

PARTENERI



# RAPORT 2009

## Activitatea 4.1



PROIECT :  
 "Calitate în educație" - CALE -

AXA PRIORITARĂ: 1  
 Educația și formarea profesională în  
 sprijinul creșterii economice și  
 dezvoltării societății bazate pe  
 cunoaștere

DOMENIU MAJOR DE  
 INTERVENȚIE: 1.4

Calitate în formarea profesională  
 continuă

COD PROIECT:  
 POSDRU/4/1.4/S/3

SOLICITANT:  
 Casa de Meserii a Constructorilor

## RAPORT FINAL PRIVIND REZULTATELE FOCUS GROUP-URILOR





**PARTENERI**



# **RAPORT FINAL PRIVIND REZULTATELE FOCUS GROUP-URILOR**

## **ACTIVITATEA IV.1**

*București 2009*



Pag. 2



UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
POS DRU  
2007-2013



INSTRUMENTE STRUCTURALE  
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,  
CERCETĂRII ȘI INOVĂRII  
CIIPOSDRU



CASA DE MESERII  
A CONSTRUCTORILOR

PARTENERI

# RAPORT FINAL PRIVIND REZULTATELE FOCUS GROUP-URILOR



## PENTRU IDENTIFICAREA NEVOILOR DE CALIFICĂRI PRECUM ȘI A SOLUȚIILOR PENTRU ÎMBUNĂTĂȚIREA CALITĂȚII FPC DIN DOMENIUL CONSTRUCȚIILOR



### Echipa :

CMC, Viorica Radulian	Coordonator activitate
CMC, Facilitator - Simion Ilie	Coordonator conferințe și seminarii
TILS, Facilitator - Stefano Orfei	Business Consultant
BORGO, Facilitator - Stefano Peltrini	Expert
TILS, Facilitator - Daniele Giombi	Expert



Pag. 3



UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
POS DRU  
2007-2013



INSTRUMENTE STRUCTURALE  
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,  
CERCETĂRII ȘI INOVĂRII  
CIPOSDRU



CASA DE MESERII  
A CONSTRUCTORILOR

## INTRODUCERE

Dezvoltarea ascendentă a sectorului de construcții în perioada 2003-2007 a continuat și în prima parte a anului 2008, fiind urmată de o scădere a volumului activității datorită crizei economice care a afectat economia națională și implicit sectorul de construcții la finele anului 2008 și începutul anului 2009. Firmele din sectorul de construcții rămân printre cele mai vulnerabile în fața crizei, atât din punct de vedere al legislației cât și al măsurilor cu caracter economic și social, de relansare a economiei și implicit a sectorului de construcții. Construcțiile vor fi și în continuare un motor principal de dezvoltare al economiei naționale iar dezvoltarea și re tehnologizarea firmelor va fi o necesitate obiectivă cu consecințe importante și pentru evoluția cantitativă dar mai ales calitativă a forței de muncă, care va crește rolul formării profesionale continue. Nu trebuie neglijat în acest context impactul FPC în creșterea productivității muncii ca factor de progres al sectorului de construcții.

În ceea ce privește forța de muncă din construcții, tendința de creștere anuală remarcată în perioada 2003-2007, nu a avut continuitate începând cu anul 2008, când s-a trecut pe trend descrescător ajungând în prezent la un număr de cca. 327.000 salariați - ( față de cca. 420.000 de salariați în anul 2008).

În condițiile continuării crizei economice și a lipsei de măsuri concrete de relansare a economiei și implicit a activității în construcții este posibilă o stagnare sau chiar o comprimare a sectorului de construcții, creșterea numărului falimentelor și a numărului șomerilor ducând la scăderea numerică a forței de muncă din sector.

Cu toate că majoritatea angajatorilor din construcții caută personal calificat, iar nivelul salariilor oferite are tendința de creștere, nu se poate spune că există o cerere masivă de personal calificat așa cum reiese și din preocupările scăzute ale firmelor de construcții în ceea ce privește formarea profesională continuă (FPC).

Reducerea costurilor cu forță de muncă prin înghețarea salariilor și suspendarea sporurilor ar putea fi compensate prin investiții în FPC asigurând suportul uman calificat pentru relansarea sectorului de construcții după ieșirea din criza economică.

Conștientizarea angajatorilor și angajaților asupra beneficiilor creșterii nivelului de calificare al forței de muncă prin:

- recunoașterea și validarea competențelor dobândite în context non-formal sau informal (pe șantier, la locul de muncă etc.);
- dezvoltarea de programe de ucenicie și mentorat (ultimele cu cofinanțare din fonduri comunitare – Ordin MMFPS nr. 309/2009) pentru tinerii angajați;
- derularea altor programe de formare profesională a propriilor angajați, cu asistență financiară comunitară (prin POSDRU 2007-2013 etc.);
- recunoașterea automată, în anumite condiții, a documentelor care dovedesc calificarea dobândită în străinătate, în context formal sau non-formal/informal de învățare ar putea atenua deficitul de personal calificat de pe piață, costurile și

PARTENERI



durata formării fiind diminuate prin posibilitatea accesării fondurilor comunitare și cea a recunoașterii competențelor dobândite anterior în țară sau în străinătate etc. Mai mult decât atât posibilitatea creșterii investițiilor în FPC poate avea ca sursă corelată creșterea productivității muncii (a cifrei de afaceri pe salariat) și a marjei profitului brut față de creșterea cheltuielilor cu personalul.

PARTENERI



**Obiectivul general** al proiectului CALE este de a contribui la dezvoltarea resurselor umane în sectorul construcțiilor, prin dezvoltarea, crearea și implementarea de mecanisme și instrumente pentru îmbunătățirea asigurării calității în Formarea Profesională Continuă.

Pentru a atinge acest obiectiv în cadrul proiectului se vor realiza mai multe analize și studii prin care să se obțină o imagine clară a situației actuale a pieței muncii din sectorul de Construcții, a nevoilor legate de calificările profesionale ale acesteia și a tendințelor de dezvoltare viitoare. Studiile și analizele realizate vor constitui baza dezvoltării instrumentelor necesare pentru implicarea conștientă și activă a tuturor actorilor interesați de calitatea forței de muncă din sector.

