

## **Cerințe actuale ale perfecționării formelor de conducere colectivă în unitățile economice de stat \***

Mircea Preda și Ioan Vida

În raportul prezentat la cel de-al X-lea Congres al partidului nostru, secretarul general, referindu-se la problema adâncirii democrației socialiste, preciza că: „... în esență, problema dezvoltării democrației socialiste este problema participării active a poporului la conducerea treburilor țării”, „... procesul adâncirii și perfecționării democrației socialiste nu poate fi considerat încheiat; el se desfășoară paralel cu dezvoltarea întregii noastre orânduiri”<sup>1</sup>.

O deosebită semnificație au în acest sens măsurile privitoare la perfecționarea conducerii și organizării economiei pe baza centralismului democratic, delimitarea mai bună a locului și rolului întreprinderii în sistemul de organizare a economiei, construirea centralelor și a altor uni-

\* Concluziile pe care le prezentăm în acest studiu, cu privire specială asupra comitetelor și consiliilor oamenilor muncii, au fost desprinse din cercetările concrete efectuate în cursul anilor 1972 și 1973 de către un colectiv din cadrul Institutului de științe politice și de studiere a problemei naționale format din Maria Cernea, Aristide Cioabă, Constantin Nica, Gabriela Ionescu, Mircea Preda, Ioan Vida, coordonat de prof. univ. dr. Dumitru Mazilu, director adjunct al institutului. La cercetările întreprinse și-au dat concursul efectiv Comitetele județene de partid din șase județe ale țării și din unele sectoare ale municipiului București.

În cercetarea efectuată s-au avut în vedere necesitățile asigurării unei reprezentativități edificatoare, în care scop au fost alese județe cu un grad de dezvoltare diferențiat și situate în diferite zone ale țării: Brașov, Cluj, Dimbovița, Gorj, Iași, Vâlcea, Vrancea, București. În alegerea unităților din aceste județe au fost luate drept criterii: a) specificul activității; b) numărul de persoane încadrate în muncă; c) statutul juridic al unității (întreprindere, centrală); d) raza teritorială pe care și desfășoară activitatea; e) rezultatele activității economice.

De asemenea, s-a urmărit surprinderea implicațiilor determinate de aplicarea Decretului nr. 162/1973 privind stabilirea normelor unitare de structură pentru unitățile economice pe planul organizării și funcționării organelor de conducere colectivă. Astfel, au fost cuprinse în eșantionul cercetării 84 de unități economice din industrie, construcții, agricultură și transporturi, în cadrul cărora s-a participat la lucrările organelor de conducere colectivă, s-au purtat discuții cu circa 500 de membri ai acestor organe și alți oameni ai muncii, au fost studiate procesele verbale și planurile de muncă ale comitetelor și consiliilor oamenilor muncii.

<sup>1</sup> Nicolae Ceaușescu, în *Congresul al X-lea al Partidului Comunist Român*, Edit. politică, București, 1969, p. 76.

tăți similare, crearea unui larg câmp de acțiune principiului muncii și conducerii colective în aceste unități<sup>2</sup>. Constituirea organelor de conducere colectivă în unitățile socialiste de stat și instituționalizarea adunărilor generale ale oamenilor muncii au ridicat la un nivel mai înalt munca de conducere, au contribuit la adâncirea democrației socialiste, la creșterea rolului maselor populare în viața economică a țării, în gospodărirea avuției naționale, răspunzând prompt exigențelor etapei actuale de dezvoltare a societății noastre.

Dacă am încerca să desprindem unele din *trăsăturile ce definesc noile forme de conducere colectivă* — adunările generale, comitetele și consiliile oamenilor muncii — și să punctăm, numai, *sensurile și semnificațiile lor majore* — credem că trebuie să ne oprim cel puțin la următoarele :

a. noile organe de conducere colectivă reprezintă, prin conținutul activității și forma lor de organizare, o *instituție nouă* care marchează un stadiu calitativ superior de participare a maselor la organizarea și conducerea proceselor de producție, a întregii activități din unitățile socialiste;

b. Această participare *tinde să devină tot mai deplină, tot mai completă*, fundamentându-se pe dubla calitate a oamenilor muncii de producători și proprietari, calitate în virtutea căreia aceștia au nu numai dreptul ci și obligația administrării și gospodăririi chibzuite a bunurilor din dotarea întreprinderii, elaborării deciziei — atribut esențial al conducerii — și controlului modului în care acestea sînt traduse în viață;

c. Conducerea colectivă a unităților economice de stat — prin intermediul organismelor instituționalizate — *dispune, față de organele pe care le-a înlocuit, de posibilități sporite de cuprindere și soluționare mai eficientă și mai operativă a problemelor multiple pe care le presupune procesul de producție*. Astfel : 1. *se realizează o mai bună cunoaștere a tuturor chestiunilor legate de activitatea economică a unității*, printr-o colaborare mai strînsă între factorii tehnico-economici și cei care își desfășoară activitatea direct în producție ; 2. *sporește calitatea deciziilor luate*, ca urmare a participării unui număr mai mare de factori competenți și buni cunoscători ai situației reale, la pregătirea și adoptarea lor și se asigură o adaptare mai promptă a activității de conducere la cerințele unei producții în permanentă modernizare ; 3. *are loc o angajare mai profundă a oamenilor muncii în propria activitate*, noile competențe antrenându-le mai viu gîndirea, inteligența, inițiativa, sporindu-le gradul de responsabilitate pentru propria muncă și înțelegerea comunității de interese, între colectivul de oameni ai muncii, pe de o parte și cadrele cu funcții de răspundere, pe de alta.

