
Raport

Calitatea vieții în industria de T&C din Regiunea Sud-Est a României

PROIECT CO-FINANȚAT PRINTR-UN GRANT DIN PARTEA ELVEȚIEI PRIN INTERMEDIUL
CONTRIBUȚIEI ELVEȚIENE PENTRU UNIUNEA EUROPEANĂ EXTINSĂ

Acest raport nu reflectă neapărat poziția oficială a guvernului elvețian. Responsabilitatea pentru
conținutul acestuia este asumată în întregime de Asociația Absolvenților Facultății de Textile-
Pielărie din Iași (ASITEX)

CUPRINS

1. Introducere.....	3
1.1. Contextul raportului.....	3
1.2. Rezumatul proiectului.....	3
2. Starea industriei de T&C în sud-estul României.....	5
2.1. Descrierea situației naționale în sectorul T&C.....	5
2.2. Descrierea situației industriei T&C în Regiunea S-E.....	7
3. Studiul privind calitatea vieții în industria T&C din sud-estul României.....	10
3.1. Date inițiale ale studiului.....	10
3.2. Concluzii rezultate din aplicarea chestionarului.....	10
3.2.1. Importanța pregătirii profesionale pentru angajații din industria de T&C din Regiunea S-E.....	11
3.2.2. Calitatea vieții și asigurarea nivelului de trai pentru angajații din industria de T&C din Regiunea S-E.....	16
3.2.3. Opinia privind posibilitatea emigrării a angajaților din industria de T&C din Regiunea S-E.....	20
3.3. Observații proprii asupra condițiilor de muncă.....	23
Concluzii și recomandări.....	25
Anexa 1.....	27

1 Introducere

1.1 Contextul raportului

Prezentul raport a fost întocmit în cadrul proiectului "Skills for a Better and Safer Life – SBS", implementat de Universitatea Tehnică Gheorghe Asachi din Iași, în perioada 1.04.2015-31.03.2017.

Scopul proiectului a fost îmbunătățirea calității vieții personalului angajat în industria de T&C din Regiunea de Sud Est a României.

Analiza de față a urmărit evaluarea îmbunătățirilor obținute în urma derulării proiectului, care au generat competențe profesionale, care contribuie la stabilitatea locului de muncă și la creșterea nivelului de trai al participanților.

Raportul a fost întocmit pe baza datelor furnizate de Agenția de dezvoltare a Regiunii Sud Est, cât și pe baza răspunsurilor la chestionarele aplicate angajaților din firmele implicate în proiect.

Metodologia de culegere a datelor de la grupul țintă a presupus întocmirea unor chestionare, corelate cu indicatorii estimați a fi realizați în cadrul proiectului, completarea, de către membrii grupului țintă a acestora, anterior desfășurării activităților, precum și evaluarea competențelor obținute de participanți, pe baza completării aceluiași chestionare, după o perioadă de 1-3 luni de la încheierea activităților la care au participat.

Utilitatea raportului rezidă din faptul că acesta este un document final care reflectă creșterea nivelului de încredere al participanților în crearea unor șanse de îmbunătățire a siguranței vieții și a unei vieți mai bune și mai sigure, bazată pe acumularea de noi cunoștințe și pe operaționalizarea eficientă a acestora.

1.2 Rezumatul proiectului

Proiectul "Skills for a Better and Safer Life – SBS", având drept obiectiv îmbunătățirea calității vieții personalului angajat în industria de T&C din Regiunea de Sud Est a României, a fost implementat de Universitatea Tehnică Gheorghe Asachi din Iași, în perioada 1.04.2015-31.03.2017.

Uniunea Europeană dorește să devină o economie inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, în cadrul căreia statele membre își propun atingerea unor obiective ambițioase în domeniul ocupării forței de muncă, în domeniul productivității și coeziunii sociale.

Această politică europeană a influențat considerabil activitățile din domeniul confecțiilor textile, în condițiile în care, în domeniul confecțiilor, producția de masă s-a deplasat spre Asia, datorită salarizării foarte reduse. Pentru a rămâne competitivă pe piața mondială, România trebuie să se focalizeze pe realizarea de produse cu nivel calitativ ridicat și cu valoare adăugată mare.

În companiile din România este o mare cerere de personal educat pentru pozițiile de conducere de nivel mediu și ridicat, deoarece este necesar ca specialiștii străini, care dețin funcții de conducere în România, să fie înlocuiți de manageri locali, pentru a le oferi acestora oportunitatea de a rămâne în țara natală și pentru a crește calitatea vieții.

Studiile în domeniu arată faptul că în România, după 1989, dezvoltarea regiunilor geografice s-a realizat neechilibrat. Regiunea de sud-est a României a cunoscut o dezvoltare lentă, caracterizată prin faptul că o mare parte a populației feminine este angajată în sectorul industriei de textile și de confecții. Pentru generația tânără, în special pentru femei, este încă dificil să aibă acces la beneficiile dezvoltării tehnologice.

Faptul că trăim într-o perioadă în care rata schimbărilor este aproape zilnică, conduce la necesitatea egalizării dezvoltării economice regionale a României, pentru crearea unor șanse de

creșterea a siguranței vieții și pentru o viață mai bună și mai sigură, bazată pe acumularea de noi cunoștințe și pe operaționalizarea eficientă a acestora.

Unul dintre cele 6 mesaje cheie ale Comisiei Europene, Memorandumul asupra învățării permanente, a fost aducerea învățării mai aproape de casă. În acest sens, în România se face din ce în ce mai mult un transfer al actului educațional către adaptarea acestuia la dinamica specifică forței de muncă din diferitele regiuni geografice.

Strategia proiectului *Skills for a Better and Safer Life* se bazează tocmai pe conectarea furnizorului de competențe profesională, reprezentat de Facultatea de Textile Pielărie și Management Industrial din cadrul Universității Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iași, cu forța de muncă din domeniul T&C, polarizată în regiunea geografică Sud Est, respectiv în județele Vrancea și Galați.

În contextul dezvoltării economice regionale, orașul Focșani, fiind un municipiu cu semnificative resurse umane disponibile, are potențialul necesar pentru a deveni un centru de dezvoltare pentru industria de textile și confecții.

În cadrul grupurilor țintă au fost cooptate persoane tinere, angajate în industria textilă și de confecții din județele Vrancea și Galați, preponderent din orașul Focșani, dar și studenți și cadre didactice ale Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași.

Accentul a fost pus pe selectarea de participanți femei, care lucrează în mod tradițional în această industrie și care sunt interesate în stăpânirea acestor tehnologii.

Obiectivul proiectului "Skills for a Better and Safer Life" constă în actualizarea cunoștințelor existente și furnizarea de informații noi persoanelor cu potențial în ocuparea pozițiilor de conducere.

Activitățile educaționale principale au fost seminariile cu conținut teoretic și practic, întâlniri, activități de informare, vizite de studii, transfer de know-how, schimburi de bune practici și strategii de dezvoltare comună. Activitățile au fost structurate în 5 grupe, corelate cu topica subiectelor abordate și cu rezultatele estimate.

Primul grup de activități (activitatea 2), "Cursuri pentru perfecționarea competențelor de muncă", a contribuit la formarea profesională a angajaților din companiile de confecții din regiunea de Sud Est a României, cum ar fi: șefi de linie, controlori de calitate, normatori, operatori etc., pe rute specifice ale industriei de textile și confecții. Activitățile au fost corelate cu fluxul tehnologic din domeniu și cu cerințele specifice ale fiecărui sector.

Cel de al doilea grup de activități, "Seminariile privind instrumente de creștere a valorii adăugate" (activitatea 3), a fost important de parcurs, în condițiile în care se observă o deplasare a sectorului de proiectare din industria textilă și de confecții din statele europene către România. Grupul țintă constă în persoane implicate în domeniul proiectării constructive și al tricotajelor din companiile de T&C din regiunea de S-E a României. Utilizarea expertizei partenerului elvețian a fost, în acest context, foarte importantă.

Activitatea 4, "Sesiuni de învățare a competențelor manageriale", a fost dedicată formării persoanelor din grupul țintă, respectiv persoane din middle și top management, care vizează ocuparea de posturi de conducere.

Activitatea 5, "Îmbunătățirea competențelor didactice", a creat partenerului elvețian condițiile de a transfera către cadrele didactice ale FTPMI competențe legate de metode de predare moderne și referitoare la dotări de ultimă generație.

Parteneri în proiect au fost Swiss Textile College din Zurich, care are personal experimentat în folosirea echipamentelor și tehnologiilor din domeniul textil, Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, Facultatea de Textile și Pielărie și Management Industrial, care este furnizorul de absolvenți pentru această industrie din România și Asociația Absolvenților Facultății de Textile-Pielărie și Management Industrial din Iași, care are experiență în domeniul organizării de evenimente și deține o bază de date actualizată din care au fost selectați absolvenți interesați de extinderea competențelor profesionale .

2 Starea industriei de T&C în sud-estul României

2.1 Descrierea situației naționale în sectorul T&C

Sectorul industriei de textile confecții a fost, în mod tradițional, un sector de producție românesc, care a generat volume foarte mari de export și, în același timp, a angajat un număr considerabil de forță de muncă. În același timp, însă, restructurarea industrială postdecembristă în conjuncție cu competiția din ce în ce mai acerbă pe piața deschisă, precum și criza financiară resimțită în special în perioada 2008-2009, au condus la puternice restructurări ale sectorului. Analiza datelor statistice relevă însă că sectorul textile și confecții se regăsește chiar și așa printre cele mai importante sectoare din industria prelucrătoare a României, deținând o pondere semnificativă din cifra de afaceri, valoarea adăugată brută, exporturile și locurile de muncă.

Din punct de vedere al cifrei de afaceri, ramurile Confecții (7.991 milioane lei) și Textile (3.544 milioane lei) ocupau pozițiile 14, respectiv 18, în clasamentul celor 24 de diviziuni CAEN rev.2, care formează industria prelucrătoare. Valorile agregate ale ramurilor plasau însă sectorul textile și confecții pe locul 8, la o diferență însă ne semnificativă față de cea clasată pe locul 4.

Poziția	CAEN	Ramura	Cifra de afaceri
1	29	Fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor	32.719.222.458
2	10	Industria alimentară	31.314.463.319
3	24	Industria metalurgică	16.963.340.331
4	19	Fabricarea produselor de cocserie și a produselor obținute din prelucrarea țiteiului	13.782.282.481
5	22	Fabricarea produselor din cauciuc și mase plastice	12.968.666.975
6	25	Industria construcțiilor metalice și a produselor din metal, exclusiv mașini, utilaje și instalații	12.213.021.168
7	26	Fabricarea calculatoarelor și a produselor electronice și optice	12.056.542.503
8	13+14	Sector textile și confecții	11.536.002.314

Sursă: NOATEX - *Polul de Competitivitate în Industria Textilă și de Confecții. Strategia de dezvoltare 2012*

Sectorul este considerabil mai relevant în ceea ce privește vânzările la extern, ocupând locul 4 în clasamentul exporturilor în industria prelucrătoare, fiind devansat doar de către industria auto, fabricarea calculatoarelor-electronicelor și industria metalurgică. Considerate separat, ramurile Confecții (4.816 milioane lei) și Textile (1.950 milioane lei) se plasează pe locurile 6, respectiv 14.