Una dintre activitățile prevăzute în proiect prin care se pot atinge aceste ținte sunt:

**A IV – Sprijin pentru membrii comitetelor sectoriale în vederea consolidării capacității acestora de a se implica activ în asigurarea calității în FPC** cu următoarele subactivități:

- **Sub A IV.1** Dezvoltarea unui instrument pentru realizarea de analize periodice asupra nevoilor de calificare în sectorul abordat pentru a determina necesarul de formare în funcție de categoriile de lucrări executate de către companiile din domeniu.
- **Sub AIV.2** Analiza nevoilor individuale de formare profesională a forței de muncă din sectorul abordat în vederea evidențierii necesarului de pregătire pentru acoperirea lipsurilor de competențe identificate.

## OBIECTIVE ȘI METODOLOGIE

### Obiective:

- Identificarea *nevoilor de calificare* pentru a determina nevoile de formare .

Investigația s-a concentrat asupra domeniului LUCRĂRI CIVILE cu subdomeniile următoare:

- Construcții civile
- Amenajare-lucrări edilitare în jurul construcțiilor
- Reabilitare energetică
- Instalații utilități

- Discutarea proceselor și a rolurilor cu implicații în asigurarea calității și cantității forței de muncă din domeniul construcțiilor.



## Metoda folosită

**EASW** – European Awareness Scenario Workshop (*Metodă europeană de lucru pentru conștientizarea problemelor și construirea de scenarii de acțiune*)

Studiul calitativ realizat prin această metodă este doar un input pentru o serie de studii cantitative care vor fi realizate cu rol de a confirma problemele existente în piața muncii și găsirea unor soluții ulterioare, venind astfel în sprijinul Comitetului Sectorial.

### Etape de desfășurare :

- Sesiune individuală de lucru pe o tematică propusă
- Sesiune de argumentare a pozițiilor individuale
- Căutarea consensului privind regruparea itemilor în categorii
- Realizarea sintezei discuțiilor
- Transmiterea raportului către participanți pentru validare
- Sinteza informațiilor culese din toate întâlnirile
- Realizarea de scenarii de acțiune

### Organizare și participare:

La întâlniri au fost invitați să participe reprezentanți ai:

- sindicatelor și patronatelor din sectorul de construcții,
- companiilor de construcții cu activitate în sub-domeniile selectate,
- unităților de formare profesională inițială și continuă autorizate pentru ocupații/calificări din domeniul construcții.
- agențiilor de ocupare a forței de muncă județene și naționale
- administrației locale cu responsabilități în domeniu

Sesiunile de FOCUS GROUP s-au desfășurat în perioada 20 aug - 17 sept, cu participarea totală a 66 persoane.

### Regiunea Sud Est : GALAȚI (20 AUG) –12 participanți

Anghel Felicia	Grupul Școlar Anghel Saligny
Negru Mihail	Inspectoratul de Stat în Construcții Galați
Ciobanu Valeriu	Sindicatul Familia Construcții Buzău
Carmen Tofan	AJOFM Galați
Daniela Uzuneanu	Primăria Municipiului Galați - sef serviciu personal
Marinela Olti	Colegiul Tehnic Energetic
Dna. Năstase	Viva Construct SRL
Damaschin Maria	Confort SA
Dumitru Pătrașcu	Sindicatul Concivia Brăila
Biriș Doina	Dedal Bahamat SRL
Claudia Stanculea	Grupul Școlar Gheorghe Asachi Galați
Ciuperca Alexandru	Sindicatul "Constructorul" Tulcea

PARTENERI



### Regiunea Nord Est: IAȘI (27 aug) -10 participanți

Anda Tanasa	Colegiul Tehnic Gheorghe Asachi
Amariei Anca	General Construcții SA Piatra Neamț
Varvara Bucșa	Sindicatul Construcții Hidrotehnice Iași
Vasile Bradu	Sindicatul Moldoconstruct
Pintilie Cosmin	Alewijnse Training Centre Romania
Sulti Ignes	AJOFM Iași
Răbei Dumitru	ARACO - filiala Moldova Iași
Mihoc Mihaela	Grup Școlar Anghel Saligny
Ilie Serediuc	SC Conagris Invest Iași
Carmen Burlibașa	Colegiul Tehnic Dimitrie Leonida

PARTENERI



### Regiunea Centru: BRAȘOV (2 Sept) - 10 participanți

Brașoveanu Ildiko	Colegiul Tehnic de Construcții și Arhitectura
Marmalichi Georgeta	AJOFM Brașov
Dan Bunghez	Dir. Gen. Lucs SA, Președinte filiala ARACO
Crețu Constantin	Sindicatul Hercule Alba Iulia
Bratu Constantin	SC HIDROCONSTRUCȚIA SA-Siriu
Constantin Badilă	CRFPA Brașov
Molnar Csaba	Inspectoratul Școlar Brașov
Lăutaru Nicu	SC Instalații Trust SA Brașov
Blahuianu Gheorghe	SC COBCO SA Brașov
Suvergel Gabriel	SC HIDROCONSTRUCȚIA SA-Siriu



### Regiunea Sud Vest Oltenia: CRAIOVA (4 Sept) – 9 participanți

Dragomir Petre	Inspectoratul de Stat in Constructii
Marinescu Nicolae Sidor	Primăria Municipiului Craiova - Președinte
Ion Daogaru	Sindicatul Familia Porți de Fier
Ploscaru Eugenia	Tiplexim SRL
Drînceanu Cornelia	Colegiul Tehnic Ion Mincu
Elena Bitoleanu	Grupul Școlar Matei Basarab
Chiriac Emil	Isihia Impex SRL
Eugen Mirea	AJOFM
Ploscaru Andra	Tiplexim SRL



### Regiunea Nord Vest: CLUJ (8 Sept) -7 participanți

Aurora Gligan	Colegiul Tehnic Anghel Saligny
Sarmașan Ioan	Sindicatul Grup IV Instalații





Munteanu Augustin	ARACO - Filiala Cluj
Nistor IOAN	Grup 4 Instalații SA Cluj Napoca
Constantin Cașcaval	Cartel Bau SA Cluj Napoca
Mircea Prunean	Modern Bau SA
Radu Deac	Sindicatul Familia Ardeal

PARTENERI

**Regiunea Vest: TIMIȘOARA (10 Sept) - 11 participanți**

Norica Matei	Colegiul Tehnic de Vest Timișoara
Bratosin Sorin	Colegiul Tehnic Ion Mincu
Zidaru Constantin	AJOFM Timiș
Ioan Flore	Sindicatul Timcon Timișoara
Adrian Dumitrescu Elian	Preș. Filiala Timiș ARACO, Dir Gen SAIFTIM
Apostol Mircea	ARACO
Filip Luminița	Euroconstruct SA
Maria Cotolan	Euroconstruct SA
Napău Ovidiu	Tuboterm Construct SRL
Ciobanu Lucian	Primăria Municipiului Timișoara
Simionescu Sandu	Școala de Arte si Meserii "Gheorghe Atanasiu" Timișoara

