

STUDIUL FLUCTUAȚIEI FORȚEI DE MUNCĂ ÎN SECTORUL CONFECȚIILOR DIN ROMÂNIA

SIMONA TRIPA

*Universitatea Oradea, Facultatea de Textile și Pielărie, Str. Barbu Stefanescu
Delavrancea nr. 4, tel. 0259/408448, 0726386222, siminica@rdslink.ro*

SUNHILDE CUC

*Universitatea Oradea, Facultatea de Textile și Pielărie, Str. Barbu Stefanescu
Delavrancea nr. 4, tel. 0259/408448, 0744/371014, hectic@rdslink.ro*

*The paper presents the general aspects of the fluctuation of labor market in the roumanian
textil industry. Reducing the workforce fluctuation and migration effects has become one of
the strategic goals of the companies' human resource policy and strategy.*

Fluctuația forței de muncă este una din problemele cu care se confruntă în ultimii ani majoritatea firmelor din economia României. De aceea lucrarea de față a avut ca scop să determine dimensiunea fenomenului, din sectorul confecțiilor din România, a cauzelor care stau la baza acestuia și a măsurilor ce trebuie întreprinse pentru reducerea acestuia.

Pentru determinarea ratei fluctuației de personal și a factorilor ce stau la baza deciziei de fluctuare a angajaților din industria confecțiilor din România, am realizat un studiu pe un eșantion de 50 firme din domeniu, criteriul de selectare al acestora fiind numărul mediu de angajați. Eroarea de reprezentativitate relativă a eșantionului [1], ia valoarea de 4,61%. Această eroare relativă fiind sub 5%, permite a se aprecia că sondajul este reprezentativ și oferă o imagine aproximativ fidelă a realității.

Cercetarea s-a realizat având ca instrument de lucru chestionarul, ce a fost pretestat pe un grup restrâns de firme. În urma acestui demers sau modificat și completat anumite întrebări pentru a fi eliminate toate neclaritățile.

Prelucrarea informațiilor furnizate de acest studiu a permis determinarea ratei fluctuației de personal pe total și pe diferite categorii de personal dar și a principalelor motive generatoare ale fenomenului.

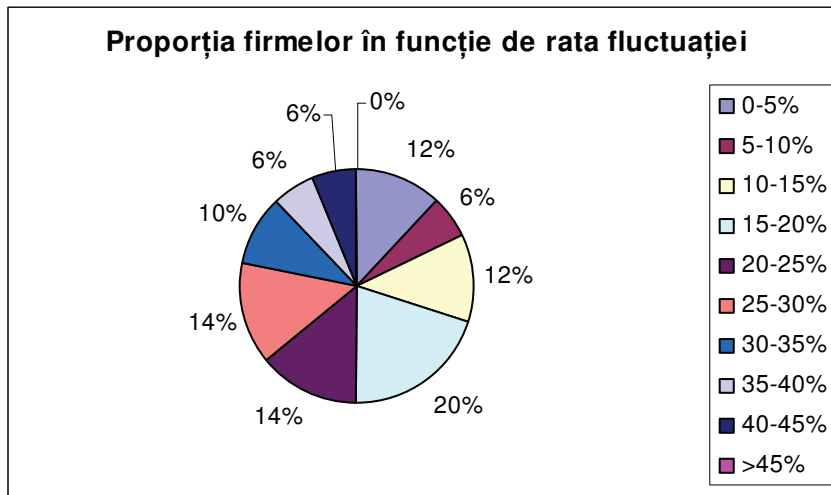
I. Rata fluctuației de personal am calculat-o cu ajutorul formulei următoare [2] (formulă care în opinia mea exprimă cel mai bine fenomenul și nu lasă loc de interpretări):

$$1. \frac{\text{Numarul de angajati care au plecat din proprie initiativa} \\ \text{sau au fost concediati intr-un an}}{\text{Numarul mediu de angajati}} \times 100$$

Prelucrarea datelor obținute în urma studiului efectuat scoate în evidență că rata fluctuației în sectorul confecțiilor textile ia valori cuprinse în intervalul 0% - 44,44%. Valoarea medie a acesteia este de 20,9%.