d. Principiul muncii și conducerii colective *constituie un aspect al conducerii societății de către Partidul Comunist Român*. Prezența secretarului de partid în comitetul oamenilor muncii, ca membru de drept, dă posibilitatea forului de conducere politică să întreprindă analiza realității sub toate aspectele ei, să îmbine mai strîns preocupările de ordin politic cu cele de natură economică, să tragă învățăminte politice din aspectele și fenomenele tehnico-economice, să desprindă concluzii necesare conducerii

<sup>2</sup> Vezi Legea nr. 11/1971 cu privire la organizarea și conducerea unităților socialiste de stat, publicată în B. Of. nr. 130 din 21 octombrie 1971.

întreprinderii din aspectele și fenomenele social-politice, să privească orice fenomen atât prin prisma implicațiilor social-politice, cât și prin cea a consecințelor economice și sociale; într-un cuvânt îi înlesnește orientarea activității întreprinderii în perspectiva cerințelor prezente și viitoare.

e. Conducerea colectivă a unităților economice de stat *constituie*, totodată, *expresia și manifestarea nemijlocită a rolului conducător al clasei muncitoare*, punând în valoare, în modul cel mai evident, democrația noastră socialistă în sfera activității economice, ridicând-o pe noi trepte, dându-i noi valențe și posibilități de afirmare într-un câmp lărgit de opțiuni.

Sînt cîteva trăsături, credem din cele mai importante, care, caracterizînd noile forme de conducere colectivă, le pun în același timp în lumină esența lor democratică, le recomandă și le impun ca fiind cele mai potrivite.

Dezvoltarea societății socialiste presupune, însă, în mod obiectiv și dezvoltarea democrației ca *un proces conștient dirijat*, în continuă afirmare, în permanentă concordanță cu o anumită etapă istorică, condiționat de factori economici, sociali și politici.

Partidul Comunist Român, supunînd unei analize ample realitățile țării noastre, consideră că procesul de perfecționare și adîncire a democrației socialiste nu poate fi considerat încheiat, epuizat, odată cu adoptarea unei măsuri sau alteia, într-un anumit moment. Tot astfel, instituționalizarea formelor de conducere colectivă în unitățile economice de stat, a căror semnificație nu mai trebuie demonstrată, a constituit și constituie un moment important în cadrul acestui proces, ale cărui laturi se înscriu în limitele necesității de adaptare continuă la nevoile unei economii în plină modernizare, la imperativele impuse de făurirea societății socialiste multilateral dezvoltate. Această adaptare apare cu atât mai necesară cu cît ritmul de dezvoltare economico-socială se accentuează de la an la an, determinînd forme organizatorice și funcționale suplă, eficiente, operative și, în același timp, capabile să cuprindă și să rezolve multitudinea și varietatea problemelor cu care sînt confruntate unitățile socialiste, ele însă devenind din ce în ce mai puternice și intrînd într-un sistem de relații tot mai complex.

Așa se explică de ce chiar și numai după doi ani de funcționare, *formele de conducere colectivă*, instituite prin Legea nr.11/1971, dovedindu-se din plin superioritatea, *sînt și trebuie să fie în mod obiectiv supuse procesului de adaptare* menționat, numai astfel putînd să răspundă scopului, sensului și semnificației pentru care au fost create.

Pornind de la experiența acumulată în această perioadă în direcția organizării și funcționării formelor de conducere colectivă, credem că procesul permanentei lor adaptări, obiectiv determinat de cerințele etapei actuale de dezvoltare a țării, trebuie să se desfășoare în următoarele direcții:

1. Pe de o parte este necesar *a se înlătura acele neajunsuri care și-au făcut loc în organizarea și activitatea lor*, indiferent de ce natură ar fi acestea;
2. *Să se pună de acord* aceste forme organizatorice și funcționale cu transformările ce au intervenit pe plan economic și social ulterior instituirii lor;
3. Pe de altă parte, se impune *completarea* acestora cu acele măsuri pe care experiența și noile exigențe le reclamă ca necesități obiective.

