

Firmele ajung să execute prost anumite lucrări, inclusiv de investiții pentru statul român. Nu că ar vrea să le facă prost sau că nu ar plăti bine proprii muncitori sau că nu folosesc materiale de calitate, ci pentru că nu mai găsesc oameni calificați care să le facă așa cum sunt prevăzute de proiectele tehnice.

### Oamenii părăsesc firma și țara după ce obțin o calificare

Oamenii ar putea să meargă să muncească în străinătate după ce obțin în țară o calificare, dar ar trebui ca înainte să își achite costurile de școlarizare.

”Nu cred că ar mai pleca dacă ar ști că aceste cheltuieli de calificare li se vor imputa, ca în cazul unui credit, din veniturile lor ulterioare”, spune domnul Luca. Statul român ar trebui să aibă niște legi clare în acest sens.

În țară sunt deja multe firme de construcții care oferă salarii decente și atractive în așa fel încât să nu mai plece muncitorii. ”Societatea noastră plătește bine muncitorii calificați. Maiștrii cu vechime de 5 - 6 ani beneficiază de o remunerație de 1500 - 2000 euro net lunar. Trebuie să procedăm de așa natură încât să menținem și chiar să mărim în viitor aceste nivele salariale, astfel încât muncitorii

calificați să nu mai fie tentați să plece în străinătate unde ar câștiga poate puțin în plus, dar ar nevoiți să își plătească cheltuielile cu masa și cazarea.

Cu siguranță sunt deja destul de mulți antreprenori români dispuși să plătească salarii decente astfel încât angajatul să fie atras să rămână, să lucreze la el în țară, să-și întemeieze o familie și să își asigure o viață normală, așa cum își dorește oricine”, a concluzionat Cristian Luca, managerul AWE Infra SRL.

Dar pentru aceasta este nevoie în continuare de susținere din partea statului român prin legi care să sprijine mediul de afaceri.

## Sursa de finanțare a calificării ar trebui prevăzută în devizul general al proiectelor de investiții

Pentru dezvoltarea învățământului de specialitate în construcții, în primul rând ar trebui asigurată o sursă de finanțare, consideră Gheorghe Baean, directorul tehnic și unul dintre administratorii Iasicon SA Iași, firmă de construcții cu circa 200 de angajați.

Sursa de finanțare ar putea fi prin includerea în devizul general al obiectivelor de investiții publice a unui procent de 0,5%, așa cum este prevăzută, de exemplu, contribuția pentru Casa Socială a Constructorilor.

Asta pentru că cele mai multe din firmele românești nu au profitul necesar din care să poată suporta cheltuielile de pregătire profesională a lucrătorilor.

Totodată, ar trebuie schimbată legislația, ca să fie prevăzute sancțiuni pentru cei școliți care nu își respectă obligațiile asumate prin contractul de pregătire profesională.

Sunt nenumărate firme de construcții care au finanțat cursuri de pregătire a angajaților și apoi toți cei pe care i-au școlit au plecat.

Maiștrii, ingineri din șantier au plecat să lucreze în străinătate.

”Este în regulă să plece dacă vor, dar înainte ar trebui să ramburseze angajatorilor cheltuielile de școlarizare”, consideră domnul Baean.

Dacă le plătește cursurile de calificare, angajatorul ar trebui să își poată menține salariații respectivi minim trei ani, ca să își recupereze cheltuielile.

Acum în sectorul construcțiilor penurie de lucrători este pentru toate meseriile.

”Poate că ar putea fi aduși muncitori calificați din țările asiatice, dar trebuie să ne calificăm oamenii noștri”, este de părere domnul Baean. El spune: ”Este o tragedie la țară, sunt copiii rămași aici, ai căror părinți sunt plecați salariați pe mai nimic, peste tot în Europa, copii care nu au niciun viitor. Ei pot să învețe o meserie în campusurile școlare, să fie formați ca meșteri.

Chiar dacă mai târziu pleacă să lucreze în

străinătate, o parte din banii pe care îi vor câștiga acolo se vor întoarce în România. Una e să muncească în străinătate pentru 500 de euro și alta pentru 1.500 de euro.”

Ca să nu mai plece să lucreze în afara țării românii au nevoie de salarii mai mari.

Muncitorii calificați din sectorul construcțiilor nu ar mai pleca din țară dacă ar putea câștiga aici salarii decente, iar pentru asta ar fi de mare ajutor scăderea impozitării veniturilor așa cum a fost până anul trecut.