**Regiunea București-Ilfov: BUCUREȘTI (17 Sept) - 7 participanți**

Divan Carmen	SC Baduc SA - Resurse Umane
Cristina Ravaș	ANOFM – Dir. Dep. Formare Profesională
Romeo Bogdanovici	Preș. Filiala București - ARACO, Dir. RU Hidroconstrucția SA
Popescu Nicolae	Secretar filiala București ARACO
Catargiu Irimie	Dir. Dep. Social ARACO
Tanase Marinca Mircea	Sindicatul ICIM Urban Ploiești,
Ioana Belciu	Iridex Group Construcții SA





## DEFINIREA SCENARIILOR

PARTENERI

### A. IDEI PRELIMINARE

- Metoda utilizată a avut un rol exploratoriu, ea nu a produs informații reprezentative din punct de vedere statistic, dar s-au identificat problematicile recurente.
- Contextul realizării studiului a fost unul extrem de delicat, deoarece formarea profesională NU este percepută în momentul de față ca o nevoie imperativă.
- Majoritatea agenților economici care și-au manifestat disponibilitatea/interesul pentru astfel de întâlniri fac parte din categoria întreprinderilor mijlocii sau mari.
- Șomerii deși beneficiază de formare profesională gratuită, nu sunt interesați, datorită specificului muncii grele și lipsei de motivație.
- Companiile refuză primirea elevilor la practică pe șantier pe de o parte pentru că nu sunt însoțiți de instructorul de practică, pe de altă parte datorită pericolelor pe care le reprezintă prezența lor în șantier dar și pentru că aceștia refuză să execute anumite operații specifice.
- Lipsa comunicării între instituțiile de învățământ (inițial și continuu) și firmele de construcții, astfel încât să fie o armonizare între cererea de pregătire a personalului din domeniu cu oferta de formare.
- Liceele tehnologice și grupurile școlare nu au baza materială necesară dezvoltării abilităților practice ale elevilor, viitori lucrători.
- Programa școlară este întocmită după tehnologii învechite și prevăd ore de practică insuficiente.
- Au fost evidențiate bune practici (încheierea unor contracte între Liceul „Dimitrie Asachi” – Iași, Liceul „Paul Dimo” Galați și Compania Aleweijde-Olanda), prin care se susține activitatea de pregătire atât a elevilor cât și a adulților (acordarea de burse, stagii de pregătire în Olanda), dar și prin dotarea laboratoarelor și formarea profesorilor pe noile tehnologii și materiale folosite.
- Tendința continuă și progresivă de reducere a școlilor tehnice. Desființarea Școlilor de Arte și Meserii, va avea consecințe grave în viitor în privința asigurării pieței muncii cu personal calificat de nivelurile 1 și 2 (adevărații „meseriași”).





- Prognoza necesarului de personal calificat este dificil de realizat datorită lipsei unei strategii coerente de investiții.
- Lipsa unei promovări a calificărilor din domeniul Construcțiilor ; S-a identificat o lipsa a culturii muncii, asumare a responsabilității calității lucrărilor efectuate( aceasta fiind parte componente a noțiunii de competență).
- Repartizarea computerizată la admitere nu ajută tinerii să-ți aleagă o carieră.
- Lipsa motivației financiare duce la dezinteres din partea lucrătorilor pentru autopregătire, specializare, perfecționare, chiar în condițiile în care aceasta ar fi susținută financiar de angajator sau agenția de ocupare.
- Sistemul de certificare de competențe obținute în urma experienței de muncă nu este cunoscută nici de angajatori și nici de angajați.
- Necesitatea implicării active a companiilor în formarea profesională periodică a propriului personal (cu finanțare din surse proprii sau cu finanțare în proporție de 50 % prin programele oferite de Agențiile de ocupare a forței de muncă).
- Îmbătrânirea personalului specializat din șantier cât și din cadrul instituțiilor de învățământ (Maiștrii de șantier, Maiștrii instructori).
- Lipsa acută a managementului de mijloc( Maistru, Șef echipă) ca interfață între muncitori și Inginer sef, poate aduce prejudicii de organizare și productivitate scăzută.

PARTENERI



## B. LIPSA DE COMPETENȚE

**Competența profesională** este îmbinarea și utilizarea armonioasă a cunoștințelor, deprinderilor practice și atitudinilor în vederea obținerii rezultatelor așteptate la locul de muncă.

**A fi competent înseamnă:**

- ✓ a aplica cunoștințe de specialitate
- ✓ a folosi deprinderi specifice
- ✓ a analiza și a lua decizii
- ✓ a fi creativ
- ✓ a lucra cu alții ca membru al unei echipe
- ✓ a comunica eficient
- ✓ a te adapta la mediul de muncă specific
- ✓ a face față situațiilor neprevăzute.





## Competențe specifice

- Competențe raportate la noile tehnologii, echipamente, materiale (Ex:Lucrător foraje orizontale, coordonator formație de lucru)
- Citirea planurilor de lucru (Ex: dulgher, fierar)
- Citirea și interpretarea unui plan (Ex: Electrician, instalator)
- Funcționarea utilajelor de mică și mare complexitate
- Pregătirea tehnică a proiectelor(Ex: Inginer proiectant/planificare/execuție)
- Citirea planșelor de execuție(Ex: Fierar-betonist)
- Citirea planșelor (Ex: Fasonatori)
- Fixarea cotelor (Ex: dulgheri)
- Modalități de îmbinare a materialelor vechi cu cele noi (Ex: instalator apă-canal)

PARTENERI



## Competențe generale

- Organizarea și planificarea activităților (Ex: Coordonator formație de lucru)
- Asigurarea condițiilor de sănătate și securitate în muncă
- Asigurarea calității lucrărilor (controlul tehnic de calitate pe faze determinante; garanția calității materialelor și a echipamentelor)
- Organizarea lucrărilor( resurse, aprovizionare, managementul timpului etc.)
- Planificarea diferitelor activități periodice (prioritizare)



## Competențe cheie

- Competențe antreprenoriale,
- Competențe de comunicare,
- Competențe de învățare (a învăța să înveți)
- Responsabilitatea execuției
- Respectarea regulamentelor și a procedurilor
- Competențe sociale și civice (Respectarea ierarhiei, Relații în cadrul echipei, Atitudine proactivă, Disciplina muncii etc.)



