

ANALIZA PROTECȚIEI SOCIALE A PERSONALULUI ÎN ÎNTRINDERILOR DE CONSTRUCȚII ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Inga ROTARI

Universitatea Tehnică a Moldovei, Facultatea Inginerie Economică și Business, Departamentul Economie și Management, gr. BA-171, or. Chișinău, Republica Moldova

inga.rotari@em.utm.md

Rezumat: În condițiile dezvoltării dinamice a economiei, când, pentru întreprinzători, principalul rezultat al activității lor constă în supraviețuirea companiei și obținerea profitului maxim cu cheltuieli minime, capătă o deosebită importanță reglementarea proceselor sociale și dezvoltarea relațiilor sociale a salariaților întreprinderii. Astăzi, eficacitatea activității oricărei întreprinderi este într-o anumită măsură determinată de starea sferei sale sociale. Succesele în domeniul gestionării protecției sociale a personalului se caracterizează printr-o creștere a nivelului de calificare, îmbunătățirea condițiilor de muncă și a condițiilor socio-culturale a lucrătorilor etc.

Cuvinte-cheie: nivelul calificării personalului, condițiile de muncă, protecția socială a personalului.

Principala forță productivă a oricărei întreprinderi este personalul, cu majoritatea calităților sale, experiența acestuia, abilitățile, aptitudinile, cunoștințele, potențialului său și limitele implicării în sfera muncii. Este necesar, de a acorda atenție dezvoltării potențialului uman, pentru a asigura competitivitatea întreprinderii în viitor. Realizarea eficientă a potențialului uman necesită condiții favorabile de muncă, astfel protecția socială a salariaților întreprinderilor iese pe primul plan.

În cadrul planificării dezvoltării sociale (planificarea socială) a colectivelor de muncă, se înțelege sistemul metodelor de gestionare sistematică a dezvoltării colectivului de muncă la întreprindere, reglementarea orientată a proceselor sociale și dezvoltarea progresivă a relațiilor sociale și de muncă la întreprindere. În Moldova, legea fundamentală care reglementează relațiile de muncă dintre angajator și angajat este Codul Muncii [1].

Aprecierea activității realizate de orice întreprindere poate fi redată cu ajutorul diferitor indicatori: volumul, compoziția și calitatea produselor, bunurilor și serviciilor, condițiile de muncă, munca sigură/nepericuloasă și sănătatea lucrătorilor (morbiditatea), atitudinea față de muncă, nivelul salariilor, disponibilitatea, absența și pierderea timpului de lucru, numărul de conflicte, plângeri, greve, etc [2].

În practica analitică, evaluarea nivelului de protecție socială a personalului poate fi evaluat prin următorii indicatori [3]:

- Creșterea nivelului de calificare a lucrătorilor/ dezvoltarea personalului;
- Îmbunătățirea condițiilor de muncă, socio-culturale și de viață;
- Securitatea/protecția socială a personalului.

Analiza nivelului de calificare a lucrătorilor întreprinderilor se efectuează în baza cercetării evoluției unor indicatori ca, structura personalului după nivelul studiilor, procentul lucrătorilor necalificați în muncă și altele.

Datele privind nivelul de instruire a lucrătorilor organizațiilor de construcții sunt prezentate în tabelul 1.

Pentru perioada analizată, structura lucrătorilor după nivelul de instruire s-a înrăutățit. Se observă reducerea cotelor personalului cu studii superioare și pregătirea secundar profesională de la 13.6 % și 38.8 % în 2016 la 11.3 % și 34.8 % în 2018 respectiv. Ponderea lucrătorilor fără pregătirea/studii speciale este destul de substanțială (aproape 50,0 % în 2018) și pe parcursul perioadei analizate aceasta a avut o tendință de creștere, ceea ce este apreciat negativ.

Tabelul 1.

Nivelul de instruire a lucrătorilor organizațiilor de construcții.

Anii	Structura lucrătorilor după nivelul de instruire, %					
	Total	superior	mediu de specialitate	secundar profesional	liceal, mediu general	gimnazial, primar/fără școală
2016	100.0	13.6	6.7	38.8	17.7	23.2
2017	100.0	12.9	7.3	36.6	17.2	26.0
2018	100.0	11.3	8.8	34.8	15.0	30.1

Sursa: elaborat de autor în baza [4].

Reprezentarea grafică a structurii personalului după nivelul de instruire este prezentată în figura 1.