Exporturile reprezintă aproximativ 59% din totalul vânzărilor din sector, ceea ce dovedește o puternică orientare către piețe externe. De altfel, dintre sectoarele care depășesc ca cifră de afaceri textilele-confecțiile, doar fabricarea calculatoarelor-electronicelor și industria auto au o pondere mai mare a exporturilor în vânzări (80%, respectiv 74%). Acest fapt este semnificativ, întrucât indică competitivitate, respectiv capacitatea producătorilor din România de a concura cu succes pe plan internațional. Considerate separat, ramurile confecții și textile dețin cote de piață globală semnificative (exporturi ale României în exporturile mondiale ale ramurii): 0,8%, respectiv 0,4%, valori care le situează între primele 5, respectiv 12 ramuri ale industriei românești.

Sectorul reprezintă, cu 182.310 salariați, un important angajator pentru economia României. În sine, confecțiile sunt, de fapt, a 2-a ramură industrială din punct de vedere al locurilor de muncă menținute, dintre cele 24 de diviziuni CAEN. Mai mult, sectorul în România deține 9,6% din forța de muncă angajată în textile-confecții din întreaga economie UE, ceea ce face din companiile românești o importantă oportunitate de outsourcing pentru producătorii europeni.

Poziția	Div CAEN	Ramura	Număr salariați
1	13+14	Sector textile și confecții	182.310
2	10	Industria alimentară	161.665
3	29	Fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor	116.156

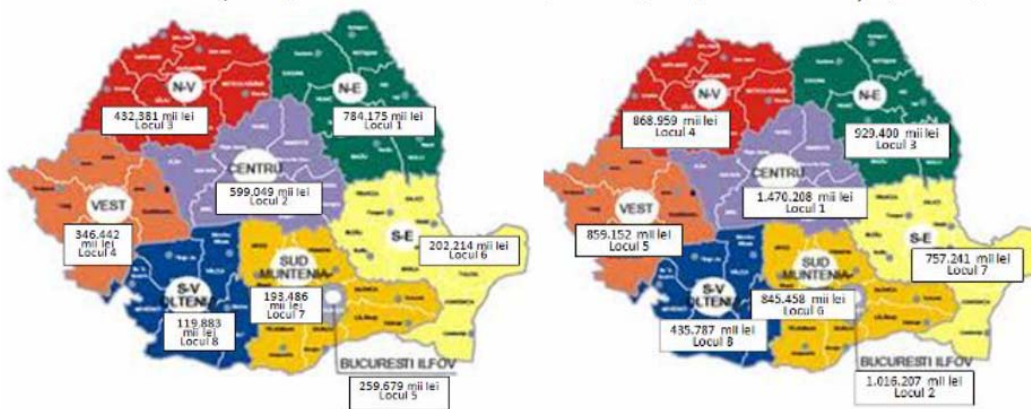
Sursă: NOATEX - *Polul de Competitivitate în Industria Textilă și de Confecții. Strategia de dezvoltare 2012*

Productivitatea muncii a fost, în mod istoric, sub media industriei prelucrătoare. Deși sectorul a redus mult decalajul de productivitate în ultimul deceniu, aceasta este încă sub medie, ceea ce reflectă un raport încă suboptimal între valoarea producției și efectivul salariaților. Faptul că sectorul este intensiv în forță de muncă se traduce într-o productivitate a muncii redusă relativ la media industriei prelucrătoare, în special față de sectoare intensive în capital sau în cunoaștere. Raportul cifra de afaceri la salariați reprezenta pentru ramura textile 62% din medie (127.688 lei/salariat), în timp ce confecțiile se situau la doar 25% din medie (51.706 lei/salariat). Raportul este sensibil mai bun, dacă analizăm valoarea adăugată generată de fiecare salariat, care reprezintă 72% pentru textile, respectiv 47% pentru confecții, relativ la media industriei prelucrătoare. Această situație este compensată de corelarea productivității cu veniturile salariale. Sectorul textile și confecții mențin cele mai reduse cheltuieli salariale medii din industria prelucrătoare (13.000 lei/salariat anual, 15.100 lei/salariat în textile și 12.643 în confecții). Sectorul textile și confecții a cunoscut un puternic proces de restructurare în ultimii ani, marcat recent de atingerea unui moment de relativ echilibru între productivitate și locurile de muncă create. Restructurarea a presupus eficientizarea proceselor de producție, re poziționarea pe piață, investiții de capital și reconsiderarea rolului resurselor umane în sistemul de producție, repere ale acestui proces fiind fragmentarea sau fuziunea fabricilor și apariția de noi firme, mai mici și mai bine adaptate, schimbări la nivel de acționariat și patronat, reducerea personalului pentru a face față exigențelor politicii de preț în cadrul strategiei de marketing, o puternică reorientare către export, cu preponderență către Piața Unică.

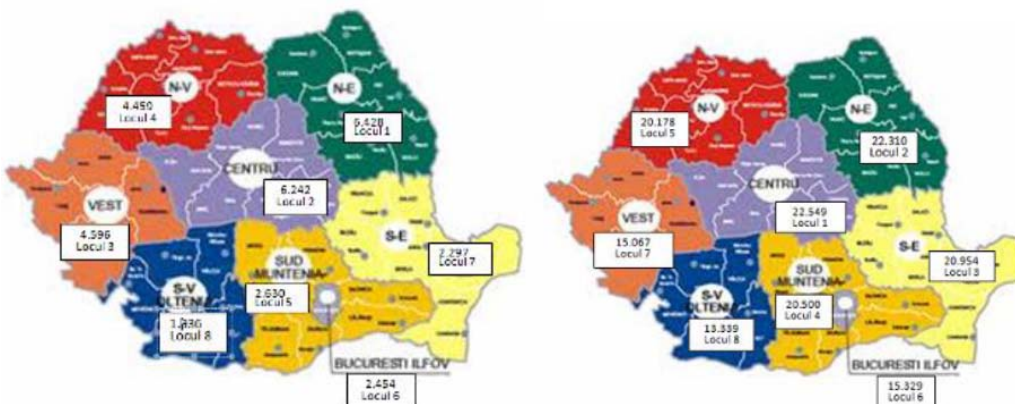
Analiza pe regiuni geografice relevă faptul că, pentru ramura textile, regiunea NE ocupă locul 1 la nivel național din punct de vedere al cifrei de afaceri (784 miliarde lei în 2009), regiunile București Ilfov și SE situându-se pe locurile 5, respectiv 6. În total, aceste 3 regiuni formează 43% din cifra de afaceri totală la nivel național (harta 1).

Pentru ramura confecții, regiunile București Ilfov, respectiv NE ocupă locurile 2 și 3 în clasamentul național (1.000, respectiv 929 miliarde lei), în timp ce regiunea SE se plasează pe locul 7, la o valoare apropiată (757 miliarde). În total, teritoriul generează 38% din totalul național.

Relevanța teritoriului de referință este dat și de efervescența antreprenorială din sectorul analizat: pentru textile, București Ilfov și NE ocupă primele 2 locuri ca număr de firme active (674 în 2009) și, împreună cu regiunea SE, teritoriul cuprinde 45% din totalul național. Pentru ramura confecțiilor, București Ilfov ocupă locul 1, iar NE și SE locurile 3 și 6, împreună găzduind 43% din firmele la nivel național.



Distribuția regională a cifrei de afaceri în industria de textile (harta 1) respectiv a confecțiilor textile (harta 2)
Sursă: INCDTP, Studiu de ramură privind previzionarea dezvoltării sectorului textil în perioada 2013-2020



Distribuția regională a salariilor în industria de textile (harta 1) respectiv a confecțiilor textile (harta 2)
Sursă: INCDTP, Studiu de ramură privind previzionarea dezvoltării sectorului textil în perioada 2013-2020

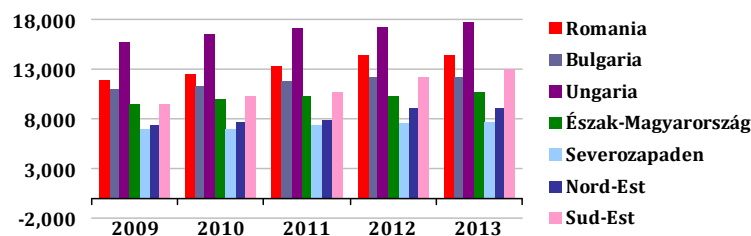
Cele 3 regiuni menționate concentrează o bună parte a locurilor de muncă din sector: 50% pentru textile și 43% pentru confecții. Așadar, din perspectiva disponibilității resurselor umane la nivel local, aceste regiuni prezintă un interes sporit, atât pentru firmele existente, cât și pentru noi investiții în sector.

2.2 Descrierea situației industriei T&C în Regiunea S-E

Produsul Intern Brut pe cap de locuitor, la paritatea puterii de cumpărare standard (PPS), este considerat a fi cel mai potrivit indicator pentru evaluarea nivelului de dezvoltare.

În anul 2013, regiunea SE se poziționa *pe penultimul loc în clasamentul național* din perspectiva acestui indicator. În context european, regiunea se află în clasamentul celor mai sărace regiuni din UE-28, alături de regiunile Sud-Vest, Nord Est, Sud-Muntenia, Nord-Vest și Centru.

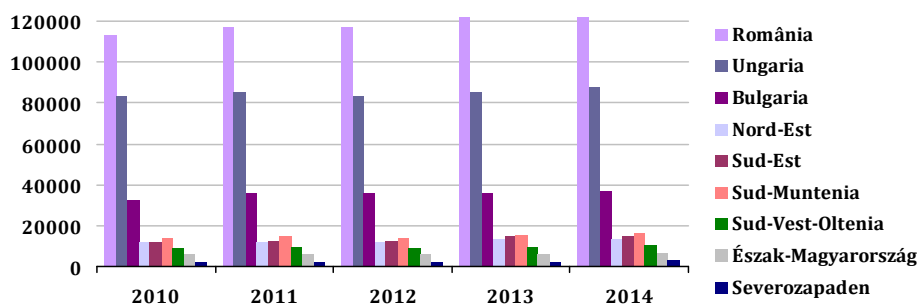
Pentru comparație, au fost incluse în analiză regiunile Észak-Magyarország din Ungaria și Severozapaden din Bulgaria, datorită faptului că se află pe ultimele locuri în clasamentele naționale din perspectiva PIB-ului/cap de locuitor, asemănător Regiunii Sud-Est.



