunecări de teren, a devenit imposibilă folosirea clădirii sau altei construcții și este necesară, după caz, demontarea sau mutarea în alt loc a acesteia; pagubele produse clădirilor sau altor construcții prin izbirea lor de către un vehicul; cheltuielile pentru lucrările de curățare a locului unde s-a produs paguba, în măsura în care sînt în legătură cu riscurile asigurate și sînt necesare pentru executarea lucrărilor de reparații.

În cazul fondurilor fixe (cu excepția clădirilor sau altor construcții) și mijloacelor circulante materiale se mai acordă despăgubiri și pentru pagubele produse acestora ca urmare a: carbonizării totale sau parțiale, ori topirii, chiar și fără flacără; avarierilor accidentale produse la instalațiile de gaze, apă, canal sau încălzire centrală; dărîmării, demontării sau mutării în alt loc a clădirilor sau altor construcții în vecinate, dacă aceasta se face pentru a se opri întinderea incendiului sau la o amenințare bruscă de inundație, de prăbușire sau alunecare de teren; acțiunii unor cauze care au produs pagube bunurilor asigurate datorită avarierii sau distrugerii de către un risc asigurat, a clădirilor sau altor construcții în care se aflau bunurile respective; pierderii sau dispariției bunurilor asigurate cauzate direct de riscuri asigurate; prăbușirii clădirilor sau altor construcții în care se aflau bunurile asigurate, precum și a izbirii lor de către un vehicul.

N. BĂRBULESCU

Conținutul actului adițional la contractul de muncă

Cuprinderea în lege a reglementărilor privitoare la trimiterea la cursuri de calificare ori perfecționare, evidențiază, sub aspect politic, ca o latură esențială a politicii partidului și statului, preocuparea constantă pentru pregătirea și perfecționarea personalului muncitor, evidențiază apoi sub aspect economic necesitatea, impusă obiectiv de creșterea complexității proceselor economice și a cerințelor conducerii și organizării științifice a producției, de ridicare a pregătirii profesionale, constituind, sub aspect juridic, o puternică garanție a realizării și respectării drepturilor și obligațiilor stabilite de lege.

În considerarea celor de mai sus, Codul muncii în art. 71, cuprinde o normă de principiu potrivit căreia în cazul trimiterii la o școală sau curs de calificare ori perfecționare, cu scoatere din producție, contractul de muncă se completează printr-un act adițional, în care se prevede îndobâzirea persoanei încadrate în muncă de a lucra în unitate după absolvirea școlii sau a cursului o anumită perioadă stabilită prin lege.

Pentru concretizarea normei de principiu, art. 21 din Legea nr. 1/1970, așa cum a fost modificat prin art. 33 din Legea nr. 2/1971, stabilește că unitatea care trimite o persoană încadrată la o școală, curs de perfecționare sau la specializare, cu scoatere din producție, încheie cu persoana respectivă un act adițional la contractul de muncă în care sînt cuprinse principalele obligații ale unității (de a suporta total sau parțial cheltuielile ocazionale de instruire) și ale persoanei încadrate (de a lucra în unitatea respectivă cel puțin 5 ani de la terminarea formei de instruire) precum și sancțiunea nerespectării acestei obligații de către persoana încadrată de a plăti unității o despăgubire reprezentînd cheltuielile făcute de unitate sau alte organe pentru pregătirea lui profesională.

Din formularea expresă a actelor normative reținem că actul adițional se încheie cu persoane încadrate în muncă în completarea contractului de muncă, de unde deducem că actul adițional este un act specific de dreptul muncii, supus reglementărilor care guvernează această materie. Completînd contractul de muncă, actul adițional capătă înfățișarea unui contract sinagmatic, cu titlu oneros în care

drepturile și obligațiile părților sînt interdependente, fiecare prestație fiind făcută în considerarea celeilalte prestații.

Conținutul contractului este circumscris de obligația unității de a asigura pregătirea efectivă a persoanei și de a suporta, total sau parțial, cheltuielile respective căreia îi corespunde dreptul persoanei de a pretinde îndeplinirea acestei obligații și respectiv de obligația persoanei de a lucra în unitatea respectivă 5 ani după terminarea formei de pregătire sub sancțiunea restituirii cheltuielilor, căreia îi corespunde dreptul corelativ al unității de a pretinde îndeplinirea acestei obligații.

Trebuie precizat că obligația unității nu este epuizată prin simpla încheiere a actului adițional ci se împlinește prin asigurarea efectivă a unei pregătiri profesionale superioare.

