

ADUNAREA GENERALĂ A OAMENILOR MUNCII – EXPRESIE A AUTOCONDUCERII MUNCITOREȘTI

Petru Fasola

(Suceava)

(absolvent al Cursului postuniversitar de sociologie cu frecvență)

Consecință directă a adincirii democratismului socialist și mai ales a democrației economice în urma hotărîrilor Congresului al IX-lea al P.C.R., a Conferinței Naționale a partidului din 1967, a celorlalte documente de partid și de stat din ultimii ani, adunarea generală reprezintă o formă superioară a conducerii colective, forul în care clasa muncitoare, masele de oameni ai muncii participă în mod organizat la conducerea activității economico-sociale.

Pornind de la o asemenea evidențiere a rolului pe care îl joacă adunarea generală a oamenilor muncii în ansamblul formelor de autoconducere muncitorească, am inițiat în anul 1979 o cercetare sociologică, realizată la întreprinderea de tricotaj „Zimbrul” din Suceava, având ca temă *Perfecționarea activității organelor de conducere colectivă din întreprinderile industriale*.

Cercetarea a avut în vedere surprinderea următoarelor aspecte: a) consiliul oamenilor muncii – organism de conducere colectivă în întreprinderile industriale; b) adunarea generală a oamenilor muncii – expresie a autoconducerii muncitorești; c) contribuția organizației de partid la aplicarea noului mecanism economico-financiar al autoconducerii muncitorești.

Analiza critică a activității organismelor autoconducerii muncitorești a avut ca obiective: 1) aplicarea principiului muncii și conducerii colective în cadrul organelor de decizie; 2) funcționarea eficientă a organismelor autoconducerii muncitorești (adunări generale, consiliul oamenilor muncii, biroul executiv, comisiile pe domeniul de activitate); 3) participarea oamenilor muncii la elaborarea și adoptarea deciziilor; 4) participarea oamenilor muncii la activitatea productivă, creația tehnico-științifică, social-obștească, cît și politico-educativă.

În efectuarea cercetării s-a utilizat: 1) analiza documentară și de conținut a activității consiliului oamenilor muncii, a organizației de partid, U.T.C. și sindicat; 2) observația directă și sistematică prin participarea la unele acțiuni cum ar fi: adunări generale ale oamenilor muncii, ședințe ale C.O.M., biroul executiv, adunări generale ale organizațiilor de partid și 3) ancheta sociologică pe bază de chestionar în rindul oamenilor muncii și a membrilor C.O.M., corelate și cu un interviu pentru membrii biroului executiv și vicepreședintii C.O.M.

În acest sens, pentru stabilirea colectivității de selecție s-a utilizat eșantionarea simplă aleatorie, ca fiind reprezentativă în funcție de principalele caracteristici sociodemografice (sex, vîrstă, vechime în muncă, forma de calificare, apartenența politică etc.), comparativ cu colectivitatea generală.

Analiza structurii socioprofesionale a celor 250 reprezentanți ai oamenilor muncii aleși în adunările din sectii, pentru adunarea generală, potrivit normei de reprezentare aprobată de consiliul oamenilor muncii scoate în evidență faptul că 79% sunt muncitori și maistri, 16% ingineri și 5% funcționari și alți inteligenți. Din totalul reprezentanților, 76% sunt femei. Pentru a sublinia contribuția și competența acestora în dezbaterea problemeelor ce fac obiectul analizei în adunările generale, relevantă este și structura lor în funcție de pregătirea școlară și de cultură generală și formele de calificare absolute, în sensul că 46% sunt absolvenți ai scoliilor profesionale, 36% ai liceelor de specialitate și cursuri postliceale, 10% ai învățământului superior și numai 8% absolvenți ai scoli generale, cu calificare prin cursuri de scurtă durată.

Concluziile anchetei sociologice, și analizei de conținut a documentelor ne-au permis să apreciem că adunarea generală a oamenilor muncii dă posibilitatea unui număr însemnat de muncitori, maistri, ingineri să-și spună părerea, devenind „tribune ale experienței și exigenței muncitorești”.

