

Forța de muncă Este sau nu deficit de forță de muncă în construcții

Lipsa forței de muncă în construcții pare să devină o problemă tot mai acută cu toate că începând cu 2011 numărul angajaților în acest sector crește constant.

Mai mult, în construcții asistăm la creșterea numărului de angajați în condițiile în care valoarea producției realizate nu a reușit să depășească nivelul de 10 miliarde de euro în nici unul din ultimii șapte ani, potrivit datelor ARACO.

Anul trecut s-a înregistrat cel mai mare număr de angajați din 2008 încoace. Numărul mediu de 377,7 mii angajați a fost depășit doar de cel din anul 2008, când sectorul se baza pe 414,6 mii de salariați.

Numărul mediu de salariați reprezintă media aritmetică simplă, calculată prin împărțirea sumei efectivelor zilnice de salariați din anul respectiv la numărul total al zilelor calendaristice.

În majoritatea lor constructorii intervievați de ARENA

Construcțiilor consideră că există o problemă cu forța de muncă, în principal cu cea calificată. Deficitul de angajați nu se evidențiază numai pe o grupă ocupațională în mod deosebit ci, mai mult decât atât, se resimte chiar și la nivel de conduceri executive.

Ana-Maria Cosașu, administrator al Panco SA, antreprenor general în construcții, cu experiență de peste 20 de ani, ne-a spus că resimte, ca și alte companii, acest exod al oamenilor care pleacă să muncească în străinătate. „Nu putem oferi unui muncitor salarii de mii de euro. Dar, la noi în firmă, niciun muncitor nu câștigă sub nivelul de 2.000 de lei net. După caz, le oferim și transportul de acasă la șantier”.

Unii antreprenori spun că nu este doar un deficit de forță de muncă, ci putem vorbi de un adevărat dezastru pe piață.

„Este o problemă foarte mare, mai ales cu specialiștii. Spre exemplu, eu, antreprenor fiind, în principiu, dau proiectele mai departe, în subantrepriză. Astăzi nu mai ai cui



să le dai pentru că firmele mici, precum cele specializate, electrice, sanitare, fierari, dulgheri, structuriști, au aceeași problemă. Este mai ușor să cauți câte 2, 3, 4, 5 oameni pe specialități și să-i angajezi. Putem spune că dispăre antreprenoriatul. Firmele mici, cele specializate pe bucăți de lucrări, nu mai au cu cine lucra”, spune Viorel Huruba, director general Kriskon, firmă de antreprenoriat general în construcții și instalații.

„Acum am început un proiect destul de mare la Constanța și este penurie de dulgheri, de fierari-betoniști. În faza de săpătură la structură, îi plătesc mai mult. Îmi caut oamenii și fac eu proiectul. Ceea ce făceau firmele mici pentru mine, în trecut, fac eu astăzi cu proprii angajați. Mi-am complicat mult existența. Înainte aveam 5 - 6 angajați specialiști, dar acum mă văd nevoit să angajez din nou muncitori și ingineri. Astfel, de la 5 - 7 angajați ajung iar la 30 - 40”, mai spune domnul Huruba. Alți antreprenori generali spun că

încă fac față cu nivelul redus de salariați, dar prognozează o problemă în perspectivă. Atât companiile mari, cum este Danya Cebus Rom, resimt deficitul de muncitori, cât și subcontractorii cu care acestea lucrează. „Având în vedere că suntem o companie respectabilă, subcontractorii noștri fac tot posibilul să ne asigure personalul necesar fiecărei lucrări. Cu toate acestea, vă pot spune că există dificultăți în acest sens. Și, în direcția în care merg lucrurile, din punctul meu de vedere, va fi o problemă cu acest deficit. Nevoie de muncitori avem constant în majoritatea calificărilor din domeniul nostru. Chiar și a celor necalificați. Avem o colaborare bună și sănătoasă cu subcontractorii noștri, iar aceștia ne asigură forța de muncă necesară fiecărui proiect, dar vă asigur că nu le este ușor”, ne-a spus Ionuț Anghel de la Danya Cebus Rom, filială a Danya Cebus LTD. Cu toate că lipsa forței de muncă ar putea părea o problemă relativ

recentă pentru sectorul construcțiilor, există companii care reclamă acest deficit de angajați încă de acum doi ani, de când s-a făcut simțit revirimentul construcțiilor rezidențiale. Este de menționat că există și manageri din construcții care susțin că nu resimt o lipsă a forței de muncă. Aceasta, fie pentru că au angajați stabili, fie pentru că volumul lucrărilor pe care le desfășoară nu necesită o mobilizare prea mare de forțe. „Noi, la Concib, avem un nucleu de oameni, care a rămas la fel de ceva timp. Ritmul în care găsim oameni este potrivit, pentru moment. Nu găsim nici prea greu, nici prea ușor. Totuși, din ceea ce văd, va fi o problemă. Observ că pleacă destul de mulți oameni și, în special, oameni buni. Sigur, acum nici sunt suficiente lucrări pentru a putea spune că avem o problemă cu forța de muncă”, ne-a declarat Gheorghe Burduja, asociat la Concib Bacău, firmă ce activează din 2001 în construcții civile și industriale.

■ **Deficitul de forță de muncă se manifestă mai ales pe sectorul construcțiilor rezidențiale, care a început să crească de câțiva ani. În construcțiile ingineresti marcate de lipsa investițiilor publice forța de muncă nu reprezintă cea mai mare problemă.**

Nu numai că sunt puțini angajați, dar sunt și neserioși

De parcă nu era de ajuns că este deficit de forță de muncă, unii manageri atrag atenția și asupra neseriozității salariaților români. Ei spun că au avut angajați care au plecat după ce au lucrat numai o săptămână sau o lună. Și-au luat primul salariu și au plecat. Unii angajați au rămas pe perioada iernii când era puțin de lucru și, când a început treaba, au ales să plece. „În România nu există reglementări care să îi oblige pe angajați să respecte contractul de muncă. Am cerut și autorităților locale să ia atitudine”, ne-a spus dr. ing. Ali Habib, director general al Innovation Group for Trading and Construction. Și continuă: „Eu am muncit în Danemarca, ocazie cu care vă mărturisesc că sunt și cetățean danez, unde au reguli foarte stricte pentru forța de muncă. În Danemarca, dacă un angajat părește locul de muncă fără a-și respecta obligațiile contractuale, nu își primește șomajul. Ba mai mult, îi este interzis să muncească într-un alt loc”.

Nu are cine să îi înlocuiască pe cei care pleacă pentru salarii mai mari

Dacă este o criză a forței de muncă, atunci care sunt cauzele? La prima vedere, cauzele acestei sincope par evidente.

În mirajul salariilor mari oferite de firmele construcții din străinătate, tot mai mulți muncitori, deopotrivă calificați și necalificați, aleg să plece la muncă peste granițele țării. În același timp, constructorii reclamă decăderea sistemului de învățământ din țară și spun că, astfel, nu mai există muncitori care să vină din urmă pentru a duce mai departe aceste meserii atât de necesare.

„În ultimul timp, în special, pleacă finisori, zidari, faianțari etc. Oamenii ar putea fi oprită mărind salariile, în primul rând. Pentru viitor, că acum este deja prea târziu, statul trebuie să se preocupe să pregătească muncitori calificați, pentru că efectiv nu mai sunt școli care să califice personalul. Au dispărut școlile profesionale. Tinerii au mai prins meserie de la cei cu vechime în muncă, dar în viitor, în acest ritm, vom avea o mare problemă cu forța de muncă”, crede domnul Burduja.

Și reprezentantul Danya Cebus este de părere că deficitul de forță de muncă este cauzat, în special, de plecarea multor angajați către șantierele din străinătate. În plus, la revenirea în țară, mulți dintre angajați au pretenții financiare mai mari în raport cu gradul lor de calificare.

Nu în ultimul rând, în aceste condiții se remarcă și tendința de îmbătrânire a angajaților din construcții.

Ce rămâne de făcut ?

Creșterea salariilor nu este o soluție pentru că, în acest moment, o mare parte din personalul cu calificări înalte a plecat peste granițe, iar cei necalificați sau cu calificări necorespunzătoare sunt deja prea bine plătiți pentru nivelul lor de formare profesională, spun unii constructori.

În plus, la noi, cererea de oferte la



un preț cât mai mic nu asigură antreprenorilor venituri „ca afară”, deci nici ei nu pot da salarii „ca afară”.

În prezent chiar și un muncitor necalificat câștigă în jur de 1.200 - 1.500 lei net, ce-i drept, pentru un program de lucru mai mare. Practic, costul cu resursa umană a crescut pe o calitate aflată în scădere, spun surse din piață.

Antreprenorii au încercat să crească salariile oferite pentru a atrage forță de muncă. Ei ne-au spus că dau salarii medii bune, „peste piață”, de 1.600 - 1.800 de lei pe lună, chiar și 2.200 lei pe lună, de exemplu pentru un dulgher. „Ca să îmi păstrez oamenii, am mărit salariile. Dar nu poți nici «să sari calul». Spre exemplu, le-am asigurat angajaților mei transport gratuit. Am mai și mărit salariile, dar nu prea mult. Le-am mărit pe baza performanțelor. Am mărit salariile oamenilor pe care chiar voiam să îi ținem”, ne-a spus Gheorghe Burduja, asociat la Concib Bacău.

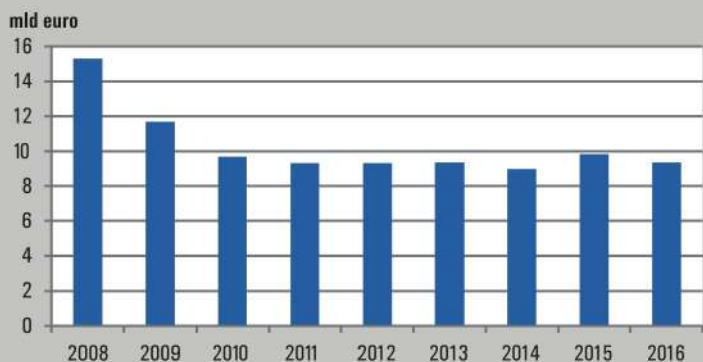
Unii reprezentanți ai firmelor de construcții spun că ia amploare și fenomenul denumit generic „plata la gri”, care presupune că firmele plătesc salarii mai mari decât cele trecute în contractul de muncă. Angajatorii încearcă astfel să reducă din povara impozitelor pe forța de muncă și să asigure câștiguri nete mai mari angajaților.

Mai multe școli profesionale - o soluție ?

Dacă angajații nu pot fi oprită să plece, statul ar trebui să compenseze, prin educație, lipsa de calificări din sector. Nu numai calificările tradiționale sunt în pericol, având în vedere emigrările, ci și calificările noi, precum montatorul de termosistem sau de tâmplărie termo-izolantă, pentru că nu dispun de un cadru unitar de formare profesională. Totodată, și calificările din domeniul operatorilor de utilaje par a fi expuse la această criză. Există și o vorbă în construcții: „cei mai buni



Producția realizată în construcții



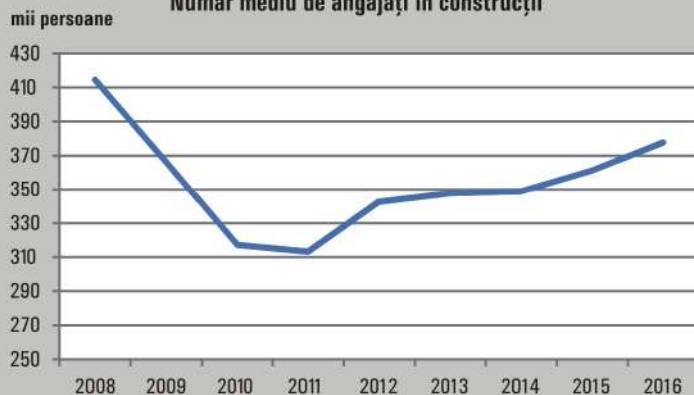
macaragii din Europa sunt români, dar lucrează afară”. Ana-Maria Cosașu, administrator al Panco SA, ne-a spus că ar fi dispusă să se ocupe de școlarizarea angajaților, dar pe cine să școlarizeze? “Lumea nu mai caută să învețe. Toată lumea crede că dacă a terminat facultatea particulară, ar trebui să se angajeze director. Pe cine să școlarizăm? Mai ales că munca în sectorul de construcții nu este o muncă simplă și implică multe responsabilități. Tinerii, chiar și cei din mediul rural, preferă să stea acasă și să fie asistați social. Totuși, nu văd ce măsură ar putea fi luată. Creșterea salariilor nu este o soluție”, e de părere doamna Cosașu. În prezent, încep să fie tot mai multe preocupări pentru înființarea de școli profesionale. Dar, unii antreprenori sunt sceptici în ceea ce privește rezolvarea crizei de forță de muncă în construcții prin crearea mai multor școli profesionale. “Sincer, eu nu văd o rezolvare

pentru problema asta, cel puțin nu în următorii 10 ani, chiar și în eventualitatea în care regândesc sistemul. Nu mai există vechii maiștri care să predea, vechii specialiști. Ar fi foarte greu să repună sistemul de școlarizare pe picioare”, este de părere Viorel Huruba, directorul general al Kriskon. Nu numai că tinerii aleg din ce în ce mai puțin să se îndrepte către specializările din construcții, dar la nivel național există județe în care învățământul profesional tehnic este pe cale de dispariție, cum este, spre exemplu, cazul liceului de construcții din Sibiu care s-a transformat în liceu cu profil teologic. Mai departe, exemplele pot continua, ținând cont că în județul Brașov, reședința este singurul oraș care mai dispune de acest profil tehnic. Pentru că nu mai există școli profesionale, antreprenorii se plâng că lipsesc cam toate calificările din construcții. “În general, dacă vrem,

Blocul Național Sindical susține că salariile migrantilor din construcții nu sunt egale în Uniunea Europeană, în condițiile în care 42% din forța de muncă detașată se află în acest sector. În acest sens, Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Lemn a lansat o platformă de informare, prin care lucrătorii migrantii sau cei detașați pot afla date precum: nivelul salariilor, programul de lucru, premiile, concediile, deducerile salariale, schemele pentru boală și accidente de muncă, schemele de pensii și alte informații similare. Platforma constructionworkers.eu/ro menționează că în România constructorii au un salariu lunar minim brut de 1450 lei (320 euro), fără să arate la cât ajung câștigurile din domeniu. Potrivit Institutului Național de Statistică, în

luna februarie a acestui an, câștigul salarial mediu brut în construcții a fost de 2232 lei, iar cel net de 1.609 lei. La un curs mediu de 4,5 lei/euro și un număr de 168 ore normate pe lună, înseamnă pentru constructorul român un salariu mediu brut de 2,95 euro/oră. Spre deosebire, în Germania, salariul minim brut este de 11,3 euro/oră pentru necalificați și 14,55 - 14,7 euro/oră pentru calificați, iar pe categorii este de 15,3 euro/oră putând ajunge și la 21,91 euro/oră, potrivit platformei constructionworkers.eu. Aceeași sursă arată că în Italia salariile per categorie variază de la 7,88 euro/oră pentru necalificați la 9,87 euro/oră pentru maestru șef, iar profesioniștii primesc între 1794 euro și 2364 euro pentru o lună cu 173 ore lucrate.

Număr mediu de angajați în construcții



fi pregătim pe banii noștri și pe timpul nostru”, spune Ana Maria Cosașu.

Muncitorii aduși din țări mai sărace ar putea rezolva situația?

Dacă, totuși, angajații români nu pot fi opriți să plece în alte state din Uniunea Europeană, de ce nu încearcă antreprenorii români să aducă, la rândul lor, angajați din țările mai sărace? Danya Cebus a derulat, de exemplu, proiecte și cu muncitori din afară. Viorel Huruba, directorul general al Kriskon, spune că nu s-a gândit niciodată să aducă angajați din afara țării, dar a cochetat cu ideea: „Am prieteni care au adus din Republica Moldova”. Poate că, dacă pentru un angajat din vestul Europei, România nu pare o destinație de muncă ideală, lucrurile ar putea arăta altfel pentru un angajat din Republica Moldova. Totuși, unii antreprenori ne-au spus că nici moldovenii de peste Prut nu se arată prea interesați de



șantierele noastre, dat fiind că mulți dintre ei au muncit aici doar până la obținerea cetățeniei române, după care au părăsit țara, atrași de salariile din Occident. Cele mai importante bazine de import pentru șantierele românești par să fie printre vecini, în Ucraina și Serbia. Cu toate că ai putea porni de la premisa că țări precum Nepal sau Pakistan reprezintă surse importante de lucrători, apare un fenomen straniu printre angajatorii români: deși suntem recunoscuți pentru ospitalitate, mulți angajatori se feresc să contracteze de exemplu angajați musulmani, și nu doar din motivul costurilor ridicate, ci și din cauza diferențelor socio-culturale. Astfel, am ajuns în situația în care avem șantiere pe care lucrează muncitori care aparțin exclusiv unei etnii, unei religii etc. Este de menționat, totuși, că asigurarea unor facilități speciale pentru un regim alimentar diferit și nu numai, s-ar putea dovedi destul de costisitoare. ■