Produsul intern brut pe cap de locuitor în perioada 2009-2013

Sursa: Eurostat Database, 2016

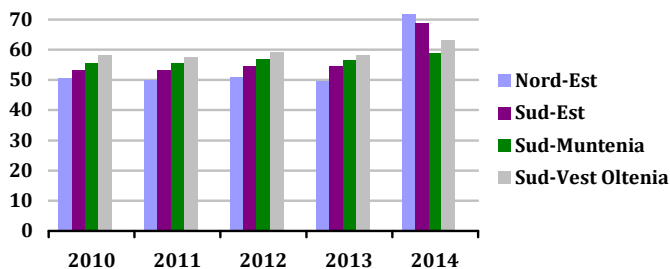
Valoarea Adăugată Brută (VAB) reprezintă valoarea creată de factorii de producție în perioada 2010-2014, urmând aceeași linie ca și valoarea nominală a PIB-ului. Acest indicator oferă o radiografie corectă a structurii economiei pe ramuri de activitate, comparativ cu PIB-ul, deoarece impozitele, taxele sau subvențiile pot modifica importanța ramurilor.



Valoarea Adăugată Brută (VAB) în perioada 2010-2014

Sursa: Eurostat Database, 2016

Rata de ocupare a resurselor de muncă reprezintă, de asemenea, un indicator relevant.



Rata de ocupare a resurselor de muncă în perioada 2010-2014

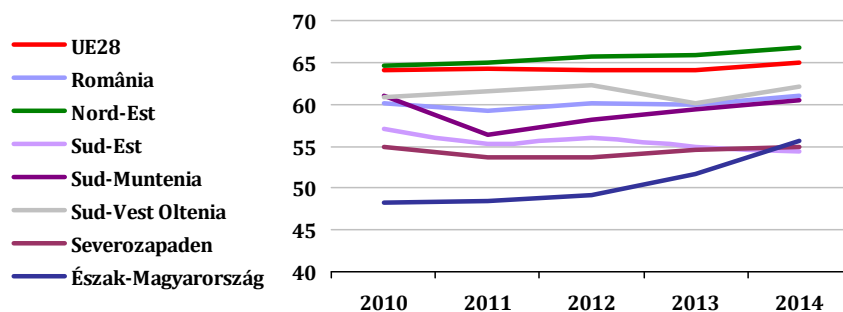
Sursa: INS, Tempo Online, 2016

Din graficul de mai sus, se poate observa că în toate regiunile analizate rata de ocupare a crescut în intervalul de analiză, pentru regiunea Sud Est ajungând, în anul 2014, conform graficului prezentat mai sus, la un grad de ocupare de aproape 70%.

Nivelul ratei de ocupare în Regiunea Sud-Est este mai mare decât media națională în anul 2014, iar din graficul de mai sus se poate observa că acest indicator este crescut în ultimul an de analiză și poziționează regiunea pe locul 2 în clasamentul național.

Analizând graficul de ocupare a forței de muncă se remarcă, pentru Regiunea Sud Est, o situație al nivelului de ocupare între 58 și 55%, mult sub media națională și europeană, constatându-se o scădere a acestei ponderi, începând cu anul 2012. Se impun, așadar, măsuri prin care să se asigure un nivel mai înalt al acestui indicator în toate regiunile din România.

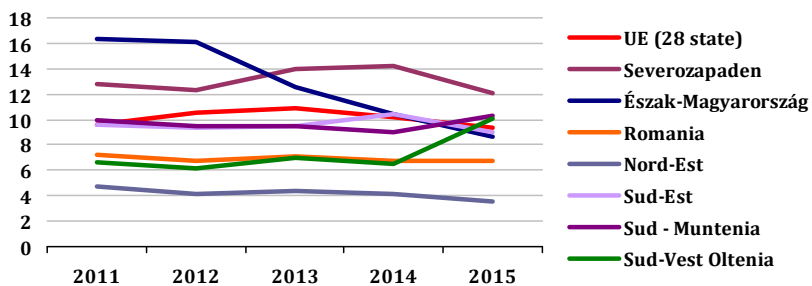
Regiunile Észak-Magyarország din Ungaria și Severozapaden din Bulgaria sunt incluse în graficul de analiză deoarece se află pe ultimele locuri în clasamentele naționale ale țărilor UE 28 din perspectiva PIB-ului/cap de locuitor (asemănător Regiunii Sud-Est). Se remarcă faptul că regiunea Sud Est, din perspectiva gradului de ocupare al forței de muncă, este puțin deasupra acestor regiuni geografice din UE, fiind ultima ca poziție între regiunile geografice ale României.



Ocuparea forței de muncă în perioada 2010-2014

Sursa: Eurostat Database, 2016

Rata șomajului în Regiunea Sud Est a fost, în anul 2014, de 11%, peste media din Romania.



Rata șomajului în perioada 2011-2015

Sursa: Eurostat Database, 2013

Valoarea acestui indicator pentru regiunea Sud Est, pentru anul 2014, este puțin peste media europeană, după cum este surprins în graficul de mai sus.

3 Studiul privind calitatea vieții în industria T&C din sud-estul României

3.1 Date inițiale ale studiului

Pentru realizarea acestui studiu s-au utilizat următoarele metode de investigare:

- Chestionar cu 10 întrebări (Anexa 1) aplicat persoanelor din grupul țintă înainte de desfășurarea activităților și după aproximativ 3 luni de la finalizarea acestora, în primul și în al doilea an de implementare a proiectului;
- Observații proprii asupra condițiilor de muncă în firmele în care s-au desfășurat activitățile proiectului.

Grupul țintă al proiectului a fost constituit din angajați ai firmelor S.C. Artifex S.R.L. Focșani, S.C. Pandora Prod S.R.L. Focșani și Tecuci, S.C. Tricotton Junior S.R.L. Panciu, S.C. RO-design S.R.L. Focșani și Mărășești.

Grupul țintă (GT), constituit din angajații firmelor nominalizate, are următoarea structură:

- Număr total de participanți: 193 persoane;
- Structura pe sexe: 84,5% femei și 15,5% bărbați;
- Structura pe vârste: 15% cu vârste sub 30 de ani, 40% cu vârste între 30-40 de ani și 45% cu vârste peste 40 de ani;
- Structura pe nivel de studii: 35% cu studii superioare și 65% cu studii medii.

Completarea chestionarelor a fost realizată, în etapa inițială, de către toți membrii grupului țintă, prezenți în prima zi de desfășurare a activităților, iar, la final, evaluarea s-a realizat pe un eșantion constituit din 80 participanți la proiect.

Validarea chestionarelor a condus la selectarea unui număr de 75 de chestionare, completate în întregime. Acest număr de chestionare completate corespunzător este reprezentativ, cunoscut fiind faptul că față de numărul total participanților din grupul țintă, de 193 de persoane, eșantionul reprezentativ este de 32 persoane.

3.2 Concluzii rezultate din aplicarea chestionarului

Întrebările chestionarului au vizat aspecte corelate cu scopul și obiectivele proiectului, considerând și indicatorii de realizare. Chestionarul a vizat astfel:

- Importanța pregătirii profesionale (Q2, Q3, Q4, Q8, Q10);
- Calitatea vieții și asigurarea nivelului de trai (Q1, Q4, Q5, Q6, Q7);
- Opinia privind posibilitatea emigrării (Q1, Q9, Q10).

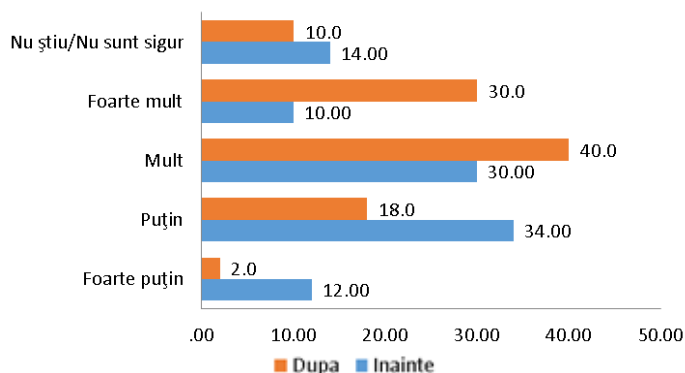
Aplicarea distinctă a chestionarelor pentru cei doi ani de proiect este justificată de specificul activităților de training și al persoanelor din grupul țintă.

În primul an s-au desfășurat sesiuni de training, care au vizat în principal obținerea competențelor profesionale de către persoane cu instruire în general medie (șefi de linie, controlori de calitate, normatori etc.).

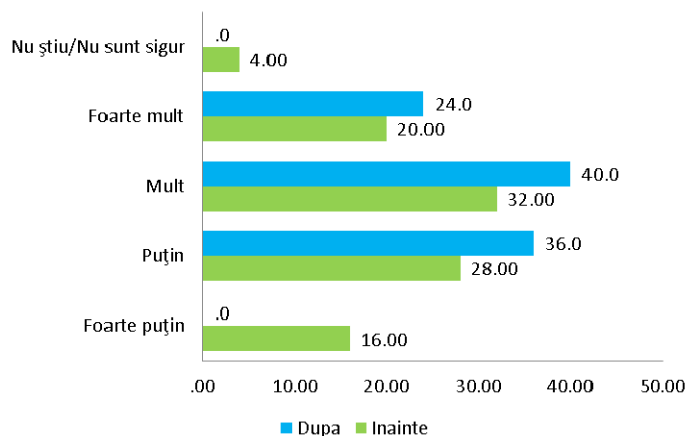
În al doilea an sesiunile de training au vizat în principal dobândirea de competențe profesionale de nivel superior (gândire inovativă, management, creativitate tehnică) de către persoanele din grupul țintă cu pregătire medie și superioară. Întrucât nu toate persoanele din anul 1 de proiect sunt cu studii medii, după cum nici toate persoanele din anul 2 de proiect nu sunt cu studii superioare, iar prelucrarea chestionarelor nu s-a realizat pe baza nivelului educațional, în continuare se va face referire la persoanele din anul I și II de proiect, nu la cele cu studii medii sau superioare. În concluzie, se apreciază că este mai corectă referirea la persoanele din anul 1 și 2 de proiect în detrimentul referirii la persoanele cu studii medii și/sau superioare.

3.2.1. Importanța pregătirii profesionale pentru angajații din industria de T&C din Regiunea S-E

Q2 Sunteți mulțumit(ă) de pregătirea de specialitate pe care o aveți în prezent?