Dincolo de rezultatele pozitive obținute pînă în prezent și care evidențiază superioritatea formelor de conducere colectivă, în activitatea

practică își mai fac loc și fenomene care îngreunează afirmarea completă a superiorității acestui sistem de conducere. Cercetările întreprinse au relevat că existența acestor fenomene este efectul direct a unor cauze care țin de : a) organizarea, structura și competența sub unele aspecte necorespunzătoare a organismelor de conducere colectivă ; b) insuficiența precizare și delimitare a competenței organelor de conducere colectivă ; c) stilul de muncă uneori neadaptat la noua formulă de conducere ; d) existența, în cadrul unităților economice, a unui număr prea mare de forme organizatorice instituționalizate care — acționînd de cele mai multe ori paralel și adesea cu aceeași oameni — împiedică buna funcționare a mecanismului economic.

a. Statornicirea, prin decretul nr. 162/1973, a normelor unitare de structură pentru unitățile economice (devenit Legea nr. 68/1973) a atras pe planul organizării și funcționării comitetelor și consiliilor oamenilor muncii o serie de mutații, obiectiv determinate de necesitatea stabilirii unor raporturi funcționale suplă și eficiente între subunitățile întreprinderii, întreprindere, centrală și minister, fapt ce se repercutează, desigur, și asupra relațiilor dintre conducerile colective ale acestor verigi componente.

Astfel, se constată că, în cazurile speciale ale centralelor constituite pe structura unor întreprinderi mari (Centrala siderurgică-Galați, centrala C.I.L. Pipera-București etc.) funcționarea unui singur organ de conducere colectivă — consiliul — la centrală, care îndeplinește și atribuțiile comitetului oamenilor muncii al întreprinderii de bază, se dovedește nejustificată, deoarece mărirea numărului întreprinderilor din cadrul unei centrale nu mai permite discutarea tuturor problemelor care interesează o anumită întreprindere în cadrul consiliului oamenilor muncii de la nivelul centralei. Continuarea unei astfel de organizări — deși legală, în baza normei facultative cuprinsă în art. 58 al Legii nr. 11/1971, dar care în fapt a căzut în desuetudine prin aplicarea decretului nr. 162/1973 — este de natură a diminua autonomia întreprinderii, a o lipsi de organul propriu de conducere colectivă și a încălca, în mod inutil, sarcinile consiliului oamenilor muncii. Se înțelege că o asemenea situație nu poate fi evitată decît prin constituirea — în centralele organizate pe structura unei întreprinderi — în afară de consiliul oamenilor muncii (organ de conducere colectivă al centralei) și a unui comitet al oamenilor muncii, ca organ de conducere colectivă al întreprinderii pe structura căreia este grefată centrala.

De asemenea, în condițiile actuale, cînd prin măsurile luate pentru stabilirea unor structuri organizatorice unitare în economia națională, s-au creat unități economice puternice, cu un număr mare de oameni ai muncii, este necesar a fi revăzute normele ce reglementează componența consiliilor și comitetelor oamenilor muncii, atît din punct de vedere al clasificării unităților în raport cu efectivele de persoane încadrate în muncă, cît și al sporirii numărului de membri ai acestor organisme și îndeosebi al reprezentanților aleși de oamenii muncii astfel încît cel puțin principalele sectoare ale unității să fie reprezentate în aceste organe.

Deficiențe ale legii pe planul structurii organului de conducere colectivă se manifestă și în legătură cu componența colectivului de conducere operativă care, potrivit art. 53 al Legii nr. 11/1971, este format numai din personal tehnico-administrativ, nereflectînd deci structura reală a comitetului oamenilor muncii care, după cum se știe, este format din membrii aleși, membrii de drept și membrii numiți.

Lipsa, în primul rând, a membrilor de drept în acest colectiv și în special a secretarului de partid (întreprinderea Romlux Tirgoviste; S.M.A.-Tg. Jiu; Uzina mecanică-Sadu; Unirea-Cluj etc.), este de natură a reduce din eficiența muncii colectivului operativ și a restrînge sfera de cuprindere a controlului de partid asupra problemelor de competența colectivului operativ, multe dintre ele rămînînd frecvent în afara controlului. Fără îndoială că, *inserarea în lege a unei dispoziții care să prevadă cuprinderea în colectivul de conducere operativă și a secretarului comitetului de partid* ar răspunde unei necesități practice și ar consacra, și pe plan juridic, o situație de fapt existentă în unele unități.

Experiența, dobîndită de la constituirea formelor de conducere colectivă, a demonstrat totodată că și *durata de doi ani pentru care sînt aleși reprezentanții oamenilor muncii în comitet este prea scurtă* și nu permite asigurarea unei continuități și stabilități mai mari în activitatea comitetului, nu are un rol stimulator pentru activitatea tuturor membrilor săi, mai ales cînd este vorba de măsuri ale căror rezultate sînt vizibile mult mai tîrziu, nu permite stabilirea unei răspunderi mai directe pentru toți membrii organului colectiv de decizie în îndeplinirea planurilor anuale și cîincinale pe care le aprobă și, îndeosebi, a celor de perspectivă, fiind totodată și în detrimentul unei pregătiri și perfecționări continue, mai ales a reprezentanților aleși ai oamenilor muncii, în probleme de competența organului de conducere colectivă, și, prin urmare, în detrimentul luării unor hotărîri fundamentate.

Desigur că, *prelungirea mandatului membrilor în organele de conducere colectivă de la 2 la 5 ani* ar asigura mai multă continuitate în activitatea organului, ar permite urmărirea luării și îndeplinirii hotărîrilor de perspectivă și ar mări răspunderea celor aleși în executarea obligațiilor ce le revin.

