

# generalizarea experienței înaintate în unitățile economice

## Autoconducerea muncitorească în acțiune

### EDUCAȚIE — RESPONSABILITATE — PARTICIPARE

MASURILE stabilite prin Legea privind participarea, cu părți sociale, a oamenilor muncii din unitățile economice de stat la constituirea fondurilor de dezvoltare economică aduc înnoiri de esență în conținutul principiilor de proprietate, de organizare socială, al principiilor moului mecanism economic, ale autoconducerii și autogestiei muncitorești, legend mai strins interesele individuale de cele ale microcolectivității și ale întregii societăți.

Amintim câteva din prevederile noului act normativ, cu implicații directe pe planul autoconducerii :

— partea socială pe care fiecare om al muncii urmează să o constituie, pe baza liberului consimțământ, prin depuneri în bani — și în raport cu care el poate beneficia de venituri suplimentare — reprezintă proprietatea lui, dar se integrează în fondul de dezvoltare al unității, utilizat de aceasta pentru investiții productive (iar în mod excepțional și pentru completarea mijloacelor circulante). De aici interesul pe care oamenii muncii, ca proprietari colectivi și individuali, trebuie să-l manifeste pentru destinația ce se dă sumelor depuse cu titlu de parte socială și pentru rezultatele obținute :

— veniturile pe care oamenii muncii le obțin din beneficii vor depinde atât de mărimea depunerilor individuale, cât și de volumul absolut al beneficiilor realizate de către unitate, comparat cu cel planificat. Deci, colectivul de muncă al fiecărei unități este, o dată mai mult, direct interesat în îmbunătățirea rezultatelor economico-financiare ale acesteia, în creșterea veniturilor și beneficiilor ;

— adunarea generală a oamenilor muncii, forul suprem al proprietarilor și producătorilor din fiecare unitate economică, urmează să hotărască asupra volumului anual al depunerilor cu titlu de părți sociale pe ansamblul unității, asupra participării la constituirea de părți sociale a oamenilor muncii din alte unități, asupra modului de folosire a sumelor depuse. În mod firesc, participarea largă la actul de decizie, în general la conducere este și mai mult stimulată, **autoconducerea capătă noi valențe**, responsabilitatea pentru bunul mers al activității — rămânând o coordonată esențială a conștiinței înaintate a producătorilor — dobândește dimensiuni sporite de ordin material.

În acest context apare într-o nouă lumină esența aplicării în viață a principiului autoconducerii muncitorești — ideea **participării** ca act de voință, în cunoștință de cauză, după modelul bunului gospodar care își chibzuieste cheltuielile și veniturile urmărind să obțină un raport cât mai favorabil între ele. Căci autoconducerea presupune nu numai drepturi, ci și obligații, iar implicarea în actul de decizie înseamnă și implicarea în procesul de înfăptuire a acesteia.

Eficiența participării depinde într-un grad înalt de existența unor condiții favorizante de manifestare — condiții care se creează nu numai prin cadrul organizatoric, nu numai prin efectul actelor normative, ci prin **acțiunea conștientă, direcționată și continuă a consiliilor de conducere și a inșei colectivelor de muncă din unitățile economice**. Entitatea pe care o constituie colectivul de muncă se află într-un permanent proces de devenire, de autoreglare, de perfecționare, calitatea și intensitatea acestuia fiind hotărâtoare pentru adaptarea la obiectivele tot mai exigente ale activității.

Printre factorii care, în funcție de modul cum sînt luați în considerație și stimulați, pot încuraja sau inhiba participarea aș enumera :

● **dezvoltarea unei noi atitudini față de muncă și a conștiinței socialiste**. Atît timp cît conștiința nu se ridică la nivelul organizării, participarea este limitată sau acordă prioritate satisfacerii numai a unor interese personale ;

● **nivelul de cultură și de pregătire profesională**. În ultimele decenii un număr mare de oameni ai muncii au schimbat munca agricolă cu munca de tip industrial. Acest schimb s-a realizat în multe cazuri în condițiile unei pregătiri excesiv de specializate, fără cunoașterea meseriei în complexitatea ei, iar uneori pe fondul unui nivel ideologic și cultural scăzut, mediu prielnic concepției că participarea ar însemna a da cît mai puțin și a primi cît mai mult. O fațetă a acestei atitudini profund retrograde este fuga de răspunderea pe care o implică participarea ;

● **factorii motivaționali**. Mai sînt, în întreprinderile noastre, conducători orientați mai mult spre baza materială, spre produs și mai puțin spre oameni. Noua calitate pornește de la utilizarea și gospodărirea cît mai bună a tuturor resurselor, inclusiv a celei umane. Resursa umană nu este o masă amorfă, un simplu număr mediu scriptic, ci o colectivitate vie, formată din indivizi cu personalitatea, cerințele și aspirațiile lor, care trebuie cunoscute și valorificate ; conducerea trebuie să găsească posibilități mereu noi de motivare, pentru a trezi interesul și, în final, participarea oamenilor muncii la elaborarea și aplicarea deciziilor ce privesc gospodărirea eficientă a întreprinderii. Paralel cu dezvoltarea bazei materiale trebuie organizată și dezvoltarea „facultăților umane”. Viitorul aparține celor care vor ști să utilizeze mai bine resursa umană, să formeze și consolideze personalitatea omului nou, participant

activ la toate procesele economice și sociale, cu opinie proprie, ambiție, demnitate, orientat spre muncă și creație;

● **stilul de muncă al cadrelor de conducere.** Acolo unde conducătorul se interesează de oameni și creează — în cadrul relațiilor de muncă — condițiile necesare formării și manifestării unor personalități puternice, apare mai pregnantă și participarea, cu toate efectele ei pozitive ce reflectă consensul, unitatea de voință și acțiunea oamenilor muncii pentru atingerea obiectivelor propuse.

Adâncirea autoconducerii muncitorești și exercitarea ei cu un grad ridicat de eficiență pretind, deci, intensificarea procesului de modelare a omului, care, indiferent de locul pe care îl ocupă în ierarhia întreprinderii, trebuie să înțeleagă participarea ca o necesitate.

Este nevoie de multă educație, fiindcă integrarea noilor concepte ce privesc locul și rolul lucrătorului în întreprinderea socialistă se face pe fondul existenței încă a rămășițelor unor factori inhibitori ce țin de stilul de muncă autoritar, de lipsa de inițiativă sau de frînarea ei, de teama față de risc, de blocarea canalelor de comunicație, de ezitarea în a pune omul potrivit la locul potrivit. Educația, privită în complexitatea ei, conduce la stimularea producției de idei, a creativității, la afirmarea și utilizarea capacităților de care dispun oamenii, încurajând participarea și responsabilitatea.

dr. Remus MICU

## Climatul de emulație și disciplina

**INTR-O ABORDARE** simplistă care impune limitele modului în care sînt considerate și interpretate fenomenele, starea de ordine și disciplină dintr-o întreprindere este apreciată prin doi indicatori statistici: gradul de utilizare a fondului total de timp disponibil și nivelul fluctuației personalului muncitor.

O astfel de viziune tinde să atribuie altor determinări simptome la fel de semnificative cum sînt: gradul de mobilizare pentru rezolvarea unor sarcini deosebite, situația propunerilor de inovații și raționalizări, spiritul de întraajutorare în cadrul microcolectivelor și de colaborare între acestea, sensibilitatea la întrecerea socialistă, impactul inițiativelor, variațiile ritmului de lucru, procentul de rebuturi și remaneri din vina executanților, frecvența cererilor de schimbare a locului de muncă în cadrul unității, participarea la formele de pregătire și perfecționare profesională, chiar și accidentele tehnice și de muncă provocate de neatenție — în sfîrșit, dar nu pe ultimul loc ca importantă, conținutul dezbaterilor în adunările generale, numărul și valoarea propunerilor. Toate aceste elemente caracterizează o stare de spirit ce trebuie sesizată în timp util pentru a-i amplifica efectele, dacă este pozitivă, sau pentru a-i elimina cauzele, dacă ea vădește o anumită stare de insatisfacție.

Între cauzele posibile ale acestor din urmă eventualități pot fi identificate, pe planul conducerii: atribuirea unor obiective individuale sau colective fără acoperire cu condiții de realizare (ceea ce este cu totul altceva decît ce trebuie înțeles prin „sancțiuni mobilizatoare”) defectuni în aprovizionare, în servirea locului de muncă, aplicarea unor criterii eronate în alcătuirea microcolectivelor și în promovarea cadrelor, abținerea de la consultare și neglijarea propunerilor oamenilor muncii, un sistem informațional greoi, birocratizat, slab, utilizare a posibilităților de stimulare morală și materială, folosirea lucrătorilor neuniformă cu capacitatea și înclinațiile lor, suprasolicțarea lor pentru acțiuni adăugate sarcinilor de bază, relații neprincipiale, tolerarea chitului (sau, și mai grav, tolerarea lui numai cînd e vorba de anumite persoane), mușamalizarea unor greșeli care dereglează activitatea întreprinderii, indiferența față de nevoile sociale și de problemele personale. Enumerarea ar putea continua.

Simptomele stării de emulație, ordine și disciplină din întreprindere ar trebui să se afle la loc de cinste pe tabloul de bord al conducerii și pe ordinea de zi a analizelor în organele colective.

## Consultarea, coeziunea — determinante ale performanțelor brigăzii

ÎN MINERITUL subteran, rezultatele economice obținute — procentul de îndeplinire a planului de producție, productivitatea muncii, consumurile specifice, parametrii de exploatare a utilajelor etc. — diferă sensibil de la un front de lucru la altul. Atunci cînd condițiile de zăcămint, mijloacele tehnice utilizate, amenajarea locului de muncă, principiile de organizare a muncii, aprovizionarea etc. sînt în linii mari identice, rezultă firesc concluzia că deosebirile de performanță provin din gradul diferit al aportului adus de factorul uman.

Poate mai mult ca în alte sectoare de activitate, munca formației de lucru din abataj implică un contact strîns și permanent între membrii brigăzii (echipei), spirit de colaborare și întraajutorare, unirea eforturilor individuale pentru îndeplinirea obiectivelor comune. Iar tocmai această coeziune necesară cere ca sarcinile din programul de lucru să fie stabilite cu consultarea celor ce urmează să le realizeze, atît pentru înțelegerea și însușirea lor, cît și pentru a beneficia de experiența colectivă. Participarea la decizie la nivelul microcolectivității, conștiința implicării reprezintă un factor de cea mai mare însemnătate pentru obținerea unor rezultate cît mai apropiate de limita superioară a posibilităților.

Prin programul lunar de activitate al brigăzii se dimensionează cantitatea de minereu extrasă, volumul de rambleu, se precizează căile de acces ce trebuie executate (breșe, sulțori etc.), modul de rezolvare a aerajului și alte elemente. Tehnologia de lucru este, de la o lună la alta, în general aceeași; pentru realizarea sarcinilor de producție trebuie însă ales dintre multiple variante. Alegerea nu se poate face fără a ține seama de opinia minerilor înșiși; căci ei știu cel mai bine care este cea mai simplă și mai eficientă modalitate de a asigura, în condițiile specifice date, producția cerută — în ce fel se prezintă zăcămintul, conținutul acestuia în substanță minerală utilă, elementele geometrice, ce lucrări s-au executat și cum sînt dispuse etc. Pe baza consultării șefilor de brigadă (schimb) și a celorlalți membri ai formațiilor, cadrele de conducere vor avea certitudinea că programul este cel mai corespunzător, are un caracter unitar și de continuitate, iar realizarea lui prezintă cel mai mic risc.

O metodologie adecvată poate fi următoarea:

— în intervalul 16—21 ale lunii anterioare celor pentru care se face planificarea, un colectiv format din inginerul șef al exploatarei, specialiștii din compartimentele funcționale (producție, geo-topo, normare) și șeful de secție (sector) analizează condițiile fiecărui front de lucru, consultîndu-i pe șefii și membrii brigăzilor (echipelor) asupra posibilităților și greutăților existente și stabilesc, cu participarea acestora, programele de lucru, astfel dimensionate încît prin însumarea lor să se obțină cel puțin nivelul de producție planificat pe întreaga exploatare:

— în următoarele 3 zile se lucrează la întocmirea documentațiilor (schitelor) necesare realizării acestui program;

— în perioada 25—27 ale lunii se efectuează repartizarea sarcinilor individuale pe membrii formațiilor de lucru, cu participarea șefului de brigadă (schimb).

O asemenea procedură democratică ridică pe o treaptă superioară răspunderea individuală și colectivă a tuturor membrilor brigăzii pentru îndeplinirea obiectivelor la a căror definire au contribuit, le accentuează spiritul de prevedere și inițiativă, îi cointeresează în mai mare măsură în rezultatele muncii lor, întărește disciplina, stimulează întraajutorarea.

Prezintă, de asemenea, o importanță deosebită luarea în considerație a preferințelor minerilor la stabilirea componentelor formației de lucru. Concluzii interesante a oferit o investigație asupra a două brigăzi de la mina Băișoara, în cadrul căreia i s-a cerut fiecărui membru să exprime

preferințele și rejecțiile față de cei cu care lucrează. Din sociogramele întocmite a rezultat că una dintre brigăzi este foarte omogenă, iar șeful ei are un număr de preferințe și reciprocități apropiat de maximum. Nu întimplător, acest colectiv este stabil și își realizează cu regularitate programul de lucru, adesea cu depășiri. Situația era inversă în cadrul celeilalte brigăzi, caracterizată prin fluctuație efectivă și intențională și prin rămânere în urmă față de plan; numărul mare al respingerilor exprimate față de șeful de brigadă denotă dorința majorității membrilor de a-l exclude din colectiv, iar starea de tensiune provocată de această insatisfacție (de fapt, de stilul și metodele de muncă ale șefului brigăzii) determină și o slabă cooperare între mineri.

Asemenea aspecte nu trebuie să scape din atenția celor ce organizează și conduc procesul de producție în minerit. Componenta umană a acestuia este nu mai puțin importantă decât cea tehnico-materială, care poate fi optim pusă în valoare de către oameni puternic motivați, conștiinți, uniți.

