



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 !



Picas

Puncte de Informare, Consiliere
și Asistență Specializată
pentru șomerii din sectorul de construcții



Te angajează în construcții

www.picas.ro www.picas.ro www.picas.ro www.picas.ro www.picas.ro www.picas.ro

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

Partenerii proiectului



Fundația Casa de Meserii a Constructorilor
partener principal

Consulting
Technology
Outsourcing

SEMPLA

Compania Sempla SRL
partener transnațional



Agencia Națională de Ocupare a Forței de Muncă
partener național

ANUL 2011

Activitatea I - Realizarea de studii și monitorizări privind sectorul abordat în vederea obținerii de informații actuale și relevante pentru starea actuală și tendințele de evoluție ale nevoilor companiilor și ale forței de muncă din domeniu

Raport de cercetare – date calitative

PROIECT :
Centre PICAS – „Puncte de Informare, Consiliere și Asistență Specializată pentru șomerii și persoanele în căutarea unui loc de muncă din sectorul abordat”

AXA PRIORITARĂ:5
Promovarea măsurilor active de ocupare

DOMENIU MAJOR DE INTERVENȚIE: 5.1

Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare

COD PROIECT:
POSDRU 82/5.1/S/57868

ANUL 2011

Activitatea I - Realizarea de studii și monitorizări privind sectorul abordat în vederea obținerii de informații actuale și relevante pentru starea actuală și tendințele de evoluție ale nevoilor companiilor și ale forței de muncă din domeniu

Activitatea I.3 – Culegerea datelor calitative prin intermediul interviurilor semi-structurate și al focus-grupurilor

Perioada de realizare: februarie 2011 – mai 2011



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
A ÎNVEȘTIȚIILOR



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Cuprins

INTRODUCERE	5
CAPITOLUL 1 METODOLOGIA CERCETĂRII	6
CAPITOLUL 2 GRUPUL ȚINTĂ	8
2.1 Profilul persoanelor care au participat la cercetare	8
2.2 Opinii generale privind munca în sectorul de construcții	10
2.3 Tipare comportamentale ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă	13
2.4 Deschiderea spre mobilitate profesională	20
2.5 Deschiderea spre mobilitate geografică	24
2.6 Utilizare PC și Internet	26
2.7 Așteptări centre de asistență	28
CAPITOLUL 3 SERVICIUL PUBLIC DE OCUPARE	31
3.1 Considerații generale privind activitatea serviciului public de ocupare	31
3.1.1 Opiniiile șomerilor din construcții	31
3.1.2 Opiniiile funcționarilor AJOFM	33
3.2 Consilierea	36
3.3 Medierea muncii	38
CAPITOLUL 4 FIRME DE CONSTRUCȚII	40
4.1 Opinii privind evoluția sectorului de construcții	40
4.2 Opinii privind forța de muncă din sector	41
4.3 Tipare comportamentale în recrutarea forței de muncă	43
4.4 Motivația de a angaja șomeri	46
4.5 Opinii privind formarea profesională	46
CAPITOLUL 5 CONCLUZII	50
CAPITOLUL 6 RECOMANDĂRI	57
ANEXE	60
6.1 Ghid de focus grup	60
6.2 Ghid de interviu cu persoane din grupul țintă	65
6.3 Ghid de interviu cu funcționari – medierea muncii sau care interacționează direct cu șomeri	70
6.4 Ghid de interviu cu manageri/responsabili resurse umane - companii din sectorul de construcții	74



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

INTRODUCERE

Prezentul studiu a fost realizat în cadrul proiectului ***Puncte de Informare, Consiliere și Asistență Specializată pentru șomerii și persoanele în căutarea unui loc de muncă din sectorul de construcții*** – PICAS.

Cercetarea calitativă reprezintă doar o componentă din activitatea de cercetare și analiză statistică prevăzută a se desfășura în cadrul proiectului PICAS. Această activitate mai cuprinde și o componentă de cercetare cantitativă (minim 600 chestionare), dar și una de analiză statistică a unor indicatori relevanți pentru evoluția pieței muncii din sectorul de construcții. În ansamblul său, activitatea de cercetare și analiză urmărește o mai bună cunoaștere a grupului țintă (șomerii proveniți din sectorul de construcții, persoane care au părăsit timpuriu școala și alte persoane aflate în căutarea unui loc de muncă), dar și a potențialilor angajatori.

Nu în ultimul rând, un obiectiv important urmărit pe parcursul tuturor activităților de cercetare este cel de a identifica informații ce pot fi utilizate în dezvoltarea centrelor PICAS și a produselor și serviciilor pe care le vor oferi aceste centre.