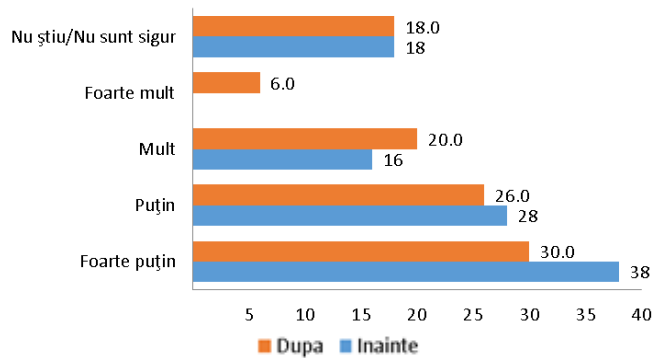
Răspunsuri GT în anul 1 de proiect



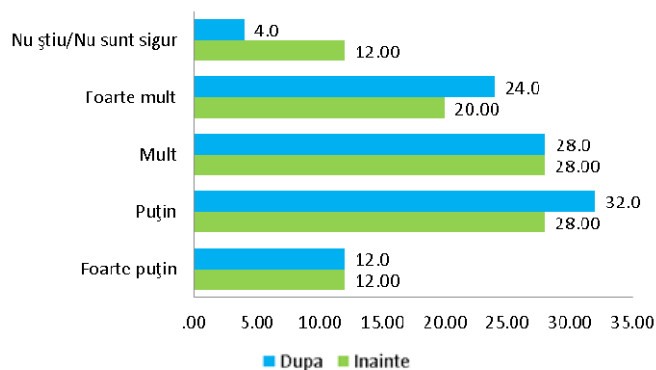
Răspunsuri GT în anul 2 de proiect

Creșterea încrederii în propria pregătire profesională a crescut cu 42,86% în anul 1 și cu 23,08% în anul 2 de proiect. S-a considerat numărul total de opțiuni pentru răspunsurile "Mult" și "Foarte mult" înainte și după desfășurarea activității de instruire, cu valoare de referință "Înainte" de instruire (de exemplu, $(35-20)/35 \cdot 100 = 42,86\%$). Diferența înregistrată între anul 1 și 2 se justifică prin nivelul de pregătire profesională anterioară (în general, superioară) avută de GT din anul 2. Pe de altă parte, se remarcă scăderea procentului cumulată corespunzător răspunsurilor "Foarte puțin" și "Puțin", de la 46% la 20% pentru GT din anul 1 și de la 44% la 36% pentru GT din anul 2. Se poate afirma astfel că, prin participarea la sesiunile de training, a crescut încrederea în propria pregătire de specialitate pentru participanții din GT.

Q3 Cât de mult vă ajută pregătirea teoretică în desfășurarea activității dvs.?



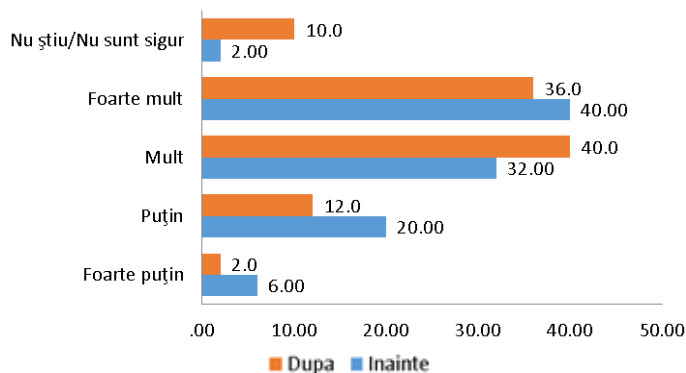
Răspunsuri GT în anul 1 de proiect



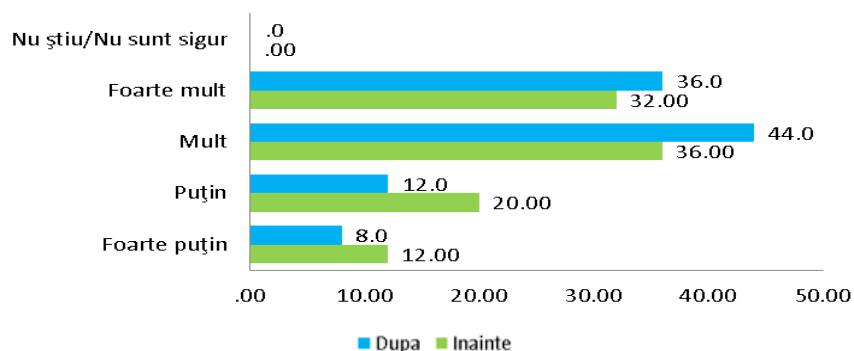
Răspunsuri GT în anul 2 de proiect

În general, există percepția că pentru domeniul T&C experiența practică este net superioară, ca importanță, pregătirii teoretice. În structura programelor de training au fost incluse activități de pregătire teoretică, necesare pentru fundamentarea conceptelor și a noțiunilor noi. În urma aplicării chestionarului s-a validat importanța pregătirii teoretice dat fiind că a crescut cu 38,46% ponderea răspunsurilor "Mult" și "Foarte mult" înainte și după desfășurarea activității de instruire pentru GT din anul 1, superior față de creșterea cu doar 7,69% înregistrată pentru GT din anul 2 (care dispune de pregătire teoretică anterioară). Rămâne, totuși, un procent semnificativ de persoane care consideră că pregătirea teoretică nu este la fel de importantă ca cea practică (scădere de la 66% la 56% procent cumulată pentru răspunsurile "Foarte puțin" și "Puțin", GT an 1).

Q4 Considerați că pregătirea dvs. profesională vă poate asigura promovarea pe un post superior?



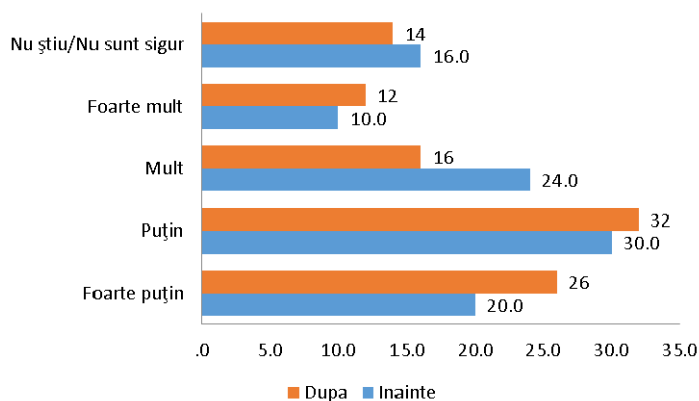
Răspunsuri GT în anul 1 de proiect



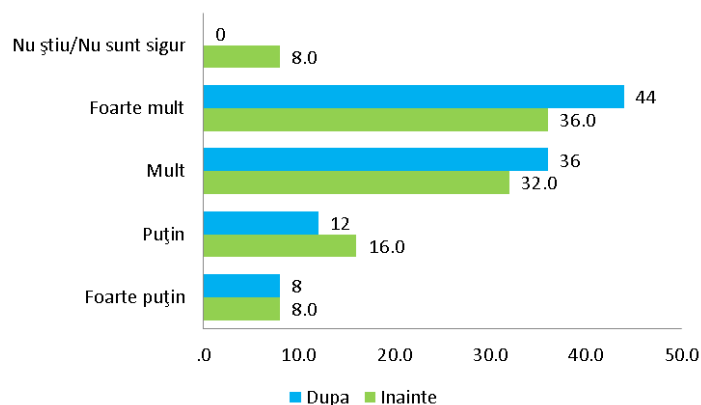
Răspunsuri GT în anul 2 de proiect

Creșterea încrederii în șansele de promovare pe un post superior, pe baza competențelor profesionale, a crescut cu 5,5% în anul 1 și cu 17% în anul 2 de proiect. S-a considerat numărul total de opțiuni pentru răspunsurile "Mult" și "Foarte mult" înainte și după desfășurarea activității de instruire, cu valoare de referință "Înainte" de instruire. Este evident că participanții au fost conștienți de importanța pregătirii profesionale pentru creșterea șanselor de promovare pe posturi superioare. Acest rezultat, înregistrat prin aplicarea chestionarului, este confirmat și de numărul mare de participanți, dublu față de GT propus în proiect (80 de participanți), înscriși voluntar la sesiunile de training. Diferența înregistrată între anul 1 (5.26%) și 2 (15%) se justifică prin conștientizarea faptului că o pregătire superioară este premiza pentru ocuparea posturilor de top management. Pe de altă parte, se remarcă scăderea procentului cumulat corespunzător răspunsurilor "Foarte puțin" și "Puțin" de la 26% la 14% pentru GT din anul 1 și de la 32% la 20% pentru GT din anul 2. Se poate afirma astfel că, prin creșterea nivelului de cunoștințe și competențe acumulate se asigură condiții pentru creșterea nivelului salarial prin promovarea pe posturi superioare și implicit, creșterea calității vieții.

Q8 Considerați că puteți face ceva în sensul creșterii nivelului de pregătire profesională?



Răspunsuri GT în anul 1 de proiect



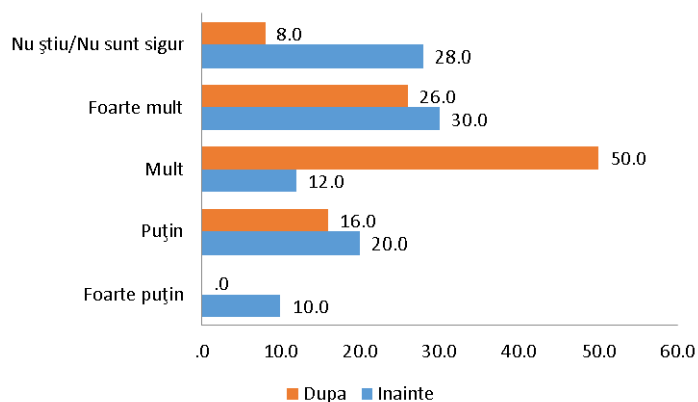
Răspunsuri GT în anul 2 de proiect

Sensul acestei întrebări este acela de a identifica implicarea personală (în mod autodidact) în formarea profesională în comparație cu așteptările cu privire la organizarea de către angajatori a sesiunilor de training.