”Împreună cu domnul Erbașu, cu Patronatul Societăților din Construcții și cu mulți colegi din patronat am fost printre inițiatorii Ordonanței 114, care i-a scutit pe constructorii de impozitele pe salarii. Atunci s-au întors în Iași sute de oameni. Au preferat să câștige 1.000 euro în România și să doarmă acasă decât să câștige 1.500 euro în țările occidentale și să fie departe de familie, să le crească copiii în dezordine și așa mai departe.

Iar în toamna anului trecut când s-au redus facilitățile fiscale pentru angajații din construcții sute de oameni au plecat din Iași”, spune Gheorghe Baean, director tehnic Iasicon SA Iași.

## Criza de lucrători calificați este cu mult peste ceea ce vă închipuiți

Penuria de lucrători calificați în meseriile din construcții este foarte mare, este ”cu mult peste ceea ce vă închipuiți sau ce spun guvernanții”, după cum apreciază reprezentantul unei mari firme de construcții.

Mai ales ca urmare a numeroaselor proiecte de investiții pentru realizarea rețelelor de apă și canalizare din țară este o lipsă acută de ingineri

instalatori, manageri de proiect.

”Dacă aş avea mâine cinci ingineri i-aş angaja pe toți”, spune managerul citat.

Facultatea de instalații este grea și puțini reușesc să termine studiile, mulți abandonează, așa că ies destul de puțini ingineri din facultate. Dar de pe piață lipsesc și sudorii, fierar betonisti, dulgheri, faianțari, toate meseriile din construcții.



Mulți dintre managerii firmelor de construcții nu cred că importul de muncitori asiatici ar fi cea mai bună soluție pentru rezolvarea crizei de personal. Ei ar prefera ca toți românii care lucrează acum în Italia, Spania, în Germania să se întoarcă acasă, pentru că în prezent câștigă acolo aproape la fel ca în România.

”În general, în sectorul construcțiilor, muncitorii ar putea să se întoarcă în țară, pentru că la momentul ăsta posibilitățile sunt altele decât atunci când au plecat ei. Acum câștigă acolo aproape la fel ca în țară doar că aici stau cu familia”, este de părere constructorul.

La noi în țară vin din ce în ce mai mulți străini să lucreze, având în vedere că volumul de muncă este mare, mai ales în construcții.

”Indieni, pakistanezi, nu sunt foarte încântat de modul lor de lucru, de cum abordează situația, pentru că la ei, în țările calde, nu se spelesc prea mult. Așa că, chiar și în cazul acestei lipse de muncitori, eu nu mă pot mulțumi cu un muncitor de acesta, de asta evit să îi angajez. Am nevoie de un om care să își facă treaba, nu doar cu jumătate de măsură”, subliniază managerul.

Nici formarea de ucenici nu îi pare o soluție prea bună.

”Nu am fost deloc mulțumit, după ce am terminat au plecat aproape toți afară ori s-au dus să se facă chelneri, ospătari. Am avut înscriși cam 10-15 oameni, dintre care au rămas aproximativ doi-trei în firmă”, spune constructorul.

Firma trimite angajații la programe de pregătire profesională, oamenii primesc diplome, dar în construcții contează ca pregătirea să se facă pe șantier.

Spre deosebire de ucenici, angajații trimiși la programe de formare nu au plecat din firmă ”erau oamenii mei, nu aveau de ce să plece, doar au mai învățat câte ceva”.

Autoritățile pot lua două măsuri: unu, să continue cu învățământul dual, asta e cel mai important, și doi, să creeze condiții să se întoarcă românii în țară, care au învățat să muncească cu adevărat afară.

Muncitorii români care lucrează în străinătate au altă atitudine față de muncă, altă calitate, este de părere managerul citat.

## ”Majoritatea pleacă după ce fac experiență și au o diplomă”

Lucrătorii calificați în profesiile din sectorul construcțiilor, civile și industriale, cum sunt dulgher, tâmplar, fierar betonist, macaragiu, excavatorist – toți sunt greu de găsit, consideră Mircea Borhidan, manager de proiect la Laurentiu H SRL, firmă de construcții din Negrești-Oaș, județul Satu Mare, cu peste 230 de angajați. ”Avem un singur angajat adus din străinătate, care face muncă brută. Aș mai aduce pe viitor doar în cazul în care vin calificați, dar vin necalificați, nu vin cu studii, cu diplome, cu nimic, au doar un permis de

conducere”, spune constructorul.