În Îndrumarul nr. 66.427/1973 al Ministerului Muncii și al Consiliului Central al Ununii Generale a Sindicatelor, la capitolul II, pct. 5, lit. b se prevede că persoana are obligația de a lucra în unitatea respectivă, după terminarea formei de instruire „în raport cu necesitățile producției”. S-ar putea înțelege că după terminarea formei de instruire, unitatea poate să-i ofere orice post „în raport cu necesitățile producției”.

Considerăm, în continuarea precizării de mai sus, că obligația unității cuprinde și asigurarea unui post corespunzător, cu pregătirea dobîndită. Numai îndeplinirea integrală a obligației, îndreptățește unitatea să pretindă restituirea cheltuielilor prevăzute de lege de la persoana încadrată.

Dacă persoana încadrată este sancționată expres pentru neîndeplinirea obligației asumate, atunci trebuie să observăm că și unitatea, chiar dacă legea nu precizează expres, este sancționată pentru neîndeplinirea obligației sale prin pierderea dreptului de a pretinde restituirea cheltuielilor făcute cu instruirea persoanei.

Într-un caz, unitatea, considerînd că persoana nu și-a respectat obligația asumată prin contractul de școlarizare de a lucra în unitate 5 ani după absolvirea școlii la care a fost trimis, emite decizie de imputare reprezentînd contravaloarea cheltuielilor de școlarizare, împotriva căreia persoana se apără arătînd că unitatea nu l-a încadrat la absolvire în postul pentru

care s-a pregătit, ci în unul retribuit inferior, motiv pentru care a plecat din unitate. Apărarea nefiind reținută de instanțele de judecată, persoana rămîne obligată la plată fiindcă nu și-a respectat obligația asumată prin contract.

Tribunalul Suprem prin decizia secției civile nr. 660/1978, exonerînd persoana de plata cheltuielilor de școlarizare, face următoarele precizări: contractul de școlarizare este un contract sinagmatic, cu obligații reciproce pentru că obligației persoanei ce se instruieste pe cheltuielile unității socialiste, de a presta muncă, o anumită perioadă, după calificare în acea unitate sau la care s-a convenit, îi corespunde, printre altele, obligația unității de a încadra acea persoană într-o funcție corespunzătoare calificării obținute prin școlarizare.

În consecință, executarea uneia din obligații este dependentă de executarea celeilalte, încît dacă una din părți nu-și respectă obligația, ea nu va putea sîll pe cealaltă parte să și-o execute pe a sa.

Așa fiind, unitatea nu este în drept a solicita plata cheltuielilor de școlarizare, întrucît încetarea raportului de muncă cu cel în cauză, se datorează neîndeplinirii de către unitate a obligației asumate prin contract, de a încadra persoana într-un post corespunzător muncii pentru care a fost școlarizat.

Într-un alt caz, părțile încheie actul adițional prin care unitatea se obligă să specializeze persoana în meseria de fochist. Din toate datele cazului se poate constata că persoana respectivă era calificată în meseria de fochist, că specificul unității nu cerea o specializare a fochiștilor și ceea ce este esențial, persoana respectivă în mod real nu a urmat nici un curs de specializare, ci a lucrat tot timpul ca fochist în unitatea respectivă, muncă pentru care a fost retribuit.

Existența unui act adițional, nu poate fi temel suficient pentru obligarea persoanei la restituirea cheltuielilor de școlarizare, dacă unitatea nu și-a îndeplinit obligația asumată. Cu atât mai mult retribuirea plătită pe perioada care coincide cu perioada înscrisă în actul adițional ca fiind perioadă de specializare nu poate fi socotită „cheltuieli de școlarizare” dacă persoana a prestat efectiv munca la locul său de muncă și nu poate fi considerată ca nedatorată (Tribunalul Suprem, secția civilă, decizia nr. 492/1978; vezi și decizia nr. 533/1978, nepublicate).

dr. Iosif R. URS

● **Desfacerea contractului de muncă. Revenire prin acordarea transferului.** După cum este cunoscut, printre garanțiile pe care legea le instituie în scopul garantării stabilității în muncă a persoanei încadrate este și cerința ca desfacerea contractului de muncă din inițiativa unității să se facă sub formă scrisă și cu arătarea motivelor, ceea ce presupune inadmisibilitatea luării unei asemenea măsuri în mod tacit sau implicit, ci numai sub formă expresă. În schimb, revenirea asupra desfacerii contractului de muncă, adică retractarea acestei măsuri poate fi și implicită, exprimându-și voința sa în acest sens și în mod tacit sau subînțeles. În sensul celor de mai sus, Tribunalul Suprem secția civilă, prin decizia sa nr. 788/1978, a decis că în cazul în care o unitate, după ce a procedat la desfacerea contractului de muncă, își dă apoi acordul pentru transferarea celui în cauză la o altă unitate, această măsură echivalează cu o revenire asupra desfacerii contractului de muncă.