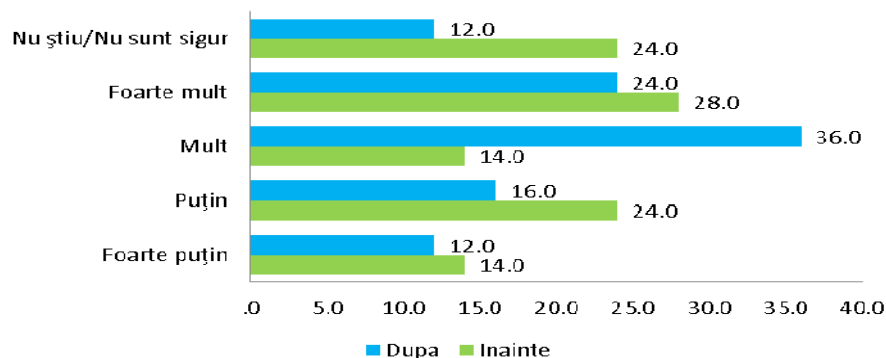
Pentru persoanele din GT, care au participat la activitățile proiectului în anul 1, se constată o creștere a ponderii răspunsurilor "Foarte puțin" și "Puțin" cu 13,79%. Rezultatul atestă faptul că persoanele din GT anul 1 așteaptă implicarea angajatorilor în organizarea programelor de formare. Din punct de vedere al proiectului, acest răspuns confirmă calitatea programelor organizate în parteneriat cu specialiștii STF din Elveția.

Pentru persoanele din GT care au participat la activitățile proiectului în anul 2 se constată o scădere a ponderii răspunsurilor "Foarte puțin" și "Puțin" cu 16,67%. Rezultatul atestă faptul că persoanele din GT anul 2 au disponibilitatea de a-și crește nivelul de pregătire profesională în mod conștient prin metode autodidacte sau apelând la programe de formare și de învățare continuă. Această concluzie este confirmată și de creșterea procentului cumulativ corespunzător răspunsurilor "Mult" și "Foarte mult" de la 68% la 80%.

Q10 Considerați că pregătirea profesională actuală v-ar asigura un loc de muncă în altă țară din UE?



Răspunsuri GT în anul 1 de proiect



Răspunsuri GT în anul 2 de proiect

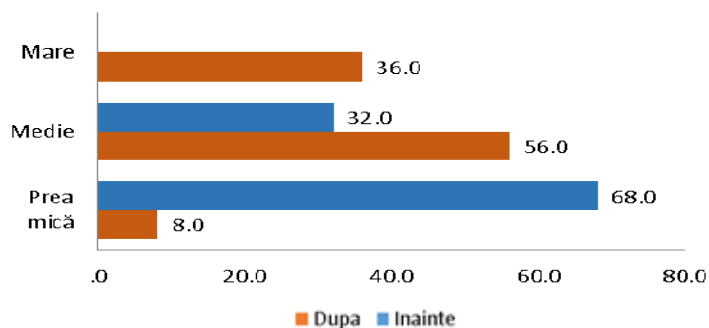
Creșterea încrederii în propria pregătire profesională, realizată la nivel european, a crescut cu 44,74% în anul 1 și cu 42,8% în anul 2 de proiect. S-a considerat numărul total de opțiuni pentru răspunsurile "Mult" și "Foarte mult" înainte și după desfășurarea activității de instruire, cu valoare de referință "Înainte" de instruire. În urma derulării programelor de formare cu partenerii din Elveția, participanții consideră că au șanse de a-și găsi un loc de muncă în orice țară a UE, corespunzător nivelului lor de calificare. Pe de altă parte, se remarcă scăderea procentului cumulat corespunzător răspunsurilor "Foarte puțin" și "Puțin" de la 30% la 16% pentru GT din anul 1 și de la 38% la 28% pentru GT din anul 2. Se poate afirma astfel că, prin creșterea nivelului de cunoștințe și competențe acumulate, crește încrederea în forțele proprii, în siguranța profesională și implicit, creșterea calității vieții.

Concluzii privind "Importanța pregătirii profesionale"

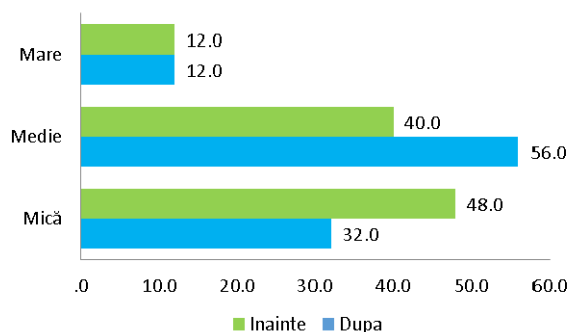
1. Prin participarea la sesiunile de training a crescut încrederea în propria pregătire de specialitate pentru participanții din GT.
2. Pregătirea teoretică este, în general, considerată cu un grad mai mic de importanță, accentul fiind pus pe aplicabilitatea practică a informațiilor dobândite în cadrul programelor de formare profesională.
3. Prin creșterea nivelului de cunoștințe și competențe acumulate se asigură condiții pentru creșterea nivelului salarial prin promovarea pe posturi superioare și implicit, creșterea calității vieții.
4. Personalul angajat apreciază că programele de formare profesională trebuie organizate în mod unitar, la nivelul companiilor angajatoare. Percepția acestor activități este pozitivă la nivelul angajaților, reprezentând un argument pentru siguranța locului de muncă și dezvoltarea carierei.
5. Prin creșterea nivelului de cunoștințe și competențe acumulate crește încrederea în forțele proprii, în siguranța profesională și, implicit, creșterea calității vieții.

3.2.2. Calitatea vieții și asigurarea nivelului de trai pentru angajații din industria de T&C din Regiunea S-E

Q1 Aveți siguranța locului de muncă ocupat în prezent?



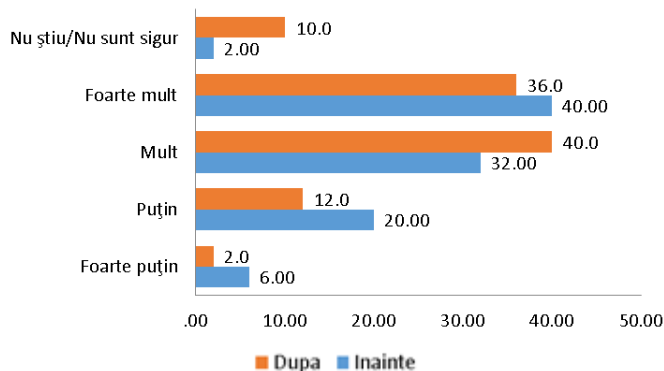
Răspunsuri GT în anul 1 de proiect



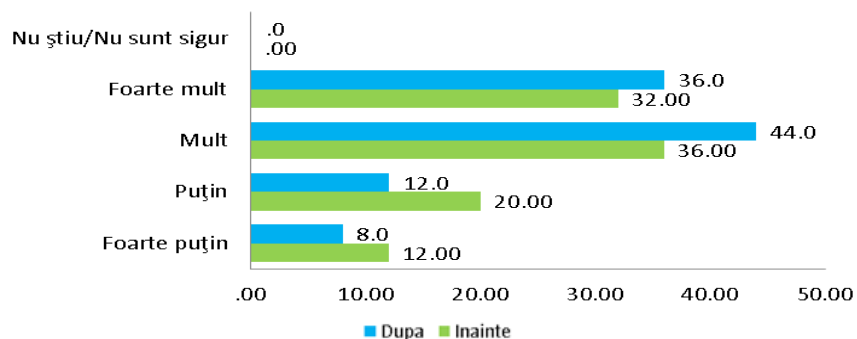
Răspunsuri GT în anul 2 de proiect

Percepția cu privire la siguranța locului de muncă a crescut de la 0% la 36% pentru GT din anul 1 și a rămas constantă (12%) pentru GT din anul 2, considerând numărul de răspunsuri "(siguranță) Mare". Acest rezultat este așteptat, deoarece persoanele din GT anul 2 sunt mai conștiente de valoarea muncii lor pentru companiile angajatoare. De remarcat este creșterea spectaculoasă a percepției cu privire la siguranța locului de muncă pentru GT anul 1 de la 8% ("Înainte") la 68% ("După") considerând numărul de răspunsuri "(siguranță) Mică". Se poate afirma că investiția companiilor în programe de formare profesională are ca efect diminuarea îngrijorării cu privire la siguranța locului de muncă, un factor de influență esențial asupra calității vieții.

Q4 Considerați că pregătirea dvs. profesională vă poate asigura promovarea pe un post superior?



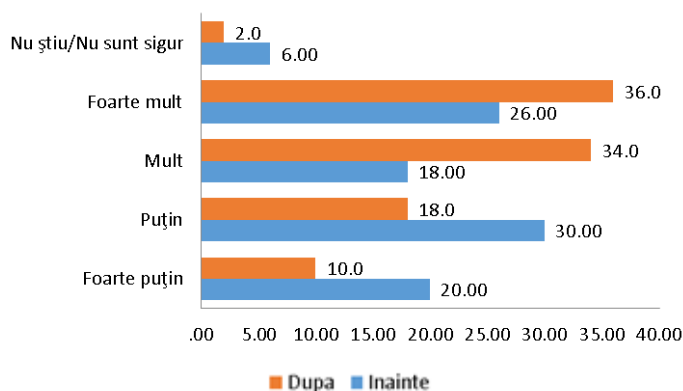
Răspunsuri GT în anul 1 de proiect



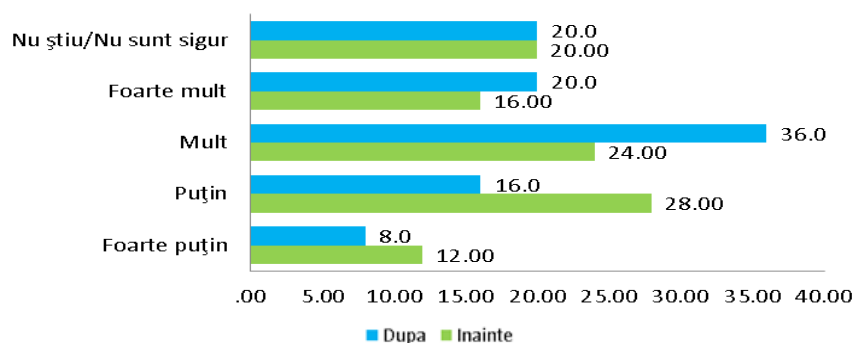
Răspunsuri GT în anul 2 de proiect

Creșterea încrederii în șansele de promovare pe un post superior pe baza competențelor profesionale a crescut cu 5,5% în anul 1 și cu 17% în anul 2 de proiect. S-a considerat numărul total de opțiuni pentru răspunsurile "Mult" și "Foarte mult" înainte și după desfășurarea activității de instruire, cu valoare de referință "Înainte" de instruire. Este evident că participanții au fost conștienți de importanța pregătirii profesionale pentru creșterea șanselor de promovare pe posturi superioare. Acest rezultat înregistrat prin aplicarea chestionarului este confirmat și de numărul mare de participanți, dublu față de GT propus în proiect (80 de participanți), înscriși voluntar la sesiunile de training. Diferența înregistrată între anul 1 (5.26%) și 2 (17%) se justifică prin conștientizarea faptului că o pregătire superioară este premiza pentru ocuparea posturilor de top management. Pe de altă parte, se remarcă scăderea procentului cumulativ corespunzător răspunsurilor "Foarte puțin" și "Puțin" de la 26% la 14% pentru GT din anul 1 și de la 32% la 20% pentru GT din anul 2. Se poate afirma astfel că, prin creșterea nivelului de cunoștințe și competențe acumulate, se asigură condiții pentru creșterea nivelului salarial prin promovarea pe posturi superioare și implicit, creșterea calității vieții.

