

Constructorii fac asta, repetă ce știu că au mai făcut și a ieșit bine, ceea ce pot controla. Noi, dimpotrivă, trebuie să recombinașmeu, într-o mare complexitate, lucruri care fie au ieșit bine, dar în alte contexte, cu lucruri noi, inovând, inventând, acestea fiind regulile jocului creației. Sesizați dificultatea, riscul, responsabilitatea care derivă din specificul profesiei noastre? Nu suntem toți la fel de capabili să gestionăm neprevăzutul și nici măcar să îl acceptăm, dar trebuie să o facem. Sigur, e problema noastră, de aceea suntem arhitecți, dar trebuie să colaborăm, să fim înțeleși și poate și ajutați, pentru că altfel, soluția simplă și sigură nu poate fi altceva decât o copie. Știm cu toții că o copie nu poate fi mai bună decât originalul.

Problema 10: Noi înșine

Aceasta este cea mai mare problemă a noastră, a arhitecților. De fapt, toți oamenii o au, indiferent de profesia lor, dar pentru noi ea îmbracă forme care de multe ori ne fac să ne imaginăm probleme care nu există, soluții

care nu au sens și să nu vedem problemele care contează, în parametri realiști. Avem ego specific artiștilor, care poate da în aroganță, uneori credem că între experiență și înțelepciune se poate pune automat semnul egal. Individualism, invidie, ceea ce stă la baza jocurilor de putere, insuficient echilibrate de generozitate, răbdare și înțelegere profundă, toate acestea pot pune stăpânire pe noi. Sigur, ne poate ajuta sau, dimpotrivă, o societate în care valorile sunt destul de clare și cu care trebuie să ne aliniem, dar în absența acesteia e mult mai greu să fii arhitect bun. ARENA Construcțiilor m-a întrebat și care sunt speranțele ca aceste probleme să se rezolve sau măcar să se diminueze. Iată și răspunsul meu: mereu e mai bine, mereu progresăm. Uniunea Internațională a Arhitecților spune că obiectivul nostru împreună este acela de a lăsa în urma noastră o lume mai bună decât am găsit atunci când am devenit arhitecți. Vă dați seama că asta nu depinde doar de noi și că sunt mulți, poate prea mulți, care fac ca

lumea să nu fie neapărat tot mai bună. Noi, însă, avem datoria și bucuria de a încerca acest progres cu fiecare proiect. Cantitatea de arhitectură bună crește mereu, dar și cea de arhitectură proastă. O parte din aceasta din urmă nu depinde de arhitecți, iar o parte depinde și putem fi cauza multor nereușite. Ce e de făcut în acest caz? Trebuie ca partea care nu depinde de arhitecți să ajungă să poată fi influențată de această profesie. Mai trebuie ca cei care ne dau de lucru și mai ales sistemul în care lucrăm să aibă măsuri prin care cei care nu performăm conform așteptărilor să nu ajungem să construim. Pentru tinerii care doresc să devină arhitecți și simt că merită să apuce pe acest drum nu pot spune decât că e o alegere care le poate aduce mari satisfacții, proporționale cu dificultatea atingerii lor. Merită, pentru că e o profesie în primul rând extrem de umană, extrem de orientată spre ceilalți, cei de acum, cei de altundeva, cei care au fost și cei care vor veni și nu doar unii sau alții. ■

Forța de muncă

Muncitorii străini

Importul de muncitori, în noile condiții stabilite de Guvern, este mai dificil pentru firmele de construcții



Romulus Badea, președintele Patronatului Importatorilor de Forță de Muncă

Modificările aduse recent de Guvern legislației privind importul de muncitori din afara Uniunii Europene vin în sprijinul angajaților și aduc costuri suplimentare angajatorilor. Romulus Badea, președintele Patronatului Importatorilor de Forță de Muncă, este de părere că, în ceea ce privește muncitorii din construcții, este mai sigur ca angajatorii să opteze în continuare pentru agențiile de recrutare. În acest fel, nu numai că scad masiv costurile angajării, dar și responsabilitatea pentru respectarea condițiilor legale se împarte între angajator și angajat, și va cădea mult mai puțin pe firma de construcții. Mai mult, agențiile de recrutare vor avea deja o bază de angajați verificați din punct de vedere medical și al aptitudinilor, reducând astfel riscul ca o companie de construcții să

suporte costuri pentru un angajat care nu poate munci, de fapt, pe șantier.

Condiții de îndeplinit: angajare directă sau prin agenție

Noua ordonanță a rescris complet modul în care se va desfășura recrutarea de forță de muncă din afara Uniunii Europene. Pe scurt, vor fi două categorii de angajatori: cei care pot să fie angajatori autorizați și care se vor înregistra pe platforma workinromania.gov.ro, vor fi aprobați și vor putea să recruteze direct; și cei care nu vor îndeplini aceste condiții și care vor putea lucra doar printr-o agenție acreditată de plasare forță de muncă. Pentru a fi angajator autorizat o firmă trebuie să aibă minimum doi ani de experiență, o

medie de minim 50 de angajați în anul trecut și, abia pe urmă, să plătească 1.000 de euro garanție pentru fiecare lucrător care va fi recrutat direct.