Virgil IGA  
Cluj-Napoca

## Organizarea și stimularea creației tehnico-științifice

**INTRODUCEREA** în ritm mai rapid a progresului tehnic în toate domeniile de activitate, cerința de bază — stabilită de cel de-al XII-lea Congres al P.C.R., de documentele ulterioare de partid și de stat — pentru trecerea României în rândul țărilor cu o dezvoltare economică medie, face necesară afirmarea deplină a creativității maselor, ca element principal și de esență al producerii și introducerii noului. Stimulată și promovată prin amplele acțiuni desfășurate în cadrul Festivalului național „Cinstirea României”, această creativitate își găsește teren de afirmare în unitățile economice ale județului Harghita, vizând valorificarea cât mai bună a bazelor tehnico-materiale moderne și a potențialului uman pentru realizarea de produse, lucrări, servicii la un nivel de performanță cât mai ridicat.

Comisia județeană de organizare a activității de creație tehnico-științifică, împreună cu comisia județeană a Inginerilor și tehnicienilor, au organizat în acest sens consfătuiri și schimburi de experiență pentru îndrumarea activității de creație a cercurilor de inventatori și inovatori, a comisiilor din întreprinderi în vederea creării de noi produse, subansamble, materiale și înlocuitori și introducerea de noi tehnologii menite să ducă la reducerea consumurilor de materiale și energie, diminuarea cheltuielilor de producție, valorificarea superioară a resurselor și creșterea eficienței tehnico-economice.

Amintim în acest sens: consfătuirile organizate la nivel județean cu inginerii și tehnicienii, privind stimularea participării maselor la creația științifică și tehnică; sesiunea a IX-a de comunicări științifice; schimburile de experiență ce au avut loc la Gheorgheni (întreprinderea de tricotaje), Miercurea Ciuc (întreprinderea de tractoare, Filatuna de lână pleptănată), Odorheiu Seculesc (Autobaza I.T.A.) ș.a.

Analizele ce au avut loc în toate unitățile economice, cu privire la activitatea desfășurată în semestrul I de comisiile inginerilor și tehnicienilor și comisiile de coordonare a creației tehnico-științifice, au reliefat experiențe și inițiative interesante, metode ce ar trebui generalizate pentru a valorifica și mai bine inteligența, spiritul inovator al muncitorilor, cadrelor tehnice și de alte specialități.

În municipiile Miercurea Ciuc și Odorheiu Seculesc, în

orașele Gheorgheni și Toplița au fost organizate consfătuiri la care au participat președinții acestor comisii, alte cadre tehnice și de specialitate, cu care ocazie au fost actualizate prevederile planului de acțiune la nivel județean, în lumina recentelor indicații date lucrătorilor din economie de secretarul general al partidului, tovarășul Nicolae Ceaușescu.

Comisiile județeană, municipale și orașenești de organizare a participării maselor la activitatea de creație științifică și tehnică au sprijinit unitățile economice și comisiile din întreprinderi în reorganizarea și lărgirea cercurilor de inventatori și inovatori, formându-se astfel noi cercuri la nivelul marilor secții, precum și la unitățile economice recent intrate în funcțiune. În prezent activează circa 400 de cercuri, cu un total de aproape 15 000 de membri, număr echivalent cu a 6-a parte din personalul muncitor al unităților economice din județ. Prin intermediul cercurilor, al comisiilor inginerilor și tehnicienilor, s-a organizat întraajutorarea inventatorilor, inovatorilor și raționalizatorilor în rezolvarea temelor, în concretizarea propunerilor și în întocmirea documentațiilor necesare.

Din totalul obiectivelor propuse spre rezolvare, peste 150 au fost invenții și inovații, cu o eficiență economică antecalculată de peste 80 milioane de lei. Au fost asimilate peste 450 de noi produse finite și subansamble, cu un volum anual de producție în valoare de 500 milioane de lei. Rezultate bune pe această linie au fost obținute de Întreprinderea de fier Vlăhița, I.M.P.F. Odorheiu Seculesc, Filatura de lână pleptănată și Întreprinderea de tractoare din Miercurea Ciuc, Întreprinderea mecanică și Întreprinderea de stofă de moblă din Gheorgheni.

Dintre cele peste 7000 de teme tehnice, studiile, invențiile și inovațiile selecționate pînă în prezent, peste 6000 au fost rezolvate și aplicate în producție. De la începutul anului, în 37 de întreprinderi au fost organizate expoziții de realizări tehnice ale colectivelor de muncă, cele mai valoroase dintre ele fiind prezentate la expoziția județeană „Tehn-Expo '82”.

A fost intensificată și propaganda tehnico-economică. În multe unități economice au loc expuneri, conferințe, mese rotunde în scopul studierii și aplicării în practică a noutăților în știință și tehnică. Evidențiem, printre rezultatele ridicării nivelului tehnico-profesional al personalului muncitor, faptul că noul tractor pe șenile Universal 445 SV, realizat de colectivul de muncitori, tehnicieni și ingineri de la Întreprinderea de profil din Miercurea Ciuc în colaborare cu cel de la „Tractorul” Brașov, a fost distins cu medalia de aur '82 la Tîrgul internațional Leipzig 1982. De la aceeași întreprindere remarcăm perfecționările tehnologice obținute prin semiautomatizarea strungurilor paralele, echiparea strungurilor cu dispozitive de copiat, creșterea ponderii prelucrării pe mașini cu comandă numerică și centre de prelucrare. La unitățile de industrializare a lemnului, în urma introducerii unor noi tehnologii de prelucrare, au fost obținute progrese de seamă în privința valorificării superioare a materiei prime, a materialelor refolosibile și reducerea cheltuielilor materiale de producție.

Organizarea și desfășurarea activității de creație tehnico-științifică într-o concepție unitară, în spiritul autoconducerii și autogestionării, vor fi stimulate și mai mult prin instituirea dreptului oamenilor muncii de a contribui în bani, sub formă de părți sociale, la dezvoltarea întreprinderilor și de a obține, în funcție de această participare, un venit suplimentar din beneficii. Astfel vor crește co-interesarea și răspunderea inventatorilor și inovatorilor pentru modernizarea fondurilor fixe productive și a tehnologiilor, pentru utilizarea cât mai deplină a resurselor materiale și umane, mărind prin aceasta eficiența întregii activități economice.

dr. Alexandru BALÁZS

vicepreședinte al Comisiei județene  
Harghita de organizare a activității de  
creație tehnico-științifică

## Organizarea unui sistem de urmărire a fiabilității produselor în exploatare

PENTRU A SATISFACE nevoile economiei naționale în condițiile unei valorificări superioare a resurselor materiale, energetice și de muncă, pentru a-și menține și lărgi — în condițiile actuale complexe ale economiei mondiale — poziția cîștigată pe piața externă, industria românească este chemată la o adevărată „bătălie pentru calitate”. Tovarășul Nicolae Ceaușescu a formulat sintetic acest imperativ: „Trebuie să înțelegem că esențialul îl reprezintă acum asigurarea condițiilor pentru a putea minui la perfecție utilajele de înaltă tehnicitate și pentru a realiza produse și utilaje competitive cu cele mai bune existente pe plan mondial. Aceasta este una din problemele vitale pentru asigurarea înlăturării Progresului partidului, a hotărîrilor Congresului al XII-lea privind noua calitate!” La Consfătuirea de lucru de la C.C. al P.C.R. din 20—21 octombrie a.c., secretarul general al partidului nostru insistă asupra unor elemente cheie ale ridicării calității produselor: asigurarea și folosirea standurilor de probă și control pe faze, a unui nivel tehnic și unei funcționări corespunzătoare a mașinilor și utilajelor, întărirea controlului, a disciplinei tehnologice și în muncă, ridicarea nivelului de pregătire profesională a tuturor cadrelor.

Calitatea se manifestă ca un rezultat plurifactorial: studii și cercetări efectuate pentru realizarea de noi produse ori pentru îmbunătățirea nivelului tehnic al celor existente, proiectări, analize de laborator, verificarea materiilor prime, controlul respectării tehnologiei de fabricație, controlul tehnic de calitate pe toate fazele producției, recepția finală a produselor etc.

Conceptul de calitate presupune două laturi:

1 — o calitate la producător, definită ca o sumă de însușiri ce se creează în procesul de producție, în conformitate cu condițiile tehnice;

2 — o calitate la consumator, definită de însușirile ce apar în procesul de folosire a produsului.

Această a doua latură, producătorul o cunoaște prin urmărirea comportării în exploatare a produselor, sub diferite aspecte, printre care cele mai importante sînt realizarea parametrilor tehnico-funcționali (determinați la omologarea prototipului sau ceruți de beneficiar) și fiabilitatea. Urmărirea fiabilității în exploatare a produselor industriale constituie obiectul considerațiilor ce urmează.

Desigur, a studia fiabilitatea înseamnă a face apel la metodele controlului statistic. Una din cele mai spinoase probleme legate de introducerea lor în practică este cea a organizării și desfășurării acestei activități. Există o literatură extrem de bogată în domeniu, care exprimă o diversitate de opinii. Analizînd situația reală din întreprinderi, trebuie să se aducă în lumină necesitatea obiectivă (și nu „necesitatea” datorată metodei sau obligativității de a verifica anumiți parametri impuși artificial).

### Influența modului de organizare a producției

Ținînd seama de noțiunile economice uzuale din domeniul organizării producției în secțiile de bază ale întreprinderilor industriale din țara noastră, în tabelul nr. 1 este caracterizată producția într-o unitate din ramura construcției de mașini ce se pretează cel mai bine acestui sistem de urmărire a fiabilității în exploatare.

Tabelul nr. 1

	TIPUL DE PRODUCȚIE	
	de masă	în serie
Produse	de complexitate redusă	familii de produse (complexe) reprezentative
Ciclul de producție	îmbinare paralelă	îmbinare paralel-succesivă
Organizarea producției	în flux	pe etape
Volumul loturilor	relativ mare	relativ mic
Nomenclatura producției	nomenclatură largă	

Examînd datele din tabel se desprind cîteva concluzii relative la activitatea de urmărire a comportării în exploatare a parametrilor de fiabilitate:

a) avînd o nomenclatură largă de produse, urmărirea comportării în exploatare se poate organiza pe familii de produse reprezentative și de complexitate mare. Pentru celelalte produse, de complexitate redusă, estimarea parametrilor de fiabilitate se poate face experimental, prin încercări distructive (sau nedistructive), în laboratorul uzinal;

b) în cazul loturilor relativ mici, estimarea parametrilor de fiabilitate în exploatare se poate extinde la nivelul întregului număr de produse fabricate în anul respectiv;

c) este necesară o intensă activitate de service, începînd cu organizarea judicioasă a grupei de specialiști, a transportului operativ al materialelor și oamenilor la locurile de intervenție și continuînd cu efectuarea promptă a intervențiilor în caz de reclamații în termenul de garanție, precum și cu culegerea sistematică a informațiilor despre comportarea în exploatare a produselor. Evident, organizarea activității grupei de service este direct determinată de distribuția teritorială a beneficiarilor, produselor respective, care în cazul analizat se presupune a fi densă. Ca atare, grupa de service lucrează în colaborare cu reprezentanți tehnici în județe, specializate în întreținere și reparații.

### Concepte de fiabilitate

Potrivit STAS 8174/1—77, fiabilitatea se definește ca fiind aptitudinea unui dispozitiv de a-și îndeplini funcția specifică, în condiții date și de-a lungul unei durate date. (Termenul „dispozitiv” desemnează aici orice element component, bloc, ansamblu, echipament, subsistem sau sistem, ce poate fi considerat de sine stătător și care poate fi încercat individual).

Utilizînd conceptele:

— fiabilitate în exploatare (RE)

— fiabilitate inerentă (proprie) a echipamentului (RI),

— fiabilitate de utilizare (RU), reflectînd parametrii

umani de servire și de operare.  
vom avea relația:  $RE=RI \times RU$ . Ea arată că fiabilitatea reală (în exploatare) — care se determină pe baza rezultatelor privind comportarea în exploatare, pe o anumită perioadă de timp, a unui număr mare de produse, efectiv utilizate de beneficiar — este influențată nu numai de fiabilitatea inerentă a echipamentului, ci în aceeași măsură de pregătirea profesională, de simțul de răspundere și disciplina personalului de exploatare și întreținere. O indicație cantitativă asupra comportării omului în unele procese de muncă o oferă tabelul nr. 2.

De asemenea, în fiabilitatea de utilizare se pot cuprinde și erorile de evidență și subiectivism în înregistrarea căderilor și a cauzelor lor, la funcționarea produselor la beneficiari. (Precizăm că fiabilitatea în exploatare este studiată, în cele de față, la nivelul produsului ca un întreg, și nu pe subansamblele sau piesele lui componente).

Tabelul nr. 2

ACTIVITATEA	OBIECTIVUL	NATURA ERORII	Erori la $10^5$ operații
Examinare	Schemă de conexiuni	Acționare greșită a intrerupătorului	1128
Citire	Aparat de măsură	Eroare de citire	5000
Citire	Instrucțiuni	Acționare greșită	64500
Stringere	Piulițe, guruburi	Nestrinse	4800
Inchidere	Robineta	Nefinise bine	1800
Reglare	Îmbindri metalice	Reglare defectuoasă	16700

După: Renert M., Oprigan Gh.: Fiabilitatea utilajelor și instalațiilor chimice. Ed. tehnică, București, 1982

Din punct de vedere matematic, fiabilitatea reprezintă o probabilitate ca un dispozitiv să nu iasă din funcțiune într-un interval de timp dat, în condiții normale de funcționare (de obicei precizate prin norma internă de produs) și de mediu. Deci, indicatorii de fiabilitate în exploatare nu au sens decât dacă au fost definite atât **condițiile de funcționare** (de exemplu, încărcarea, ca nivel și ca evoluție în timp) cât și **condițiile de mediu** (de exemplu: temperatura ambiantă, efectul coroziv al mediului etc.). Totodată este esențială definirea unui criteriu ferm privind ieșirea din funcțiune (defectarea). Ținând seama de importanța funcționării normale a produselor la beneficiar, pentru fiecare din ele se stabilesc liste cu defectele ce le pot afecta parametrii nominali de funcționare.