*Pe planul structurii organului de conducere colectivă credem că acesta ar mai putea fi îmbunătățit și prin sporirea numărului de femei în acest organ și în mod deosebit a celor alese de oamenii muncii, mai cu seamă în unitățile economice în care ponderea persoanelor încadrate în muncă o reprezintă femeile.*

În vederea îmbunătățirii nu numai a structurii organizatorice, ci în primul rînd a fundamentării deciziilor pe care organul de conducere colectivă le adoptă, *includerea în aceste organisme a unui număr sporit de specialiști cu înaltă calificare, din unitate sau din afara ei (cu drept de vot consultativ)* ar fi de natură să răspundă, în mai bune condițiuni, acestui deziderat<sup>3</sup>. Este, desigur, necesar ca la desemnarea acestora să se țină seama de specificul unității, de necesitățile ei, dar și de posibilitățile specialiștilor în cauză de a contribui la ridicarea eficienței activității de conducere.

b. În ce privește *competența organelor de conducere colectivă se constată că Legea nr. 11/1971 are o lacună esențială: nu reglementează cu suficientă claritate și rigoare delimitările necesare între atribuțiile ce revin fiecărui organ de conducere în parte.*

<sup>3</sup> Din totalul unităților investigate, numai în două organe de conducere colectivă (întreprinderea Vie-Vin Focșani și Combinatul petrolului Tg. Jiu) era cîte un specialist din afara unității.

Unele competențe, care prin lege sînt atribuite comitetului oamenilor muncii, se regăsesc într-o altă formulare (dar, cu un conținut sensibil asemănător) și ca atribute ale consiliilor oamenilor muncii. Astfel, art. 52 lit. a dă în competența comitetului oamenilor muncii „aprobarea” (subl. ns.) planului cincinal și a planurilor anuale, iar art. 60 lit. a atribuie aceeași competență și consiliului oamenilor muncii (completată cu cea de defalcare a indicatorilor de plan pe întreprinderile subordonate și celelalte unități componente precum și cu luarea măsurilor necesare pentru realizarea acestora).

Insuficient de precisă este legea și în privința delimitărilor de atribuții dinlăuntrul fiecărui organ colectiv în parte: între colectivul de conducere operativă și comitetul oamenilor muncii din întreprindere, pe de o parte, și între biroul executiv și consiliul oamenilor muncii, din centrală, pe de altă parte, fapt ce favorizează apariția unor fenomene de substituie, diminuează sfera de manifestare a principiului conducerii colective, și afectează eficiența actului de decizie.

Totodată, o astfel de situație antrenează cu sine o serie de consecințe negative pe planul activității de conducere cum sînt: diminuarea autonomiei funcționale a comitetului oamenilor muncii; tendința de limitare a dreptului de decizie a organului de conducere colectivă chiar și în acele probleme care sînt de competența sa exclusivă; menținerea de către colectivul de conducere operativă sau de către director, în virtutea unor „tradiții”, a unor atribuții care, conform legii, intră în competența organului de conducere colectivă; posibilitatea declinării răspunderii comitetului și consiliului oamenilor muncii față de adunarea generală în problemele pentru care competențele nu sînt riguros stabilite etc.

Pentru ca formele de conducere colectivă să funcționeze la adevărata lor valoare democratică și eficientă, se impun, pe lângă o mai bună precizare a atribuțiilor și aplicarea corectă a legii, *lărgirea competenței organelor de conducere colectivă a întreprinderilor prin transferarea unor sarcini de la organele superioare* (centrale, ministere) în competența lor. În acest scop este nevoie să fie revăzută competența comitetului oamenilor muncii, astfel încît atribuțiile ce-i sînt conferite de lege să poată fi efectiv realizate de către acesta. Totodată, este necesar ca în competența acestui organ de conducere colectivă să rămînă numai problemele majore ale unității, o serie de probleme care privesc conducerea curentă a întreprinderii urmînd a fi date colectivului de conducere operativă care să aibă obligația să informeze, la fiecare ședință a comitetului, despre modul în care și îndeplinește sarcinile.

c. O serie de neajunsuri, cu puternice influențe și consecințe pe plan funcțional, pot fi întîlnite în domeniul stilului de muncă al organelor de conducere colectivă.

Se observă, pe alocuri, că nu s-a ajuns la o colaborare permanentă între cadrele cu funcții de conducere și ceilalți membri ai organului colectiv, fapt ce diminuează aportul acestora din urmă și îndeosebi a reprezentanților aleși, la actul decizional, mai ales în faza de fundamentare a acestuia. Astfel, materialele ce urmează a fi discutate în planul organului sînt adesea date spre studierea membrilor săi cu multă întîrziere (uneori cu o zi-două înaintea ședinței sau chiar în ziua ședinței — întreprinderea Unirea-Cluj, Romlux-Tirgoviste etc.), fapt ce influențează sensibil participarea activă

a membrilor la discutarea și îmbunătățirea lor. În aceste cazuri se înregistrează și cel mai scăzut procent de participare la dezbateri a membrilor aleși ai comitetului<sup>4</sup> și se reduce, totodată, și posibilitatea antrenării colectivului de oameni ai muncii în formularea unor propuneri și sugestii valoroase în problemele ce urmează a fi dezbătute în ședința organului colectiv.