## C. SCENARII

### ELEMENT 1:

**Planul de școlarizare slab fundamentat** : aduce o diminuare a claselor tehnice și, implicit o reducere a numărului de personal calificat.

Perioadele de instruire practică sunt insuficiente iar materiale didactice necesare lipsesc sau nu corespund noilor tehnologii. Deci, atât profesori cât și elevii au o experiență practică redusă, care limitează expertiza lor, în special privind noile tehnologii.

În aceste condiții, armonizarea cererii de forță de muncă cu oferta devine mult mai dificilă.

Elevii din zonele rurale nu pot urma cursurile școlii tehnice, astfel încât abilitățile lor tehnice sunt reduse fiind astfel dificil pentru ei să găsească un loc de muncă în construcții.

Este necesară creșterea numărului orelor de practică în special pentru nivelul I de calificare( clasa a IX-a și a X-a) când se pun bazele formării profesionale.

### Obiectiv 1.1

O.1.1 - Crearea unor relații de colaborare instituționalizate / permanentizate între instituțiile de formare de profil / furnizorii de materiale de construcții și agenții economici din sector și îmbunătățirea imaginii școlilor tehnice versus licee.

### Acțiuni 1.1

A.1.1 – Organizarea cel puțin anual a unor întâlniri a principalilor actori(instituțiile de formare de profil / furnizorii de materiale de construcții și agenții economici din sector), la nivel județean în sistemul ateliere de lucru, în cadrul cărora să fie discutate probleme și soluții de îmbunătățire a calității în educație și formare.

Ex.: Materiale și tehnologii noi; Marketingul calificărilor din construcții; Nevoi / prognoze privind nevoi de calificare pe piața muncii din sector și necesar de formare profesională.

### Obiectiv 1.2

O.1.2 - Îmbunătățirea condițiilor de instruire practică a participanților la cursuri de formare pentru calificări din domeniul construcții.

PARTENERI



## Acțiuni 1.2

A.1.2.1 - Intervenție prin ARACO la Ministerului Educației pentru mărirea în planul de școlarizare a numărului orelor de practică și orelor pentru disciplinele de specialitate. De asemenea, s-a emis o propunere legată de diferențierea examenelor, în funcție de capacitățile de studiu ale cursanților și elevilor.

A.1.2.2 - Înființarea unor „poligoane de practică” moderne și sustenabile finanțate de agenții economici.

A.1.2.3 - Realizarea unor protocoale de colaborare incitative pentru agenții economici care primesc cursanți în practică.

PARTENERI



## Obiectiv 1.3

O.1.3 - Constituirea unui sistem incitativ (și nu punitiv sau coercitiv) pentru agenții economici care acordă burse sau sprijin financiar/material instituțiile de învățământ.



## Acțiuni 1.3

A.1.3.1 – Scutirea de la plata anumitor taxe-impozite.

A.1.3.2 - Acordarea de puncte suplimentare la procedurile de achiziții publice.

## ELEMENT 2:

**Lipsa de atractivitate a sectorului Construcții:** Aceasta se datorează în parte absenței unei strategii de marketing care să prezinte beneficiile muncii în domeniul construcțiilor, în parte imaginii pe care o deține sectorul construcțiilor ca fiind sectorul muncii grele, obositoare, murdare și slab plătit.

Se preferă meserii care nu presupun un efort fizic. Muncitorii care decid să exercite aceste meserii preferă să plece în afara granițelor țării unde beneficiază de salarii mai atrăgătoare.

Astfel, recrutarea celor tineri nu este deloc ușoară, iar lipsa de motivație este o problemă constantă. Aceștia decid să întreprindă muncă în construcții numai în cazuri extreme și mai ales la nivelurile “de jos”, ceea ce va conduce la lipsa de forță de muncă disponibilă.

De cele mai multe ori, elevii ieșiți de pe băncile școlii nu cunosc oportunitățile pe care le-ar deține în condițiile angajării în domeniul construcțiilor.



Schimbarea mentalității lucrătorilor prin organizarea unor cursuri în cadrul companiilor pentru transmiterea unor valori (profesionalism, conștiință, calitate etc.) de la nivelul managementului către angajați.

Schimbare de mentalitate a angajatorilor prin strategiile de comunicare bazate pe fiabilitate, încredere, interes și apreciere (fidelizare) a celor mai competenți angajați și prin preocuparea constantă privind nevoile de calificare/perfecționare ale acestora.

Acest obiectiv trebuie să fie tradus în cadrul parteneriatului social din construcții, a Contractului Colectiv de Muncă în special, în noi nivele de salarizare, în noi prevederi mai solide privind securitatea la locul de muncă și în activarea de facto a Casei de Siguranță în Mediul de Muncă a Constructorilor.

PARTENERI



## Obiectiv 2.1

O.2.1 – Promovarea meseriilor din sectorul de construcții prin introducerea unor valențe dezirabile (cultura muncii și a mândriei profesionale).



### Acțiuni 2.1

A.2.1.1- Promovarea calificărilor în domeniu, prin marketing direct la sate unde există viitorul forței de muncă din construcții.

A.2.1.2 - Instituirea unor evenimente de genul “zilele porților deschise” în întreprinderi de profil.

A.2.1.3 – Realizarea unor campanii susținute pentru atragerea tinerilor în sector.

A.2.1.4 – Crearea unor facilități pentru acei elevi care se remarcă la concursurile județene pe meserii, de-a participa la concursuri internaționale gen „Euroskills”



## Obiectiv 2.2

O.2.2 - Asigurarea perenității formelor de educație/formare în meserii din sectorul de construcții.

### Acțiuni 2.2

A.2.2.1 - Menținerea unor forme de învățământ cu specializări tehnice pentru nivelul 1 și 2 de calificare (Școala de arte și meserii).

A.2.2.2 - Menținerea filierelor tehnice la licee.

A.2.2.3 - Se solicită susținere din partea ARACO în fața autorităților pentru Colegiul “Ion Mincu” din Craiova, cu o tradiție de 60 ani, în vederea păstrării locației în care s-a investit de-a lungul anilor.



## Obiectiv 2.3

O.2.3 - Îmbunătățirea bazei de selecție pentru școlile care formează în meserii din sectorul de construcții.

### Acțiuni 2.3

A.2.3.1 - Crearea unor programe de orientare și consiliere a elevilor și studenților în cadrul instituțiilor de educație.

A.2.3.2- Instituirea unui sistem de selecție bazat pe aptitudini în alegerea unei meserii, mai ales la intrarea în sistemul inițial de formare.