● **Inadmisibilitatea desfacerii contractului de muncă pentru mai multe temeiuri.** În literatura juridică de specialitate s-au purtat discuții dacă este sau nu în concordanță cu prevederile Codului muncii desfacerea contractului de muncă pe mai multe temeiuri (a se vedea Revista Română de Drept nr. 11/1977 p. 48 și urm.). S-a susținut că în raport de actuala reglementare — coexistența mai multor temeiuri pentru desfacerea contractului de muncă este inadmisibilă (în acest sens I. Militaru și Petre Marica). Această opinie a fost confirmată de Tribunalul Suprem secția civilă prin decizia nr. 730/1978 motivându-se că obligațiile unității și efectele desfacerii sînt reglementate deosebit de Lege în raport de fiecare temei, și că deci nu pot fi incluse în aceeași dispoziție a unității mai multe motive de denunțare a contractului de muncă.

● **Transfer aprobat înainte de comunicarea deciziei de desfacere a contractului de muncă.** În conformitate cu dispozițiile cuprinse în art. 134 din Codul muncii, decizia de desfacere a contractului de muncă își produce efecte numai de la data comunicării, iar nu retroactiv. Pe cale de consecință deci, dacă unitatea aprobă transferarea unei persoane înainte de a-i comunica decizia de desfacere a contractului de muncă, aceasta din urmă rămîne fără obiect și fără efect, deoarece la data cînd ea devine operantă potrivit legii, persoana în cauză nu se mai află în rapoarturi de muncă cu unitatea. Decizia de desfacere a contractului de muncă este caducă deoarece, la data comunicării ei, raportul de

muncă încetase. Soluția dată de Tribunalul județean Hunedoara prin decizia civilă nr. 431/1978 este conformă dispozițiilor care reglementează transferul și desfacerea contractului de muncă.

● **Necontestarea în termen a angajamentului de plată. Efecte.** Angajamentul de plată scris constituie titlu executoriu de la emiterea sa, însă poate fi contestat de emitent dacă constată că în realitate nu datorează parțial sau total suma pretinsă de unitate. Termenul de contestare este de 30 zile de la data cînd constată că angajamentul a fost asumat din eroare (art. 110 combinat cu art. 176 alin. 1 din Codul muncii). Dacă termenul a fost depășit și dacă cel interesat nu a cerut repunerea în termen, nu poate introduce o acțiune civilă împotriva unității solicitînd restituirea sumei plătite în baza angajamentului, deoarece procedura specifică, reglementată de Codul muncii nu poate fi înlocuită de normele de drept comun. În acest sens decizia civilă nr. 197/1978 a Tribunalului județean Hunedoara).

● **Răspunderea materială. Lipsă reală justificată. Inexistența documentelor. Efecte.** Învederăm mai jos o decizie ce prezintă interes deosebit mai ales pentru unitățile economice. Tribunalul Suprem — secția civilă, decizia nr. 845/1978 a decis că în cazul în care conducerea unității constată și se convinge ea însăși, în mod nemijlocit, că lipsa în gestiune este pe deplin justificată, darea la scădere se impune chiar fără întocmirea actelor de către gestionar. A se pretinde ca, în asemenea situații, gestionarul să întocmească acte justificative ar fi o măsură formală și excesivă, a decis instanța noastră supremă. Întrucît însă în conformitate cu normele metodologice privind evidența contabilă a unităților socialiste toate operațiunile contabile trebuie să se întemeieze pe documente, lipsa din gestiune trebuie totuși constatată printr-un document, înlocuit și aprobat de persoanele sau organele cu competență legală. Numai în acest mod darea la scădere a unor lipsuri îndeplinește cerințele legale, chiar actul constatator și justificativ nu este întocmit de gestionar.

● **Forma desfacerii contractului de muncă din inițiativa persoanei încadrate.** Nu există o dispoziție legală care să reglementeze forma sub care să se prezinte manifestarea de voință a persoanei încadrate de a pune capăt raportului de muncă. În lipsa unei prevederi legale care să prevadă forma scrisă ca o condiție obligatorie, o asemenea denunțare este posibilă și verbal. Statuînd în sensul mai sus arătat, Tribunalul Suprem — secția

civilă, prin decizia nr. 896/1978 a făcut aplicarea prevederilor art. 129 din Codul muncii. Prin consecință deci, și preavizul reglementat de art. 135 din cod se poate prezenta tot sub formă verbală; în caz contrar nu se respectă concordanța organică dintre cele două texte de lege. Concluzia la care aderăm — singura compatibilă cu dispozițiile legale în vigoare — nu este însă de natură a satisface nici interesele unității și nici ale persoanei încadrate, dat fiind că formularea unui preaviz sub formă verbală deși poate fi dovedită cu orice mijloc de probă în cazul unui litigiu eventual, nu are însă darul de a asigura o bună organizare a muncii și a producției. De aceea, de lege ferenda socotim că ar fi necesară reglementarea formei și a procedurii desfacerii contractului de muncă din inițiativa persoanei încadrate.