Q5 Considerați că actualul loc de muncă vă asigură un nivel corespunzător al calității vieții?



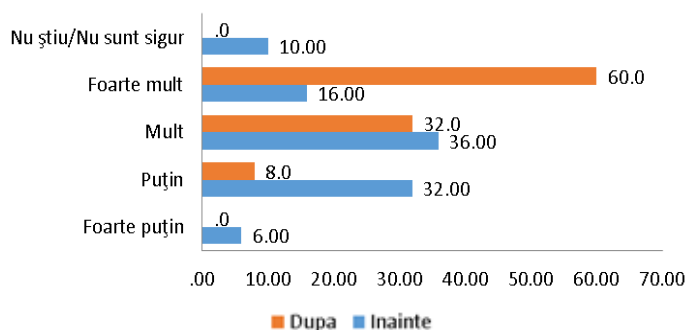
Răspunsuri GT în anul 1 de proiect



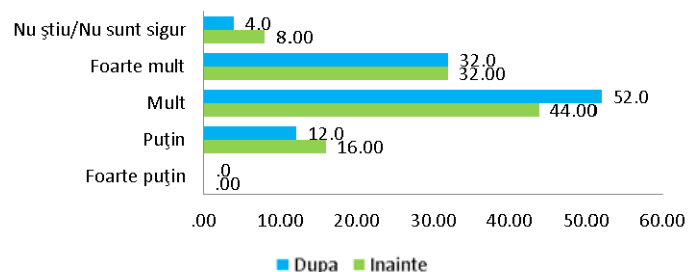
Răspunsuri GT în anul 2 de proiect

Aprecierea că actualul loc de muncă asigură o calitate corespunzătoare a vieții a crescut cu 37,14% în anul 1 și cu 28,57% în anul 2 de proiect. S-a considerat numărul total de opțiuni pentru răspunsurile "Mult" și "Foarte mult" înainte și după desfășurarea activității de instruire, cu valoare de referință "Înainte" de instruire. Pe de altă parte, se remarcă scăderea procentului cumulat corespunzător răspunsurilor "Foarte puțin" și "Puțin" de la 50% la 28% pentru GT din anul 1 și de la 40% la 24% pentru GT din anul 2. Competențele și abilitățile dobândite în urma participării la sesiunile de instruire contribuie la creșterea productivității muncii și reducerea numărului de produse de calitate inferioară, condiții necesare pentru obținerea de bonusuri și alte avantaje materiale. Câștigurile salariale suplimentare, alături de siguranța locului de muncă și posibilitatea de a promova pe posturi superioare, constituie premise pentru creșterea calității vieții.

Q6 Considerați că îmbunătățirea calității vieții dvs. este corelată cu nivelul de pregătire profesională?



Răspunsuri GT în anul 1 de proiect

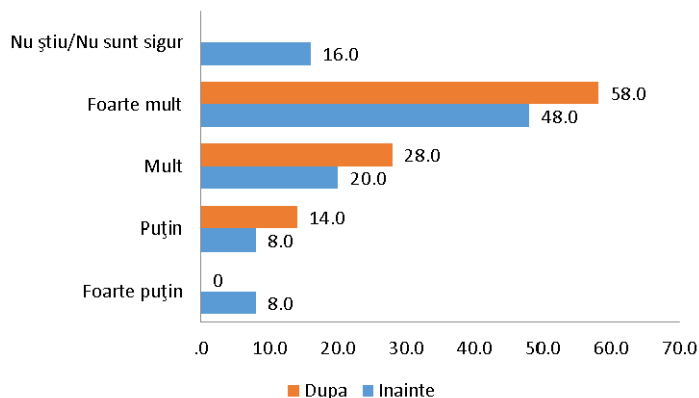


Răspunsuri GT în anul 2 de proiect

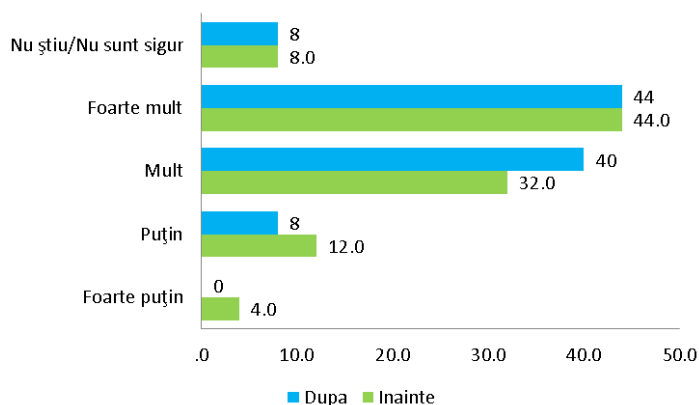
Aprecierea că nivelul de trai este corelat direct cu pregătirea profesională a crescut cu 43,48% în anul 1 și cu 9,52% în anul 2 de proiect. S-a considerat numărul total de opțiuni pentru răspunsurile "Mult" și "Foarte mult" înainte și după desfășurarea activității de instruire, cu valoare

de referință "Înainte" de instruire. Pe de altă parte, se remarcă scăderea procentului cumulat corespunzător răspunsurilor "Foarte puțin" și "Puțin" de la 38% la 8% pentru GT din anul 1 și de la 16% la 12% pentru GT din anul 2. Rezultatele chestionarului atestă că percepția generală este că îmbunătățirea calității vieții este direct proporțională cu nivelul de pregătire profesională. Procentele de răspuns înregistrate demonstrează că angajații cu nivel de pregătire mediu sunt mai conștienți de importanța pregătirii profesionale prin comparație cu grupul participanților cu studii superioare, al căror background profesional le asigură deja o calitate a vieții corespunzătoare.

Q7 Considerați că o calificare superioară v-ar asigura creșterea nivelului de trai?



Răspunsuri GT în anul 1 de proiect



Răspunsuri GT în anul 2 de proiect

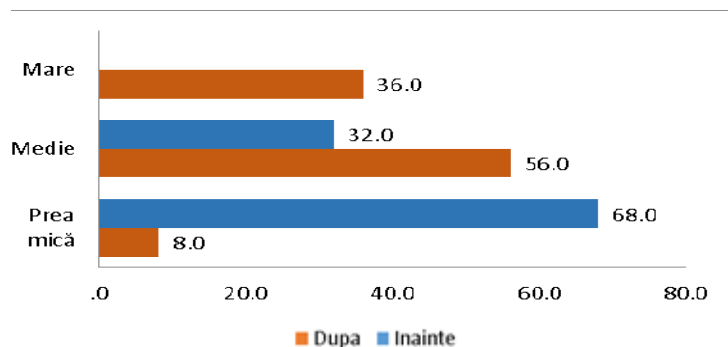
Sensul întrebării Q7 este de a valida răspunsurile la întrebările anterioare Q5 și Q6. Faptul că se înregistrează o creștere asemănătoare pentru cele două grupuri (GT anul 1 și GT anul 2) în valoare de 9,76%, respectiv 9,52% confirmă că o calificare superioară conduce la creșterea nivelului de trai. De remarcat scăderea cu 16% a numărului de persoane indecise care au răspuns "Nu știu/Nu sunt sigur" pentru GT anul 1 și deplasarea acestora către grupul care consideră "Mult" și "Foarte mult" că nivelul de trai poate crește cu creșterea nivelului de calificare. Chiar dacă această întrebare are răspuns previzibil, este important că angajații din industria de T&C confirmă că o calificare superioară și o pregătire de specialitate pot asigura un nivel de trai corespunzător.

Concluzii privind ”Calitatea vieții și asigurarea nivelului de trai”

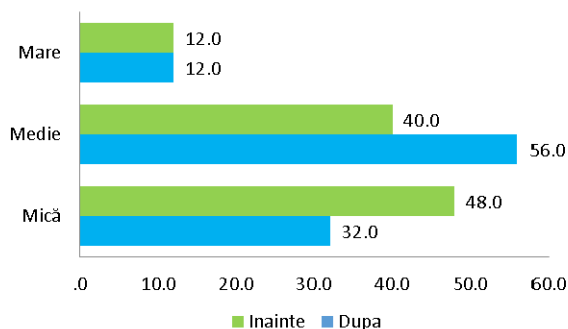
1. Investiția companiilor în programe de formare profesională are ca efect diminuarea îngrijorării cu privire la siguranța locului de muncă, un factor de influență esențial asupra calității vieții.
2. Prin creșterea nivelului de cunoștințe și competențe acumulate se asigură condiții pentru creșterea nivelului salarial prin promovarea pe posturi superioare și, implicit, creșterea calității vieții.
3. Competențele și abilitățile dobândite în urma participării la sesiunile de instruire contribuie la creșterea productivității muncii și reducerea numărului de produse de calitate inferioară, condiții necesare pentru obținerea de bonusuri și alte avantaje materiale. Câștigurile salariale suplimentare, alături de siguranța locului de muncă și posibilitatea de a promova pe posturi superioare, constituie premise pentru creșterea calității vieții.
4. Angajații cu nivel de pregătire mediu sunt mai conștienți de importanța pregătirii profesionale prin comparație cu grupul participanților cu studii superioare, al căror background profesional le asigură deja o calitate a vieții corespunzătoare.
5. Angajații din industria de T&C consideră că o calificare superioară și o pregătire de specialitate pot asigura un nivel de trai corespunzător.

3.2.3. Opinia privind posibilitatea emigrării a angajaților din industria de T&C din Regiunea S-E

Q1 Aveți siguranța locului de muncă ocupat în prezent?