După cum se stie, în anul 1979, adunările generale s-au desfășurat în spiritul Hotărîrilor Congresului al XII-lea al P.C.R., al exigențelor formulate de secretarul general al partidului, având

un pronunțat caracter de lucru și realizând o analiză critică și autocritică a activității desfășurată de organele de conducere colectivă din unități, în scopul îndeplinirii sarcinilor și angajamentelor luate în întrecerea socialistă.

O analiză statistică la nivel de județ confirmă acest lucru prin faptul că la adunările din ianuarie-februarie 1979 au participat peste 28 000 oameni ai muncii, din care au luat cuvintul peste 2 380 și s-au făcut peste 2 360 propuneră. Din aceste propuneră, 34% s-au referit la creșterea producției și productivității muncii, 31% la reducerea consumurilor și a cheltuielilor de producție, 20% la îmbunătățirea calității produselor iar 15% la alte probleme (protectia muncii, condiții de muncă, asistență sanitată etc.).

Analiza de conținut a documentelor adunărilor generale desfășurate în anul 1979 la întreprinderea de tricotaj „Zimbrul” Suceava a scos în evidență unele aspecte privind desfășurarea, conținutul și eficiența lor. La cele trei adunări care au făcut obiectul investigației au luat parte la discuțiile un număr de 41 oameni ai muncii, din care peste 80% lucrează nemijlocit în producție iar 52% sunt femei. În discuțiile purtate au fost abordate 102 teme, repartizate în ordine hierarhică, după cum urmează: 39% propuneră și angajamente; 19% aprecieri și evaluări; 13% aspecte critice; 12% diverse cerințe; 7% unele aspecte autocritice; 6% unele nemulțumiri; 5% alte probleme.

Profilul general al discuțiilor (reprezentând aproximativ 70%) s-a caracterizat prin analiză critică și autocritică a activității, făcindu-se și unele aprecieri, evaluări, cu caracter angajant, participativ.

Fișa de observații privind profilul colectiv de discuții în adunarea generală din ianuarie 1980, de exemplu, prezintă următoarele aspecte (in %):

A. Domeniul socioemoțional – reacții pozitive	25,6
1. Arată solidaritate, sprijin, ajutor	10,4
2. Destinde atmosferă, glumeste, arată satisfacții	5,7
3. Exprimă acordul, adeziunea	9,5
B. Domeniul temei care să dea răspuns	45,0
4. Face sugestii, indică direcții, scop	19,0
5. Formulează opinii, apreciază	13,5
6. Dă informații, clarifică	12,5
C. Domeniul temei (intrebări)	20,6
7. Cere o informație, îndrumare	14,3
8. Cere o evaluare, o apreciere	7,6
9. Cere o direcție, un scop	4,7
D. Domeniul socioemoțional – reacții negative	2,8
10. Dezaproba, refuză participarea	
11. Manifestă tensiune, frustrare	9,8
12. Manifestă agresivitate	

Cuplul celor 12 categorii utilizate (după modelul propus de R. F. Bales) în analiza profilului colectiv al discuțiilor, pe baza observației directe, evidențiază următoarele date: a) 26,8% – probleme de orientare a discuțiilor; b) 21,1% – probleme de evaluare; c) 23,7% – probleme de control; d) 9,5% – probleme de cizie; e) 8,5% – probleme de invingere a tensiunii; f) 10,4% – probleme de integrare în grup.

Schemă categoriilor folosite de R.F. Bales, utilizate și în observația directă la întreprinderea de tricotaj „Zimbrul” Suceava, scoate în evidență alte concluzii, și anume că 54,3% din discuții reprezintă probleme de evaluare, control și decizie, din dimensiunea participării oamenilor muncii la dezbaterea problemelor majore ale întreprinderii, precum și la adoptarea deciziilor de cea mai mare importanță. Dacă avem în vedere faptul că 65% din eșantion a participat la ultima adunare generală, rezultatele sunt și mai relevante. De aceea, nu este lipsit de importanță a vedea care sunt formele de participare la autoconducere, pentru a putea evidenția și unele concluzii privind perfecționarea acestora.

Răspunsurile la întrebarea: „În ce fel participă muncitorii la autoconducere?” s-au grupat astfel: prin propuneră 58%; prin acceptarea și votarea deciziilor 10%; prin observații critice 9%; prin simpla informare asupra hotărârilor luate 6%; nu știu 7%; alte situații 10%.