## Obiectiv 2.4

O.2.4 – Îmbunătățirea comunicării între toți actorii implicați în calificarea forței de muncă.

### Acțiuni 2.4

A.2.4.1- Realizarea unei baze de date și a unei proceduri prin care societățile de construcții să raporteze periodic (la 6 luni sau la un an) nevoile de formare pe calificări care să fie accesibilă și mediatizată în rândul furnizorilor de formare (inițială și continuă), pentru corelarea cererii de forță de muncă calificată cu oferta de formare.

A.2.4.2 - Dezvoltarea unui network între principalii actori implicați în calitatea formării forței de muncă în domeniul construcții (sindicate, patronate, furnizori de formare, agenția de ocupare) în scopul realizării unei comunicări eficiente și anticipării nevoilor de formare pentru a asigura forța de muncă calificată necesară.

A.2.4.3 - Găsirea unor modalități de asociere a firmelor sau a asociațiilor patronale cu instituțiile de învățământ.

A.2.4.4 – Participarea ca invitați a managerilor firmelor de construcții cu activitate semnificativă în zona respectivă în consiliul de administrație al instituțiilor de educație/formare în vederea fundamentării planului de școlarizare, bazat pe nevoile de calificare venite direct din piața muncii.

## ELEMENT 3:

**Lipsa capacității de prognoză a necesarului de forță de muncă** în special în date cantitative este o problemă majoră.

Pe termen lung, datorită instabilității economice, nu se poate face o prognoză foarte clară asupra lucrărilor și, implicit, a necesarului de forță de muncă.

PARTENERI



Incertitudinea din viața economică și frecvențele schimbări de direcție în sectorul de afaceri, determină incertitudine de aproximare corectă a tendințelor. Situația este complicată de mobilitatea geografică redusă.

Consecințele sunt lipsa de calificare sau calificări redundante, șomaj, etc.

Firmele de construcții ar trebui să comunice instituțiilor de învățământ sau Agențiilor de ocupare cerințele lor pe termen mediu, dar fie nu sunt conștienți de această obligație fie preferă să angajeze oameni necalificați, astfel încât să poată plăti salarii mai mici.

De asemenea, lucrătorii migrează spre angajatorii care plătesc mai mult "la negru", fără a asigura nici o garanție socială sau de securitate în muncă.

În această perioadă de tranziție este necesară pregătirea lucrătorilor pentru relansarea economică și îmbunătățirea competențelor acestora conform noilor tehnologii.

Necesarul de forță de muncă și formare în domeniul realității termice poate fi previzibilă având în vedere planul național privind eficiența energetică, acțiune de lungă durată.

## Obiectiv 3.1

O.3.1 - Asigurarea transparenței și a predictibilității asupra dimensiunii și a structurii investițiilor publice în construcții.

### Acțiuni 3.1

A.3.1.1 - Trecerea la bugetarea multianuală pentru toate instituțiile publice.

## Obiectiv 3.2

O.3.2 - Anticiparea evoluțiilor în ceea ce privește dimensiunea și structura cererii de construcții din sectorul privat.

### Acțiuni 3.2

A.3.2.1 - Realizarea de studii de piață la intervale regulate și compararea rezultatelor în timp.

A.3.2.2 - Realizarea periodică de sondaje de opinie cu specific pe zona construcțiilor.

## Obiectiv 3.3

O.3.3 - Construirea unor instrumente pentru anticiparea evoluțiilor cererii pe piața muncii din sectorul de construcții.

PARTENERI





## Acțiuni 3.3

A.3.3.1 - Realizarea unei platforme on-line pentru colectarea informațiilor privind nevoile de personal ale firmelor (*utilizarea metodei panel*)

A.3.3.2 - Studiarea strategiilor publice de investiții pentru deducerea cantității și structurii calificărilor necesare

A.3.3.3 - Organizarea unui sistem lucrativ de cooperare între Agențiile de Ocupare a Forței de muncă județene și Agenții economici din Construcții.

A.3.3.4 - Organizarea unor întâlniri a participanților la FOCUS GROUP - uri din toate zonele, pentru schimb de informații

A.3.3.5 - Pentru asigurarea mobilității unei forțe de muncă înalt calificate, se propune conlucrarea între firmele de construcții (membre ARACO) pentru soluționarea problemelor cu care se confruntă prin promovarea conceptului de calitate în formare.

O.3.4 - Fructificarea oportunității de accesare a fondurilor europene pentru dezvoltarea unui network între principalii actori implicați în calitatea formării forței de muncă în domeniul construcției (sindicate, patronate, furnizori de formare, agenția de ocupare) în scopul realizării unei comunicări eficiente și anticipării nevoilor de formare pentru a asigura forța de muncă calificată necesară.

PARTENERI



## Acțiuni 3.4

A.3.4.1 – Stabilirea de punți de legătură cu proiectul MEDIT „Model de cooperare transnațională pentru întoarcerea muncitorilor români”, ce are ca obiectiv facilitarea întoarcerii muncitorilor români din străinătate.



## ELEMENT 4:

**Lipsa competențelor** reprezintă o altă problemă majoră. În general, putem vorbi despre trei tipologii de lipsa de competente:

a) tipologia celor „direct necalificați” identificată în mod frecvent la absolvenții liceelor tehnologice.

b) tipologia celor ce dețin cunoștințe dar nu dețin deprinderi practice (în general, tinerii cu diploma de licență);

c) tipologia celor „ policalificați” care declară că dețin competențe cu scopul de a obține un loc de munca, dar care nu dețin aceste competente (persoane adulte).

Autoperfecționarea duce la competitivitate ceea ce presupune necesitatea dezvoltării aptitudinilor( deprinderi practice), pentru a se putea face față creșterii tot mai mare a volumului de informații.



Decalajul față de dezvoltarea tehnologică din alte țări europene, impune autoperfecționare continuă. Cele mai multe dificultăți în autoperfecționare, încep de la vârful piramidei, de la management, întrucât și mentalitatea managerială trebuie schimbată și orientată către dorința de dezvoltare.

Fiecare dintre aceste probleme necesita o abordare diferita.

De multe ori, lipsa de competente este un avantaj pentru angajatorii care pot utiliza muncitorii în cadrul unei munci calificate fără a trebui sa-i plătească ca pe niște muncitori calificați. Fiabilitatea nu este considerată o calitate nici de angajatori, nici de angajați sau de cei în căutarea unui loc de muncă.