Definirea fiabilității ca probabilitate ține seama de faptul (cunoscut din practică) că produsele tehnice nu pot fi realizate niciodată absolut identice și că ele sînt supuse, în funcție de timp, unui proces de îmbătrînire, în decursul căruia caracteristicile de utilizare se degradează treptat sau suferă căderi bruște. Prin această raportare la timp, conceptul de fiabilitate și cel de calitate se deosebesc între ele. Legea calității produselor și serviciilor (nr. 7/1977) face și ea această distincție, precizînd: „Calitatea produselor se realizează prin respectarea cerințelor tehnice, economice, constructiv-funcționale, estetice și de fiabilitate în continuă perfecționare, care conferă acestora un grad înalt de utilitate economică și socială”.

### Scopul sistemului

Orice studiu al fenomenelor aleatoare prin metodele teoriei probabilităților se bazează pe datele experimentale, care se obțin prin experiențe și observații. Se poate deci vorbi despre o **fiabilitate experimentală** (ale cărei date de lucru se obțin prin încercări accelerate pe standuri de verificare) și despre o **fiabilitate în exploatare** (ale cărei date se obțin din urmărirea comportării în funcțiune la beneficiar). Unul dintre aspectele importante pe care de obicei un beneficiar îl are în vedere atunci cînd achiziționează un anumit produs este și conformitatea acestuia cu o cerință minimă de fiabilitate impusă (de cele mai multe ori, condiția timpului de funcționare prescris în normele tehnice de produs).

Controlul fiabilității nu îl face beneficiarul produsului, cu scopul de a verifica niște parametri prescrși în norma internă, ci îl face conștient producătorul, cu scopul de a trage concluzii utile în vederea îmbunătățirii calității, pornind de la aspecte practice legate de proiectarea (sau re-proiectarea) produsului și continuînd cu aspecte legate de disciplina tehnologică sau de disciplina controlului tehnic de calitate (final sau pe fluxul de fabricație). Deci, sistemul de determinare a parametrilor de fiabilitate pe baza urmării modului în care produsele se comportă în exploatare are ca scop obținerea informațiilor necesare adoptării unor măsuri de către producător, în vederea mării fiabilității noilor loturi de produse ce urmează a intra în fabricație.

### Descrierea sistemului

În fig. 1 este reprezentată schema logică propusă a sistemului de estimare a parametrilor de fiabilitate în exploatare.

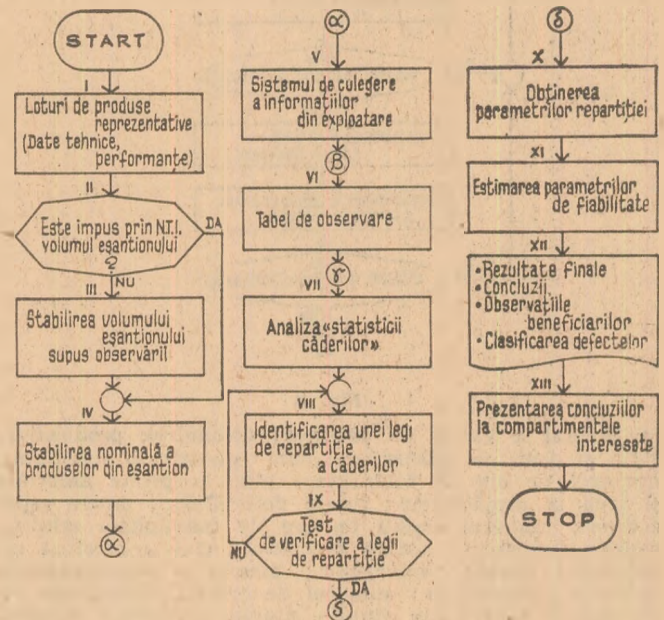


Fig. 1

Gradul de generalitate al acestuia îi permite să fie extins cu bune rezultate la multe întreprinderi industriale. Sistemul este pus de acord și cu STAS 10307-75, referitor la fiabilitatea produselor industriale. Totuși, avînd în vedere condițiile concrete de organizare și conducere a producției, o parte din blocurile prezentului sistem prezintă particularități pe care este necesar să le detaliem. Astfel:

● **blocul I** adoptă decizia de a se urmări comportarea în exploatare numai a familiilor de produse reprezentative; pentru celelalte produse se pot efectua, eventual, în funcție de necesități, încercări de fiabilitate în cadrul laboratoarelor (standurilor) din întreprindere;

● **blocurile II și III** stabilesc numărul de exemplare ce alcătuiesc eșantionul supus observării, utilizînd metodele statistice consacrate și standardizate;

● **blocul IV** constituie etapa în care se aleg în mod aleator, din lotul de fabricație ce pleacă la beneficiari, un număr „n” de serii de fabricație, care vor fi urmărite la unitățile unde au fost repartizate — urmînd fie ca întreprinderea să efectueze toate intervențiile la aceste produse, fie ca beneficiarul să țină o evidență strictă (conform unor fișe tip) a tuturor căderilor și a tuturor intervențiilor asupra acestor produse;

● **blocul V** reprezintă etapa cea mai importantă a sistemului: aceea de **culegere a informațiilor de la beneficiar**. Structura acestui bloc (mai complicată) este redată schematic în fig. 2. Fișele tip 1 sînt astfel concepute, încît centralizează sumar date numai despre un singur produs din eșantionul respectiv. Prin ele se ține în principal evidența privind: numărul observațiilor asupra produsului respectiv; datele cînd au fost efectuate acestea; cine le-a efectuat; starea de funcționare sau de defectare a produsului. Fișele tip 1 pot rămîne temporar la beneficiar, care să facă însemnările în ele. În fișele tip 2, de forma unor procese-verbale încheiate cu beneficiarul, pot fi centralizate mai multe produse și serii de fabricație. Ele cuprind, în general, următoarele rubrici: considerații generale, observații și propuneri ale beneficiarului asupra funcționării

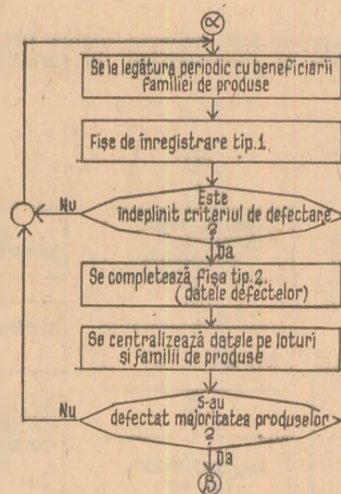


Fig. 2

În general a gamei de produse; denumirea produsului; seria și anul de fabricație; data punerii în funcțiune; numărul de ore de funcționare până la prima defecare și până la următoarele; datele defectărilor; datele reparațiilor; numărul mediu de ore de funcționare zilnică; cauzele defectelor; natura defectelor; cine a efectuat reparațiile; durata reparațiilor; piesele și subsansamblele înlocuite. (Observație: numărul de ore de funcționare între defectări se poate aprecia simplu, cunoscând numărul mediu de ore de funcționare zilnică și datele de activitate sau inactivitate ale produsului respectiv):

● **blocurile VI și VII** sînt utilizate la identificarea unei legi teoretice de repartiție, în funcție de distribuția empirică a defectelor la eșantionul supus observării. (Cele mai des întîlnite distribuții teoretice de repartiție sînt: Weibull, Royleigh, exponențială, gamma, Hi-pătrat). Sînt utilizate, în acest scop, frecvențele: absolute, absolut-cumulate, relative, relativ-cumulate (cuprinse în tabelul de observare), precum și următoarele grafice: histograma frecvențelor relative, poligonul frecvențelor relative, parametrii repartiției empirice;

● **blocul VIII.** Avînd în vedere și rezultatele de la blocurile VI—VII, precum și recomandările literaturii de specialitate, pentru majoritatea produselor industriale complexe se poate face ipoteza distribuției Weibull;

● **blocul IX** — verificarea cu ajutorul testului Kolmogorov-Smirnov;

● **blocurile X și XI** reprezintă etapele de estimare grafică (pe o diagramă probabilistică Allan-Plait) a parametrilor repartiției Weibull (parametrul de loc, viața caracteristică și parametrul de formă), precum și estimarea parametrilor de fiabilitate (funcția de repartiție a timpului de funcționare, densitatea de probabilitate a timpului de funcționare, funcția de fiabilitate, intensitatea de defecare, media timpului de bună funcționare, dispersia și abaterea medie pătratică a timpului de funcționare). Trebuie precizat că nivelul de încredere se adoptă — iar toți parametrii enumerați mai sus se estimează — la un moment anume din viața produsului: atunci cînd acesta a funcționat un timp egal cu media timpului de bună funcționare, la care se adaugă corecția dată de parametrul de loc. Acest moment corespunde unei funcții de repartiție a timpului de funcționare  $F(t)=63\%$ .

Pentru a mări operativitatea de lucru a grupei de fiabilitate-service, se poate tipiza și multiplica formularul de raportare a fiabilității în exploatare la loturile de produse, cuprinzînd: date despre eșantion; tabelul de observare; o diagramă probabilistică (de obicei diagrama Allan-Plait); un capitol despre identificarea și testarea legii de repartiție; un capitol despre estimarea grafică a parametrilor repartiției; un capitol despre estimarea pa-

rametrilor de fiabilitate; concluzii; bibliografie obligatorie. Acest raport este semnat de responsabilul grupei de fiabilitate, controlat de șeful compartimentului C.T.C. și aprobat de directorul întreprinderii.

## Rezultate

Ultimele două blocuri — XII și XIII — din sistemul prezentat se referă la rezultatele obținute și utilizarea lor de către compartimentele de concepție, de producție și de control. Dintre rezultatele obținute prin urmărirea comportării în exploatare a produselor industriale se disting:

- compararea parametrilor de fiabilitate în exploatare cu cei impuși și analizarea cauzelor ce au determinat eventualele diferențe dintre aceștia;

- clasificarea defectelor întîlnite, pe familii de produse; studiul frecvențelor apariției lor și al cauzelor ce le-au determinat, în vederea luării tuturor măsurilor ce se impun pentru a le înlătura. Acest rezultat constituie de fapt, din punct de vedere metodologic, prima etapă în cadrul acțiunilor de realizare, respectiv asigurare și valorificare a pieselor de schimb necesare beneficiarilor în activitatea de întreținere. Se pot, de asemenea, trage concluzii asupra raportului dintre întreținerea „preventivă” și cea „corectivă”;

- compararea fiabilității loturilor de produse din diferite ani de fabricație;

- punerea în discuție a unor probleme de economicitate, pe mai multe planuri: a) determinarea unei fiabilități optime; b) analiza raportului fiabilitate-beneficii; c) includerea costului defectărilor în analiza gestiunii calității la nivelul fiecărei familii de produse;

- stabilirea raporturilor dintre fiabilitate și protecția personalului ce lucrează cu sau utilizează produsele respective.

În încheiere, subliniem că sistemul prezentat are două avantaje importante:

- **posibilitatea de a face concomitent înregistrări și de a obține rezultate la mai multe loturi de produse și familii de produse;**

- **un grad ridicat de accesibilitate pentru specialiștii din producție.**

Mihail ZAMFIR  
Petre ȘUTRU

## Perfecționarea tehnologiilor de fabricație

### Spor de productivitate: 40%

ÎN PRIMELE 7 luni din acest an, productivitatea muncii (calculată la producția netă) pe un lucrător a înregistrat, la **Întreprinderea de echipamente periferice (IEPER) București**, un nivel ce depășește cu 8,79% cifra planificată și cu 40,63% realizările din perioada corespunzătoare a anului trecut. Aceasta, cu toată influența negativă exercitată de schimbările în structura producției, în matura și volumul cooperărilor cu alte întreprinderi. Pe 9 luni, sarcina de plan la productivitatea muncii a fost îndeplinită în proporție de 110,2%, ceea ce a contribuit la menținerea IEPER pe primul loc în întrecerea socialistă între unitățile din industria electronică și tehnică de calcul, echipamente pentru telecomunicații și automatizări.

După cum ne înfomează președintele consiliului oamenilor muncii, **Tudor Mitu**, acest salt considerabil a fost determinat de aplicarea prevederilor referitoare la creșterea productivității muncii din planul unitar de măsuri pe 1982. În aportul lor global, considerat ca 100%, ponderea principalelor grupe și subgrupe de măsuri a fost următoarea (în procente):

● promovarea progresului tehnic din care :	35,9
— introducerea tehnicii noi și îmbunătățirea existente	11,8
— perfecționarea tehnologiilor de fabricație și introducerea de produse noi	24,1
● perfecționarea organizării din care :	36,4
— organizarea conducerii	5,1
— organizarea producției	12,4
— organizarea muncii	18,9
● calificarea, perfecționarea și creșterea îndemnării executanților	8,8

Analizind orientarea concretă a acestor măsuri, constatăm gradul lor ridicat de intercondiționare.

Astfel, dotarea întreprinderii cu mașini moderne a fost pregătită și valorificată prin îmbunătățiri de ordin tehnologic, organizatoric și pe planul specializării operatorilor care le servesc. Operațiile de frezare pe mașinile universale au fost înlocuite prin prelucrarea pe mașini-unelte cu comandă numerică. Atelierul de proiectare tehnologică a conceput în acest scop un flux rațional, care a permis extinderea poliservirii mașinilor. Prin automatizare, prin mărirea gradului de ocupare a executanților productivitatea muncii a crescut simțitor; totodată, noua tehnologie asigură, datorită preciziei de prelucrare, o economie anuală de 2,3 tone de laminate finite.

O altă perfecționare tehnologică a vizat trecerea la prelucrarea SDV-urilor pe mașina de electroeroziune cu fir. Față de procedeul de frezare complexă, ea reduce considerabil consumul atât de muncă, cât și de materiale (circa 1,2 tone de laminate pe an). Aplicarea procedeului a fost pusă la punct de specialiști din biroul de pregătire tehnologică a fabricației.