● **Modificarea unilaterală a contractului de muncă.** Art. 19 lit. c din Codul muncii conferă persoanelor încadrate garanția stabilității în muncă. Numai încălcînd această prevedere legală unitatea poate proceda în mod unilateral la modificarea contractului de muncă, trecînd într-o altă funcție inferioară. O asemenea măsură nu poate fi justificată dacă nu-și află temeiul într-o dispoziție legală precisă. În acest sens a decis Tribunalul județean Cluj prin decizia civilă nr. 1525/1977, conferindu-se în acest mod practicii constante a instanței noastre supreme.

● **Neefectuarea unor cercetări temeinice pentru identificarea autorului pagubei și stabilirea întinderii acesteia. Răspundere materială.** Este cunoscut că prin decizia de îndrumare nr. 5/1974 Plenul Tribunalului Suprem a statuat că persoana care nu efectuează cercetări temeinice pentru identificarea vinovatului (sau vinovaților) și stabilirea exactă a pagubei își angajează propria sa răspundere materială în cazul în care organul de jurisdicție a muncii hotărăște definitiv că autor al prejudiciului este o altă persoană sau că acesta este superior celui stabilit și imputat inițial. Angajarea răspunderii sale materiale nu poate avea loc însă dacă nu sînt îndeplinite condițiile cerute de lege. Astfel lipsa oupei este de natură să excludă imputarea pagubei și față de contestator. Soluția la care a ajuns Tribunalul Suprem, secția civilă prin decizia nr. 862/1978 este singura în conformitate cu prevederile legale, dat fiind că persoana în cauză (care nu a indicat exact paguba sau pe autorul acesteia) nu poate fi exclusă de la aplicarea prevederilor art. 102 din Codul muncii care condiționează răspunderea materială de existența vinovăției.

C. J.

intrebări și răspunsuri

● **I.C.P.M. (București)** solicită lămuriri asupra condițiilor în care părțile pot modifica termenul de predare a lucrărilor prevăzut în contractul de proiectare.

Potrivit practicii arbitrale, asemenea modificări pot fi valabile convenite numai în cazul în care nu se prejudiciază executarea lucrărilor și punerea în funcțiune a capacităților prevăzute în plan.

Pentru ca proiectantul să nu fie ținut răspunzător în legătură cu nerespectarea termenului inițial de predare, convenția părților trebuie să intervină înainte de scadența acestui termen.

● **M. MĂRGĂRITESCU (București)** întreabă dacă, în raporturile dintre unitățile socialiste, introducerea documentelor de decontare suspendă cursul prescripției.

Practica arbitrală este stabilită în sensul că introducerea acestor documente la bancă produce efecte suspensive de prescripție, dar numai în cazul în care obiectul creanței îl constituie contravaloarea produselor livrate, lucrărilor executate sau serviciilor prestate.

● **N. BĂEȘIU (Hunedoara)** solicită unele lămuriri în legătură cu regimul notelor de comandă suplimentară.

Nota de comandă suplimentară se emite în legătură cu un contract de antrepriză pentru lucrări de construcții-montaj, atunci când lucrările nu au fost contractate la preț ferm. Pentru a produce efecte juridice, ea trebuie să fie acceptată de către constructor și trebuie să se încadreze în valoarea totală a documentației tehnico-economice aprobate.

Constructorul este în drept să formuleze obiecțiuni la notele de comandă suplimentare. Obiecțiunile se rezolvă în cadrul procedurii aplicabile soluționării neînțelegerilor ivite cu prilejul încheierii contractului de antrepriză pentru lucrări de construcții-montaj.

● **C. BITOLEANU (Bistrița)** întreabă dacă contractele de furnizare încheiate pe bază de repartitie și care nu au fost executate până la sfârșitul anului de plan pentru care au fost încheiate, urmează să fie executate în perioada următoare.

Din întrebarea dv. reiese că pentru produsele în cauză s-au emis repartiții anuale. Prin urmare, contractele de furnizare încheiate pe baza acestor acte de planificare au caracter anual. Odată cu sfârșitul anului de plan, nu este posibilă efectuarea livrărilor, întrucât sarcina de plan a expirat, iar durata contractelor a încetat.