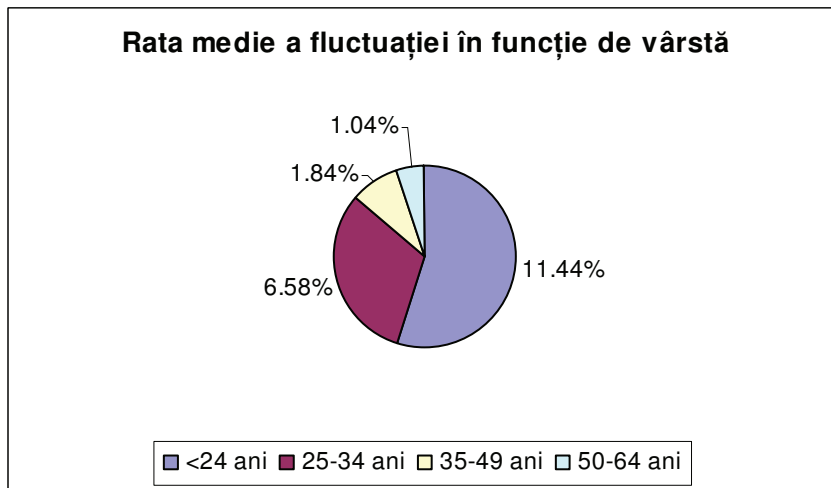
Proporția celor 50 de firme din eșantion în funcție de rata fluctuației se prezintă în felul următor:

Graficul nr. 1

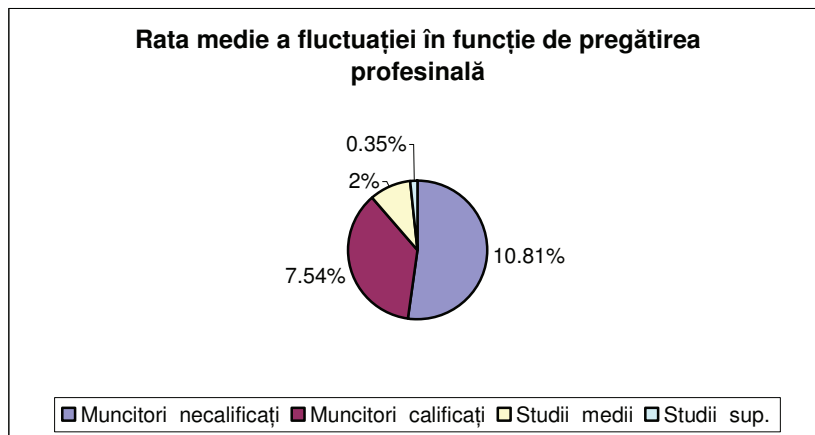


Variația ratei medii a fluctuației pe diferite categorii de personal este prezentată în graficele următoare:

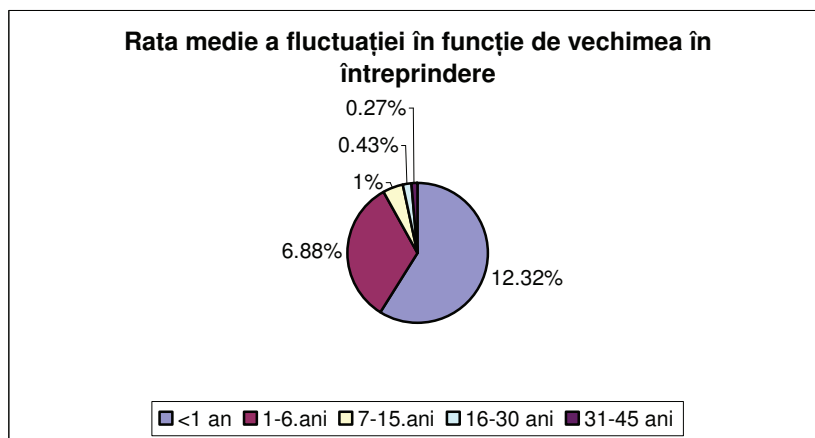
Graficul nr. 2



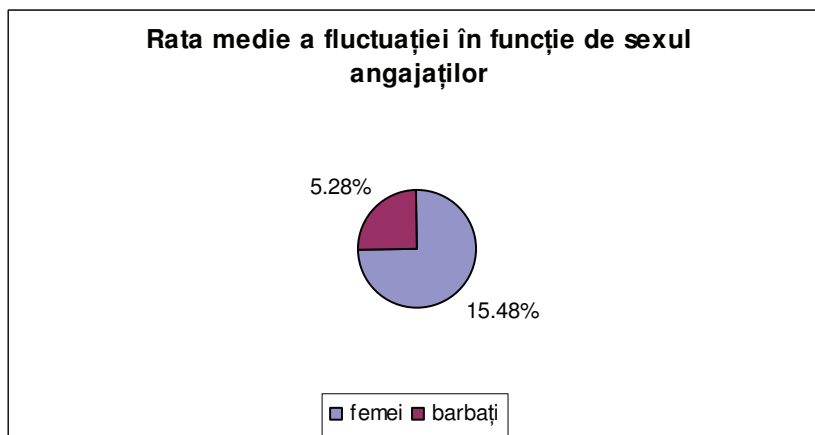
Graficul nr. 3



Graficul nr .4



Graficul nr .5



Așa cum se poate observa din graficul nr. 2, fluctuația cea mai mare se înregistrează în rândul persoanelor cu vârsta sub 24 ani iar cea mai mică în rândul persoanelor peste 50 de ani.

Analizând fenomenul în funcție de pregătirea profesională se observă că stabilitatea cea mai mare este în rândul persoanelor cu studii superioare. Forța de muncă necalificată prezintă o rată a fluctuației de 10,81%.

În funcție de vechimea în întreprindere fenomenul fluctuației se diminuează până aproape de anulare, odată cu creșterea acesteia.

Fenomenul se manifestă în proporție de 15,48% în rândul femeilor și în proporție de 5,28% în rândul bărbaților.

În baza acestui studiu s-a ajuns la concluzia că o rată a fluctuației sub 25% nu ridică probleme deosebite firmelor de confecții (evident dacă la această valoare a ratei nu s-a ajuns printr-o migrație concentrată în timp sau simultană a personalului). În această situație se poate vorbi chiar de anumite aspecte pozitive ale fluctuației forței de muncă, cum ar fi crearea posibilităților de promovare a unor salariați și de angajare de personal tânăr pe posturile rămase libere.

Ratele fluctuației cu valori mai mari de 25% generează firmelor o serie de distorsiuni în desfășurarea normală a activității prin diminuarea producției totale realizate, perturbarea fluxului de producție, întreruperi în derularea unor proiecte. Datorită acestora se poate ajunge la imposibilitatea respectării termenelor de livrare și a condițiilor impuse de contractele cu partenerii de afaceri, ceea ce duce la diminuarea veniturilor firmelor cu penalizările aplicate, la anularea anumitor contracte etc. De asemenea apar cheltuieli suplimentare legate de recrutarea de personal nou, instruirea și acomodarea acestuia. Pe lângă aceste aspecte legate de producție și personal firma poate suferi un „prejudiciu de imagine” dacă fenomenul este semnificativ sau dacă persoana care a părăsit organizația era un manager de vârf [3].

În concluzie se poate afirma că 36% din firmele de confecții au avut dificultăți în desfășurarea activității datorită fluctuației de personal.

II. Principalele motive invocate de cei ce au părăsit firmele respondente sunt în ordinea frecvenței acestora, următoarele:

- nivelul salarizării
- plecarea din țară
- nu au făcut față perioadei de probă
- programul de lucru
- neînțelegerile cu șefii direcți
- posibilități reduse de promovare
- distanța față de domiciliu

Așa cum se poate observa, aceste motive sunt obiective, extrinseci, de aceea ele au fost analizate și la nivel macroeconomic, rezultând următoarele:

1. Nivelul salariului mediu lunar din sectorul confecțiilor de îmbrăcăminte a înregistrat ritmuri de creștere anuale sub nivelul valorilor medii a câștigului net lunar din total economie, ceea ce a determinat ca în luna aprilie, 2005, câștigul mediu lunar în industria confecțiilor textile să înregistreze cea mai mică valoare din totalul economiei naționale.[4]

2. Creșterea migrației interne și externe își pune amprenta și asupra situației din industria confecțiilor, ținând cont că în acest sector lucrează 6,61% din totalul forței de muncă din economia națională [5].

3. Ritmul în care se lucrează, exigențele foarte ridicate în ceea ce privește calitatea produselor și în foarte multe cazuri politica de personal a firmelor sunt principalele cauze ale fluctuației înregistrate în rândul celor ce părăsesc întreprinderea la scurt timp după angajare.