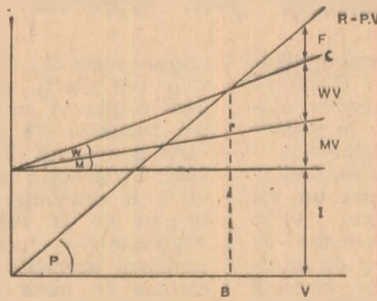
Perioada scursă de la începutul anului a marcat progrese și în lărgirea tipizării subsansamblelor utilizate la fabricarea elementelor periferice. În cadrul atelierului de proiectare de sisteme electronice s-a găsit posibilitatea de a folosi sursa cu care este dotat aparatul DAF-2010 și la alte produse: terminalul cu disc flexibil (TDF) și sistemul de introducere de date cu minicalculator (SIDM). În acest mod se mărește seria de fabricație a subsansambleiului respectiv, ceea ce influențează favorabil productivitatea.

Privind în perspectivă, colectivul de conducere și specialiștii de la IEPER consideră că revoluția științifico-tehnică va oferi industriei noastre electronice noi și importante posibilități de economisire a manoperei, atât prin îmbunătățirea concepției produselor (și, deci, a raportului performanță în exploatare/consum de muncă în execuție), cât și prin adoptarea tehnologiilor de vîrf. În această ultimă direcție se propune ca și în această subramură să fie creați și introduși roboți industriali, cu funcții speciale pentru manipulare — prelucrare și chiar pentru asamblare. (A. R.)

## Relația productivitate — beneficiu

ÎN LOGICA economică elementară, creșterea productivității muncii constituie, prin reducerea cheltuielilor de producție, o sursă de rentabilitate. Cum poate fi însă cuantificată această influență — cu alte cuvinte, care este „sensibilitatea” beneficiului la productivitate?

Un studiu efectuat în Anglia a abordat problema prin metoda analizei pragului de rentabilitate, pornind de la productivitatea fizică (producția pe om-oră) și considerind salariile ca variind în funcție de producția realizată.



În schema alăturată, avînd pe abscisă volumul producției și pe ordonată costurile și veniturile, sînt notate cu: V — volumul producției, în unități fizice; R — veniturile din desfacerea producției; P — prețul de desfacere unitar; C — costurile de producție totale; F — beneficiul; W — costurile cu munca vie

pe unitatea de produs; M — costurile materiale pe unitatea de produs; I — costurile indirecte, fixe; B — volumul de producție corespunzător pragului de rentabilitate. Se folosesc de asemenea, în analiză, următoarele notații: S — sensibilitatea beneficiului la productivitate; H — manopera directă (om-ore); D — productivitatea (producția pe om-oră); f — beneficiul ca % din încasări; i — costurile indirecte ca % din încasări; m — retribuția ca % din preț; m — materialele ca % din preț; k — marja volumului (volumul efectiv/volumul corespunzător pragului de rentabilitate).

Considerînd productivitatea  $D = V/H$ , o modificare a productivității înseamnă o modificare a volumului pentru aceeași cantitate de om-ore;  $dD = dV/H$ . Deci,  $dD/D = dV/DH = dV/V$ . Analiza standard a rentabilității arată că  $F = R - C = (P - M - W) V - I$ , de unde  $dF/dV = (P - M - W)$ . Sensibilitatea beneficiului la productivitate este rata de modificare a beneficiului comparată cu rata de modificare a productivității:  $S = (dF/F) : (dD/D)$ , deci  $S = (dF/F) : (dV/V) = (dF/dV) : (V/F)$ , sau  $S = (P - M - W) V : F$ . Altfel spus, sensibilitatea este egală cu diferența dintre veniturile din desfacerea produselor și costurile variabile, raportată la beneficiu; sau, mai simplu, suma beneficiului și a costurilor fixe, raportată la beneficiu, ori 1 + raportul dintre costurile fixe și beneficiu.

Prin urmare, sensibilitatea beneficiului la productivitate poate fi determinată cunoscînd numai nivelele beneficiului și costurilor fixe.

Cînd costurile sînt exprimate procentual, aceste expresii pot fi reformulate astfel:  $S = (1 - m - w) : \text{costurile variabile în \% din preț, raportate la beneficiu ca \% din volumul desfacerii; sau } S = (f + i) : f$ .

Aceste formule exprimă sensibilitatea ca proporție din diferitele componente ale costului. Ea poate fi exprimată și ca volum, în special ca raport între volumul efectiv și cel al pragului de rentabilitate:  $B = I / (P - M - W)$ . Considerînd volumul efectiv  $V = kB$ , atunci S este egal cu  $(P - M - W) kB$  raportat la  $(P - M - W) kB - I$ , adică  $S = k / (k - I)$ . Relația apare mai evident luînd în considerație următoarele valori pentru K mai mare ca 1: k : 1,05 1,1 1,15 1,2 1,3 1,5 1,8 2,0 3,0 5,0 00  
S : 00 21 11 7,67 6,0 4,33 3,0 2,25 2,0 1,5 1,2 1

Se poate constata că sensibilitatea este întotdeauna mai mare ca 1 și crește pe măsură ce volumul efectiv scade spre nivelul corespunzător pragului de rentabilitate. De exemplu, o întreprindere care produce cu 20% peste volumul corespunzător pragului de rentabilitate va avea o sensibilitate egală cu 6, ceea ce înseamnă că o creștere cu 10% a productivității va duce la o creștere a beneficiului cu 60%.

## Calificare prin ucenicie

● **INVĂȚĂMÎNTUL** general obligatoriu de 10 ani din R. D. Germană (organizat în 3 cicluri, respectiv clasele 1—3, 4—6 și 7—10) are în vedere o pregătire generală și politehnică largă, în care formarea deprinderilor pentru munci practice deține un rol important. Elevii din ultimul ciclu efectuează practica în producție în întreprinderi unde, îndrumați de muncitori calificați și de maiștri, execută lucrări utile. 86% (în anul 1981) din absolvenții a 10 clase se orientează apoi spre învățămîntul profesional. Nomenclatorul meseriilor de bază cuprinde 300 de profesii, cu număr mare de specializări, dintre care la 30 nu au acces și fetele. Ținînd seama de structura economiei locale, fiecare regiune oferă, în medie, o selecție de 60 de meserii.

Pentru realizarea echilibrului între nevoile de muncitori calificați de diferite specialități și preferințele tinerilor, a fost creată o rețea de centre de orientare profesională, care-și desfășoară activitatea în rîndul elevilor învățămîntului general încă în cadrul ciclului mediu (clasele 4—6). Stabilindu-și opțiunea, absolvenții a 10 clase se îndreaptă fie către centrele de ucenicie, fie către școlile profesionale.

Pentru ucenicie, încă din luna martie 1981 au fost difuzate în școli liste cu locurile disponibile pentru 1982 în întreprinderile din orașul și regiunea respectivă — lista cuprinzînd informații detaliate despre specificul dife-

ritelor meserii; în decembrie, peste 80% din elevii ultimei clase semnaseră contracte cu întreprinderile pentru perioada de ucenicie de doi ani care a început în luna septembrie 1982. Pe această perioadă ucenicii primesc o retribuție lunară care crește treptat de la 120 la 220 de mărci. Nelocalnicii — în medie o pătrime din numărul ucenicilor — sînt găzduiți în cămine (a căror capacitate totală a ajuns în prezent la peste 140 mii de locuri; ei plătesc pentru cazare și masă 1,10 mărci pe zi, diferența pînă la cheltuielile efective fiind acoperită de stat printr-o subvenție ce reprezintă 8,70 mărci/zi.

În ce privește școlile profesionale, ele au o durată de 3 ani, la încheierea căreia absolvenții primesc certificatul de muncitor calificat și susțin examenul de bacalaureat, ceea ce deschide accesul și la învățămîntul superior.

Cu începere din anul universitar 1982—1983, pentru tinerii care, avînd 10 clase, certificatul de muncitor calificat și un anumit stagiu în producție, doresc să urmeze învățămîntul superior (la zi sau seral) sînt organizate cursuri pregătitoare cu durata de un an.

● **ÎN SISTEMUL** de ucenicie din R. F. Germania sînt cuprinși în mod curent peste 1,6 milioane de tineri, care se pregătesc pentru profesii din cele mai diverse.

O lege din 1969 a guvernului federal reglementează orientarea și funcționarea acestui sistem, urmărind ca formarea profesională să se facă într-un spectru destul de larg și la un nivel calitativ ridicat, pentru a permite angajarea noilor muncitori într-o varietate de industrii. Se prevăd durata uceniciei, nivelul de cunoștințe și îndemnare ce trebuie atins pentru fiecare profesie, normele de examinare.

Ucenicii au un program de lucru de 40 de ore săptămînal, care cuprinde pregătire teoretică în școli și practică în producție la organizațiile (firmele) cu care ei înșiși sau, în cazul minorilor, susținătorii lor legali au încheiat contract. Școlile — instituții de stat — răspund de predarea nu numai a unei părți din cunoștințele teoretice necesare exercitării profesiei, ci și a unor materii de cultură generală. Pentru instruirea practică, firmele care organizează pregătirea ucenicilor sînt obligate să asigure personal de îndrumare calificat (la nivel de maistru, cu atestare specială), material didactic, materiale și scule.

Contractele de ucenicie prevăd o perioadă de probă de maximum 3 luni, în care cele două părți își pot reconsidera decizia; după încheierea acestei perioade și pînă la sfîrșitul uceniciei, contractul nu mai poate fi reziliat decît în situații deosebite, specificate în lege.

Înaltul profesionalism asigurat de această formă de pregătire este considerat ca principala explicație a faptului că procentul șomerilor în rîndul tinerilor calificați prin ucenicie este ceva mai mic decît cel care afectează ansamblul populației active.

## documentar extern

### Noutăți în domeniul atelierelor flexibile

Alături de laserele industriale, interesul major la expoziția internațională de mașini-unelte ce a avut loc la începutul toamnei la Chicago (S.U.A.) l-au concentrat atelierelor flexibile. În domeniul de acum clasic al celulelor pentru așchierarea metalelor s-a remarcat, de pildă, asocierea unui centru de prelucrare cu un robot de manipulare, care poartă piesele succesiv de la complexul de prelucrare la un post de debavurare și un post de spălare.

Au apărut și primele ateliere flexibile pentru prelucrarea tablelor. Unul dintre ele se compune dintr-un centru de pregătire a programelor, un încărcător automat de tole, o mașină de perforat, un post de transfer și o ghilolină de tăiat în unghi drept, toate servite de o bandă de transport și conectate la un calculator pentru comandă numerică directă. Sistemul, care se pretează deopotrivă la fabricarea de unicate și de piese de serie, suprimă stocurile tampon între diferitele faze de prelucrare.

Firma japoneză Yamazaki a creat un atelier flexibil de mari dimensiuni ce grupează 120 de mașini-unelte diferite, printre care centre de prelucrare, centre de frezare, strunguri cu comandă numerică prin calculator, precum și cărucioare automotoare și roboți de manipulare; se estimează, ca avantaje, reducerea duratei ciclului și creșterea productivității muncii cu 50%. O soluție mai

modestă, dar mai abordabilă sub raportul costului o reprezintă mici celule flexibile care asociază 1—2 strunguri cu comandă numerică și un robot; unele tipuri sînt prevăzute și cu sistem de control al cotelor cu ajutorul laserului. Problema intreruperilor pentru schimbarea sculelor uzate a fost rezolvată, la o celulă flexibilă, prin echiparea fiecărui strung cu un magazin de 84 de scule; alimentarea cu o sculă nouă se face automat, fără intervenția operatorului, cînd cea aflată pe mașină atinge durata de folosire programată.

### Roboți pentru operații de ambalare

Pe baza proiectului elaborat în cadrul unei instituții de învățămînt superior din U.R.S.S., la fabrica de automate pentru industria alimentară din orașul lituanian Kapsukas a început producția de serie a unui robot destinat operațiilor de ambalare a produselor. El execută confecționarea din folie de polietilenă a pungilor, ambalarea cantității determinate de produs, lipirea etichetei, marcarea datei; întregul ciclu durează cîteva secunde. Supus unui test comparativ, robotul s-a dovedit mai rapid decît o echipă de zece muncitori. El poate fi programat pentru o gamă largă de produse alimentare.

Redactor coordonator: Dorin CONSTANTINESCU



## CURIER ECONOMIC LEGISLATIV

## raporturi de muncă

## Determinarea competenței de soluționare a contestațiilor îndreptate împotriva sancțiunilor disciplinare

Jurisdicția muncii se realizează, de regulă, prin intermediul comisiilor de judecată, organe care exercită o dublă funcție de influențare și de soluționare a litigiilor date în competența lor. Deși legiuitorul le-a recunoscut comisiilor de judecată plenitudine de jurisdicție în domeniul litigiilor de muncă, ele nu reprezintă singurele organe cărora le revin asemenea atribuții. Există unele neînțelegeri între părțile raportului juridic de muncă care vizează modul de exercitare a dreptului de sancționare disciplinară de către organele competente ale unității. Asemenea litigiile exced competența comisiilor de judecată fiind date spre soluționare, după caz, organelor colective de conducere sau organului ierarhic superior.

Legiuitorul a apreciat că de vreme ce aplicarea unei sancțiuni disciplinare implică o cercetare sau apreciere din partea organelor competente ale unității, este firesc ca eventualele contestații să fie soluționate de organele administrative cu atribuții jurisdicționale. În continuare ne propunem să formulăm câteva considerații asupra determinării competenței de soluționare a contestațiilor îndreptate împotriva sancțiunilor disciplinare de organele administrative cu atribuții jurisdicționale.