Firma a încercat să formeze ucenici, dar în domeniul construcțiilor vin, stau o săptămână, două și pleacă.

Unii dintre angajați au făcut cursuri pe cheltuiela societății. ”Sunt oameni care au muncit în altă parte, au intrat în societatea noastră și unii care aveau nevoie de cursuri și specializări. Mai ales de cursuri de sudor”, spune domnul Borhidan.

Unii au rămas în firmă pentru perioade mai lungi, alții au plecat, alții stau până fac

experiență. ”Oricum trebuie să îi motivezi și salarial, dar majoritatea pleacă după ce fac experiență și au o diplomă. Importantă este remunerația cu care te alegi după o lună de muncă”, subliniază Mircea Borhidan.

Autoritățile ar trebui să promoveze specializările tehnice. Să fie licee și școli cu profil tehnologic, iar absolvenții să rămână în țară, să aibă aici condiții ca în străinătate. Campusurile pentru învățământ dual ar fi o soluție foarte bună, dacă le vor face accesibile pentru toată lumea din punct de vedere al locației.

## ”Pregătirea de ucenici a avut rezultate mai degrabă slabe, decât bune”

În primul rând ne lipsesc oamenii calificați, și cei cu studii superioare cum sunt inginerii, dar și cei calificați în anumite meserii: sudori, lăcătuși, spune Eduard Pascale, director la Vesta Investment SRL Ilfov, firma producătoare de indicatoare de semnalizare rutieră care are peste 210 angajați.

El este de părere că din străinătate nu vin lucrători calificați. Aceștia învață, dar destul de greu, în principal din cauza barierei lingvistice. Angajatorii pierd vreme, bani și de multe

ori străinii pleacă în țările vestice.

Firma a încercat să formeze ucenici. Unii dintre ei au rămas și acum lucrează în continuare aici, însă alții, după calificare, au preferat țările vestice și au plecat acolo pentru salarii mai mari. În ansamblu, pregătirea de ucenici a avut rezultate mai degrabă slabe, decât bune.

Programele de formare profesională s-au dovedit ceva mai eficiente decât ucenicia. Dar și aici s-a întâmplat ca cei calificați pe anumite meserii să găsească alte oportunități, pe

salarii mult mai mari și să prefere să plece în Germania, Franța, Anglia.

Aceștia nu pot fi împiedicați să plece atât timp cât în țară salariul mediu pentru un sudor este undeva la 1.500 euro, iar străinătate poate obține și 6.000 de euro.

Contractele făcute cu angajatorul care le-a plătit pregătirea profesională și pentru care ar trebui să lucreze o anumită perioadă nu au mare valoare odată ce lucrătorii emigrează.

## ”Calific zece și din aceia patru pleacă”

Nici nu mai putem vorbi de calificați în România, în afară de ingineri și aceia pe jumătate, constată cu mâhnire unul dintre constructorii intervievați de reporterii ARENA Construcțiilor. Asta

pentru că nu mai avem școli pentru așa ceva.

”În ultimii șapte - opt ani nu a venit unul care să-mi arate o diplomă de calificare. Toți vin maxim cu liceu sau cu zece clase, ori cu opt

clase. Acum aduc din străinătate gata calificați și pe cei pe care îi am îi calific la locul de muncă”, spune constructorul.

Pe lucrătorii aduși din țările asiatice îi selectează

În funcție de calificare, dar ”și aceia jumătate știu meserie, jumătate sunt făcuți peste noapte meseriași”.

Firma angajează necalificați și ”după câțiva ani învață ceva, se prinde de ei ceva. Și atunci îi specializăm pe acel ceva.”

Constructorul a plătit la diverse firme autorizate, care fac cursuri de pregătire profesională, cam 600 - 700 lei pentru un om. ”Fac cursurile două-trei luni și primesc o diplomă.

Destui pleacă apoi din firmă. Calific zece și din aceia patru pleacă”, spune sursa citată.

Și precizează: ”Degeaba fac contract cu el întrucât Codul muncii spune că dacă omul vrea să plece, pleacă cu preaviz. Dacă el vine și își face lichidarea, depune cererea de lichidare și nu mai vine la lucru, eu ce pot să fac? Ca să îl dau în judecată durează 5 ani, că așa e în România și atunci consum timpul și nervii și banii în plus aiurea.”