Dacă acestea sunt rezultatele privind participarea la autoconducere în general, la întrebarea: „Dumneavoastră cum participați la autoconducere?”, ponderea răspunsurilor este următoarea: prin propuneră și sugestii 24%; participarea la luarea deciziilor, votare 4%; dezbateri, observații critice 21%; informarea despre deciziile luate 1%; activitatea la locul de muncă 6%; nu la parte 5%; nu știe 39%.

Deși vizează același domeniu („participarea la autoconducere”), răspunsurile sunt total diferite, în sensul că modul de participare prin propunerii se diminuează cu peste 60%, categoria „observații critice” crescind de peste două ori, spre deosebire de categoria „nu știu” care crește de aproape săse ori.

Pentru aprofundarea unor concluzii care nu puteau fi desprinse din frecvențele observate s-a aplicat testul de semnificație, și anume criteriul χ^2 (chi patrat) pe care-l regăsim în tabelul nr. 1 și din care constatăm următoarele aspecte: a) consultarea muncitorilor nu este influențată de vîrstă (corelația fiind statistic nesemnificativă), confirmându-se ideea că în contextul autoconducerei muncitorilor, aceasta se impune, dar nu în mod preferențial, ci întreaga colectivitate care concură la realizarea sarcinilor economico-sociale; b) există o corelație puternică în ceea ce privește vechimea în întreprindere și cunoașterea organelor de conducere colectivă, cu implicații directe în ceea ce privește participarea la autoconducere; c) o corelație foarte puternică în ceea ce privește gradul de informare a oamenilor muncii și participarea acestora la elaborarea hotărârilor; pregătirea școlară și participarea la autoconducere; d) între gradul de satisfacție și participarea la autoconducere nu există o corelație statistic semnificativă, ceea ce ne duce la concluzia că sunt alți factori care determină participarea la autoconducere și cu totul alții cei care determină satisfacția în muncă.

Tabelul 1

Nr. crt.	Intrebările corelate	Grad de libertate	Valoarea lui χ^2 la $p < 0,05$		Semnificația corelației
			Calculat	Teoretic	
1	Vîrstă — dacă sunt consultați	12	14,69	21,03	Nesemnificativ
2	Cunoașterea organelor de conducere — vechimea în întreprindere	6	46,88	12,59	Semnificativ
3	Gradul de informare — participare la elaborarea hotărârilor	6	81,80	12,59	Semnificativ
4	Pregătirea școlară — participare la autoconducere	8	29,40	15,51	Semnificativ
5	Satisfacția — participarea la autoconducere	12	12,30	21,03	Nesemnificativ

In ceea ce privește neparticiparea la conducere, printre alte cauze se numără cele privind coeficiențul relativ ridicat de fluctuație (44,52%) înregistrat de către unitate în perioada 1976—1979 și care are implicații asupra perfecționării procesului de producție, ca emanație a gindirilor întregului colectiv, întrucât cei care pleacă sau au intenția să plece sunt puțin interesați de buna soluționare a problemelor întreprinderii, iar noi încadrați cunosc prea puțin din aceste probleme.

Astfel, fluctuația este relativ ridicată, la care se adaugă faptul că în aceeași perioadă personalul nou încadrat reprezintă aproape 70% din personalul muncitor care lucrează în prezent în unitate. Numai în 1978—1979, din numărul total de muncitori încadrați în întreprindere, 80% nu au mai lucrat în nici o unitate industrială, iar aproximativ 50% sunt sub 20 de ani. Toate acestea au implicații în ceea ce privește integrarea în colectivitate, realizarea sarcinilor de plan, cit și participarea la autoconducere.

Deși aceasta constituie cauza principală a slabiei participări a personalului muncitor, nu trebuie neglijate și alte aspecte, cum ar fi insuficienta pregătire politico-ideologică și economică, necunoașterea nouului mecanism economico-financiar de către toți oamenii muncii.

Pentru a ierarhiza principalele obiective care privesc perfectionarea autoconducerei muncitorilor am prelucrat informațiile rezultante la un set de 5 întrebări, ordonând răspunsurile pe o scală de evaluare a intensității cuprinse între 0 și 5, conform tabelului 2.