Potrivit art. 175 din Codul muncii, sînt de competența organului administrativ ierarhic superior sau organului de conducere colectivă, potrivit legii, „contestațiile împotriva sancțiunilor disciplinare care prin codul de față sau prin altă dispoziție legală nu au fost date în competența judecătoriai sau altor organe”. Această dispoziție legală are semnificația de a consacra o regulă în materie disciplinară: **plenitudinea de jurisdicție a organelor de conducere colectivă și a organelor administrative ierarhic superioare.** Prin urmare, pentru ca un alt organ de jurisdicție să aibă căderea de a soluționa o contestație împotriva sancțiunii disciplinare este necesară o dispoziție specială care să-i confere această atribuție. Așa, de pildă, art. 174, lit. b din Codul muncii, conferă instanțelor judecătorești competența de a soluționa contestațiile îndreptate împotriva desfacerii contractului de muncă (cu excepția celor făcute de persoanele cu funcții de conducere numite de organele ierarhic superioare, precum și de directorii, directorii generali și asimilații acestora din organele centrale).

Art. 175 al. 1 din Codul muncii consacră — dar numai aparent — o alternativă între competența organelor de conducere colectivă și cea a organelor administrative ierarhic superioare. Normele de competență, la care ne referim, au însă un caracter absolut de vreme ce ele statornicesc o delimitare de atribuții pe linie verticală. Cu alte cuvinte, ne aflăm în prezența unor norme de competență materială de la care nu se poate deroga prin voiața părților ori printr-o investire greșită a organelor de jurisdicție.

Iată de ce se impune să determinăm competența organelor de conducere colectivă față de atribuțiile jurisdicționale ce sînt recunoscute de lege organelor administrative ierarhic superioare. Pentru a delimita atribuțiile organelor colective de conducere față de cele recunoscute or-

ganelor superioare este necesar să recurgem și la prevederile cuprinse în art. 18 al. 2 din Legea nr. 1/1970.

Potrivit art. 18 al. 2 din Legea nr. 1/1970: „Plingerea împotriva sancțiunii disciplinare se soluționează, în termen de 30 de zile de către:

- persoana care ocupă funcția ierarhic imediat superioară celui care a aplicat sancțiunea;
- organul colectiv de conducere pentru sancțiunea aplicată de conducătorul unității;
- organul ierarhic imediat superior, pentru sancțiunea aplicată de organul colectiv de conducere al unității;
- judecătoria, dacă sancțiunea constă în desfacerea disciplinară a contractului de muncă”.

În problema care face obiectul investigației noastre ne vor reține atenția primele trei ipoteze vizate de art. 18 al. 2 din Legea nr. 1/1970. Textul menționat urmează să fie coroborat cu dispozițiile și principiile ce determină persoanele sau organele cărora le revine sarcina de a exercita acțiunea disciplinară. Astfel, potrivit art. 101 al. 1 din Codul muncii: „Sancțiunea disciplinară se stabilește și se aplică de organul de conducere colectivă sau, după caz, de conducătorul unității sau compartimentului de muncă, în condițiile legii”.

Așadar, potrivit suscitatorilor dispoziții legale sancțiunile disciplinare se pot aplica și de conducătorul unității sau al compartimentului de muncă. Prevederile art. 101 din Codul muncii se întregesc cu cele ale art. 14 din Legea nr. 1/1970. Potrivit art. 14 din Legea nr. 1/1970: „Sancțiunea disciplinară se stabilește de organul de conducere colectivă sau de directorul unității.

Sancțiunile prevăzute la art. 13 lit. a și b pot fi aplicate și de maștri, precum și de șefii unor compartimente din unitate, potrivit regulamentului de ordine interioară.

Pentru salariații numiți cu aprobarea organului superior, sancțiunea disciplinară se aplică de acel organ”.

Din prevederile legale mai sus citate rezultă că primele două sancțiuni disciplinare — mustrarea și avertismentul — pot fi aplicate și de maștri, precum și de șefii unor compartimente din unitate. Dispoziția înscrisă în art. 14 al. 2 din Legea nr. 1/1970 deși pare a avea o redactare alternativă este în concordanță cu art. 101 al. 1 din Codul muncii. Această din urmă dispoziție legală are o redactare imperativă în sensul că determină în mod limitativ organele și persoanele care au căderea de a aplica sancțiuni disciplinare.

Art. 101 al. 1 din Codul muncii precizează însă că sancțiunile se aplică în condițiile legii. Este evident că o atare normă de trimitere are în vedere nu numai dispozițiile cuprinse în Codul muncii, ci și în alte acte normative. În primul rînd, art. 101 din Codul muncii urmează să fie coroborat cu prevederile anterioare menționate și care sînt consacrate de Legea nr. 1/1970. Pe de altă parte arătăm că și regulamentele de ordine interioară cuprind dispoziții în legătură cu aplicarea sancțiunilor disciplinare. Astfel, potrivit Îndrumarului nr. 66427/1973 (modificat în anul 1975) pentru întocmirea regulamentelor de ordine interioară în unitățile socialiste de stat și pentru încheierea contractelor de muncă în formă scrisă, sancțiunile disciplinare se stabilesc de organul de conducere colectivă sau de conducătorul unității ori compartimentelor de muncă. Îndrumarul precizează că în regulamentele de ordine interioară „se vor indica șefii compartimentelor din unitate care pot aplica sancțiunile mustrare și avertisment”. O situație specială privind aplicarea sancțiunilor disciplinare este determinată de adoptarea Legii nr. 6/1977. Potrivit art. 13 din Legea nr. 6/1977 maistrul are dreptul să aplice următoarele sancțiuni: mustrare, avertismentul și retragerea unei trepte de retribuție pe o durată de pînă la 3 luni.

Prezentarea dispozițiilor legale mai sus-menționate nu este întâmplătoare, întrucât ea ne oferă posibilitatea de a determina cu mai multă rigurozitate, după părerea noastră, organele competente să soluționeze contestațiile îndreptate împotriva sancțiunilor disciplinare. Și aceasta, îndeosebi, datorită faptului că dispozițiile cuprinse în art. 175 din Codul muncii nu sînt, întru totul, concordante cu prevederile art. 18 al. 1 din Legea nr. 1/1970.

În acest sens arătăm, mai întîi, că art. 175 lit. a din Codul muncii stabilește principiul potrivit căruia contestațiile împotriva sancțiunilor disciplinare se soluționează de organul administrativ ierarhic superior sau de organele de conducere colectivă. La rîndul său, art. 18 al. 2, lit. a din Legea nr. 1/1970 acordă competența de a soluționa contestațiile împotriva sancțiunii disciplinare și persoanei „care ocupă funcția ierarhic imediat superioară celui care a aplicat sancțiunea”.

Simpla lectură a dispozițiilor legale menționate ne îmbune să răspundem la următoarea întrebare: mai sînt în vigoare prevederile art. 18 lit. a din Legea nr. 1/1970 sau acestea au fost abrogate implicit odată cu intrarea în vigoare a Codului muncii.

Într-adevăr, Codul muncii — determinînd competența de soluționare a contestațiilor îndreptate împotriva sancțiunilor disciplinare — nu indică, printre organele de jurisdicție și „persoane care ocupă funcția ierarhic imediat superioară celui care a aplicat sancțiunea”. Tocmai în considerarea unei asemenea reglementări s-au exprimat opinii diferite. Astfel, într-o primă opinie s-a susținut că dispozițiile art. 18 al. 2 lit. a din Legea nr. 1/1970 au în continuare aplicare, ele nesuferind nici o modificare după intrarea în vigoare a Codului muncii<sup>2</sup>. În sprijinul acestei opinii s-a arătat că expresiei „organul administrativ ierarhic superior” folosită de art. 175 al. 1 din Codul muncii, urmează să i se confere un înțeles larg<sup>3</sup>. Așadar, potrivit opiniei enunțate, calitatea de organ jurisdicțional poate reveni și persoanei care ocupă funcția ierarhic imediat superioară chiar dacă aceasta este diferită de directorul sau conducătorul unității.

Într-o altă opinie s-a susținut că „dacă sancțiunea este stabilită de șeful compartimentului de lucru sau de conducătorul unității, plîngerea împotriva ei se adresează organului de conducere colectivă al unității”<sup>4</sup>. Se apreciază astfel că art. 13 lit. a din Legea nr. 1/1970 a suferit o modificare implicită. Din opinia prezentată se degajă și o altă concluzie și anume că nici directorul unității nu are calitatea de organ cu atribuții jurisdicționale<sup>5</sup>.

În ce ne privește, considerăm că prin art. 175 din Codul muncii s-au adus importante modificări — este adevărat nu în mod expres — cu privire la competența de soluționare a contestațiilor îndreptate împotriva sancțiunilor disciplinare. Este adevărat însă, că sancțiunile disciplinare pot fi aplicate, în condițiile legii, și de alte persoane decît directorul sau conducătorul unității, ori organele colective de conducere. În schimb, art. 175 din Codul muncii acordă, în materie disciplinară, calitatea de organe jurisdicționale doar organelor de conducere colectivă. Susținerea noastră se întemeiază, în esență, pe unele argumente deduse din conținutul și semnificația principiului conducerii colective, precum și din prevederile actelor normative care determină competența organelor jurisdicționale și atribuțiile organelor de conducere din unitățile socialiste de stat.

Modificarea implicită a art. 18 lit. a din Legea nr. 1/1970 decurge, în primul rînd, din generalizarea principiului muncii și conducerii colective la toate nivelele, precum și din conținutul lipsit de echivoc al art. 175 din Codul muncii. Aplicarea consecventă a principiului muncii și conducerii colective exclude posibilitatea soluționării unor litigii de muncă de persoanele ce ocupă funcții superioare celor care au aplicat sancțiunile disciplinare. Așa cum s-a relevat în literatura de specialitate<sup>6</sup> persoanele ce ocupă funcții superioare celor care au aplicat sancțiuni disciplinare (muștrarea sau avertismentul) nu au calitatea de organe jurisdicționale. Rezolvarea unui „litigiu” de o sim-

gură persoană nu ar putea avea, în cazul analizei, decît semnificația unei decizii administrative. Pe de altă parte, așa cum arată și P. Marica, redactarea art. 175 al. 1 din Codul muncii nu lasă vreo îndoială în privința organelor competente să soluționeze contestațiile îndreptate împotriva sancțiunilor disciplinare<sup>7</sup>. Din redactarea art. 175 al. 1 rezultă că litigiile enumerate în acest text urmează să fie soluționate de organul administrativ ierarhic superior sau de organele de conducere colectivă. După opinia noastră — și în considerarea limitării atribuțiilor jurisdicționale la cele două organe indicate de art. 175 din Codul muncii — nici conducătorul unității nu are căderea de a soluționa vreunul din litigiile de muncă prevăzute de acest text.

În literatura de specialitate s-a susținut că expresia „organ administrativ ierarhic superior” nu poate fi interpretată decît într-o accepțiune restrictivă, respectiv de „organ al persoanei juridice”. Prin urmare, în această opinie, calitatea de organ jurisdicțional poate reveni și directorului unității. În deplin acord cu opinia potrivit căreia noțiunea de „organ administrativ ierarhic superior” trebuie înțeleasă într-o manieră restrictivă formulăm, totuși, rezerve față de concluzia exprimată de autorul la care ne-am referit.

Ne exprimăm părerea că prin expresia „organ administrativ ierarhic superior” legiuitorul a înțeles organul superior unității care a aplicat sancțiunea disciplinară (în funcție de competențele prevăzute de lege). Este adevărat că directorul este investit cu calitatea de organ al persoanei juridice fără a înțuna însă atribuțiile unui „organ administrativ ierarhic superior” în sensul prevederilor art. 175 din Codul muncii. Opinia ce o promovăm este, apreciem noi, în concordanță și cu practica instanței supreme care a statuat că organele administrative ierarhic superioare atunci cînd exercită atribuții jurisdicționale (în domeniul litigiilor de muncă) fac parte, sub acest aspect, din același sistem cu instanțele judecătorești<sup>8</sup>. Accepțiunea la care ne referim este avută în vedere de Tribunalul Suprem și atunci cînd statuează asupra modului de rezolvare a conflictelor de competență dintre instanțele judecătorești, pe de o parte, și organele administrative ierarhic superioare, pe de altă parte<sup>9</sup>. Or, este de neconceput, în opinia noastră, existența unui conflict de competență între o instanță judecătorească și o persoană fizică care nu are nici cel puțin calitatea de organ al persoanei juridice.

De asemenea, se poate remarca cu ușurință că Legea nr. 1/1970 nu a pus semnul egalității între persoana care ocupă funcția ierarhic superioară și organul ierarhic imediat superior, reglementînd distinct, la data redactării actului normativ menționat, competența acestora (art. 18 al. 2 lit. a și c). Pe de altă parte, observăm că art. 41 din Legea nr. 5/1978 nu include printre atribuțiile directorului de întreprindere și pe acelea cu caracter jurisdicțional. Potrivit art. 41 din Legea nr. 5/1978 „Directorul întreprinderii asigură conducerea curentă a întreprinderii, aduce la îndeplinire hotărârile consiliului oamenilor muncii și biroului executiv al acestuia, precum și sarcinile stabilite de organul căruia îi este subordonată întreprinderea...”.

Acestea sînt motivele ce ne îndreptățesc să apreciem că numai organul colectiv de conducere al unității are ca-

litatea de a soluționa contestațiile îndreptate împotriva sancțiunilor disciplinare aplicate de conducătorul unității sau compartimentului de muncă.

Art. 175 al. 1 din Codul muncii și art. 18 al. 2 lit. b din Legea nr. 1/1970 se referă în terminis la organele colective de conducere. Or, în cadrul unităților socialiste, organele colective de conducere sînt: adunarea generală; consiliul oamenilor muncii și biroul executiv. De aceea, se impune determinarea concretă a organelor de conducere colectivă care au căderea de a soluționa contestațiile indicate de art. 175 din Codul muncii.