● **I.P.N.C. (Satu Mare)** întreabă dacă sînt întemeiate criticile pe care le formulează în legătură cu hotărî-

rea prin care Centrala pentru valorificarea cerealelor și producerea nutrețurilor combinate a respins acțiunea pe care a introdus-o împotriva I.V.C. Tirgu Mureș pentru plata cu titlu de daune a unor taxe de transport achitate căii ferate.

Aprecierea asupra temeiniciei și legalității hotărîrii pe care o criticați revine organului competent a exercita dreptul de control asupra acelei hotărîri. Nu înțelegem deci, să ne pronunțăm în această privință.

Cu titlu general, vă comunicăm că, potrivit practicii arbitrale, unitățile socialiste sînt obligate să preia și aceste cantități de produse care le-au fost expediate fără să fie contractate, respectiv, să ia măsuri pentru reducerea la minimum a imobilizării mijloacelor de transport și pentru asigurarea integrității cantitative și calitative a produselor respective.

● **M. BÎRZEANU (București)** se interesează de condițiile în care se datorează taxele de transport cu avionul pentru mărfurile aprovizionate din import.

Interesele economiei naționale impun, cu titlu general, utilizarea mijloacelor de transport care sînt cele mai ieftine. Cu toate acestea, motive justificate pot determina necesitatea ca mărfurile provenite din import să fie avionate spre a ajunge cît mai repede la destinație.

Unitatea care solicită folosirea acestui mijloc de transport are obligația să achite cheltuielile de transport aferente.

● **I. KÖSZEGY (Cluj)** întreabă dacă defectarea unor instalații provenite din import constituie motiv de exonerare de răspundere în legătură cu ne-livrarea către beneficiarii interni a produselor care urmau să fie realizate cu acele instalații.

Practica arbitrală a admis, în anumite condiții, exonerarea unităților furnizoare de răspundere, atunci cînd neîndeplinirea obligațiilor contractuale s-a datorat neprimirii la timp a materialelor, materiilor prime, utilajelor sau instalațiilor din import.

Nu s-au recunoscut niciodată asemenea efecte primirii unor produse, utilaje sau instalații necorespunzătoare calitativ din import.

● **G. BUCUR (Constanța)** se interesează de actele juridice care trebuie să îndeplinească cu privire la executarea obligațiilor contractuale aparținînd unei unități socialiste care și-a încetat existența în urma divizării.

În situația dată, obligațiile contractuale vor fi executate de către unitățile apărute în urma divizării sau de către acelea la care s-au comasat fracțiunile ale patrimoniului unității

care și-a încetat existența. În acest scop nu este necesară încheierea unor acte adiționale, repartizarea contractelor în curs de executare urmînd să se decidă de către organul competent în condițiile Decretului nr. 31/1954.

● **R. MUSCULIU (Caraș-Severin)** referindu-se la dispozițiile art. 31 din Legea nr. 7/1977, se interesează de partea care are obligația de a suporta cheltuielile de transport ocazionate de restituirea produselor necorespunzătoare calitativ la unitatea furnizoare în vederea înlocuirii lor.

Dacă necorespunderea calitativă este imputabilă unității furnizoare, această suportă taxele de transport aferente restituirii produselor spre a fi înlocuite.

● **K. DEMETER (Mureș)** solicită lămuriri cu privire la atitudinea pe care trebuie s-o adopte unitatea socialistă beneficiară care nu poate achita contravaloarea produselor care i-au fost livrate întrucît nu a primit factura.

În situația dată, potrivit pct. 28 din Normele metodologice B.N.R.S.R. nr. 2/1977 privind efectuarea plăților între unitățile socialiste, unitatea beneficiară are obligația să intervină fără întârziere la unitatea furnizoare pentru a i se trimite factura în vederea plății.

● **N. MATEICIUC (Vrancea)** întreabă dacă data întocmirii notei de intrare — recepție prezintă concluziunea pentru stabilirea datei de la care a devenit scadență obligația de plată a prețului.

Răspunsul est eafirmativ, dacă recepția produselor a fost efectuată, iar nota respectivă a fost întocmită fără întârziere în raport cu data preluării efective a produselor de la cîrăuș. Din scrisoarea dv. rezultă că nota de intrare — recepție s-a întocmit la 16 zile după ce produsele au fost preluate de la stația C.F.R. de destinație, fapt atestat prin ștampila aplicată pe scrisoarea de trăsură. În atare situație, nu se poate considera că termenul în care trebuia efectuată plata prețului a început să curgă de la data încheierii notei de intrare-recepție.