Companiile mari caută să-și perfecționeze și să-și păstreze personalul. Calificarea personalului este un risc pentru companii, datorită fenomenului de migrare a forței de muncă către angajatori care plătesc mai bine.

Angajaților tineri, le lipsește motivația de a învăța mai mult; puterea exemplului personal (oferit de maestru sau ingineri cu experiență), atitudinea (asumarea responsabilităților, puterea de decizie, disciplina); capacitatea de a pune în practică informațiile dobândite în școală.

PARTENERI



## Obiectiv 4.1

O.4.1 – Conștientizarea și promovarea conceptului de autoperfecționare, specializare/perfecționare prin cursuri de formare profesională continuă.

## Acțiuni 4.1

A.4.1.1 – Construirea unor module de formare pentru competențe cheie (comportament proactiv, comunicare asertivă, management personal, management de timp, management de echipa) pentru liderii de echipă și managementul de mijloc din șantier(Maiștrii).

A.4.1.2 – Actualizarea programelor de formare în concordanță cu noile tehnologii echipamente și materiale utilizate.

A.4.1.3 – Crearea unor centre de formare/perfecționare periodică unde să se realizeze o „*update*” a cunoștințelor profesorilor privind noile tehnologii echipamente și materiale utilizate.

A.4.1.4 – Realizarea și crearea posibilităților de acces la formare profesională centrată pe nevoile specifice ale cursantului, încurajarea progresului individual.

A.4.1.5 - O modalitate de dobândire a competențelor raportate la noile tehnologii, echipamente, materiale ar putea fi participarea la Show-roomuri organizate de furnizorii acestora sau specializarea prin schimb de experiență în cadrul firmelor producătoare de echipamente, materiale.



## Obiectiv 4.2

O.4.2 - Promovarea sistemului de certificare a competențelor profesionale dobândite în sistem non-formal (Ex: constructori care au lucrat în străinătate și reveniți în țară, meseria transmisă ca tradiție de familie, etc).

PARTENERI

## Acțiuni 4.2

A.4.2.1 - Crearea unor criterii bazate pe competență (cunoștințe, abilități practice și competențe atitudinale) în evaluarea din sistemul formal (preuniversitar, universitar).



A.4.2.2. – Eliminarea „concesiilor” la examenele finale.

## Obiectiv 4.3

O.4.3 - Promovarea și susținerea sistemului de formare profesională continuă din cadrul Centrelor de formare ale AJOFM, care oferă și perspective de angajabilitate.



## Acțiuni 4.3

A.4.3.1- Campanii de promovare a avantajelor formării profesionale continue atât pentru angajatori cât și pentru angajați.

A.4.3.2 - Sublinierea beneficiilor certificării competențelor profesionale dobândite prin experiență de muncă (reintegrarea constructorilor care au lucrat în străinătate).

## Obiectiv 4.4

O.4.4 – Perfecționarea competențelor tehnice ale inginerilor raportate la noile materiale, echipamente și tehnologii utilizate.



## Acțiuni 4.4

A.4.4.1 – Îmbunătățirea competențelor și dezvoltarea procesului de conștientizare printre ingineri a respectării cerințelor tehnologice (Ex: Reabilitare energetică-tehnologia de anvelopare)

## Obiectiv 4.5

O.4.5 – Eliminarea reticenței angajatorilor de a investi în formarea profesională a personalului.





## Acțiuni 4.5

A.4.5.1 – Promovarea oportunităților de utilizare a fondurilor publice (programele agențiilor de ocupare) pentru calificarea propriului personal.

A.4.5.2 – Impunerea ca firmele de construcții să aibă implementat sistemul de asigurare a calității ar putea fi o măsură de constrângere pentru investiție în formarea profesională a personalului.

## Obiectiv 4.6

O.4.6 - Promovarea conceptului de „policalificare”.

A.4.6.1 – La nivel de companie/șantier, conceptul de „policalificare” trebuie înțeles prin utilizarea eficientă a forței de muncă (eliminarea timpilor morți în execuția lucrărilor).

A.4.6.2 - Identificarea calificărilor complementare. Poli-calificarea este utilă, întrucât este dificilă atragerea tinerilor pe șantiere, dar, având mai multe calificări, sunt mai mari șanse ca aceștia să își păstreze locul de muncă în contextul economic actual și al sezonității lucrărilor.

PARTENERI



## ELEMENT 5:

### PARTENERI

**Lipsa unui limbaj comun** în termeni de definire a calificărilor și a competențelor, conduce de foarte multe ori la un "dialog al surzilor" între angajatori, furnizorii de formare profesională continuă, furnizorii de formare inițială.

Există o „fractură” de comunicare între părinți, școală și mediul profesional caracterizată prin curențe de comunicare și dezinteres. Acest fapt pare a fi generat și de lipsa de „vizibilitate” cu privire la viitorul profesional al elevilor. Nici aceștia și nici familiile lor nu mai consideră școala ca fiind un factor de succes în reușita profesională ulterioară.

Obiceiul prin care tinerilor merituoși li se ofereau burse pe timpul studiilor și locuri de muncă la finalizarea acestora nu mai reprezintă o practică uzuală în prezent, elevii venind uneori cu premii de la concursuri pe meserii constând în simple cartoane.

### Obiectiv 5.1

O.5.1 – Comunicare eficientă și în timp util între toți actorii implicați în formarea unei forțe de muncă la calitatea cerută de piața muncii.

### Acțiuni 5.1

A.5.1.1 – Constituirea unor comitete tehnice formate din reprezentanți ai tuturor actorilor implicați în procesul de educație/formare și asigurarea calității în formare și multiplicarea ocaziilor de întâlnire pentru a lucra împreună și a găsi cele mai potrivite soluții de rezolvare a problemelor cu care se confruntă.

### Obiectiv 5.2

O.5.2 – Implicarea activă a instituțiilor de educație în consiliere și orientare profesională.

### Acțiune 5.2.1

A 5.2.1 - Crearea unor programe de orientare și consiliere a elevilor/studentilor în cadrul instituțiilor de educație.

## ELEMENT 6:

**Implicarea stakeholderilor:** Dezvoltarea sectorului Construcții necesită implicarea tuturor actorilor, în special a organizațiilor locale din domeniul economic.



## PARTENERI



Există o ruptură între familie, școli, angajatori și uniuni și acest lucru implică o strânsă conexiune între toți actorii. Este de asemenea necesar să luăm în considerare punctul de vedere al angajatorilor atunci când definim cadrul cerințelor de competențe.

Școlile nu se implică în activitățile de practică și astfel elevii sunt îndrumați către locuri de muncă diferite față de cele pentru care sunt formați.