4. Analiza comparativă a evoluției sistemului de învățământ de specialitate și evoluția numărului de persoane angajate în industria de confecții scot în evidență că fluctuația înregistrată în rândul forței de muncă cu pregătire medie și superioară se datorează unui deficit al acesteia față de necesitățile de pe piața forței de muncă.

5. Creșterea numărului de firme din sectorul confecțiilor textile (sector ce la ora actuală este compus aproape în totalitate din firme cu capital majoritar privat), reprezintă o permanentă tentație de schimbare a locului de muncă.[6],[7].

6. Creșterea investițiilor în sectorul confecțiilor textile și în special a celor în utilaje se concretizează practic în îmbunătățirea condițiilor de muncă și în creșterea calității produselor dar și în creșterea cererii de forță de muncă înalt calificată.[8]

Concluzii

Soluțiile propuse au ca scop creșterea motivației și a satisfacției în muncă a angajaților precum și îmbunătățirea situației generale a firmelor cu efecte indirecte și asupra bunăstării personalului și deci a reducerii cauzelor generatoare de fluctuație.

1. Dezvoltarea abilităților profesionale ale angajaților prin organizarea și stimularea participării la cursuri de formare profesională, prin implicarea personalului în diferite proiecte, delegarea de responsabilități etc.

2. Descrierea reală și cât mai exactă a cerințelor posturilor scoase la concurs.

3. Îmbunătățirea comunicării la locul de muncă, bazată pe respectul față de ceilalți și pe evitarea conflictelor.

4. Aprecierea obiectivă a reușitei angajaților iar măsurile de stimulare a creșterii veniturilor trebuie să fie bazate pe merite și performanțe și înglobate într-un sistem de plată corect, echitabil și flexibil.

5. Dezvoltarea unei culturi organizaționale care să asigure o creștere a motivației, a loialității și a creativității angajaților.

6. Diminuarea producției lohn și trecerea treptată la producția sub marcă proprie, în paralel cu dezvoltarea pieței interne și pătrunderea pe piețele externe. Pentru aceasta trebuie dezvoltat și chiar înființat în majoritatea firmelor, compartimente de marketing care să facă studii de piață pe produse și chiar pe țări, astfel încât producția realizată să fie în

concordanță cu cererea de pe piață. De asemenea compartimentul de marketing trebuie să se ocupe de construirea unei imagini reprezentative a firmei.

7. Continuarea modernizării capacităților de producție existente și dotarea cu utilaje și agregate de croire, coasere, finisare și ambalare, extinderea utilizării tehnologiei informației pentru creșterea productivității muncii din acest sector.

8. Dezvoltarea tehnologiilor care minimizează consumul de energie, materii prime, pierderi tehnologice, pentru diminuarea costurilor.

9. Acordarea unei mai mari atenții dezvoltării resursei umane și valorificarea potențialului creativ al acesteia pentru realizarea de produse cu valoare adăugată sporită (de exemplu produse ecologice, textile inteligente, produse cu finisaje deosebite)

10. Îmbunătățirea colaborării între ministerul educației și cercetării și cel al muncii și solidarității astfel încât învățământul profesional de diferite nivele să fie în permanență corelație cu piața forței de muncă din domeniu.

11. Dezvoltarea colaborării între companii, universități și unitățile de cercetare-dezvoltare.

12. Stimularea creșterii nivelului de pregătire prin acordarea unui număr cât mai mare de burse pentru elevi și studenți.

Bibliografie :

1. Silaghi, S. – “Statistica afacerilor”, Ed. Universității din Oradea, 2001, pag. 7
2. Meșter, C., Lezeu, D., Pereț, A. – Analiză economică financiară, Ed. Universității din Oradea, 2001, pag. 104
3. Stanciu, Ș., Ionescu, M., Leovaridis., C., Stănescu, D. - Managementul resurselor umane, Editura Comunicare.ro, București, 2003, pag. 142
4. *** Institutul Național de Statistică – comunicat de presă nr. 28/2005
5. *** Anuarul statistic al României, INS, 2004
6. *** Evoluția sectorului privat în economia românească, INS, 2001,2002
7. *** Evoluția sectorului privat din România, INS, 2003
8. *** Rezultate și performanțe ale întreprinderilor din industrie și construcții, INS, 2002, 2004