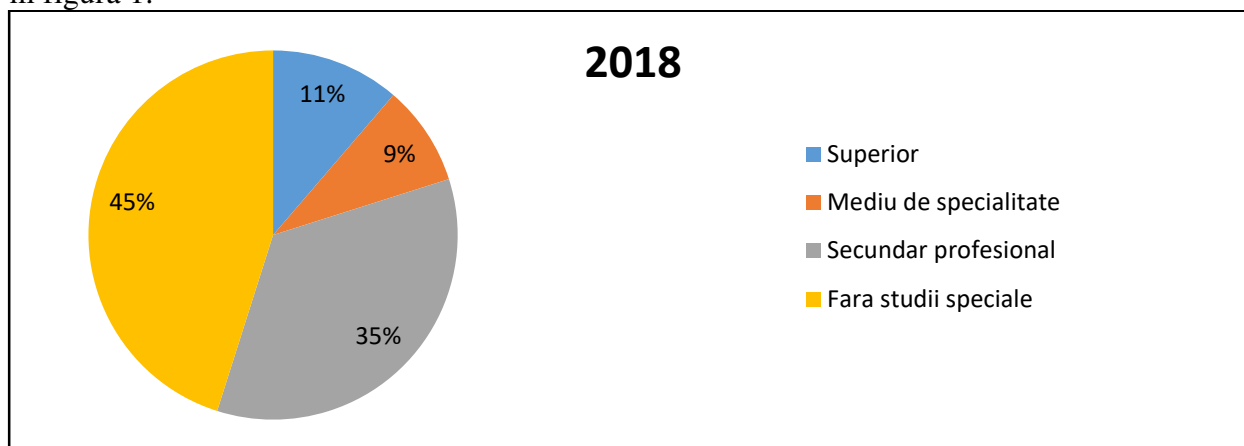


Figura 1. Structura personalului organizațiilor de construcții după nivelul de instruire, 2018

Sursa: elaborată de autor în baza datelor tabelului 1.

Formarea profesională continuă a salariaților este de o importanță deosebită în cadrul oricărei organizații, deoarece aceasta contribuie la creșterea competitivității forței de muncă și dezvoltarea durabilă a societății. Astfel, numărul salariaților care au beneficiat de formare profesională continuă în construcții este prezentat în tabelul 2.

Tabelul 2.

Numărul salariaților care au beneficiat de formare profesională continuă în construcții

Persoane			în % față de numărul total de salariați		
2016	2017	2018	2016	2017	2018
1373	1701	1593	6.5	8.3	7.2

Sursa: [4].

În baza datelor din tabelul 2 se poate observa, că numărul salariaților care au beneficiat de formare profesională continuă este în creștere comparativ cu anul 2016, însă în 2018 aceștia au înregistrat o micșorare de aproximativ 1.1% comparativ cu anul 2017.

Este apreciată negativ situația dată, deoarece doar 7.2 % sau 1593 persoane din numărul total de salariați au beneficiat de formare profesională, ceea ce denotă faptul că conducătorii organizațiilor de construcții nu sunt destul de conștienți de importanța formării profesionale continue al salariaților.

Formarea profesională asigură eficientizarea activităților prin dezvoltarea competențelor și abilităților profesionale, adaptarea lor la condițiile social-economice în permanentă schimbare.

Pentru aprecierea condițiilor de muncă pot fi examinați următorii indicatori: procentul de lucrători care lucrează în condiții, ce nu corespund normelor igienico-sanitare, numărul de zile incapacității de muncă temporare, numărul accidentelor în muncă și altele.

Aprecierea accidentelor profesionale a personalului a fost efectuată pe baza analizei indicatorilor prezentați în tabelul 3.

Tabelul 3.

Victimele accidentelor de muncă în organizațiile de construcții.

Indicatori	Anii		
	2016	2017	2018
Victime ale accidentelor, persoane	21	33	24
Rata accidentelor, victime la 1000 salariați, puncte	1.22	1.75	1.23

Sursa: elaborat de autor în baza [4].

Conform datelor din tabelul 3, rata accidentelor de muncă în construcții s-a majorat comparativ cu anul 2016, cea mai mare rată fiind înregistrată în anul 2017 (1.75 puncte). Această situație în oarecare măsură se explică prin mărirea victimelor accidentelor în perioada dată, de asemenea și a lucrătorilor fără studii de specialitate, experiență și abilități, care în mare măsură sunt supuși riscului de accidentare la locul de muncă.

În contextul protecției muncii, e necesar să fie analizate condițiile de muncă care, conform legislației, trebuie asigurate de conducerea întreprinderii.

Instabilitatea modificării indicatorilor din tabelul 3 demonstrează lipsa unei abordări clare de optimizare a condițiilor de muncă din partea conducerii.