Pe de altă parte, companiile nu au interesul de a investi atâta vreme cât costurile ce se referă la siguranță și materiale sunt mari.

Datorită prețurilor mici, pe care firmele le specifică în ofertele tehnice pentru licitații, nici lucrătorii nu pot fi plătiți foarte bine, de aici rezultând și lipsa de motivare a celor ce se întorc în țară, după ce au muncit în străinătate și care nu mai au același randament. Cu toate acestea, angajatorii nu sunt interesați să lucreze cu forță de muncă necalificată, deși ar implica mai puține costuri, întrucât calitatea lucrărilor ar fi compromisă.

Formarea profesională continuă este un concept nu f. cunoscut și practicat.

La nivelul managementului firmelor de construcții nu este agreat datorită costurilor implicate (deși este o prevedere a codului muncii) și a riscului de investiție nerentabilă (migrația lucrătorilor către companii care oferă salarii mai mari).

## Obiectiv 6.1

O.6.1 – Armonizarea competențelor de care întreprinderile au efectiv nevoie cu acele calificări furnizate de către formarea inițială. (relație cu O.5.1)

## Acțiuni 6.1

A.6.1.1 – Constituirea unor comitete tehnice ce va avea obiectivul de a stabili conținutul cursurilor de formare/programelor de formare în concordanță cu competențele cerute de angajatori (relație cu A.5.1.1)

A.6.1.2 - Cooptarea în Consiliul local ARACO a unor cadre didactice în contextul preocupării pentru îmbunătățirea calității formării profesionale.

A. 6.1.3 – Introducerea Cardului European a Lucrătorului din Construcții în, care să aibă ca elemente distincte:

- inscripționarea pe cip-ul de memorie a competențelor sale dobândite și certificate
- inscripționarea pe cip-ul de memorie a cursurilor parcurse în SSM
- alte informații relevante pentru sector.

## ELEMENT 7:

### PARTENERI

**Lipsa dotărilor necesare formării deprinderilor practice și a materialelor didactice afectează pregătirea elevilor.**

Suținerea financiară a școlilor ar trebui legiferată acordându-se eventual facilități ( puncte în plus la licitație etc.) societăților de construcții care sponsorizează sau fac donații școlilor cu profil tehnic în construcții.



### Obiectiv 7.1

O.7.1 – Dezvoltarea competențelor tehnice a cursanților prin facilitarea intrării acestora în lumea profesională și perfecționarea competențelor tehnice a muncitorilor.

### Acțiuni 7.1

A.7.1.1 – Crearea unor „școli șantier” dotate cu cele mai moderne echipamente și materiale.

A.7.1.2 – Multiplicarea numărului de ore dedicate formării practice și menținerea în sistemul educațional a școlilor de arte și meserii.

A.7.1.3 – Intervenție prin ARACO la Ministerului Educației pentru suplimentarea în planul de școlarizare a numărului orelor de practică și orelor pentru disciplinele de specialitate. De asemenea, s-a emis o propunere legată de diferențierea examenelor, în funcție de capacitățile de studiu ale cursanților /elevilor.

A.7.1.4 – Asigurarea materialelor necesare practicii în școlile vocaționale, măcar pentru primii 2 ani de studiu, când are loc formarea competențelor de bază, printr-un sistem de sponsorizare/donații din partea firmelor de construcții.



### Obiectiv 7.2

O.7.3 – Legiferarea facilităților pentru firmele care sponsorizează școlile vocaționale/elevii.

### Acțiuni 7.2

A.7.2.1 – Formularea de propunere a unei legislații pentru oferirea burselor și pentru reglementarea voluntariatului ( model UE).



## ELEMENT 8:

### PARTENERI

**Lipsa unui sistem de calitate** permite companiilor mici cu personal necalificat să lucreze în sector. Imaginea firmelor de construcții este afectată, prin înființarea unor firme de către persoane care nu au cunoștințe în domeniul construcțiilor, calitate a lucrărilor fiind compromisă.

Cunoașterea și respectarea standardelor și normativelor de calitate este esențială pentru asigurarea calității lucrărilor, care în ultimă instanță depinde de gradul de profesionalism, implicare și competențe profesionale ale executantului.

Cerințele de calitate impuse de proiect trebuie cunoscute de executant( de la managementul de vârf până la muncitori).

### Obiectiv 8.1

O.8.1 – Creșterea exigenței în recrutarea de personal.

### Acțiuni 8.1

A.8.1.1 – Punerea în aplicare a unui sistem de calitate în recrutare de personal. Realizarea lucrărilor la standardele de calitate impuse, depinde de calitatea lucrătorilor și gradul lor de calificare.

### Obiectiv 8.2

O.8.2 – Îmbunătățirea calității în execuție.

### Acțiuni 8.2

A.8.2.1 – Obligativitatea firmelor care participă la licitații de a avea sistemul calității implementat și de a lucra cu personal calificat.

A.8.2.2 – Diseminarea/formarea lucrătorilor privind prevederile legislației de asigurare a calității (norme interne, proceduri de lucru, proceduri de sistem etc.).

A.8.2.3 – Respectarea nivelului de calitate cerut prin standardele de calitate a execuției și a materialelor utilizate.







A.8.2.4 - Cunoașterea și respectarea standardelor și normativelor de calitate.

A.8.2.5 - Controlul tehnic de calitate pe faze determinante este esențial în realizarea lucrărilor, fiind un indice de eficiență( încadrarea în normele de timp) și reducere a costurilor materiale.

**PARTENERI**



## NEVOI DE CALIFICĂRI

### PARTENERI

	Galați	Iași	Brașov	Craiova	Cluj- Napoca	Timisoara	Bucuresti	Total
<i>Alpiniști utilitari</i>			1					1
<i>Asfaltator</i>						1		1
<i>Betonist</i>	4					1		5
<i>Constructori structuri din beton</i>		2						2
<i>Coordonator formație de lucru</i>			1		1	2	3	7
<i>Coordonator punct de lucru (Șef echipă)</i>					1			1
<i>Coordonator/special ist SSM</i>					1			1
<i>Deservent utilaje in construcții</i>		1			4			5
<i>Dulgher</i>	2	2	2		7	2	1	16
<i>Electricieni/ Electrician în construcții / electrician autorizați ANRE</i>		1	1	2	5	2	1	12
<i>Fierar-betonist</i>	3	3	2		1	2	1	12
<i>Finisor/Finisor (rigipsar)</i>	1	1				1		3
<i>Inginer ofertare</i>					1			1
<i>Inginer proiectant structuri/Inginer execuție</i>		1	1		1	1		4
<i>Ingineri constructori</i>	1		1					2
<i>Instalator încălzire centrală și gaze</i>	1	1			2		2	6
<i>Instalator rețele</i>						1		1
<i>Instalator tehnico- sanitar și gaze/</i>	1	1	1	3	3	4		13
<i>Instalator apă canal</i>			1	1	-	1		3