Răspunsuri GT în anul 1 de proiect

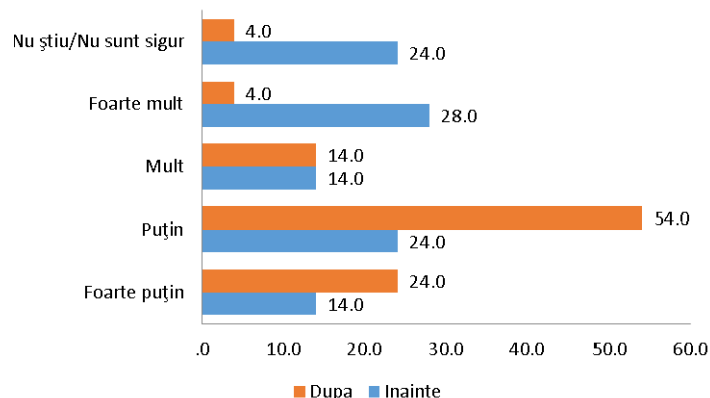


Răspunsuri GT în anul 2 de proiect

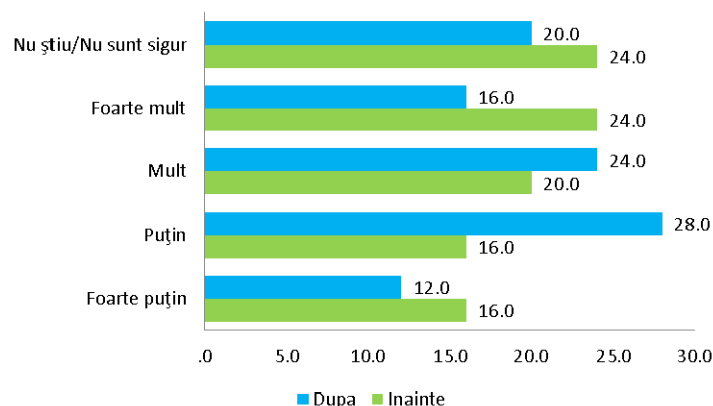
Percepția cu privire la siguranța locului de muncă a crescut de la 0% la 36% pentru GT din anul 1 și a rămas constantă (12%) pentru GT din anul 2, considerând numărul de răspunsuri ”(siguranță) Mare”. Acest rezultat este așteptat, deoarece persoanele din GT anul 2 sunt mai

conștiente de valoarea muncii lor pentru companiile angajatoare. De remarcă este creșterea spectaculoasă a percepției cu privire la siguranța locului de muncă pentru GT anul 1 de la 8% ("Înainte") la 68% ("După") considerând numărul de răspunsuri "(siguranță) Mică". Se poate afirma că investiția companiilor în programe de formare profesională are ca efect diminuarea îngrijorării cu privire la siguranța locului de muncă, un factor de influență esențial asupra calității vieții.

Q9 Considerați că emigrarea este o soluție pentru dvs.?



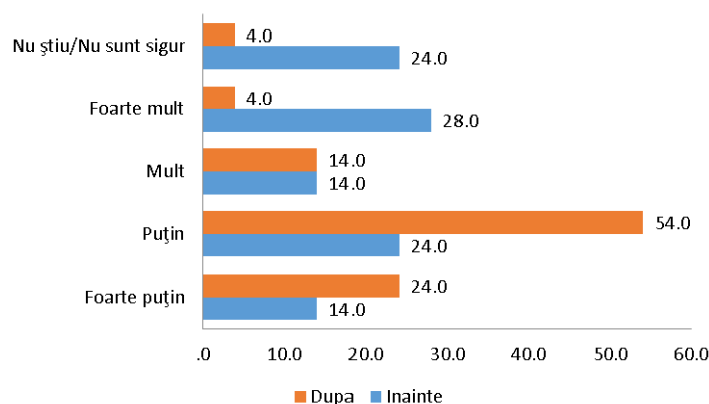
Răspunsuri GT în anul 1 de proiect



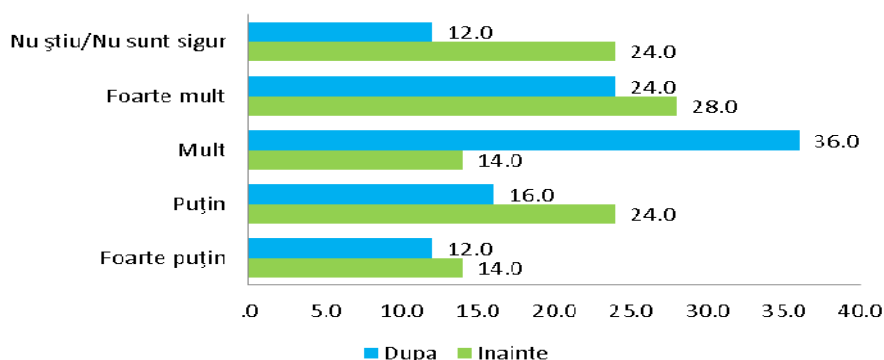
Răspunsuri GT în anul 2 de proiect

Așa cum rezultă din numeroase date statistice, intenția de emigrare la nivelul României este relativ mare. Datele studiului efectuat în cadrul proiectului SBS confirmă totuși acest adevăr ("Mult" și "Foarte mult" procent cumulativ mediu 40%). Opțiunea pentru emigrare are aceeași tendință în cele două categorii de GT: scade cu 35,71% în cazul GT anul 1 și cu 9,09% în cadrul GT anul 2. S-a considerat numărul total de opțiuni pentru răspunsurile "Mult" și "Foarte mult" înainte și după desfășurarea activității de instruire, cu valoare de referință "Înainte" și "După" instruire. Pentru GT anul 1, acest rezultat corelat cu răspunsul la întrebarea Q10 - *Considerați că pregătirea profesională actuală v-ar asigura un loc de muncă în altă țară din UE?* permite formularea unei concluzii cu privire la calitatea programului de formare desfășurat, cu impact asupra încrederii în propriile șanse. Pe de altă parte, se remarcă creșterea procentului cumulativ corespunzător răspunsurilor "Foarte puțin" și "Puțin" de la 38% la 75% pentru GT din anul 1 și de la 32% la 40% pentru GT din anul 2. Tendința de scădere a interesului pentru emigrare nu poate fi în totalitate atribuită activităților derulate în cadrul proiectului SBS, apreciindu-se că o influență semnificativă o are situația globală.

Q10 Considerați că pregătirea profesională actuală v-ar asigura un loc de muncă în altă țară din UE?



Răspunsuri GT în anul 1 de proiect



Răspunsuri GT în anul 2 de proiect

Creșterea încrederii în propria pregătire profesională realizată la nivel european a crescut cu 44,74% în anul 1 și cu 42,8% în anul 2 de proiect. S-a considerat numărul total de opțiuni pentru răspunsurile "Mult" și "Foarte mult" înainte și după desfășurarea activității de instruire, cu valoare de referință "Înainte" de instruire. În urma derulării programelor de formare cu partenerii din Elveția, participanții consideră că au șanse de a-și găsi un loc de muncă în orice țară a UE, corespunzător nivelului lor de calificare. Pe de altă parte, se remarcă scăderea procentului cumulativ corespunzător răspunsurilor "Foarte puțin" și "Puțin" de la 30% la 16% pentru GT din anul 1 și de la 38% la 28% pentru GT din anul 2. Se poate afirma astfel că, prin creșterea nivelului de cunoștințe și competențe acumulate, crește încrederea în forțele proprii, în siguranța profesională și, implicit, creșterea calității vieții.

Concluzii privind "Opinia privind posibilitatea emigrării"

1. Investiția companiilor în programe de formare profesională are ca efect diminuarea îngrijorării cu privire la siguranța locului de muncă, un factor de influență esențial asupra calității vieții.
2. Cu toate că intenția de emigrare a persoanelor din GT este semnificativă (40%), se remarcă o tendință generală de manifestare a unei opinii negative privind posibilitățile de emigrare după participarea la activitățile proiectului.

- Derularea programelor de formare cu partenerii din Elveția a determinat participanții să considere că au șanse de a-și găsi un loc de muncă în orice țară a UE, corespunzător nivelului lor de calificare.

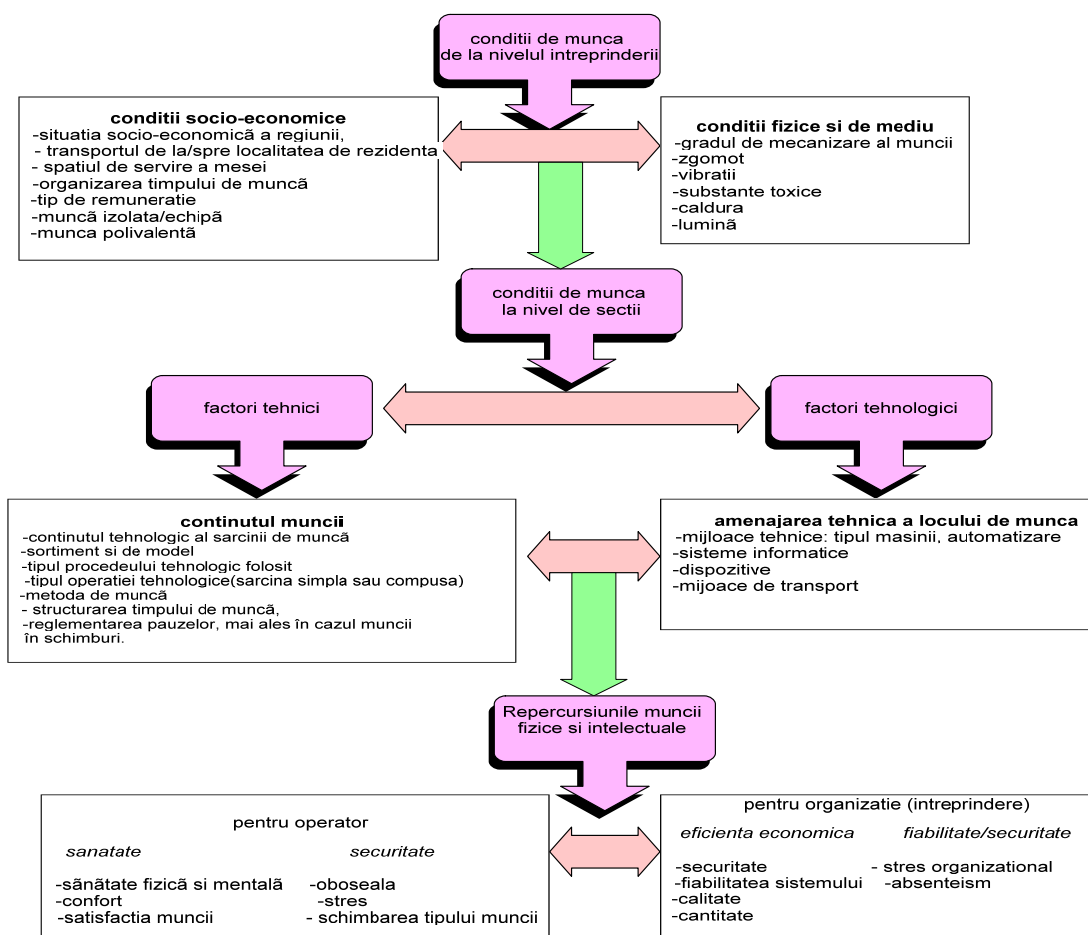
3.3 Observații proprii asupra condițiilor de muncă

De o importanță majoră pentru aprecierea calității vieții la locurile de muncă din confecții este analiza condițiilor de muncă în care angajații își desfășoară activitatea.