Îndemânarea perfecționată a unui lucrător poate fi considerată în aceeași măsură ca o mașină sau o unealtă de muncă ce poate reduce timpul de muncă, care necesită o anumită cheltuială, și care totodată restituie această cheltuială cu un venit. Investițiile în capitalul uman asigură conducerii întreprinderilor obținerea în viitor a unor venituri mai înalte [5].

În prezent, dintre măsurile posibile pentru îmbunătățirea situației personalului în domeniul protecției sociale, întreprinderile de construcții suportă suplimentare cheltuieli (ce nu sunt obligatorii) pentru întreținerea personalului (tabelul 4).

Tabelul 4.

Structura cheltuielilor pentru întreținerea personalului în construcții, %

Nr. Ord.	Indicatori	Anii		
		2016	2017	2018
	Total cheltuieli	100.0	100.0	100.0
1	Cheltuieli directe	80.9	81.2	81.9
2	Cheltuieli indirecte	19.1	18.8	18.1
2.1	CAS și CAM, plătite de angajator pentru salariați	17.6	17.4	17.0
2.2	prestații sociale plătite direct de angajator	0.7	0.5	0.5
2.3	cheltuieli pentru formarea profesională a salariaților	0.1	0.1	0.1
2.4	alte cheltuieli cu forța de muncă	0.7	0.8	0.5

Sursa: elaborat de autor în baza [4].

Cei mai tipici indicatori ai protecției sociale a personalului întreprinderii sunt ajutoarele materiale, și în primul rând, familiilor mari (cu mulți copii), emiterea de împrumuturi fără dobândă pentru construcția de locuințe, eliberarea materialelor de construcții la prețuri reduse, eliberarea de prestații medicale, dobândirea de foi de odihnă, prestații forfetare pentru pensionare, pentru date aniversare/zile de nașteri, nuntă, vacanță, plata parțială pentru masă, plata pentru telefoane mobile, călătorii și altele [3].

Pe baza datelor tabelului 4 se poate concluziona că protecția socială a personalului întreprinderilor de construcții se află la un nivel organizatoric scăzut. Deci, în special, ponderea cheltuielilor pentru partea socială este nesemnificativă în suma totală a costurilor pentru întreținerea personalului - mai puțin de 1%.

Analiza protecției sociale efectuată în domeniul organizațiilor de construcții pe baza cercetării nivelului de calificare a lucrătorilor, condițiilor de muncă, condițiilor de trai și viață, și altele, denotă lipsa unei abordări complexe în domeniul protecției sociale din partea conducătorilor.

De aceea, pentru a îmbunătăți calitatea condițiilor de muncă și calitatea personalului întreprinderii în viața de zi cu zi, se recomandă ca conducerea întreprinderilor să atribuie specialiștilor pe resurse umane elaborarea unui plan de dezvoltare socială a colectivului. Ca model, se propune planul de dezvoltare socială, care include următoarele măsuri de dezvoltare a sferei sociale la întreprinderi după trei direcții de bază (figura 2):



Figura 2. Planul de dezvoltare a sferei sociale la întreprindere.

Sursa: elaborată de autor.

Efectul economic de la îmbunătățirea protecției sociale a personalului, după părerea specialiștilor se va reflecta asupra creșterii productivității muncii, îmbunătățirea calității produselor, prin micșorarea costurilor sale, majorarea rentabilității producției [6].

Cele menționate mai sus, confirmă importanța dezvoltării sferei sociale în fiecare întreprindere.

Referințe

1. Codul muncii al Republicii Moldova. <http://justice.md/md/cod/> (accesat la 28.02.2020).
2. CLAUDIU, G.B. Managementul resurselor umane. Manual. Craiova: Editura Universitaria & Editura Pro Universitaria, 2015 – 256 p. ISBN: 978-606-14-0899-3.
3. САВИЦКАЯ, Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия. Учебник. Москва: Издательство ИНФРА-М, 2017. 608 с. ISBN: 978-5-16-011214-5.
4. Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova. <https://statistica.gov.md/> (accesat la 28.02.2020).
5. MOVILĂ, I., DOROGAIA, I., SUSLENCO, A. Managementul strategic al potențialului uman. Monogr. colectivă. Bălți: Presa universitară bălțeană, 2014 (Tipogr. univ. de Stat „Alec Russo”). – 192 p. ISBN: 978-9975-50-138-5
6. TICU, C. Psihologia gestiunii resurselor umane. Manual. Iași: Editura Universității Alexandru Ioan Cuza, 2015 – 255 p. ISBN: 978-606-71-4216-7.