● **G. SIMIONESCU (București)** se interesează de modalitatea în care se poate susține o acțiune arbitrală introdusă împotriva căii ferate în situația în care actele doveditoare au fost depuse odată cu reclamația administrativă și nu au fost restituite de către cîrăuș.

În situația la care vă referiți, potrivit Instrucțiunii comune PAS — MTTc nr. 10/1964, unitatea de cale ferată, pîrtă în litigiul arbitral, are obligația de a depune la dosarul cauzei actele doveditoare anexate la reclamația administrativă.

H. M.

oferte
DE PRODUSE
DIN STOC

• **capacitati de**
productie
• **produse noi**

Intr. de ind. carnii TIMIȘ - TIMIȘOARA, Bd. Eroilor nr. 24

— Disp ambreaj Tatra buc. 30

Motocuter TV 1200

— Anvelope 350×10 buc. 3

— Camere aer 350×10 buc. 5

— Cablu acumulator buc. 5

SKODA AUTOBUZ

— Cap bară dir. simple buc. 8

— Sabot frină roți spate buc. 2

— Taler frină roți față epl. buc. 3

— Tambur frină roți față+spate buc. 14

— Robinet comandă frină buc. 4

— Plăci radio bord buc. 10

— Tub electronic radio buc. 10

— Tranzistor radio bord buc. 10

RABA (20 to)

— Arbore planetar lung buc. 4

— Pinion ax planetar buc. 47

— Frezon roată spate buc. 20

— Cruce cardan Ø 50 buc. 16

— Diize injector (import) buc. 6

— Arc suspensie față buc. 5

— Capete bară direcție buc. 10

WARŠAWA

— Arc supapă motor buc. 8

— Bec bilux cu flanșă buc. 12

— Bușe cilindri motor buc. 4

— Bușe ax came motor set 3

— Braț fuzetă dir buc. 2

— Baie ulei motor buc. 1

— Carcasă ambreaj buc. 1

— Capac tacheți lateral buc. 4

— Casetă volan simplă buc. 1

— Ambrelaj motor epl. buc. 1

— Culbutor motor buc. 8

— Furcă gilsantă cadran buc. 2

— Fuzetă roți față buc. 1

— Placă pres. ambreiaj buc. 1

— Șurub reglat racleți buc. 16

— Tacheți motor buc. 4

WOLGA

— Ax culbutor motor buc. 2

— Arc culbutor motor buc. 7

— Bloo primar dințat buc. 1

— Ambreiaj motor epl. buc. 1

— Garnitură ghiuloasă buc. 5

— Geam parbriz recuperat buc. 2

— Garnitură geam spate buc. 1

— Levier fuzetă direcție buc. 2

— Rotor dinam recondiț. buc. 1

— Set garnit pompă apă buc. 13

— Suport arc suspensie buc. 2

— Șurub reglat tacheți buc. 8

— Sincron viteză buc. 3

— Tacheți motor buc. 8

— Vitezometru (Ceas km) buc. 2

— Volantă pornire motor buc. 1

HENSCHEL

— Bușe cilindri motor buc. 3

— Bolț pompă injecție buc. 8

— Fuzetă roți față buc. 1

— Arc suspensie spate buc. 2

— Ghibruri tacheți buc. 3

— Grup conic diferențial per. 1

— Ghiară manivelă buc. 1

— Levier fuzetă dir. buc. 1

— Mecanism direcție rec. buc. 1

— Pinion arbore secund buc. 2

— Pinion satelit buc. 4

— Pinion planetar buc. 2

— Prezon chiuloasă buc. 3

— Piston motor brut buc. 7

— Rezistență încălzire buc. 1

— Role arbore primar buc. 100

— Rame far față buc. 2

— Siguranță broască ușă buc. 1

— Set garnit pompă inj. buc. 15

— Supape admisie motor 3 buc. 6

— Supape motor recondiț buc. 7

— Tampon elastic buc. 7

— Segment ferodou frină buc. 16

SR 101

— Ax pompă apă buc. 3

— Bușe bolț arc buc. 26

— Bolț arc suspensie buc. 12

— Butuc disc ambreiaj buc. 2

— Capac delcon buc. 10

— Duze aer carburator buc. 78

— Element filtru ulei metal buc. 1

— Fci arc suspensie buc. 20

— Ghid supape motor buc. 16

— Lamă nr. spate și stop buc. 60

— Membrană pompă benzină buc. 10

— Manșon cauciuc burduf buc. 3

— Mele direcție buc. 3

— Mele volan direcție buc. 3

- Pastile chiuloasă compr. buc. 21
- Pastile bolț compresor buc. 16
- Diafragmă frină față buc. 32
- Pirghie reglat frină buc. 2
- Supape evacuare frină buc. 2
- idem admisie frină buc. 22
- Suport arc suspensie buc. 3
- Rulment 7815 roată buc. 5
- idem 704902 cruce buc. 8