La acestea se mai adaugă și alte practici și situații care diminuează eficiența fundamentării și deci și a finalizării actului decizional. Astfel, conducerea ședințelor de comitet în exclusivitate de către director — situație întâlnită în toate unitățile — în calitatea sa de președinte al acestuia, este de natură a imprima uneori o orientare unilaterală, administrativă discuțiilor și a diminua conștiința dreptului de decizie, mai ales a reprezentanților aleși ai oamenilor muncii care, nu de puține ori, se ferește a „lua o poziție diferită” de cea a directorului și cadrelor tehnice în general, în special în unitățile mici, în cele din agricultură, ori construcții.

Față de aceste situații relevăm și aspectele pozitive întâlnite în unitățile puternice, cu tradiții (Uzinele „23 August”, Republica din București ș.a.) în care participarea reprezentanților aleși în forurile de conducere colectivă poate fi caracterizată ca fiind deja activă și tot mai eficientă.

*Promovarea unei practici de conducere a ședințelor de comitet sau de consiliu de către oricare dintre membrii acestora, prin rotație sau prin desemnare ad-hoc* — în funcție și de problemele ce urmează a fi discutate — ar înlătura și în alte unități, credem, optica „de a fi întotdeauna de acord cu părerea directorului”.

De asemenea, se constată, din partea unor colective de conducere operativă, o insuficientă preocupare de a asigura prezența la ședință a tuturor membrilor comitetului și îndeosebi a reprezentanților aleși ai oamenilor muncii care, la data ținerii ședinței se găsesc la locul de muncă. Aceasta face ca, în unele întreprinderi, în fapt numărul reprezentanților aleși să se reducă și mai mult și, prin urmare, participarea, prin aceștia, a masei de oameni ai muncii la actul decizional să rămână fără finalitate<sup>5</sup>. O asemenea situație ar fi ușor de înlăturat dacă ședințele de comitet ar fi fixate la ore care să permită participarea maximă.

Totodată, nu se ține seama nici de necesitatea și importanța unei informări mai vaste a membrilor aleși, a unei documentări cit mai complete asupra multiplelor aspecte față de care sint chemați să decidă. Aceasta s-ar impune cu atât mai mult cu cât nivelul de pregătire teoretică și de specialitate al acestora nu le permite întotdeauna să surprindă, până la capăt, manifestările unor procese economice complexe, să le înțeleagă în profunzimea lor<sup>6</sup>. Așa se explică de ce, de regulă, reprezentanții aleși ai oamenilor muncii nu formulează opinii separate, hotărârile adoptându-se, de cele

<sup>4</sup> Așa este cazul comitetelor oamenilor muncii de la Trustul de construcții industriale — Cluj; Uzina de utilaj petrolier-Tirgoviste; Fabrica de țigarete — Tg. Jiu; Combinatul petrolului — Tg. Jiu; Combinatul de industrializarea lemnului-Focșani etc.

<sup>5</sup> Urmărindu-se prezența la ultima ședință a comitetului oamenilor muncii a reprezentanților aleși se constată că în numai 32% din cazuri aceasta a fost de 100%, în rest lipsind, desigur „motivată”, de la 1 la 3 reprezentanți aleși.

<sup>6</sup> Urmărindu-se acest aspect s-a constatat că în 96% din cazuri hotărârile sint adoptate cu unanimitate de voturi, abținerile sau unele voturi împotriva fiind legate nu de problemele producției ci de cele sociale sau disciplinare.

mai multe ori, cu unanimitate de voturi. Este demn de remarcat faptul că, pentru învingerea acestor greutăți în unitățile industriale din sectorul 3 al municipiului București, prin grija Comitetului de partid al sectorului, au fost organizate cursuri de pregătire economică și juridică a reprezentanților aleși ai oamenilor muncii pentru inițierea acestora în problematica conducerii întreprinderii. Unanimitatea în luarea hotărârilor este explicată și de faptul că *legislația în vigoare nu reglementează suficient de precis răspunderile, și îndeosebi răspunderea materială, a membrilor comitetului oamenilor muncii. O reglementare clară în acest sens apare cu atât mai necesară, cu cât o parte din membrii organului de conducere colectivă participă la luarea deciziei ca activiști obștești* (așa este cazul reprezentanților aleși și a celor ce fac parte de drept din comitetul oamenilor muncii — secretarul organizației de partid, președintele comitetului sindical și secretarul organizației U.T.C.) cărora nu li se poate, credem, pune în sarcină o răspundere materială pentru activitatea obștească pe care o desfășoară sau, în orice caz, nu pot răspunde în aceleași condiții cu ceilalți membrii ai organului. Or, legea nu face nici o precizare în acest sens.

Această imprecizie a reglementărilor juridice a creat de fapt o practică a iresponsabilității materiale a tuturor membrilor comitetului chiar și atunci când răspunderea ar fi fost ușor de individualizat.