În lipsa unei precizări legale s-au susținut opinii diferite. Astfel, într-o primă opinie, s-a afirmat că au calitatea de organe juridictionale atît consiliile oamenilor muncii, cît și birourile executive ale acestora. Opinia enumerată se întemeiază pe faptul că legea nu conține nici o precizare sub acest aspect și drept urmare, competența revine atît organelor colective de conducere în compunerea lor largă, cît și celor care exercită conducerea colectivă operativă<sup>10</sup>. În ce ne privește, ne alăturăm opiniei<sup>11</sup> potrivit căreia singurul organ de conducere colectivă căreia îi revine competența de a soluționa contestațiile îndreptate împotriva sancțiunilor — aplicate de persoanele și organele din unitățile socialiste de stat — este consiliul oamenilor muncii. Într-adevăr, biroul executiv al consiliului oamenilor muncii nu poate avea atribuții juridictionale întrucît potrivit art. 55 din Legea nr. 5/1978 el exercită doar „conducerea colectivă a activității operative”. Pe de altă parte, ni se pare greu de admis existența unei competențe alternative între consiliul oamenilor muncii și biroul executiv al acestuia într-o materie care implică cu necesitate aplicarea unor reguli bazate pe certitudine. Altfel ar fi greu de stabilit — atît pentru părți, cît și pentru organele sesizate — cînd competența revine consiliului oamenilor muncii și cazurile cînd ea aparține biroului executiv<sup>12</sup>.

Legea recunoaște atribuții juridictionale — așa cum am arătat deja — și organului administrativ ierarhic superior. În această privință socotim că se impune mai întîi o precizare de ordin terminologic. Astfel, în timp ce art. 175 al. 1 din Codul muncii se referă în terminis la „organul administrativ ierarhic superior”, art. 18 al. 2 lit. c din Legea nr. 1/1970 determină competența organului „ierarhic imediat superior”. Dispozițiile legale menționate se completează reciproc. În acest sens, observăm că art. 18 al. 2 lit. c din Legea nr. 1/1970 acordă organului „ierarhic imediat superior” competența de a soluționa contestațiile îndreptate împotriva sancțiunilor disciplinare aplicate de organul de conducere colectivă al unității. Este necesar să arătăm, totuși, că în literatura de specialitate expresia „organ ierarhic imediat superior” i s-a atribuit și o altă semnificație. S-a considerat, de pildă, că prin această expresie nu se înțelege organul colectiv de conducere al unității superioare ci conducătorul acestui organ<sup>13</sup>. Apreciem, alături de alți autori, că organul de conducere unipersonal — și aceasta nu numai la nivelul întreprinderii — nu poate avea calitatea de organ cu atribuții juridictionale. Referirea art. 18 al. 2 lit. c din Legea nr. 1/1970 la organul ierarhic imediat superior are doar semnificația de a înlătura procedeu de a sesiza alte organe (ierarhic su-

perioare) decît cele față de care este subordonată în mod direct unitatea.

Prin urmare formula folosită de art. 175 al. 1 din Codul muncii nu poate conduce la interpretarea potrivit căreia legea a avut în vedere un organ de conducere unipersonal. Pe de altă parte, soluția contrară este neconvingătoare și în considerarea principiilor de bază privitoare la constituirea și compunerea organelor cu atribuții juridictionale. Avem în vedere îndeosebi faptul că legislația procesuală nu cunoaște nici o situație în care hotărîrea unui organ — de jurisdicție — colegial să poată fi cenzurată de o instanță sau organ format dintr-o singură persoană. Este, așadar, greu de admis că un organ unipersonal ar putea cenzura<sup>14</sup> și soluționa un litigiu avînd ca obiect o contestație ce a fost analizată (sub aspectul temeiniciei și legalității) de un organ reprezentativ care funcționează pe baza principiului muncii și ducerii colective.

În lumina precizărilor făcute anterior și ținînd seama de prevederile art. 173 al. 1 din Codul muncii apreciem că acțiunile (contestațiile) care au făcut obiectul investigației noastre se soluționează de consiliile oamenilor muncii din unitățile socialiste de stat sau, după caz, de cele constituite la organele administrative ierarhic superioare.

dr. Ion LEȘ

1. Termenul de salariat a fost înlocuit în legislația noastră prin decretul nr. 414/1977.

2. S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, S. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii*, Tratat, Editura științifică și enciclopedică, București 1979, vol. II, p. 74; S. Ghimpu, Gh. Mohanu, *Litigiul de muncă*, Editura științifică și enciclopedică, București, 1975, p. 111.

3. S. Ghimpu, Gh. Mohanu, loc. cit., p. 111.

4. V. Buța, Gh. Mohanu, *Organizarea și disciplina muncii în unitățile socialiste de stat*, Editura științifică, București, 1975, p. 234—235.

5. Dacă legiuitorul ar fi urmărit ca dispozițiile art. 175 din Codul muncii să fie concordante cu prevederile Legii nr. 1/1970 nu limita competența de soluționare a contestațiilor la organele menționate de primul text.

6. P. Marica, M. Florescu S.V. Stănoiu, *Disciplina muncii în unitățile socialiste de stat*, Editura științifică și enciclopedică, București 1975, p. 158.

7. Ibidem.

8. Trib. Suprem, s. civ., dec. nr. 167/1974, în C.D. 1974, p. 228.

9. Vezi în acest sens, Trib. Suprem, Plen. dec. de îndrumare nr. 3/1976, pct. 4, în C.D. 1976, p. 38.

10. S. Ghimpu, Gh. Mohanu, op. cit., p. 112.

11. Vezi, N. Haraga, *Competența juridictională a organului administrativ ierarhic superior și a organului de conducere colectivă în materia litigiilor de muncă*, în R.R.D. nr. 2/1976, p. 23.

12. Vezi în acest sens, C. Buga, *Răspunderea disciplinară și materială a persoanelor care lucrează în cooperativa agricolă de producție*, Editura Ceres, București, 1977, p. 137—138.

13. N. Haraga, loc. cit., p. 23.

14. P. Marica, M. Florescu, S.V. Stănoiu, op. cit., p. 156.

## Domeniul de aplicare a condițiilor generale elaborate în cadrul Consiliului economic reciproc (C.A.E.R.)

1. **Considerații introductive.** Dezvoltarea relațiilor economice cu țările socialiste membre ale Consiliului de Ajutor Economic Reciproc (C.A.E.R.), cu toate țările socialiste, coupă un loc prioritar în politica economică externă a Republicii Socialiste România, determinată nu numai de considerente de natură politică, rezultate din comunitatea țelurilor lor fundamentale, ci și de factori economici obiectivi. Este o orientare consacrată de Constituția țării (art. 14) și reafirmată prin Legea nr. 1/1971 cu privire la activitatea de comerț exterior, de cooperare economică și tehnico-științifică a Republicii Socialiste România, potrivit căreia „Comerțul exterior al Republicii Socialiste România se desfășoară în conformitate cu politica partidului și Statului privind dezvoltarea relațiilor economice externe cu țările membre ale C.A.E.R., cu toate țările socialiste și cu celelalte țări ale lumii, indiferent de orinduirea lor social-politică, pe baza respectării suveranității și independenței naționale, egalității în drepturi și avantajul reciproc, neamestecului în treburile interne” (art. 1). Este o politică economică constantă a României socialiste, reafirmată cu ocazia celui de al XII-lea Congres al Partidului Comunist Român, cind s-a subliniat că „România va dezvolta în continuare relațiile economice cu statele membre ale C.A.E.R., cu toate țările socialiste, acestea urmînd să aibă o pondere de circa 48% în comerțul nostru exterior”<sup>1</sup>.

Consiliul de Ajutor Economic Reciproc, potrivit art. 1, pct. 1 din Statutul de organizare și funcționare este o organizație economică internațională constituită în scopul de a contribui, prin unirea și coordonarea eforturilor țărilor membre, la dezvoltarea planificată a economiilor lor naționale, la accelerarea progresului economic și tehnic al acestora, la ridicarea nivelului industrializării, la creșterea continuă a productivității muncii, la apropierea și egalizarea treptată a nivelurilor de dezvoltare economică și ridicarea neîncetată a bunei stări a popoarelor țărilor membre ale Consiliului. Pentru transpunerea în viață a obiectivelor Consiliului. „Este necesar să acționăm mai hotărît pentru extinderea schimburilor și cooperării cu țările din C.A.E.R., asigurînd astfel într-o măsură mai mare necesitățile economiei naționale ... în cîincinalul 1981—1985. în ansamblul comerțului nostru exterior se prevăd creșteri importante ale schimburilor comerciale cu țările din C.A.E.R.”<sup>2</sup>

Relațiile economice internaționale au nevoie, pentru dezvoltare, de certitudine și securitate juridică, iar acestea nu le poate asigura decît dreptul.

Una din contradicțiile relațiilor economice internaționale în prezent este cea dintre caracterul internațional al acestor relații și caracterul național al reglementărilor legale ce le sînt aplicabile, ca și cum ar fi relații interne, cu inerente conflicte de legi și incertitudini care constituie tot atîtea obstacole în dezvoltarea lor. Pentru eliminarea acestei contradicții în relațiile comerciale între țările socialiste membre ale C.A.E.R. — și ținînd seama că alte încercări efectuate pe plan internațional, cum ar fi uniformizarea normelor conflictuale<sup>3</sup> și a uzanțelor comerciale sau desemnarea legii aplicabile (*lex contractus*) în mo-

mentul stabilirii raportului juridic nu au fost de natură să asigure, întotdeauna, certitudinea și securitatea juridică necesare dezvoltării comerțului și cooperării economice internaționale — eforturile membre ale C.A.E.R. s-au îndreptat spre uniformizarea reglementărilor destinate să cirmulască aceste relații. Rezultatele acestor eforturi s-au concretizat în reglementările adoptate, potrivit cu Statutul C.A.E.R., sub formă de recomandări sau de convenții internaționale, în diferite domenii ale relațiilor economice dintre organizațiile de comerț exterior din țările membre ale Consiliului.

Astfel, pentru contractul de vânzare-cumpărare — principalul instrument juridic de circulație a mărfurilor — s-au elaborat Condițiile generale de livrare C.A.E.R. 1968<sup>4</sup> care la recomandarea Comisiei permanente C.A.E.R. pentru colaborare în domeniul comerțului exterior au fost adoptate (acceptate) de către toate țările membre ale organizației. De asemenea, s-au elaborat, pentru lucrările de montaj și alte servicii tehnice legate de livrările de mașini și utilaje, precum și pentru deservirea tehnică a mașinilor, utilajelor și a altor produse, Condițiile generale de montaj C.A.E.R. 1962 și Condițiile generale de deservire tehnică C.A.E.R. 1962 adoptate, la recomandarea aceleiași Comisii permanente, de către țările membre ale organizației. În acest mod s-au eliminat dificultățile rezultînd din diversitatea reglementărilor legale potențial aplicabile și s-au instituit reglementări adecvate exigențelor colaborării economice internaționale, care asigură o poziție de egalitate juridică tuturor participanților la respectivele raporturi juridice. Cu alte cuvînte, prin adoptarea acestor reglementări de drept uniform a sporit certitudinea de drept necesară unor astfel de relații și s-au eliminat conflictele de legi în domeniile respective (fără a supraestima această din urmă apreciere). În același timp, se facilitează folosirea avantajelor participării la diviziunea internațională a muncii și extinderea schimburilor economice, cu respectarea strictă a principiilor de drept care stau la baza acestor relații.

Potrivit cu sarcinile desprinse din Programul complex și în lumina practicii organizațiilor de comerț exterior din țările socialiste membre ale CAER, cele trei Condiții generale menționate au fost examinate și îmbunătățite în sensul întăririi securității raporturilor juridice și al sporirii răspunderii patrimoniale a părților. Ca urmare, la 1 ianuarie 1973 au intrat în vigoare Condițiile generale de montaj C.A.E.R. 1973<sup>5</sup> și Condițiile generale de deservire tehnică C.A.E.R. 1973<sup>6</sup>, iar Condițiile generale de livrare s-au completat cu unele prevederi privind răspunderea materială pentru neexecutarea sau executarea neco-

<sup>1</sup> Nicolae Ceaușescu, Raport la cel de-al XII-lea Congres al Partidului Comunist Român, Editura politică, București, 1979, p. 49.

<sup>2</sup> Nicolae Ceaușescu, Expunerea din 25 noiembrie 1981 la Plenara comună a C.C. al P.C.R. și a Consiliului Suprem al Dezvoltării Economice și Sociale, în ziarul Scînteia din 26 noiembrie 1981.

<sup>3</sup> Uniformizările în domeniul dreptului internațional privat nu asigură același grad de certitudine ca cele din domeniul dreptului material.

<sup>4</sup> Precedate de varianta din 1958

<sup>5</sup> Aprobate prin H.C.M. nr. 1725/1973 și publicate în Bul. of. nr. 205/1973.

<sup>6</sup> Aprobate prin H.C.M. nr. 1724/1973 și publicate în Bul. of. nr. 204/1973.

respunzătoare a obligațiilor, intrate în vigoare la 1 ianuarie 1975<sup>7</sup>) (sub denumirea de Condiții generale de livrare CAER 1968/75) și respectiv 1 ianuarie 1980.

2. Sfera de reglementare a Condițiilor generale. Condițiile generale elaborate în cadrul C.A.E.R. sînt desemnate să circumscrie raporturile contractuale din anumite domenii ale relațiilor economice dintre organizațiile de comerț exterior din țările socialiste membre ale C.A.E.R.: vinzarea-cumpărarea, montajul și alte servicii tehnice legate de livrarea de mașini și utilaje între organizațiile de comerț exterior din țările membre ale C.A.E.R. sau deservirea tehnică a mașinilor, utilajelor și a altor produse care se livrează.

Aceste condiții generale circumscrie toate contractele încheiate de organizațiile de comerț exterior din țările membre ale Consiliului în domeniile pentru care au fost elaborate. Astfel, preambulul Condițiilor generale de livrare prevede că „toate livrările de mărfuri între organizațiile țărilor membre ale Consiliului de Ajutor Economic Reciproc se efectuează pe baza Condițiilor generale de livrare ce urmează”, iar dispoziții similare conțin preambulurile Condițiilor generale de montaj și Condițiilor generale de deservire tehnică. Cu alte cuvinte, preambulurile Condițiilor generale conțin reguli de aplicare ale acestora, stabilind situațiile în care condițiile generale au valoare de *lex contractus* cu aplicatie obligatorie la contractele din sfera lor de reglementare. Căci, așa cum s-a subliniat, cu aceste Condiții generale nu ne mai aflăm pe teren pur contractual, ci pe teren legislativ, ele aplicându-se deplin drept, fără a fi nevoie de vreo referire a părților în acest sens în contract.