RULMENȚI SERIA :

- 626Z buc. 4
- NUP. 412 buc. 3
- 7718 buc. 2
- 7209 buc. 1
- 30218 buc. 2
- 30312 buc. 1
- 32020 buc. 3
- 32312 buc. 2
- 111311 buc. 1
- 314125 (Mercedes) buc. 1
- 3900211 buc. 5

TRACTOR U27 și K.D.

- Pompă hidr. bascul buc. 1
- Indicator ulei (bară) buc. 8
- Fuzetă roți remorcă buc. 2
- Rulment 2206 buc. 3
- idem 6311 buc. 6
- 6317 buc. 4
- 50311 buc. 4
- 50407 buc. 5
- 852706 buc. 1

IMS 59 TIP VECHI

- Ax secund, cutie viteză buc. 4
- Ax furcă schimb viteză buc. 5
- Ax volan direcție buc. 4
- Ax cadran f+sp buc. 3
- Ax delco cu came buc. 2
- Ax planetar scurt buc. 4
- Arbore cotit motor rec. buc. 1
- Bucșe bronz diferențe buc. 280

- Capete bară dir. simple buc. 30
- Coroană volanței porn. buc. 1
- Capac tablă carter ambreiaj buc. 1
- idem diferite buc. 3
- Cruce cadran opl. buc. 6
- Corp pompă benzină buc. 8
- Cheder uși și geam kg. 11
- Cilindru acționat ambreiaj buc. 8
- Cerceee arc suspensie buc. 6
- Element jilton ulei+V buc. 10
- idem filtru ulei brut metal buc. 1
- Filtru ulei fin buc. 2
- Furcă glisantă cardan buc. 4
- idem căutat viteză buc. 6
- idem ambriaaj buc. 2
- Flanșe ax cardan buc. 5
- idem pinion atac buc. 1
- Geam far tip vechi buc. 14
- Jiglere carburator set 3
- Lavier fuzetă dir buc. 6
- Manșon cupl. ambreiaj sim. buc. 5
- Melc volan direcție buc. 2
- Oglindă far tip vechi buc. 12
- Abtrator carburator buc. 19
- Pinlon a.s. viteză 4 buc. 1
- idem ax satelit buc. 4
- idem ax planetar buc. 2
- Pompă ulei opl. buc. 1
- Pastile cap bară dir. buc. 31
- Piston motor buc. 8
- Rame far tip vechi buc. 14
- Șurub casetă satelit buc. 26
- Segment motor 4 cil. set. 4
- Siguranțe bolț piston buc. 40
- Tampon elastic buc. 14
- Volan direcție buc. 4
- Segment ferodon frină buc. 12

SR. 131 (tip vechi)

- Cruce cardan tip vechi buc. 14
- Cuzineți palier cu guler buc. 111
- Corp cameră amestec carb. buc. 2
- Difuzor carburator buc. 3
- Element filtru ser carbur. buc. 25
- Rulment 704904 (Pasziie) buc. 84
- Sită carburator buc. 11
- Șurub regl. aer cabur. buc. 15
- Sector dințat carburator buc. 4

DIVERSE

- Becuri 12 V cu filet buc. 96
- Acid sulfuric industr. tehn. kg. 180
- Ampermetru electric buc. 6
- Furtun sor apă Ø 125 M m. 10
- Sticle extinctoare buc. 20
- Chei dinamometrice set 4

SR 131 (Carpați)

- Ax principal carburator buc. 11
- Ax planetar buc. 24
- Arc readucere servo buc. 7
- Arc bendix electromotor buc. 67

- Bec (fără flanșă) buc. 200
- Bucșe bolț arc față buc. 100
- idem spate buc. 190
- idem bielă motor buc. 388
- idem ghidare servo buc. 10
- Bolț arc față buc. 40
- Bucșe tacheți motor buc. 320
- Carcasă pinion atac buc. 6
- Capac mic cutie viteză buc. 3
- Capac mare cutie viteză buc. 3
- Capac carter ambriaaj buc. 2
- Colector lagăr palier buc. 17
- idem int. pompă ulei buc. 6
- Casetă direcție simplă buc. 3
- Cilindru superior servo buc. 4
- Colector electromotor buc. 4
- Casetă sateliți buc. 2
- Disc ambriaaj buc. 80
- Flanșă furcă cardan buc. 10
- Manșon cauciuc cardan buc. 280
- Fuzete roți față dir. buc. 10
- Pirghie debrriere ambriaaj buc. 100
- Ghid supape motor buc. 100
- Pinion intermed. viteză 2 buc. 4
- idem angrenare permanentă buc. 2
- idem mers înapoi simplu buc. 9
- idem mers înapoi simplu buc. 9
- idem arb. secund. viteză 3 buc. 8
- Pasile cap bară direcție buc. 67
- idem supape evacuare buc. 60
- Plăci ferodou ambriaaj buc. 268
- Pirghie clapee accelerație buc. 4
- idem ambriaaj buc. 21