Activitatea de cercetare și analiză este o activitate suport pentru celelalte activități ale proiectului, în special pentru cele cu impact direct asupra grupului țintă: AIV – Crearea a 4 Puncte de Informare, Consiliere și Asistență Specializată, AV – Organizarea de cursuri de calificare, recalificare, perfecționare a persoanelor din grupul țintă, AVI – Certificarea competențelor obținute pe căi non-formale și informale în domeniul construcțiilor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

CAPITOLUL 1 METODOLOGIA CERCETĂRII

În conformitate cu cererea de finanțare și **Metodologia de realizare a studiilor** elaborată în cadrul sub-activității A I.2 din cadrul proiectului, cercetarea de teren, atât cea calitativă cât și cea cantitativă, a fost structurată în două valuri temporale.

Primul val al cercetării calitative a avut loc în perioada februarie – mai 2011 și a constat în realizarea a:

- 10 focus-grupuri cu persoane din grupul țintă;
- 35 interviuri semi-structurate cu persoane din grupul țintă (atât din mediul urban, dar și din mediul rural);
- 15 interviuri semi-structurate cu manageri sau responsabili de resurse umane din companii care activează în sectorul de construcții;
- 10 interviuri semi-structurate cu funcționari din cadrul unor Agenții Județene de Ocupare a Forței de Muncă implicați în activități de consiliere și mediere a muncii.

Cercetarea a fost realizată de către o echipă de 6 persoane din care au făcut parte experți în cercetarea socială cu experiență în activitatea de moderare și de interpretare a datelor, dar și responsabili de asigurarea suportului logistic desfășurării activităților de cercetare în teren. Astfel, din echipa de cercetare au făcut parte:

- Emil Târâla – Responsabil studii/analize în cadrul proiectului PICAS (planificare, coordonare, centralizare și prelucrare date);
- Alina Ailincăi – expert sociolog (moderare focus-grupuri și interviuri, interpretare și analiza datelor);
- Mihai Mihăilescu – expert sociolog (moderare focus-grupuri și interviuri, interpretare și analiza datelor);
- Andrei Adamecz – expert sociolog (testarea instrumentelor de cercetare și recrutare participanți);



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

- Carmen Vasadi – expert studii/analize (suport logistic, culegerea datelor și interpretare);
- Gheorghe Bălăceanu – expert studii/analize (suport logistic, culegerea datelor și interpretare).

Acțiunile cercetării calitative s-au desfășurat în arealul geografic în care este implementat proiectul PICAS, alegerea locațiilor fiind stabilită în funcție de următoarele criterii:

- Centre urbane mari în care este probabilă înființarea unui centru PICAS;
- Localități aflate în vecinătatea unui centru urban mare și care pot furniza public interesat de serviciile centrelor PICAS.

Având în vedere cele mai sus menționate, focus grupurile s-au desfășurat în următoarele localități: București, Ploiești, Brașov, Codlea, Brăila, Galați, Iași, Târgul Frumos și Voluntari.

Interviurile semi-structurate cu persoane din grupul țintă s-au desfășurat la sediile AJOFM din București, Ploiești, Brașov, Iași, Galați și Brăila. Tot în aceste locații au avut loc și interviurile cu funcționari implicați în activități de consiliere și mediere a muncii.

Interviurile semi-structurate cu manageri sau responsabili de resurse umane din companii ce activează în sectorul de construcții au avut loc la sediile respectivelor companii din următoarele localități: București, Brașov, Iași și Galați.

Cercetarea calitativă a beneficiat de sprijinul partenerului național al proiectului, Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă, care a realizat toate demersurile necesare pentru asigurarea de către Agențiile Județene de Ocupare a Forței de Muncă a suportului logistic pentru buna desfășurare a cercetării (recrutare participanți, punerea unor spații la dispoziție).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

CAPITOLUL 2 GRUPUL ȚINTĂ

2.1 PROFILUL PERSOANELOR CARE AU PARTICIPAT LA CERCETARE

Persoanele intervievate au fost în cea mai mare parte șomeri indemnizați, preponderent din mediul urban, care au lucrat în sectorul de construcții sau care, deși nu provin din acest sector, fac parte din bazinul socio-demografic ce ar răspunde unei viitoare cereri de forță de muncă din partea companiilor din domeniu.

O mare parte dintre participanți au absolvit doar școala primară sau gimnaziul, aceștia provenind, oarecum în mod surprinzător, mai puțin din rândul persoanelor mai în vârstă și mai mult din rândul tinerilor 20-25 ani.

Unele persoane au adus în discuție faptul că în momentul de față trăiesc din șomaj sau venitul minim garantat, motiv pentru care deplasarea la sediile AJOFM pentru identificarea unui loc de muncă să fie considerată un efort destul de anevoios și costisitor, în special pentru cei din mediul rural. De aceea, mulți șomeri susțin că preferă să își caute singuri un loc de muncă, fără a apela la serviciile AJOFM.

Forța de muncă din sectorul construcțiilor este preponderent masculină. Șomerii care au lucrat în acest sector sau se orientează spre el au vârste cuprinse între 20 și 55 de ani, cu studii gimnaziale, medii, școli profesionale sau post-liceale, dar superioare (în mod special ingineri). În eșantion nu a intrat nici o persoană fără studii. Mare parte dintre respondenți au învățat o meserie la locul de muncă, fiind inițial salahori ori ucenici.

În general, subiecții au fost comunicativi, dornici de-și face cunoscute opiniile privind temele prezente în ghidul de interviu și interesați să afle cât mai multe informații despre proiectul PICAS, în speranța că prin intermediul acestuia vor putea



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

obține un loc de muncă. Femeile intervievate (sensibil mai puține decât bărbații) au fost uneori mai puțin comunicative.

Subiecții din mediul urban au fost în general destul de pesimiști în privința șansele de angajare în viitorul apropiat. Singurii optimiști au fost aceia care aveau promisiunea unui loc de muncă din partea fostului angajator (cercetarea s-a desfășurat la limita dintre sezonul rece și începutul activității în construcții – o parte dintre muncitorii disponibilizați la începutul iernii urmând să-și reia activitatea în primăvară).

Pe de altă parte, persoanele din mediul rural au fost mai optimiste. Chiar dacă nici aceștia nu aveau un loc de muncă la momentul derulării cercetării, au părut mai încrezători în viitor și au manifestat un interes mai mare față de oportunitățile oferite de proiect, în special față de cursurile de calificare/recalificare.

Au fost întâlnite și cazuri (predominant în mediul urban) de șomeri care nu sunt dispuși să își caute un loc de muncă înainte de expirarea perioadei în care beneficiază de indemnizația de șomaj.

De remarcat faptul că limita superioară de vârstă întâlnită în rândul persoanelor intervievate, cea de 55 ani, este inferioară vârstei de pensionare, fapt adus în atenție și de respondenți. Cei peste 50 de ani, nu mai întrunesc condițiile fizice (putere de muncă, rezistență etc.) cerute, neoficial, de angajator. Astfel că, deși persoanele în cauză mai au câțiva ani de viață activă, ele sunt condamnate la inactivitate, mai ales dacă au o calificare care presupune efort fizic susținut.

Rarele prezențe feminine în eșantion reprezintă și un indicator al numărului redus de femei angajate în domeniul construcțiilor. Femeile participante la studiu au profesat meserii utilizate în special la lucrările de finisare (ex. vopsitor/zugrav). Prin urmare rolul femeii pe șantierele de construcții se limitează la meserii mai accesibile, restul ocupațiilor presupunând într-o măsură mult mai mare utilizarea forței fizice.

Majoritatea persoanelor din grupul țintă cuprinse în eșantion dețin o calificare într-o profesie din sectorul de construcții, unii dintre aceștia (mai ales cei cu vârste cuprinse între 40 – 55 de ani) au dobândit o diplomă urmând o școală profesională



LUNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

sau postliceală, în timp ce alții s-au calificat la locul de muncă. Majoritatea celor care nu au o calificare sunt tineri cu vârsta cuprinsă între 20 și 25 de ani.

Șomerii din construcții intervievați în orașul Tg Frumos (jud. Iași) sunt în majoritate persoane necalificate, cu studii medii, asistate social și se încadrează în cel puțin o categorie cu risc: romi, persoane cu mai mult de 2 copii în întreținere. Pentru șomerii din această categorie munca în construcții este o alternativă pentru cei ce nu dețin teren agricol sau pentru tinerii fără o ocupație.

O altă caracteristică specifică persoanelor din urbanul mic și din mediul rural aflat în proximitatea unui centru urban care au participat la cercetare este faptul că majoritatea au făcut la un moment dat naveta și au avut cel puțin o experiență de muncă fără forme legale. Acei respondenți care beneficiază de ajutor social preferă munca fără forme legale pentru a nu-și pierde venitul asigurat de stat.