Tabelul 2

Intrebarea	Număr	Grad de intensitate : frecvențe					Total punctaj
		Foarte mică măsură	Mică măsură	Oarecare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	
Imbunătățirea sistemului de informare (cond. – formații muncă)	19	10	10	51	116	178	1 537
Perfecționarea modalității de informare de jos în sus	28	11	19	63	98	165	1 455
Extinderea modalității de consultare a oamenilor muncii	20	7	14	59	117	167	1 515
Ridicarea nivelului de pregătire profesională	8	4	8	46	113	205	1 635
Ridicarea nivelului de pregătire politică și economică	14	9	10	47	119	185	1 571

Deși distribuția răspunsurilor este apropiată ca medie, dată fiind importanța lor pentru perfecționarea autoconducerii, se poate aprecia totuși o prioritate a lor funcție de rezultatele înregistrate : 1) ridicarea nivelului de pregătire profesională a muncitorilor ; 2) ridicarea nivelului de pregătire politică și economică ; 3) imbunătățirea sistemului de informare, de la conducedre la formațiunile de muncă ; 4) extinderea modalităților de consultare a oamenilor muncii ; 5) perfecționarea modalităților de informare de jos în sus.

Profundul democratism al orînduirii noastre presupune înainte de toate participarea directă și nemijlocită a oamenilor muncii la procesul decizional atât la nivel macrosocial, cât și microsocial. De aceea, la nivelul întreprinderilor, centralelor industriale, un accent deosebit se pune pe pregătirea, desfășurarea și imbunătățirea conținutului adunărilor generale ale oamenilor muncii, acestea fiind o expresie a autoconducerii muncitorești. Rolul important pe care îl are adunarea generală a oamenilor muncii în contextul autoconducerii muncitorești impune un efort mai mare în valorificarea deplină a acestela, prin adoptarea unor decizii de maximă importanță, pentru bunul mers al activității economice.

Concluziile desprinse din cercetarea efectuată ne permit a formula unele propunerile vizând creșterea rolului adunării generale pentru perfecționarea activității de conducedre în general. 1) Astfel, în selectarea problematicii ce face obiectul dezbatării în adunările generale o pondere însemnată ar trebui să aibă problemele ridicate din inițiativa consiliului oamenilor muncii, cu un accent mai mare pe activitatea muncii de educație a persoanalului muncitor în scopul îndeplinirii cu exigență și responsabilitate a sarcinilor. 2) În pregătirea dărilor de seamă, raportelor, informărilor și măsurilor să fie antrenate unele colective largi, folosind cadrul organizat – comisiile pe domenii – de pe lângă consiliul oamenilor muncii. 3) Pentru imbunătățirea conținutului și eficienței adunărilor generale ar fi necesară constituirea unui colectiv format din membrii comitetului de partid, C.O.M., sindicat, U.T.C., femei, cu rol de secretariat, care să se ocupe de pregătirea materialelor ce se debat, popularizarea lor, retinerea propunerilor oamenilor muncii și organizarea acțiunilor de rezolvare a acestora, precum și urmărirea îndeplinirii hotărârilor adoptate. 4) Comitetul sindicalului, consiliului oamenilor muncii, biroul executiv, ar putea organiza unele consfătuiri cu reprezentanții oamenilor muncii, cel puțin trimestrial, pentru discutarea unor probleme de interes major pentru colectivitatea industrială, contribuind direct la imbunătățirea participării la toate formele de conducedre colectivă. 5) De asemenea, ar fi utilă și eficientă discutarea în prealabil, pe secții și sectoare, a unor materiale ce urmează a fi dezbatute în adunarea generală a oamenilor muncii și a măsurilor, propunerilor rezultate din toate adunările (partid, U.T.C., sindicat, ale oamenilor muncii) și soluționarea lor. 6) Instituirea, printr-o hotărire a adunării generale a oamenilor muncii, a unui grup de lucru din care să facă parte șeful formațiunii de muncă, secretarul organizației de partid, U.T.C., organizatorul grupei sindicale, cu caracter consultativ care ar avea rolul de a fundamenta și sprijini aplicarea deciziilor la nivelul secțiilor și sectoarelor, atelierelor. 7) Pentru soluționarea cu competență și responsabilitate a sarcinilor de producție de către organul de partid, am sugera ca directorul unității, respectiv președintele biroului executiv al C.O.M., să îndeplinească și funcția de secretar adjunct cu problemele economice.