Acestea pot fi defalcate în condiții existente la nivelul firmei, la nivelul secțiilor și la nivelul locurilor de muncă, ca în schema următoare.

Dacă se analizează industria confecțiilor textile în corelare cu siguranța muncii se poate afirma că aceasta este percepută ca fiind sigură pentru viața angajaților, deoarece, în comparație cu alte industrii, se înregistrează relativ puține accidente grave.

Repercursiunile pot fi evidențiate la nivel de angajat și de firmă și vizează aspecte referitoare la sănătatea și securitatea vieții angajatului, respectiv de eficiența economică și de fiabilitatea /securitatea activităților din firmă.



Condiții de muncă la nivel de firmă / secție

Dacă primele grupe sunt relativ aceleași pentru toți angajații din firmă sau din secție, ultima categorie, cea a condițiilor de muncă la nivel de loc de muncă, sunt strict dependente de particularitatea sarcinii/sarcinilor de muncă.

Analiza condițiilor de muncă din firmele implicate în proiect, realizată prin deplasarea la firmele implicate, a permis evidențierea a două aspecte:

1. Condițiile de muncă de la nivelul firmelor de confecții implicate în proiect pot fi caracterizate ca fiind corespunzătoare, fapt bazat pe următoarele constatări practice:

a. Asigurarea, în secții, a condițiilor socio-economice, concretizate în:

- asigurarea condițiilor de mediu la locul de muncă (lumină, aerisire, temperatură și umiditate corespunzătoare),
- spațiu suficient pentru desfășurarea activităților productive, spații corespunzătoare pentru birouri,
- organizarea ergonomică a locurilor de muncă,
- spații adecvate pentru vestiare și zone anexe;
- spațiu suficient pentru circulație și acces.

b. Respectarea programului de lucru, a zilelor libere și a perioadei de concediu;

c. Existența unei politici coerente privind resursele umane:

- existența planurilor de dezvoltare a carierei;
- sisteme de prime și bonusuri pentru salarizarea suplimentară.

Constatările au fost sistematizate în cadrul activității A.2.1. REFA Basic Seminar, de către trainerii și persoanele instruite, la nivelul firmelor implicate în proiect.

În urma analizelor punctuale au fost apreciate preocupările existente pentru asigurarea condițiilor de muncă corespunzătoare și/sau au fost sugerate măsuri de îmbunătățire a acestora.

2. Analiza, în firmele implicate în proiect, a sarcinilor de muncă specifice industriei de confecții a evidențiat următoarele:

- dureri ale extremităților superioare (mușchi – tendon - osatură) și de spate, din cauza unei posturi necorespunzătoare de lucru, a unor manipulări repetitive sau din cauza unei încărcări musculare excesive (în special în activitatea de confecționare de pe liniile de fabricație sau la locuri de muncă în fața ecranului). Sunt deja tipare asociate cu anumite sarcini, cum sunt, de exemplu: călcatul, asociat cu simptome la nivelul coatelor, prelucrarea semifabricatelor, asociată cu simptome ale gâtului, umerilor și încheieturilor (inclusiv sindromul tunelelor carpiene), croirea, asociată cu simptome la nivelul umerilor și spatelui și coaserea de mână, asociată cu o creștere a problemelor membrelor superioare, în special, a degetelor.
- oboseală generalizată a organismului (intensă și prelungită, de exemplu, la prestarea unor munci cum sunt cărarea manuală de baloturi sau stivuirea de cutii) sau oboseală musculară localizată (de exemplu, postura în picioare, menținută prelungit)
- deteriorarea stării de sănătate (de exemplu, la curățarea petelor de pe produse).
- oboseala mentală (de exemplu, la locuri de muncă monotone, cu ciclul de fabricație foarte mic, sau la locuri de muncă ce necesită prelucrări a o mulțime de informații, într-un timp scurt (cum sunt locurile de muncă la calculator, pentru întocmirea documentației constructive);

- accidente, generate de erori umane (în special, atunci când sunt manevrate necorespunzător sau fără pauza reglementată utilaje cu grad de pericolozitate, cum sunt mașinile de croit),

Se justifică astfel necesitatea de a îmbunătăți continuu condițiile de muncă la nivelul locurilor de muncă, în vederea păstrării nivelului de performanță al angajaților, pentru atenuarea gradului de oboseală și al posibilelor probleme de sănătate.

În acest sens, pentru a maximiza rezultatele pozitive obținute în cadrul firmelor, adică siguranța ocupațională și a vieții, în proiect au fost derulate activități de training, menite să crească competențele profesionale ale angajaților, care se referă la perfecționarea metodelor de muncă (activitățile A2.1 REFA Basic Seminar, A2.2 Sewing Technology & Organisation și A2.6 Training of Method Trainers) și de organizare și securitate a muncii pentru secțiile de confecționat (activitatea A2.1.REFA Basic Seminar), precum și activitățile A2.4. Cutting Technology & Organisation și A2.5 Finishing Technology & Organisation, pentru secțiile de croit și finisat.

Rezultatele obținute prin chestionarea persoanelor perfecționate au arătat atitudine pozitivă a angajaților față de aceste activități din proiect.

Concluzii și recomandări

Contextul rezultatelor analizate este următorul:

1. În companiile din România este o mare cerere de personal educat pentru pozițiile de conducere de nivel mediu și ridicat, fapt care poate oferi specialiștilor români oportunitatea de a rămâne în țară și pentru creșterea calitatea vieții acestora.

2. În Romania, dezvoltarea regiunilor geografice s-a realizat neechilibrat, Regiunea de Sud-Est cunoscând o dezvoltare lentă, caracterizată prin faptul că o mare parte a populației feminine este angajată în sectorul industriei de textile și de confecții.

3. Strategia proiectului „Skills for a Better and Safer Life” s-a bazat pe conectarea furnizorului de competențe profesională, reprezentat de Facultatea de Textile Pielărie și Management Industrial din cadrul Universității Tehnice ”Gheorghe Asachi” din Iași, cu forța de muncă din domeniul T&C, polarizată în Regiunea geografică Sud Est, respectiv în județele Vrancea și Galați.

4. Parteneriatul dezvoltat în proiect cu Swiss Textile College din Zurich a asigurat actualizarea informațiilor prezentate, precum și o modalitate modernă de transmitere a informațiilor, adaptată specificului învățământului pentru adulți, îmbinând interactiv noțiunile teoretice cu cele aplicate.

În urma analizei răspunsurilor la chestionare, prezentată în extenso în capitolul 3, se prezintă cele mai relevante concluzii:

1. Angajații au manifestat atitudini pozitive față de activitățile de training desfășurate, dorința angajaților de a fi perfecționați fiind demonstrată de numărul dublu de angajați cuprinși în grupul țintă (GT) față de cel propus,

2. Interesul manifestat de angajați față de activitățile de training desfășurate în cadrul proiectului poate fi pus pe seama parteneriatului româno- elvețian, participanții fiind atrași de trainerii din partea STF,

3. Atractivitatea parteneriatului a condus la creșterea încrederii în propria pregătire, membrii grupului țintă conștientizând faptul că nivelul informațiilor dobândite sunt actualizate la nivel european.

Recomandarea finală este de a continua colaborarea cu instituții cu profil similar din Elveția și din UE, având drept obiectiv transferul către cadrele didactice ale FTPMI de competențe privind

metode de predare moderne și referitoare la dotări de ultimă generație, care, ulterior, să fie diseminate în industria de confecții prin procesele de învățare continuă, constituindu-se în premise pentru dezvoltarea corespunzătoare a României, ca țară membră a UE.

CHESTIONAR

Dragi respondenti,

Vă rugăm să răspundeți la chestionarul alăturat, bifând răspunsurile care vi se potrivesc cel mai bine. Chestionarul este anonim, iar datele prelucrate ne vor ajuta să apreciem rezultatele desfășurării proiectului SKILLS FOR A BETTER AND SAFER LIFE

Ne bazăm pe sinceritatea dvs. !!!!

1. Aveți siguranța locului de muncă, ocupat în prezent?

1 Mică 2 Medie 3 Mare

2. Sunteți multumit(ă) de pregătirea de specialitate pe care o aveți în prezent?

1 Foarte puțin 2 Puțin 3 Mult 4 Foarte Mult 5 Nu știu/ Nu sunt sigur

3. Cât de mult vă ajută pregătirea teoretică în desfășurarea activității d-vastră?

1 Foarte puțin 2 Puțin 3 Mult 4 Foarte Mult 5 Nu știu/ Nu sunt sigur

4. Considerați că pregătirea d-vastră profesională vă poate asigura promovarea pe un post superior?

1 Foarte puțin 2 Puțin 3 Mult 4 Foarte Mult 5 Nu știu/ Nu sunt sigur

5. Considerați că actualul loc de muncă vă asigura un nivel corespunzător al calității vieții?

1 Foarte puțin 2 Puțin 3 Mult 4 Foarte Mult 5 Nu știu/ Nu sunt sigur

6. Considerați că îmbunătățirea calității vieții d-vastră este corelată cu nivelul de pregătire profesională?

1 Foarte puțin 2 Puțin 3 Mult 4 Foarte Mult 5 Nu știu/ Nu sunt sigur

7. Considerați că o calificare superioară v-ar asigura creșterea nivelului de trai?

1 Foarte puțin 2 Puțin 3 Mult 4 Foarte Mult 5 Nu știu/ Nu sunt sigur

8. Considerați că puteți face ceva în sensul creșterii nivelului de pregătire profesională?

1 Foarte puțin 2 Puțin 3 Mult 4 Foarte Mult 5 Nu știu/ Nu sunt sigur

9. Considerați că emigrarea este o soluție pentru dumneavoastră?

1 Foarte puțin 2 Puțin 3 Mult 4 Foarte Mult 5 Nu știu/ Nu sunt sigur

10. Considerați că pregătirea profesională actuală v-ar asigura un loc de muncă în altă țară din Uniunea Europeană?

1 Foarte puțin 2 Puțin 3 Mult 4 Foarte Mult 5 Nu știu/ Nu sunt sigur

Domeniul în care va desfășurați activitatea

1 Șef de linie 2 Controlor de calitate 3 Normator 4 Operator 5 Inginer

Vârsta: 1 20-30 ani 2 30-40 ani 3 peste 40 ani

Sexul: 1 Masculin 2 Feminin

Aveți o pregătire anterioară în domeniul confecțiilor?

1 Da 2 Nu

Vă mulțumim!!!