Prin delimitarea sferei de reglementare făcută de regulile de aplicare existente în preambului, normele de drept uniform capătă caracter de drept special, cu consecința că orice contract vizat de regulile de aplicare iese de sub incidența reglementărilor desemnate de dreptul internațional privat, fiind reglementat — direct și preslabil — de dreptul uniform. Cu alte cuvinte, regulile de aplicare ale Condițiilor generale menționate prevalează față de normele conflictuale din sistemul de drept național în care au fost incorporate normele de drept uniform. Mai mult, Condițiile generale respective au caracter de norme de aplicatie necesară, care se aplică întotdeauna în domeniul pentru care au fost elaborate, cu excluderea oricăror alte norme de drept; părțile nu pot, prin voința lor, să excludă aplicarea normelor de drept uniform și nici să forțeze aplicarea normelor de drept străin.

Caracterul obligatoriu al acestor Condiții generale ne înseamnă imposibilitate de derogare de la ele. Nu este posibilă excluderea de plano a aplicării lor contractelor din domeniile pentru care au fost elaborate. Derogări de la unele dispoziții a Condițiilor generale sînt însă posibile, pentru că în cadrul lor, alături de norme imperative (cum ar fi cele care reglementează prescripția extincțivă) există și norme supletive, de la care se poate deroga prin simpla înțelegere a părților contractante (cum sînt normele care prevăd că ele se aplică „dacă prin contract nu s-a convenit altfel”; de exemplu, par. 11, pct. 1 sau par. 14 din C.G.L.—C.A.E.R. 1968/75) și norme relativ imperative, de la care derogarea este posibilă condiționat de existența unor împrejurări speciale (după caz, specificul mărfii și/sau particularitățile livrării, caracterul deosebit al lucrărilor de montaj ori caracterul specific și/sau particularitățile deservirii tehnice), care fac posibilă înțelegerea derogatorie a părților contractante în temeiul preambulelor respective Condiții generale. În orice caz, dacă există îndoială cu privire la caracterul imperativ sau nu al unei dispoziții din aceste condiții generale, trebuie să prevaleze interpretarea potrivit căreia este posibilă derogarea. Este o interpretare în favoarea negocierii care ține seama de caracterul precumpănitor supletiv al normelor ce circumscrie relațiile comerciale în general, cu atât mai mult a celor din comerțul internațional.

Condițiile generale elaborate în cadrul C.A.E.R. realizează o uniformizare a normelor care circumscrie contractele de vinzare-cumpărare de montaj și alte servicii tehnice legate de livrările de mașini și utilaje sau de deservire tehnică a mașinilor, utilajelor și a altor produse care se livrează în baza contractelor încheiate de organizațiile de comerț exterior din țările socialiste membre ale C.A.E.R. din momentul încheierii contractelor și pînă la executarea lor, inclusiv transmiterea dreptului de proprietate și a riscurilor, principalele drepturi și obligații ale părților, răspunderea pentru executarea cu întârziere sau necorespunzătoare ori pentru neexecutarea lor și prescripția extincțivă, precum și modul de soluționare a litigiilor la care dau naștere respectivele raporturi juridice.

Totodată, aceste Condiții generale realizează uniformizarea normelor juridice și pe planul dreptului internațional privat. Astfel, pentru problemele nereglementate sau incomplet reglementate prin Condițiile generale sau prin contractele încheiate pe baza lor, se prevede că se va aplica dreptul material al țării vinzătorului, așadar *lex venditoris* (par. 110 din Condițiile generale de livrare sau par. 39 din Condițiile generale de deservire tehnică) și, respectiv, dreptul material al furnizorului de montaj (par. 68 din Condițiile generale de montaj). În alte cuvinte, din modalitățile la care se putea recurge pentru complinirea lacunelor din Condițiile generale — recurgerea la principiile ce se degajă din cuprinsul reglementării, la soluțiile prevăzute de alte acte normative de drept uniform sau la principiile comune ale drepturilor naționale ale țărilor membre ale C.A.E.R., crearea de reguli noi de către organele competente ori aplicarea în subsidiar a unui drept național — s-a adoptat această din urmă soluție, care, evident, asigură un grad mai ridicat de certitudine în relațiile comerciale internaționale. Prin adoptarea acestor norme conflictuale, orice problemă de drept internațional privat va fi soluționată potrivit cu dreptul material al țării vinzătorului, respectiv al țării furnizorului de montaj, indiferent care ar fi instanța de arbitraj sesizată. De remarcat să aplicarea legii care complineste lacunele acestor Condiții generale decurge din dublul joc al regulilor de aplicare a dreptului uniform și a normelor conflictuale aparținînd dreptului uniform; mai întîi joacă regulile de aplicare, care însă în loc să reglementeze direct actul sau faptul juridic respectiv, trimit la legea desemnată prin propria sa normă conflictuală.

Totodată, este de remarcat că aceste norme conflictuale au caracter imperativ<sup>8</sup> de la care nu este posibilă derogarea în temeiul preambulei Condițiilor generale și cu atât mai puțin în temeiul unei simple înțelegeri a părților.

Făcînd calificarea noțiunii de drept material al țării vinzătorului, respectiv al țării furnizorului de montaj, Condițiile generale precizează că este constituit din normele de drept civil general, nu din normele speciale, destinate reglementării relațiilor între organizațiile și întreprinderile socialiste ale țării vinzătorului, respectiv ale țării furnizorului de montaj. Cu alte cuvinte, legislația economică nu-și găsește aplicația în raporturile contractuale

<sup>7</sup> Ratificate prin Decretul nr. 184/1975 și publicate în *Bul. of. nr. 138/1974* și respectiv Decretul nr. 48/1980, publicat în *Bul. of. nr. 17/1980*.

<sup>8</sup> În același sens, O. Căpățînă, *Unificarea normelor conflictuale în domeniul contractelor de livrări de mărfuri încheiate între organizațiile economice ale țărilor membre în Consiliul de Ajutor Economic Reciproc*, în *Instituția de drept comercial internațional*, p. 105. Pentru o opinie diferită, a se vedea L.A. Lunz, *Conflict of laws in international sale, Theory and practice of socialist countries*, în *Recueil des cours de l'Academie de la Haye, Leyde, 1965*, p. 18.

de comerț exterior, nu poate cămuri astfel de rapo-  
turi juridice. Soluția se justifică pe deplin, fiind seama  
de faptul că legislația economică, din cauza componentei  
sale de drept administrativ, nu produce efecte extraterito-  
riale, ci își autolimitază sfera de reglementare la rapor-  
turile juridice interne. Între anumite categorii de subiecte  
(unități socialiste), stabilite atât pe baza principiului ega-  
lității părților, cât și a celui al subordonării, sub autorita-  
tea planului național unic de dezvoltare și referitor la  
bunuri fiind obiect al dreptului de proprietate socia-  
listă din cadrul aceluiași stat socialist<sup>9</sup>).

Condițiile generale precizând că normele conflictuale  
consacrate trebuie înțelese în sensul trimiterii numai la  
dreptul material al țării vânzătorului, respectiv al țării  
furnizorului de montaj, realizează și un alt rezultat, cel  
al excluderii retrimiterii, ceea ce evident este de natură  
să sporească certitudinea și securitatea juridică a acestor  
raporturi.

De remarcat că și normele conflictuale prevăzute de  
par. 110 din Condițiile generale de livrare, par. 39 din  
Condițiile generale de deservire tehnică și par. 68 din Con-  
dițiile generale de montaj limitează sfera de aplicare sub-

sidiară a dreptului material al țării vânzătorului, respectiv  
al țării furnizorului de montaj, la problemele ce pot con-  
stitui obiect al reglementării contractuale, cu alte cu-  
vinte la drepturile și obligațiile pe care părțile le convin  
prin contract. Ca urmare, capacitatea părților de a con-  
tracta — și în general orice chestiune fiind de capacita-  
tea de folosință și de capacitatea de exercițiu — va fi cir-  
muită de legea națională a părților, care, potrivit art. 2  
alin. 2 Cod<sup>9</sup> civil român (a cărui aplicare a fost extinsă,  
pe cale de interpretare, persoanelor juridice) este *lex*  
*patriae*. Potrivit legii naționale, deci, se va determina or-  
ganizația economică ce poate săvârși direct acte de co-  
merț exterior, respectiv are aptitudinea de a încheia con-  
tracte de vânzare-cumpărare, de montaj sau de deservire  
tehnică cirmuite de Condițiile generale menționate.

dr. VICTOR BABIUC  
I.E.M.

<sup>9</sup> Vezi și I. Rucăreanu, V. Babiuc, Norme de drept al  
comerțului internațional în Legea contractelor economice,  
în Revista română de drept nr. 12/1979, p. 5 și urm.; O.  
Căpățînă, Jurisprudența română de drept internațional  
privat, în Revista română de studii internaționale nr. 2/  
1979, p. 260—263.

## Întrebări și răspunsuri

● **ASOCIAȚIA DE LOCATARI BLOC OD 8 — Aleea Poiana Vadu-  
lui București.** Proprietarii (persoane  
juridice și fizice) apartamentelor în  
clădirile comune, urmează să partici-  
pe la cheltuielile ce le revin ca obli-  
gații legale, din momentul dobândirii  
dreptului de proprietate asupra supra-  
feței locative respective, potrivit art.  
1314 Cod civil. În cazul relatat de dv.,  
noul titular al dreptului de proprie-  
tate este obligat a participa la chel-  
tuielile comune de la data de 7 ianuarie  
1982.

● **STADNOREANU VLAD — com.  
Otopeni sector 1 București,** se intere-  
sează de cheltuielile efectuate pentru  
părțile și instalațiile de folosință com-  
ună care nu se plătesc de locatarii  
ce lipsesc din locuință un timp mai  
îndelungat. Potrivit pct. 13 lit. c din  
Hotărârea C.P.C.P. nr. 2/1973, persoanele  
care lipsesc din imobil, una sau  
mai multe luni, și dacă au anunțat  
despre aceasta comitetul asociației,  
nu participă în lunile respective la  
plata cheltuielilor aferente consumu-  
lui de apă, taxel de canalizare, con-  
sumul energiei electrice necesare  
funcționării crematorului, combustibilu-  
lui necesar preparării apei calde,  
ridicării gunoaielor menajere și vi-  
danjării.

● **STANCU NUSIA, București —**  
Potrivit art. 134 din Codul muncii,  
desfacerea contractului de muncă, în  
toate situațiile, se stabilește prin dis-  
poziția scrisă a conducerii unității, cu  
arătarea motivelor, a prevederilor le-  
gale pe care se întemeiază, a termenelor,  
precum și a organelor la care

măsura luată poate fi atacată. Dispo-  
ziția de desfacere a contractului de  
muncă se comunică în scris în term-  
en de 5 zile de către unitate. Ea își  
produce efecte de la data comuni-  
cării.

● **ASOCIAȚIA LOCATARILOR  
BLOC D 6, str. Mărăști Deva.** Solici-  
tă lămuriri cu privire la verificarea  
trimestrială a gestiunii asociației lo-  
catarilor. În conformitate cu prevederile  
referitoare la metodologia de veri-  
ficare financiar-contabilă la asocia-  
țiile de locatari, aprobată prin Ordi-  
nul comun nr. 5/1978 al C.P.C.P., Mi-  
nisterul Finanțelor, Ministerul Muncii  
și C.E.E., această operațiune se efec-  
tuează de către comisii de cenzeri,  
potrivit unei chei de control și a ex-  
plicațiilor reproduse ad litteram în  
lucrarea „Administrarea imobilelor”,  
editată de revista noastră. Din scri-  
soarea dv. rezultă că sinteți în pose-  
sia lucrării și o folosiți. Procedați ex-  
act cum prevăd lămuririle date în  
Metodologie (pag. 174 din lucrare) și  
veți obține rezultatul urmărit.

● **CONSTANTIN GH. MIRCEA, Di-  
recția județeană de Poștă și Teleco-  
municații Constanța.** Prevederile cu-  
prinse în art. 133 alin. 2 fraza ultimă  
din Codul Muncii și cele ale art. 9  
alin. 1, lit. j din Legea nr. 1/1970, nu  
se contrazic, ele fiind complementare.  
Primele se referă la obligația unității  
de a repune în muncă deținută  
anterior sau într-o muncă corespun-  
zătoare pe acei pensionari de invali-  
ditate (gradul I și II) care au deveni-  
t capabili de muncă, iar dispozi-

țiile art. 9 alin. 1 lit. j din Legea nr.  
1/1970 reglementează situațiile în care  
personalul muncitor beneficiază de  
vechime neîntreruptă în aceeași uni-  
tate.

● **ION JULEA, Turnu-Măgurele —**  
Acordarea pensiei suplimentare fiind  
bazată pe principiul mutualității în-  
tregului personal încadrat în muncă,  
contribuția de 2% pentru constituirea  
fondului destinat acestei pensii este  
datorată de întregul personal. În con-  
secință, pensionarilor încadrați în  
muncă li se reține contribuția de 2%  
asupra retribuției primite.

● **PETRE MARIUS, Roman —** Pen-  
tru a ocupa, chiar temporar, funcția  
de șef contabil este necesar să înde-  
plinești condițiile de studii și de ve-  
chime minimă în specialitate. În pe-  
rioda delegării, conform art. 67 din  
Codul muncii și art. 74 din Legea nr.  
57/1974 aveți dreptul la retribuția pre-  
văzută pentru funcția de șef contabil.

● **MARICICA TODĂRCĂ, Piatra  
Neamț —** În perioada blocării postu-  
rilor nu este posibilă promovarea dv.  
în funcția de economist.