	Galați	Iași	Brașov	Craiova	Cluj- Napoca	Timisoara	Bucuresti	Total
Instalator ventilare și condiționare aer			1		1	1		3
Izolator hydro fug						2		2
Izolator lucrări speciale			2			1		3
Izolator termic						1		1
Izolatori		1	1		5	1		8
Laborant în construcții		1			2		1	4
Lăcătuși în construcții		1			1			2
Lucrător foraje orizontale		1					1	2
Lucrător rigips			1					1
Lucrător structuri				1				1
Macaragiu				1	1	1	1	4
Maistru constructor	1	1		1				3
Maistru Electricieni		2						2
Maistru			1					1
Maistru constructor structuri beton		1						1
Maistru tehnician restaurator cladiri		1						1
Masinist alimentare instalatii cu apa		1	1					2
Masinist la masini pentru terasamente		2				1		3
Mecanici utililaje grele/Mecanici utilaje construcții	1				1			2
Montator schele și eșafodaje			1					1
Montatori pereti si plafoane din gips carton		1						1
Motostivuitoar				1				1
Mozaicar- faianțar		1	1	2	1	1	2	8
Operator sudare țevi și fittinguri/			1	1			1	3

PARTENERI



UNIUNEA EUROPEANĂ


 MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
 PROTECȚIEI SOCIALE  
 AMPOSDRU

 FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
 POS DRU  
 2007-2013

 INSTRUMENTE STRUCTURALE  
 2007-2013

 MINISTERUL EDUCAȚIEI,  
 CERCĂȚĂRII ȘI INOVĂRII  
 OIPOS DRU

 CASA DE MESERII  
 A CONSTRUCTORILOR

	Galați	Iași	Brașov	Craiova	Cluj- Napoca	Timisoara	Bucuresti	Total
<i>Operator țevi sudate OL și PE</i>								
<i>Pavator</i>	1	2		1		3		7
<i>Restaurator</i>							1	1
<i>Sudor autogen</i>	1							1
<i>Sudor electric</i>	1							1
<i>Sudor PEHD</i>					3	1		4
<i>Sudor polipropilena</i>	1							1
<i>Sudor</i>		1			2	1	1	5
<i>Tâmplar/Tâmplar universal</i>	1	1		1				3
<i>Tehnician în construcții și lucrări publice</i>					1			1
<i>Tehnician lucrari edilitare</i>		2						2
<i>Tehnician lucrări edilitare</i>			1				2	3
<i>Tehnician normarea muncii</i>					1			1
<i>Tehnician peisagist</i>		1	2					3
<i>Tehnician topo- cadastru</i>		2			3			5
<i>Tehnician urbanism și amenajarea teritoriului</i>		1	1		1			3
<i>Tinichigiu restaurator</i>	1							1
<i>Topometrist</i>	1							1
<i>Zidar, Pietrar, Tencuitor/Zidar - tencuitor</i>	1	1	3	1	1	3	1	11
<i>Zugrav/Vopsitor</i>		1	1	1			1	4
<i>Zugrav-ipsosar- tapetar</i>				1				1

PARTENERI



UNIUNEA EUROPEANĂ


 MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU

 FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
POSDRU  
2007-2013

 INSTRUMENTE STRUCTURALE  
2007-2013

 MINISTERUL EDUCAȚIEI,  
CERCETĂRII ȘI INOVĂRII  
OIPOSDRU

 CASA DE MESERII  
A CONSTRUCTORILOR

## CALIFICĂRI IMPORTANTE PRIN GRADUL ÎNALT DE SPECIALIZARE

PARTENERI



	Galați	Iași	Brașov	Craiova	Cluj- Napoca	Timisoara	Bucuresti	Total
<i>Maistru</i>				1			1	2
<i>Coordonator formație de lucru</i>				1		1	1	3
<i>Cadre tehnice și personal pentru recepția lucrărilor</i>				1				1
<i>Tehnician restaurator</i>				1				1
<i>Tehnician proiectant CAD</i>				1				1
<i>Tehnician lucrări edilitare</i>				1		1	1	3
<i>Tehnician topo- cadastru/ Inginer topo-cadastru</i>				1		1	1	3
<i>Electrician de întreținere în construcții</i>				1				1
<i>Constructor structuri monolit</i>				1				1
<i>Tehnician instalator</i>				1				1
<i>Maistru instalator</i>					1			1
<i>Manager de proiect</i>					1	2		3
<i>Inginer ofertare</i>					1			1
<i>Maistru/șef echipă</i>					1	1		2
<i>Diriginte de șantier/Șef șantier</i>					1	2		3
<i>Inginer proiectant/ Inginer planificare</i>				1	1	2	1	5
<i>Inginer CCIA</i>						1		1
<i>Tehnician peisagist</i>						1		1
<i>Instalator încălzire centrală și gaze/ Instalator de toate</i>						1	1	2



	Galați	Iași	Brașov	Craiova	Cluj- Napoca	Timisoara	Bucuresti	Total
<i>tipurile</i>								
<i>Finisori în construcții</i>						1	1	2
<i>Operator sudare țevi și fittinguri</i>						1		1
<i>Dragliniști</i>						1		1
<i>Excavatoriști</i>						1		1
<i>Maistru constructor</i>						1	1	2
<i>Mașinist instalații alimentare cu apă</i>						1		1
<i>Specialist SSM</i>						1		1
<i>Tehnician urbanism</i>						1		1
<i>Inginer hidro</i>						1		1
<i>Izolator</i>							1	1
<i>Maracagiu</i>							2	2
<i>Montator schele și eșafodaje</i>							1	1
<i>Electrician</i>							2	2
<i>Tehnician constructor</i>							1	1

PARTENERI



Întocmit,

Viorica Radulian – CMC

Stefano Orfei –Tils Romania



UNIUNEA EUROPEANĂ

MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFONDUL SOCIAL EUROPEAN  
POSDRU  
2007-2013INSTRUMENTE STRUCTURALE  
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,  
CERCETĂRII ȘI INOVĂRII  
OIPOSDRUCASA DE MESERII  
A CONSTRUCTORILOR