Constructorul este de părere că autoritățile ar trebui să refacă școlile de meserii și să reintroducă practica.

”Sunt unele școli care îi obligă pe copii să facă practică pe perioada verii și să aducă adeverințe, dar se tot falsifică acele adeverințe. Câțiva merg și pe bune. Însă, practica nu se face centralizat, cu întreaga clasă și profesorul după ei, timp de trei săptămâni, cum se făcea altădată”, mai spune constructorul.

## Perspective

### Inspecția Muncii

## Ucenicia în construcții

Programele de ucenicie, reglementate de Ministerul Muncii, par să nu aibă vreun rezultat notabil în calificarea forței de muncă, cel puțin în sectorul construcțiilor.

Unii dintre reprezentanții firmelor de construcții nu știu că statul acordă subvenții pentru pregătirea de ucenici. Alții au încercat metoda, dar se plâng că tinerii pleacă după numai câteva zile și nici nu parcurg perioada de pregătire.

Legislația este prea stufoasă, greu de aplicat, cu multe obligații pentru angajatori încât parcă ar vrea să descurajeze pregătirea de ucenici. În plus, nu sunt prevăzute clauze contractuale clare care să îi responsabilizeze pe ucenici.



### Zece ucenici, în firmele de construcții

Conform datelor din registrul general de evidență a salariaților, furnizate de către Inspecția Muncii, la jumătatea lunii iunie, la nivel național, pentru sectorul construcțiilor, un număr de patru angajatori aveau împreună zece ucenici (contracte active).

Numărul este în scădere față de perioada similară a anului trecut, când șapte angajatori aveau 34 de ucenici.

Asta într-un sector cu peste 500.000 de angajați, care se confruntă cu o criză acută de lucrători calificați.

Pentru programele de ucenicie, angajatorii pot beneficia de o subvenție în valoare de 2.250 de lei/lunar. Sumele trebuie restituite statului, plus dobânda aferentă, în cazul în care contractul de ucenicie încetează mai devreme decât data prevăzută.

### Condițiile programelor de ucenicie

În principiu, firmele de construcții pot să deruleze programe de formare profesională, prin ucenicie, la locul de muncă, pe baza încheierii unui contract de ucenicie, cu persoane în vârstă de peste 16 ani.

Contractul de ucenicie este un contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată. În temeiul acestuia ucenicul se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea angajatorului, care se obligă să îi asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.

Angajatorul are obligația de a înregistra contractul de ucenicie în termen de 20 de zile la inspectoratul teritorial de muncă și de a-l transmite în registrul general de evidență a salariaților, anterior începerii activității.

Acest contract cuprinde unele clauze specifice, printre care și clauza referitoare la durata

necesară pregătirii teoretice și practice prin ucenicie la locul de muncă, precum și cea referitoare la obligațiile suplimentare stabilite angajatorului și ucenicului.

Durata contractului de ucenicie se stabilește în funcție de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul, fără a putea fi mai mică de 6 luni în cazul în care ucenicia se organizează pentru dobândirea unei calificări de nivel 1; de un an pentru calificări de nivel 2; de doi ani pentru calificări de nivel 3; de trei ani pentru calificări de nivel 4.

Ucenicii care, după perioada de probă, încetează contractul de ucenicie din motive imputabile lor, pot beneficia de un alt program de ucenicie numai după o perioadă de doi ani de la data încetării contractului precedent.

La încheierea contractului de ucenicie, părțile pot conveni ca, la încetarea acestuia să încheie un contract individual de muncă pentru exercitarea ocupației în care ucenicul a fost calificat, dacă angajatorul a finanțat programul de ucenicie.

Legislația nu este deloc clară privind suportarea cheltuielilor ocazionate de formarea profesională finanțată de angajator în condițiile în care ucenicul nu respectă termenii contractuali. Această obligație nu este menționată în modelul cadru al contractului de ucenicie.

Însă, în situația în care contractul de ucenicie încetează anterior datei prevăzute în contract, angajatorul este obligat să restituie agenției pentru ocuparea forței de muncă sumele încasate de la bugetul asigurărilor pentru șomaj pentru respectivul ucenic.

Controlul respectării obligațiilor privind menținerea raporturilor de muncă încheiate între ucenici și angajatorii care beneficiază de sume din bugetul asigurărilor pentru șomaj se efectuează de organele de control din cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă.