

FOCUS GRUP

pentru identificarea nevoilor de calificări
precum și a soluțiilor pentru îmbunătățirea calității
în educația din domeniul construcțiilor

TIMIȘOARA

PARTICIPANȚI

Echipa de implementare:

Viorica RADULIAN – coordonator activități CMC

Simion ILIE - expert coordonare conferințe și seminarii CMC

Stefano PELTRINI - expert TILS-Camporlecchio

Invitați:

Norica Matiu	Colegiul Tehnic de Vest Timișoara
Bratosin Sorin	Colegiul Tehnic Ion Mincu
Simionescu Sarau	Școala de Arte și Meserii „Ghe. Atanasiu”
Zidaru C-tin	AJOFM Timiș
Nechifor D-tru	ITM Timiș
Ioan Flore	Sindicatul Timcon Timișoara
Ghe. Sima	Sindicatul Familia Construcții Timiș
Trifu Boca	Sindicatul Familia Caransebeș
Adrian Elian Dumitrescu	Preș. Filiala Timișoara - ARACO, Dir. SAIFTIM
Apostol Mircea	SC SAIFTIM SA Timișoara
Filip Luminița	SC Euroconstruct SA
Maria Cotolan	SC Euroconstruct SA
Napău Roman	SC Turboterm Construct SRL
Ciobanu Lucian	Primăria Municipiului Timișoara

PARTEA I

IDENTIFICAREA NEVOILOR DE CALIFICĂRI ȘI A LIPSEI DE COMPETENȚE

A. Nevoi de calificări

Zidar(2) ¹	Betonist
Finisor(rigipsar)	Sudor
Izolator hidrofug	Inginer execuție/proiectant
Pavator(3)	Instalator apă-canal
Asfaltator	Izolator lucrări speciale
Instalator gaze	
Instalator aer condiționat	
Electrician in construcții (2)	
Instalator rețele	
Izolator	
Izolator termic (2)	
Instalator tehnico-sanitar (2)	
Zidar-tencuitor	
Faianțar	
Izolator hidrofug	
Sudor polietilenă	
Dulgher (2)	
Fierar-betonist (2)	
Mașinist mașini pentru terasamente	
Coordonator formație de lucru (2)	
Macaragiu	

¹ Cifra ce figurează între paranteze reprezintă numărul de menționări

B. Lipsa de competențe

Competențe specifice

- Competențe raportate la noile tehnologii, echipamente, materiale
- Citirea planșelor de execuție (Fierar-betonist)
- Citirea planșelor (Fasonatori)
- Fixarea cotelor (dulgheri)
- Modalități de îmbinare a materialelor vechi cu cele noi (instalator apă-canal)

Competențe generale

- Asigurarea condițiilor de sănătate și securitate în muncă
- Asigurarea calității lucrărilor
- Organizarea locului de muncă

Competențe atitudinale

- Competențe cheie (sociale și civice, a învăța să înveți, etc.)
- Responsabilitatea execuției

Discuții

Programul de reabilitare termică este de mare actualitate, însă modul de montare a anvelopelor pe pereți este defectuos. Viciul de montare pornește chiar de la instrucțiuni greșite venite din partea inginerilor. Chiar dacă tehnologia există ea nu se respectă.

Montatorii plăcilor de rigips sunt refractari în aplicarea noilor tehnologii.

Lipsa competențelor de a citi și înțelege un plan de lucrări.

Achiziția noilor utilajelor, atrage obligativitatea ca deserventul să fie instruit. Această obligație revine îndeosebi companiilor achizitoare. Unele companii trimit la specializare lucrătorii, însă nu este o practică generală. Nici furnizorul nu face o instruire completă.

Școala nu a primit solicitări din partea companiilor de-a realiza instruire pentru utilizarea noilor materiale.

Se poate face totuși această perfecționare prin formarea profesională continuă. În general inginerii din companii fac o instruire internă a lucrătorilor.

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane



C. Posibile cauze care duc la lipsa personalului calificat pe piața muncii în construcții

- Desființarea școlilor de arte și meserii
- Lipsa motivației și a conștiinței în muncă
- Dezinteresul lucrătorilor pentru perfecționare/autoperfecționare
- Orele de practică din programa școlară nu sunt suficiente

Lipsa perfecționării survine și din cauza lipsei de interes al angajaților sau din cauza angajatorilor, care preferă să ia angajați deja formați, decât să specializeze un angajat în noile tehnologii.

Reprezentanții ITM au susținut că sunt prevederi în Codul Muncii de a organiza periodic cursuri de perfecționare. Conform directivelor și normelor UE, trebuie să se facă formare pe tot parcursul vieții.

Relația școală –companie este deficitară. Companiile refuză primirea elevilor pe șantier la practică pe de o parte pentru că nu sunt însoțiți de maestrul de practică, pe de altă parte datorită pericolelor pe care le reprezintă prezența lor în șantier dar și pentru că elevii refuză să execute anumite operații specifice.

Tinerii angajați trebuie să vină cu un minim de cunoștințe. Realitatea arată însă că sunt total nepregătiți când vin la angajare.

Actualmente ȘAM este în lichidare și înlocuirea cu licee tehnice nu va aduce forță de muncă calificată în piața muncii.

Angajatorii nu sunt interesați în perfecționarea forței de muncă.

D. Calificări importante prin gradul înalt de specializare

Inginer proiectant structuri	Excavatoriști
Inginer CCIA	Mastru constructor
Mastru/șef echipă	Mașinist instalații alimentare cu apă
Manager de proiect	Șef șantier
Diriginte de șantier	Inginer planificare
Coordonator formație de lucru	Manager de proiect
Tehnician peisagist	Inginer proiectant/execuție
Instalator încălzire centrală și gaze	Specialist SSM
Finisori în construcții	Tehnician urbanism
Tehnician lucrări edilitare	Inginer topo-cadastru
Operator sudare țevi și fittinguri	Inginer hidro
Dragliști	

PARTEA A II-A

IDENTIFICAREA PROCESELOR NECESARE PENTRU ÎMBUNĂTĂȚIREA CALITĂȚII ȘI CANTITĂȚII FORȚEI DE MUNCĂ DIN SECTOR

A. Formarea inițială și continuă

Conținut „snow-cards”

- Cunoștințe contracte FIDIC
- Cursuri de limbă străină aplicată în specialitate

Șomerii deși beneficiază de formare profesională gratuit, nu sunt interesați. Cursurile în domeniul construcției nu sunt căutate, datorită specificului muncii grele, deși se ofereau diverse facilități (angajabilitate la sfârșitul cursurilor)

B. Anticiparea evoluțiilor pe piața muncii

Firmele mari au informații precise privind necesarul de forță de muncă dacă au lucrări pe termen lung.

Informațiile privind necesarul de forță de muncă reies din devizul lucrării, dar aceste informații nu ajung la instituțiile de învățământ.

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.

Nu există la nivelul școlilor o strategie de culegere a informațiilor necesare pentru fundamentarea planului de învățământ în vederea asigurării unei forțe de muncă calificată.

Angajatorii nu raportează în totalitate și ritmic locurile vacante la AJOFM. Oferta locurilor de muncă a scăzut dramatic, însă numărul șomerilor a crescut foarte mult.

Cifrele de șomaj în regiune sunt ridicate pe sectorul de construcții și construcții automobile.

Se poate face o prognoză a necesarului de forță de muncă pentru toate proiectele aprobate (lucrări acceptate), ca rezultat al devizului. Necesarul de forță de muncă rezultat nu este transparent însă, astfel că nu se poate face o previziune pe termen lung.

Normele de deviz utilizate la calculul forței de muncă sunt depășite nefiind adaptate la noile tehnologii utilizate. Legislația este foarte restrictivă și inflexibilă dezavantajând constructorul.

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane



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
OIPOSDRU



CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Referitor la previzionarea necesarului de forță de muncă, în momentul contractării unei lucrări sau al pregătirii ofertei tehnice, în vederea participării la licitație, se calculează necesarul de ore de muncă, pe baza sumei obținute estimându-se numărul de angajați ce vor participa la realizarea lucrării respective.

C. Asigurarea calității

Conținut „snow-cards”

- Necunoașterea normelor de calitate
- Necunoașterea standardelor de execuție și de calitate
- Acceptarea unor compromisuri (rabat de la calitatea materialelor sau a execuției)

Discuții

Calitatea lucrărilor depinde de calitatea forței de muncă. Termenele de execuție nu sunt respectate. Lipsă de conștiințiozitate în muncă.

Maistrul constructor este o verigă foarte importantă în activitatea de șantier. Coordonarea activității și citirea planurilor de execuție sunt condiții pentru desfășurarea în condiții optime a activității și pentru asigurarea calității lucrărilor. Se prevede ca la o echipă de minim 5 lucrători să existe 1 șef de echipă.

Atât în învățământ cât și în șantier numărul maistrilor este din ce în ce mai mic. Firmele mici nu-și permit să aibă șef de echipă, tehnician și maistrul, trecând în responsabilitatea inginerului să îndeplinească aceste activități. În școli, se lucrează cu personal îmbătrânit (maistrii instructori) iar restricțiile impuse pentru acces la școala de maistrie (absolvent de liceu și 3 ani experiență), determină o nevoie acută a acestei calificări pe piața muncii și în învățământ.

Necunoașterea normelor de calitate (legislația și normele interne ale firmelor, nu sunt diseminate în rândul tuturor lucrătorilor)

D. Implicarea stakeholderilor

- Nu există o comunicare eficientă între școală și firmele de construcții.
- Învățământul este subfinanțat
- Dotarea laboratoarelor din cadrul școlilor este deficitară

Planul de școlarizare este fundamentat prin convenții de parteneriat cu firmele de construcții în funcție de maistrii instructori disponibili și pe baza experienței din anii anteriori. Orientare spre calificări noi cu perspectivă pe piața muncii fără a avea solicitări ferme din partea firmelor.

Comaniile nu susțin financiar dotarea școlilor.

Comaniile de construcții se confruntă cu lipsa muncitorilor necalificați.

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane



Comaniile 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.

Există posibilitatea de finanțare a cursurilor pentru formarea personalului, prin programe cu finanțare din fonduri publice cu până la 70%.

La nivelul ARACO, au existat inițiative de suplimentare a locurilor la facultatea de construcții.

Prin ARACO firmele de construcții nu au generat șomeri. Din cota de șomaj un procent se direcționează către formare profesională.

ARACO face eforturi de promovare și conștientizare a ideii de profesionalism în domeniul de construcții.

Legile de înființare a societăților de construcții sunt foarte permissive. Din acest punct de vedere este un vid legislativ.

Laboratoarele școlilor, nu sunt dotate cu cele mai noi materiale și tehnologii . La clasele de a 9-a sunt prevăzute 3 săptămâni de practică, care ar trebui să se desfășoare în aceste laboratoare oferind oportunitatea eleviilor de a face practica. Șansele de a avea laboratoare bine dotate exista doar prin intermediul unor parteneriate cu firme de construcții.



CONCLUZII

- Este necesară schimbarea mentalității tuturor celor implicați în activități(școală, șantier) pornind de la nivel superior spre cel inferior.
- Organizarea unor astfel de discuții cu toate firmele din zonă și cu furnizorii de formare ar crea oportunitatea unei comunicări eficiente și transparente, creând astfel cadrul necesar de armonizare a cererii cu oferta pentru asigurarea unei de forțe de muncă calificată.
- Pe plan intern, toate firmele de construcții din zona Vest se preocupă să-și califice și să-și perfecționeze personalul, însă este necesar să se acționeze la nivel macro și cu implicarea furnizorilor de formare inițială și continuă.
- Propunere : Perfecționarea cadrelor didactice în noile tehnologii eventual prin proiectul CALE.
- Propunere: Prin ARACO, intervenție la Min. Educației pentru introducerea în planul de învățământ (formarea inițială) a unui număr mai mare de ore de practică, deoarece în prezent numărul orelor de practică este insuficient(niv. 1 de calificare - 6 săptămâni iar la niv. 2 de calificare -8 săptămâni) pentru a asigura deprinderile practice necesare
- Schimbarea mentalității lucrătorilor prin organizarea unor cursuri în cadrul companiilor pentru transmiterea unor valori(profesionalism, conștiință, calitate etc.) de la nivelul managementului către angajați.
- Conștientizarea nevoii de perfecționare chiar și pentru ingineri și cadrele didactice ale liceelor de construcții/ arte și meserii
- Prin CMC - Organizarea de cursuri de formare profesională zonale pentru constructori.
- Instituirea unui instrument de comunicare eficientă și în timp util a tuturor actorilor implicați în formarea unei forțe de muncă la calitatea cerută de piața muncii.