De asemenea, în multe locuri, se poate observa o *insuficientă legătură a membrilor organului de conducere colectivă cu oamenii muncii din întreprindere atât în faza de fundamentare a deciziei, cât și de executare a ei.*

Există încă, în unele locuri, un sistem deficitar de informare operativă și amănunțită a întregului colectiv de muncă asupra măsurilor și deciziilor adoptate de către organul de conducere colectivă. Aceasta nu constituie o preocupare permanentă, nu se desfășoară organizat și, mai ales, nu se realizează sub formele ei cele mai eficiente, mai simple și mai accesibile<sup>7</sup>. Reprezentanții aleși ai oamenilor muncii care prin prezența lor nemijlocită în procesul de producție ar putea realiza ușor această legătură, nu reușesc în toate cazurile să intre în posesia opiniilor celor pe care-i reprezintă, a observațiilor critice și propunerilor lor. (Se constată, în practică, că muncitorii sînt cel mai frecvent consultați nu de reprezentanții lor aleși ci de maestru, șeful de secție și cel de echipă). Se neglijează astfel unul din cele mai importante elemente de fundamentare și realizare a deciziilor: experiența și gîndirea creatoare a colectivității. Este și motivul pentru care *consultarea permanentă a colectivului de muncă nu trebuie să mai rămîină doar o normă facultativă, cu caracter de recomandare sau indicație, ci trebuie să capete înțelegerea necesității ei, și aplicarea practică, în activitatea tuturor organelor de conducere colectivă.*

<sup>7</sup> O asemenea situație există, de regulă, la unitățile dispersate pe o rază teritorială mare (cum sînt cele din domeniul transporturilor, construcțiilor și din agricultură). Astfel de cazuri există însă și în alte unități cum ar fi: întreprinderea Motru, Fabrica chimică Mărășești, Fabrica de confecții Focșani și altele. În unitățile din transporturi, construcții și agricultură este cunoscută de un număr restrîns de persoane existența comitetului și consiliului oamenilor muncii și, se înțelege, că nu se știe nici rolul acestor organe și nici care sînt reprezentanții lor în acestea. În celelalte unități industriale, deși se cunoaște existența acestor organisme, circuitul informațional între membrii lor și marea masă a persoanelor încadrate în muncă mai necesită soluții de perfecționare.

Pe planul modului în care se desfășoară ședințele comitetului oamenilor muncii se constată, de asemenea, o serie de deficiențe mai ales în legătură cu respectarea unor reguli elementare de procedură, dar care au un rol important în investirea cu forță juridică a hotărîrilor adoptate. La unele întreprinderi, de pildă, nu se precizează în procesul verbal numărul celor prezenți la ședință, nu se nominalizează membrii comitetului care au votat împotriva ori s-au abținut, ceea ce, desigur, produce o serie de greutăți atât în privința aprecierii legalității deciziilor luate, cât și a stabilirii răspunderilor, îndeosebi atunci cînd hotărîrile adoptate în aceste condiții au produs pagube materiale unității. Fără îndoială că înlăturarea unor astfel de practici este o cerință care nu comportă nici un fel de discuție.

Aceleași imperative se pun și cu privire la planificarea muncii organelor de conducere colectivă. Ele își întocmesc, de obicei, planuri de activitate trimestrială, nefiind preocupate de stabilirea unor planuri semestriale sau anuale care le-ar putea indica mai bine problemele prioritare de rezolvare cărora depinde îndeplinirea sarcinilor de plan pe întregul an. Adeseori nu se respectă nici planul trimestrial de activitate al comitetului, ceea ce dă naștere la perturbări și lipsă de continuitate în activitatea organului și a întreprinderii, încălcînd ordinea de zi a ședințelor cu probleme nerezolvate la timpul lor, făcîndu-le lungi și obositoare<sup>8</sup>, antrenînd hotărîri insuficient de fundamentate, luate în pripă. La aceasta se mai adaugă și faptul că uneori ordinea de zi se încarcă și cu probleme ce nu trebuie neapărat a fi discutate în organul de conducere.

Totodată, în majoritatea unităților se observă că sarcinile cuprinse în planul de activitate trimestrial nu sînt repartizate în concret<sup>9</sup>, pe membrii organului de conducere colectivă. Aceasta slăbește, fără îndoială, posibilitatea urmăririi permanente și îndeaproape a stadiului realizării sarcinilor în ansamblul lor și estompează totodată și răspunderea pentru modul în care au fost îndeplinite. În același timp, o serie de probleme propuse prin aceste planuri a fi analizate în ședința comitetului oamenilor muncii, se găsesc înscrise și în planurile de activitate ale altor organisme din unitate (comitet de partid, sindical, comisie economică, consiliul de control muncitoresc etc.), cheltuindu-se în acest scop timp și forțe suplimentare, reducîndu-se nejustificat posibilitățile de realizare a lor în modul cel mai eficient.

În acest context, s-ar putea menționa și faptul că organizarea unui schimb de experiență într-o serie de probleme comune, care privesc activitatea organelor de conducere colectivă, n-a format pînă în prezent obiectul unor preocupări sistematice, din partea acestora, deși o asemenea metodă (atunci cînd a fost folosită) s-a dovedit deosebit de folositoare la nivelul acestor organisme. Organizarea sistematică a unui schimb de experiență în problemele esențiale ale conducerii activității economice și sociale,

<sup>8</sup> Se întîlnesc — cu o anumită frecvență — cazuri în care ordinea de zi cuprinde 8—9 probleme de dezbătut (Uzina de strunguri-Tirgoviște, Fabrica de confecții-Focșani, Grupul industrial chimic-R. Vilcea) durata desfășurării ședinței depășind adesea 5 ore.

<sup>9</sup> Cu excepția celor care dețin funcții de conducere administrativă în unitate, ceilalți membri ai organelor de conducere colectivă, în majoritatea unităților investigate nu au repartizate sarcini concrete de care să se ocupe și de care să răspundă în fața organului din care fac parte.

*între comitetele oamenilor muncii îndeosebi, s-ar solda, fără îndoială, cu rezultate fructuoase.*

Desfășurarea, de către organul de conducere colectivă a unei activități organizate, fundamentată pe cerințele prezente, și de perspectivă, ale unității nu poate avea loc fără o *planificare științifică a muncii* sale, fără o repartizare riguroasă, pe membrii săi, a sarcinilor sau domeniilor de activitate pentru care aceștia să răspundă în fața organului de conducere colectivă. În același timp, pentru precizarea clară a atribuțiilor care revin fiecărui membru, credem că *este necesar să se elaboreze un regulament tip de funcționare a organelor de conducere colectivă, iar pe baza acestuia să se adopte regulamentul de funcționare al organului respectiv, stabilindu-se și un statut juridic mai clar pentru diversele categorii de membri ai organului colectiv (membrii aleși, membrii de drept, membrii numiți)*, sporind, în acest fel, răspunderea fiecăruia. În același sens, *exercitarea de către adunarea generală a oamenilor muncii a dreptului de a revoca pe cei aleși, atunci când aceștia nu-și îndeplinesc în mod corespunzător mandatul, sau de a aplica celorlalți membri ai organului sancțiunile disciplinare rezervat persoanelor încadrate în muncă* (prevăzute de legislația muncii), atunci când aceștia nu-și îndeplinesc atribuțiile pe care le au în această calitate, ar fi de natură să sporească nu numai prestigiul acestor organe, dar și încrederea oamenilor muncii în ele.

Este lesne de înțeles că o planificare științifică a muncii nu poate fi făcută, sau în orice caz nu va avea finalitatea scontată, atâta vreme cât ea nu se va baza pe un *sistem de evidență simplu, suplu, concis și eficient.*

Actualul sistem de evidență este încă supraincărcat, greoi, nu oferă posibilitatea unui control eficient din partea adunării generale a oamenilor muncii asupra activității comitetelor și consiliilor. Acest sistem este întreținut și amplificat de o serie de organe, îndeosebi centrale (dar și locale) cărora unitatea li se subordonează mai mult sau mai puțin, dar care cer din partea acesteia, destul de frecvent, o serie de situații statistice, fiecare cu anumiți indicatori, sau cu aceeași indicatori dar la intervale de timp diferite.

*O simplificare reală a actualului sistem de evidență este necesară pentru sporirea operativității și eficienței controlului social asupra activității organelor colective de conducere.*

Acest lucru s-ar putea realiza prin : *revederea indicatorilor economico-financiari ce trebuie urmăriți în permanență, în sensul stabilirii unui număr mai mic de indicatori sintetici, concomitent cu reducerea formularisticii destinată acestui scop, precum și prin statornicirea unui regim unitar și exigent de solicitare, respectiv comunicare, a unor date și situații statistice, din partea unor organe centrale sau locale.*

Complexitatea și amploarea activităților ce se desfășoară într-o unitate economică presupun conducerea, îndrumarea și orientarea acesteia pe diverse planuri și de către diverse organisme. Aceasta este, desigur, o tendință firească a sensului în care se dezvoltă formele organizatorice ale economiei socialiste. Numărul sporit de astfel de organisme este justificat atunci când activitatea pe care o desfășoară este utilă, există și este eficientă, când componența acestora este astfel constituită încât să permită funcționarea lor optimă în interesul rezolvării problemelor unităților economice. *Se constată totuși în practică existența unui număr mare de organisme.*

Din cele observate în unitățile investigate reiese că aplicarea normelor prin care se instituie astfel de organisme este îndepărtată de *ratio legi*. Astfel, ori de câte ori are loc constituirea unui organism, specificitatea acestuia nu se realizează întrucât adesea sînt alese sau numite persoane care dețin funcții în alte organisme deja constituite, persoane pe care anumite considerente psiho-sociale le împiedică să imprime activității noului organism adaptarea la rațiunea instituirii lui. Pe de altă parte, existența lor nu este justificată de specificul activității și de numărul mic al persoanelor încadrate în muncă, ori numărul persoanelor care le compun nu este stabilit în funcție de necesități.

Existența unui număr mare de comitete, comisii, colective, etc., generează în practică o serie de *efecte negative* cum sînt: *supraîncărcarea unor persoane*, de regulă din rîndul personalului tehnico-administrativ, cu multe sarcini, ca urmare a participării, ca membri, în mai multe asemenea organisme \*; *slăbirea răspunderii* fiecărui membru în îndeplinirea sarcinilor și aceasta cu atît mai mult cu cît între organismele din care face parte aceeași persoană sînt adeseori raporturi de subordonare; *crearea unor paralelisme* între activitățile desfășurate de aceste organisme, firește, cu cheltuieli inutile și uneori chiar cu măsuri și hotărîri contradictorii: *scăparea din vedere* — ca urmare a orientării muncii fiecărui organism spre activitatea de bază a unității — *a unor alte activități anexe* care au, desigur, o mare importanță în sprijinirea activității de bază; etc.

Toate aceste consecințe negative pot și trebuie să fie înlăturate, numai astfel putîndu-se spori eficiența muncii organelor de conducere colectivă. În acest sens, *reducerea numărului acestor organisme prin comasarea atribuțiilor lor* (astfel, ar putea fi reunite atribuțiile comisiilor pe probleme și ale comisiilor pe domenii în sarcina unor comisii sub conducerea organelor de partid), *corelarea activității acestora și o mai bună precizare a atribuțiilor, stabilirea numărului de membri în funcție de necesitățile unității și investirea cu sarcini obștești a unui număr cît mai mare de persoane*, pe lîngă faptul că ar asigura o mai largă participare a oamenilor muncii la activitatea de conducere a unității, ar imprima acesteia un caracter mai operativ, dinamic și eficient.

După cum se cunoaște, întreaga activitate economică și socială care se desfășoară într-o unitate economică sau instituție de stat se află sub îndrumarea, conducerea politică și controlul nemijlocit al organizației de partid din unitatea respectivă. De felul cum fiecare membru de partid își îndeplinește rolul său în organele colective de conducere depinde în bună măsură și asigurarea funcționării optime a acestor organe, îndeplinirea atribuțiilor care le-au fost conferite prin lege.

În majoritatea unităților economice conlucrarea dintre organul de partid și conducătorul unității, asigură activității de conducere economică, politică și socială direcția optimă, un maximum de eficiență. Pe alocuri însă, se mai păstrează încă *tendința separării rigide a atribuțiilor celor două organe, vîzîndu-se preocupările organului de partid exclusiv în problemele politice, iar ale organului administrativ în cele economice*. Nu

\* În unele unități (Uzina de utilaj petrolier Tîrgoviște, întreprinderea Clujana, C.I.L.—Cluj și altele) sînt persoane care au între 7 și 15 funcții obștești.

peste tot este conștientizat faptul că atât comitetul oamenilor muncii cât și comitetul de partid au interese comune care cer acțiuni comune.

Fără îndoială că sesizarea corectă a tuturor proceselor și fenomenelor din unitate, a complexității lor, stabilirea celor mai eficiente măsuri pentru desfășurarea lor în deplină concordanță cu cerințele etapei de dezvoltare economică, politică și socială nu se pot face decât în condițiile existenței unor organizații de partid puternice în fiecare unitate economică și, desigur, a unei permanente conlucrări între conducerea politică și cea administrativă, între comitetul de partid și comitetul oamenilor muncii. Perfeccionarea modalităților de exercitare a dreptului de control al organizațiilor de partid asupra activității organelor de conducere colectivă, este, fără îndoială, una din condițiile esențiale a randamentului muncii acestora, și, pe cale de consecință, și a unității. Aceasta s-ar putea realiza, credem, prin: a. generalizarea pe cât posibil, a sistemului unor ședințe comune ale comitetului oamenilor muncii cu cele ale comitetului sau biroului organizației de partid. Prin aceasta s-ar elimina un număr însemnat de ședințe în care se discută, adeseori, aceleași probleme și la care participă de multe ori aceleași persoane; organul de partid ar exercita mai ușor îndrumarea organelor tehnico-administrative; se realizează o concentrare și o folosire rațională a tuturor forțelor pentru îndeplinirea sarcinilor și obiectivelor ce revin unității; b. completarea legii, astfel cum am menționat mai sus cu o dispoziție care să prevadă cuprinderea în colectivul de conducere operativă și a secretarului comitetului de partid; c. analiza periodică a activității colectivului de conducere operativă nu numai în comitetul oamenilor muncii ci și în ședințele comitetului de partid și ale biroului său.

Transformările care au avut loc în ultima vreme, reșezarea structurilor organizatorice, cerințele tot mai mari puse de conducerea partidului și statului nostru în direcția ridicării eficienței întregii activități economice, obligă la măsuri de îmbunătățire și a activității comitetelor și consiliilor oamenilor muncii atât prin revederea legislației în vigoare cât și printr-o orientare mai riguroasă a funcționalității acestor organisme de conducere colectivă. Sint sarcini și obiective de stringentă actualitate care se cer a fi rezolvate de organele competente cu maximă operativitate.