RULMENȚI SERIA:

- NU 2305 buc. 10
- 6207 buc. 13
- 30308 buc. 5
- 31309 buc. 13
- 807813 buc. 8
- 804705 buc. 90
- Suport arc suspensie buc. 4
- Semicuzineți distanțere buc. 4
- Supape sarcină buc. 22
- Suport arbore cardan buc. 7
- Șaibe ax planetar buc. 30
- Siguranțe piuliță planetară buc. 6
- Sondă litometrică rezervor buc. 2
- Tijele cu membrane servi buc. 26
- Tijele pompă centrală frină buc. 25
- Trompă diferențial buc. 1
- Taler arc supape buc. 100
- Teavă suport servo buc. 6
- Teavă semiaxă diferențial buc. 2

DIVERSE

- Bandă ferodou 50×6 m. 30
- Oțel arc sub 90 M lat. kg. 900

I.S.I.A.P. — BUCUREȘTI

Piața Scinteli nr. 1

Telefon : 18 12 22

oferă :

- Șube imblănite
- Paturi metalice
- Damigene
- Canistre
- Butoale metalice

NOU! NOU! NOU!

DETERGENȚI CU CALITĂȚI SUPERIOARE

APRECIATA întreprindere „DERO” – Ploiești a realizat un nou detergent cu calități excepționale. Este vorba de „DERO – IRIS”, care la cel de-al IX-lea Tîrg de mostre de bunuri de consum a primit diploma „CEL MAI BUN ȘI UTIL ARTICOL”.

CEL MAI BUN deoarece are calități deosebite de spălare și albire, fiind fabricat din materii prime cu calități superioare. Conține un agent emolient care dă un tușeu plăcut articolelor spălate și în același timp protejează miinile gospodinilor în timpul spălării.

CEL MAI UTIL deoarece este destinat spălării manuale a articolelor fabricate din lînă, mătase naturală și artificială, din fibre sintetice și amestecuri de fibre naturale și sintetice.

Folosiiți cu toată încrederea produsele cu marca „Dero” – Ploiești.

Comercianții din întreprinderile comerciale de stat și cooperatiste l Cel mai bun și util articol vă stă la îndemînă, „DERO – IRIS” să nu lipsească din nici o unitate comercială, din nici o gospodărie.

UN ALT PRODUS, cu calități superioare, destinat gospodinilor, realizat în ultima perioadă a anului trecut, este „DERO – CLAR”. Posedă o mare putere de degresare și curățire a veselei, tacimurilor și altor articole dintr-o bucătărie, fie că sînt din sticlă, metal, mase plastice sau porțelan.

Vesela spălată cu „DERO” – CLAR” rămîne curată și lucioasă.

Noul produs „DERO – CLAR” este fabricat din materii prime cu calități superioare și are efect dezinfectant, cu parfum plăcut.

PENTRU a veni în sprijinul oamenilor muncii din întreprinderile avicole, „DERO” – Ploiești a lansat un nou produs, denumit „GALITENS – 25”.

Detergent soluție pentru uz veterinar, are excelente proprietăți de înmuiere, dezincrustare, îndepărtare a murdăriei.

Este un dezinfectant destinat spălării adăposturilor și abatoarelor de păsări și animale mari, pentru spălarea bateriilor de creștere a puilor și a altor construcții din sectorul zootehnic.

„GALITENS – 25” asigură o rapidă curățire a suprafețelor murdare.

Se utilizează în soluții apoase de concentrație 1–5%.

Nu sînt necesare măsuri speciale de protecție.

Nu are acțiune corozivă asupra utilajelor.

„GALITENS – 25” se livrează în butoaie de tablă a 200 l.



„DERO – IRIS” și „DERO – CLAR” sînt livrate în flacoane din material plastic asemănătoare cu cele din imaginea alăturată.

Comenzile se primesc

pe adresa :

INTREPRINDEREA

„DERO” – PLOIEȘTI

Str. Republicii nr. 291

Telefon : 3.15.28 – 3.28.38