A doua categorie este cea a angajatorului înregistrat către o agenție acreditată de plasare de forță de muncă. În cazul acesta, angajatorul nu va avea garanții de depus, pentru că ele sunt depuse de agenția respectivă, însă nici în această situație, angajatorul nu este scutit de îndeplinirea unor condiții specifice. “Aceste condiții înseamnă, în fapt, niște limitări suplimentare față de ce știam până acum. Astfel, pentru a putea angaja străini, un angajator român, indiferent că e autorizat sau înregistrat, va trebui să aibă minim un an de activitate în domeniul în care intenționează să recruteze. Mai mult, angajatorul va putea să recruteze numai în limita listei profesiilor deficitare, care trebuie corelate cu activitatea și codul CAEN al angajatorului.

Firmele nu vor putea angaja mai mult de 50% din numărul mediu de angajați din anul anterior, raportat la ANAF. Totodată, angajatorii înregistrați vor fi condiționați de cota agenției de recrutare prin care operează. În cele din urmă, în toate situațiile, numărul străinilor care poate fi recrutat va fi limitat de contingent. Deci avem nevoie de o aliniere perfectă a condițiilor pentru ca un proces de recrutare să decurgă corect, indiferent că e prin agenție sau prin angajatorul direct”, a relatat Romulus Badea.

Agenția preia din “greutatea” noilor condiții

Plecând de la faptul că încă sunt angajatori neautorizați, plata acelei garanții de 1.000 de euro nu pare a fi foarte eficientă.

Prin urmare, strict din această perspectivă, este mai eficient pentru companii să angajeze prin intermediul unei agenții.

Apoi, noua ordonanță de urgență prevede amenzi contravenționale severe pentru tot felul de formalități ce trebuie îndeplinite. Lucrul cu o agenție ar presupune scăderea acestor riscuri, pentru că o parte sunt transferate agenției, iar pentru o altă parte agenția răspunde solidar cu angajatorul, în sensul că pot fi amendați amândoi. Există sancțiuni separate pentru fiecare, dar pentru aceeași contravenție.

“Și atunci patru ochi se uită mai bine decât doi ochi. Agenția și angajatorul vor avea procedurile mult mai bine puse la punct. Apoi, sunt tot felul de condiții practice. Vă dau un exemplu: mai ales în domeniul construcțiilor, condiția fizică a angajatului este esențială. Trebuie să poată să muncească în construcții. OUG 32 spune că, acum, se încheie contractul

de muncă și, prin excepție, medicina muncii se face ulterior. Nu poți să angajezi un om și, implicit, să treci prin toate condițiile de care vorbeam mai devreme, să treci prin tot procesul acesta ca acel om să ajungă în România și să constatăm că suferă de o afecțiune care îl face incompatibil cu desfășurarea activității”, spune președintele PIFM.

Un alt avantaj ar fi faptul că o agenție serioasă are parteneriate cu clinici verificate și serioase din țările sursă, “astfel încât să nu se bazeze doar pe un certificat medical emis de un dispensar din satul muncitorului, unde lucrează vărul lui”, ci îi trimit la clinici care îi verifică serios. “Nu mai vorbesc de organizarea unor teste practice pentru că nu poți să angajezi un sudor doar pe bază de CV. Ideal este să îl vezi și să îl pui la lucru, să vezi că angajatul corespunde profesional”, explică domnul Badea.

Angajările de muncitori străini sunt blocate momentan

În momentul de față se procesează doar avizele de muncă depuse sau programate în portalul Inspectoratului General de Imigrări înainte de 27 aprilie, deci nu pot fi aduși muncitori noi. Platforma workinromania.gov.ro nu este încă operațională. Însă, cererea de muncitori dinafara Uniunii Europene pentru piața de construcții din România nu dă semne de scădere, în ciuda impunerii noilor condiții, spune domnul Badea: “din discuțiile pe care le-am avut cu colegii din patronat, da,

clienții noștri din construcții se bazează în strategia lor pe forță de muncă străină”.

Statornicia muncitorilor din construcții nu ține de condițiile impuse de Guvern

Deși Guvernul a încercat să inducă ideea că prin introducerea acestor condiții restrictive la angajare va contribui la îmbunătățirea statorniciei angajaților, Romulus Badea este de părere că aceasta s-a îmbunătățit deja odată cu intrarea României în spațiul Schengen. “În primul rând, după intrarea României în Schengen și terestru, numărul celor care au plecat a scăzut. Pentru că România e Schengen și oamenii apreciază faptul că sunt angajați cu acte în regulă într-o astfel de țară. Sunt mulți care și-au dat seama că « nu umblă câinii cu covrigi în coadă » prin celelalte țări. Sigur că în alte țări salariul poate fi mai mare, dar muncesc mai mult, nu au cazare asigurată și atunci costul cazării le limitează, de fapt, banii aceia despre care credeau că rămân ai lor. Oamenii au început să cumpănească mult mai bine ce înseamnă plecarea în vest. Legea, în opinia mea, nu va afecta acest lucru pentru că oamenii dacă vor să plece, vor pleca oricum”. Transferul acestei responsabilități către agențiile de plasare de forță de muncă, în condițiile în care acestea nu au niciun fel de instrument de reținere sau de convingere a oamenilor, este o formulare foarte frumoasă, cu sancțiuni, dar ineficientă, a conchis Romulus Badea. ■