● **DUMITRU JACOTĂ, Bocșa —**  
Legea nr. 12/1971 a instituit condițiile  
de vechime în specialitate și de studii  
necesare la ocuparea funcțiilor tehni-  
co-economice, de specialitate și adm-  
nistrative (anexa 2). La poziția 21 se  
precizează numărul minim al anilor  
de vechime în specialitate pentru ocu-  
parea funcției de șef atelier (de la  
2 la 5 ani în funcție de gradul uni-

tății). Din scrisoarea dv. rezultă că la data emiterii Deciziei nr. 438/1981, când ați fost delegat să îndepliniți funcția de șef atelier, nu îndeplinați condițiile de vechime necesare. Dat fiind însă faptul că ați răspuns efectiv de realizarea tuturor sarcinilor ce au decurs din funcția în care ați fost delegat, conform art. 67 alin. 2 din Codul muncii, aveți dreptul la retribuirea prevăzută pentru funcția în care ați fost delegat. Conform art. 176 din Codul muncii vă puteți adresa Comisiei de judecată din unitate, solicitând diferența de retribuire. În cartea de muncă trebuie să se opereze decizia de delegare susmenționată.

● **CONSTANTIN ȘTEFAN, Ploiești** — În exemplul dat de dv. perioada efectuării serviciului militar — anterior aplicării Codului muncii (1 martie 1973) — nu se include în vechimea neîntreruptă în această unitate. Potrivit Legii în vigoare (14/1972) contractul de muncă al persoanei care pleacă din unitate pentru a satisface serviciul militar nu se desface, ci se suspendă. Dacă după terminarea serviciului militar celui în cauză nu i s-a desființat contractul de muncă după trecerea celor 15 zile, contractul de muncă rămâne în vigoare. Pentru cei cărora li s-au desființat contractele de muncă înainte de aplicarea Legii nr. 14/1980, recunoașterea vechimii neîntrerupte în muncă și în aceeași unitate este condiționată de reincadrarea în termen de 90 de zile de la terminarea stagiului militar (art. 9 din Legea nr. 1/1971).

● **FILATURA DE LINĂ PIEPTĂ-NATA, Focșani** — În perioada cît acționează Decretul nr. 367/1980 nu este posibilă transformarea postului de planificator principal în economist, pentru a fi posibilă promovarea absolventului învățămîntului superior economic — cursuri fără frecvență.

● **GHEORGHE BĂDULESCU, București** — Comentariul publicat în lucrarea „Legislația muncii de la A la Z” pct. 236 (pag. 268) trebuie înțeles că se referă la transfer în interesul serviciului, astfel că trebuie citit după cum urmează: „În cazul cînd și soția (soțul) a fost transferat(ă) în interesul serviciului cel în cauză are dreptul numai la indemnizația egală cu cîștigul său mediu pe o lună, fără a mai putea pretinde și cota de o pătrime ca membru al familiei”. Această restricție este pe deplin justificată, deoarece se presupune că în această situație soția (soțul) beneficiază, la rîndul lor, pe baza art. 75 din Legea nr. 57/1974, de o indemnizație egală cu întreaga sa retribuire medie lunară.

● **GHEORGHE IANCU, București** — În situația relatată de dv. — invaliditate survenită după desfacerea contractului de muncă — cererea de pensionare, împreună cu actele necesare, se face și se depune de către persoana în cauză direct la Oficiul de pensii teritorial. Potrivit art. 23 din Legea nr. 3/1977 pot beneficia de pensie de invaliditate de gradul I sau II, după caz, numai persoanele care și-au pierdut total sau în cea mai mare parte capacitatea de muncă din cauza unei boli contractate în timpul în care erau încadrate în muncă.

● **LIVIU BUCUR, Vinju Mare** — În timpul vacanței de vară (15 iulie — 15 septembrie a.c.) aveți dreptul la alocația de stat pentru fiul dv. numai în luna august, deoarece în lunile iulie și septembrie el beneficiază — parțial — de întreținerea din partea școlii.

● **AGLAIA BĂLAN, Reșița** — Ați ocupat pînă la absolvirea cu examen de diplomă a cursurilor fără frecvență ale facultății de drept funcția de șef birou personal. Încadrarea dv. ca inspector învățămînt cu studii superioare se consideră o promovare într-o funcție superioară și aveți dreptul, în conformitate cu art. 33 din Legea nr. 57/1974, la o clasă de retribuire în plus. Nefiind încadrată în aceeași funcție sau într-o funcție echivalentă, nu sînt aplicabile prevederile art. 33 pct. 7 din legea sus menționată.

● **PAVEL PETCU, Reșița** — Potrivit soluției recent adoptate, persoanele care au urmat cursuri de dactilografie organizate pe lîngă casele de cultură, cluburi, etc. pot ocupa funcția de dactilograf numai dacă au absolvit învățămîntul mediu de cultură generală. Termenul de unitate folosit în anexele Legii nr. 57/1974 este sinonim cu cel de întreprindere, însă are un caracter mai larg, întrucît se poate referi și la instituții. După apariția Legii nr. 12/1971 (nu a legii nr. 57/1974, care nu reglementează condițiile de ocupare a funcțiilor), posturile pentru care este prevăzută cerința studiilor economice superioare pot fi ocupate — în continuare — numai cu respectarea prevederilor Legii nr. 12/1971, art. 68. Pentru problema referitoare la retribuirea personalului funcțional din unitățile de cercetare științifică, vă rugăm să citiți răspunsul adresat tovarășului Avramescu din Buzău.

● **JEAN AVRAMESCU, Buzău** — Personalul de cercetare științifică este retribuit potrivit tabelii de la cap. VII al anexei IV la Legea nr. 57/1974 (cercetare științifică și proiectare). Personalul funcțional al institutelor

de cercetare este retribuit conform retribuițiilor prevăzute la unitățile cu gradele 3, 4 și 5 din grupa a V-a de ramuri, corespunzător gradelor de organizare mari, mijlocii și micile de institutelor respective. Pentru personalul centrelor de cercetare retribuirea este mai mică cu două clase.

● **DUMITRU TIRIPAN, Șantierul T.C. Carpați, Neptun** — Dreptul la alocația de stat pentru copii se acordă în luna în care personalul este detașat de către unitatea care face lichidarea (în speță unitatea la care personalul face detașarea). La înapoierea din detașare, personalul primește dreptul de alocație de la unitatea de la care a fost detașat, chiar dacă încetarea detașării se face către sfîrșitul lunii, respectiv de la unitatea unde este încadrat permanent. În ambele cazuri unitățile au obligația să comunice una alteia situația absențelor nemotivate, a învoierilor etc. de la începutul anului pînă la data detașării, precum și datele privind sumele acordate drept alocație. În perioada detașării, dacă retribuirea tarifară de încadrare este mai mare, alocația se recalculează și se stabilește în mod corespunzător. În ce privește anul calendaristic prevăzut de art. 12 din Decretul nr. 246/1977, vă rugăm să citiți răspunsul comunicat tovarășului Ionescu din Craiova.

● **VASILE IONESCU, Craiova** — Art. 12 din Decretul nr. 246/1977 privind alocația de stat pentru copii se referă în mod expres la „începutul anului calendaristic”. În consecință persoana care a fost încadrată în muncă în luna aprilie 1981 și care a avut pînă la sfîrșitul anului 1981 opt zile de învoire, are dreptul la alocația de stat pentru copii în luna martie 1982, deși a beneficiat în anul 1982, pînă în luna martie, de alte cinci zile de învoire. Anul calendaristic se socotește deci — și în acest caz — între 1 ianuarie și 31 decembrie.

● **ÎNTEPRINDEREA DE STAT „AVICOLA”, Sf. Gheorghe** — Încadrarea muncitorilor calificați ca fochiști în una din categoriile tarifare se face pe baza prevederilor I.T.C. 51—01, 51—02 și 51—03 — după caz (la centrale electrice, pentru abur industrial și pentru încălziri centrale). I.T.C. 51—01 este utilizat exclusiv la centrale electrice. Fochiștii de la celelalte două tipuri de centrale nu pot fi promovați decît pînă la categoria a V-a.

● **VOICU TOMEL TIT, Sibiu** — Pentru a vă putea preciza funcțiile pe care le puteți ocupa în activitatea civilă, vă rugăm să ne trimiteți o copie simplă (nu legalizată) după diploma de absolvire a școlii militare de ofițeri activi.

● **MIHAIL GHINEA și ION DUMITRESCU, Constanța** — Fiind încadrați cu contract de muncă pe durată nedeterminată, retribuiți cu cotă procentuală, aveți aceleași drepturi și obligații cu restul personalului din unitate retribuit cu retribuții tarifare lunare. Caracterul contractului dv. de muncă rezultă din încadrarea ce vi s-a făcut, precum și din restul drepturilor ce vi s-au recunoscut: vechimea în muncă, concediul legal de odihnă, asigurările sociale, alocația de stat pentru copii etc. Sinteți deci îndreptățiți și la majorarea retribuției la care vă referiți.

● **PARASCHIVA POPA, Brăduleț, Argeș** — În ipoteza în care în carnetul dv. de muncă se află înregistrată mențiunea că ați fost încadrată în anii 1950—1951 la unitatea școlară din comună, fără să fie trecută și retribuirea lunară, vechimea în muncă se ia în considerare la stabilirea dreptului la pensie. Dacă este trecută funcția avută, retribuirea luată în considerare este retribuirea lunară minimă a funcției menționate. Dacă nu este trecută funcția, se ia în considerare retribuirea lunară minimă pe economie, din perioada respectivă. Nu este vina dv. dacă nu se găsesc statele de plată a retribuireilor. Dacă Oficiul județean de pensii nu ia în considerare vechimea înregistrată în Carnetul de muncă, adresați-vă Comisiei Centrale de pensii din Ministerul Muncii, alăturând și o copie simplă după înregistrările din Carnetul de muncă (copie Carnetului de muncă nu trebuie legalizată).

● **RODICA POPA, Sibiu** — În aplicarea Legii nr. 12/1971 ocuparea unei funcții de conducere sau de execuție se poate face numai cu respectarea condițiilor de studii și stagiu. Dacă ați fost totuși delegată să îndepliniți funcția de contabil șef având îndatoririle și răspunderile corespunzătoare, sinteți îndreptățiți să beneficiați de prevederile art. 74 din Legea nr. 57/1974 privind diferența de retribuire. Suma nu este imputabilă conducerii unității deoarece veți dovedi că ați prestat efectiv munca de contabil șef.

● **ION LIȚĂ, Roșiori de Vede** — Acordarea sau neacordarea săptămânii reduse de lucru nu este lăsată la a-

precierea unității. Refuzul de a acorda acest drept trebuie să fie temeinic justificat.

● **SILVIA MORARU, Galați** — Decretul efectuat de unitatea dv. a fost corect întocmit.

● **GH. DERBAN, Oradea** — Prin Instrucțiunile nr. 7265 din 2 septembrie a.e. Ministerul Finanțelor și Ministerul Educației și Învățământului au reglementat problemele referitoare la încheierea convențiilor între întreprinderea care are în subordine grădiniță de copii și celelalte unități economice. În nr. 44, la această rubrică, am publicat un răspuns amplu în legătură cu această problemă.

● **INTREPRINDEREA DE STOFĂ TRICOTATĂ ȘI CONFECȚII, Iași; CENTRALA INDUSTRIALĂ SIDERURGICĂ, Galați; INTREPRINDEREA DE VALORIFICAREA CERELOR ȘI PLANTELOR TEHNICE, Suceava; INTREPRINDEREA DE TRICOTAJE „BUCOVINA“, Rădăuți; COMITETUL JUDEȚEAN U.T.C., Slatina; I.T.S.A.L.A. Zalău; C.C.S.I.T.U.C.D., Brăila; INTREPRINDEREA JUDEȚEANĂ DE DRUMURI ȘI PODURI, Focșani; INTREPRINDEREA DE INDUSTRIALIZARE A CĂRNII, Brăila; LAURENȚIU LUCACIU, Deva** — Abonații la revista noastră pot solicita și lucrarea „Legislația întreprinderii de la A la Z“. Costul unui exemplar este de 40 lei.

● **GRUPUL DE ȘANTIERE, Pitești** — Suma menționată de dv. reprezintă costul unui exemplar din lucrarea respectivă. În documentele de plată treceți și adresa unității.

● **ASOCIAȚIA DE LOCATARI NR. 3, Călimănești** — Lucrarea privind administrarea imobilelor a fost distribuită prin unitățile de difuzare a presei. Numai la aceste unități o puteți găsi.

● **INTREPRINDEREA DE TRANSPORT LOCAL, Piatra Neamț** — Abonându-vă la revista noastră și pe anul viitor veți avea posibilitatea să cunoașteți ce lucrări vom edita și să le comandați în funcție de nevoi. Este bine să le achitați anticipat.

IMPORTANT!

Una din greutățile întâmpinate de către serviciile de contabilitate și difuzare din cadrul I.S.I.A.P. în legătură cu întocmirea corectă a tabelor cu abonații la revista noastră este legată de înscrierea cu inițiale a denumirii întreprinderilor. Ce înseamnă, de pildă, inițialele CCSITUCD Brăila? Pentru evitarea întârzierilor în distribuirea revistei rugăm pe toți cei care ni se adresează să înscrie complet pe documentele de plată denumirea și adresa întreprinderii precum și ce reprezintă sumele virate.

INTREPRINDEREA DE UTILAJE TERASIERE, IMBUNĂTĂȚIRI FUNCiare, PROIECTARE ȘI EXECUȚIE CONSTRUCȚII — BUZĂU

Str. Dr. Petru Groza nr. 2

telefon 1.46.54

oferă

următoarele materiale disponibile

— țevă conducă metalică din oțel Ø 530×7,8= 2800 ml

— țevă conductă metalică din oțel Ø 340×10,12= 1100 ml

— țevă conductă metalică din oțel Ø 245×8,12= 450 ml

— țevă conductă metalică din oțel Ø 609×7= 130 ml

Livrarea fără repartiție, pe bază de comandă fermă.