Respondenții au fost dispuși să colaboreze, fără a cere în prealabil foarte multe informații legate de proiect, fiind plăcut surprinși de faptul că au fost aleși să participe la o astfel de cercetare. S-au arătat extrem de doritori să ofere informațiile solicitate, complet și exact, pentru a putea participa și în cadrul altor activități din cadrul proiectului.

2.2 OPINII GENERALE PRIVIND MUNCA ÎN SECTORUL DE CONSTRUCȚII

Industria construcțiilor nu are o imagine foarte bună în ochii persoanelor care au lucrat în sector sau care ar putea lucra în construcții. Atractivitatea vocațională pe care o exercită alte domenii de activitate (medicină, drept, armată etc.), se regăsește într-o măsură redusă la nivelul sectorului de construcții, în special la nivelul profesiilor de execuție.

Imaginea predominant negativă a muncii în construcții rezultă în general din natura activității în sine, care este adesea descrisă ca fiind „murdară, dificilă și periculoasă”. La aceste caracteristici se adaugă și altele care țin de natura



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

raporturilor de muncă dintre angajați și angajatori. O temă care a revenit adesea în discuția cu persoanele din grupul țintă fiind aceea a condițiilor de recrutare a forței de muncă, formele de angajare și salarizare – fenomenul muncii fără forme legale. Majoritatea respondenților au adus în discuție agravarea semnificativă în ultimii ani (de la începutul crizei economice) a problemelor enumerate mai sus.

Munca în construcții este caracterizată de către subiecți ca prezentând riscuri de îmbolnăvire, expunere la zgomot, căldură și praf, platforme de lucru la înălțime, riscuri sporite de accidentare, etc. De asemenea, munca în acest sector implică adesea lipsa unor condiții adecvate, considerate normale în alte sectoare de activitate: accesul la grupuri sanitare (toalete, apă caldă). Subiecții au menționat că au fost victimele sau martorii unor accidente grave precum pierderea degetelor, a vederii, auzului, și chiar a unor accidente mortale. Faptul că de cele mai multe ori angajatorii nu le oferă angajaților nici o formă de asigurare medicală, înseamnă că majoritatea celor care sunt victime ale unor accidente de muncă sunt nevoiți să suporte întreaga povară a tratamentului medical.

O altă caracteristică notabilă în acest domeniu este reprezentată de sezonalitatea muncii. Pentru că firmele de construcții își restrâng activitatea pe perioada sezonului rece, cel mai adesea sunt nevoite să renunțe la o parte din angajați pentru cel puțin trei luni de zile.

Reducerea volumului de lucrări pe perioada iernii a determinat și diversificarea „concedierilor de sezon”: disponibilizările, concedierile individuale, șomajul tehnic, sau desființarea postului.

Sezonalitatea muncii în construcții afectează în principal lucrătorii în construcții din mediu privat, cei care lucrează pe cont propriu, precum și cei fără o calificare în domeniu. Unii respondenți se așteaptă ca începând cu lunile martie, aprilie să fie reangajați la firmele la care au lucrat anterior sau să își găsească mai ușor loc de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Aspecte pozitive	Aspecte negative
<ul style="list-style-type: none"> • Meserie frumoasă, ce implică atașament față de clădirile sau edificiile construite; • Oferă satisfacții; • Importantă, pentru că <i>în fiecare construcție vor locui oameni</i>; • Profesie în care nu te plictisești pentru că apar mereu materiale și tehnici de lucru noi ce trebuie asimilate; • Fiecare lucrare este diferită; • Responsabilitate față de rezultatul muncii; • Un domeniu sigur, pentru că <i>mereu va fi nevoie de muncitori în construcții</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Grea, solicitantă fizic; • Sezonieră – o anumită nesiguranță; • Riscantă; • Afectează sănătatea pentru că implică muncă fizică, zilnică; • Volum mare de lucru; • Neplătită la valoarea reală; • Patroni iresponsabili ce construiesc cu materiale de slabă calitate; • Patroni ce angajează personal necalificat și fără experiență, pentru a reduce costurile; • Protecția muncii nu se face corespunzător; • Navetă – depărtare de familie și condiții de cazare improprii.

Tabel 1 Aspecte pozitive și negative ale muncii în domeniul construcțiilor

După cum se poate observa, satisfacția muncii în construcții este rezultatul unui cumul de factori de natură: economică și financiară, profesională (sentimentul muncii bine făcute), afectivă (atașamentul față de rezultatele muncii – clădirile ridicate) și socială (siguranța, relativă totuși, conferită de munca într-un domeniu perceput ca inepuizabil).

Factorii care reduc nivelul de satisfacție sunt: insecuritatea economică și financiară, ce apare odată cu primele luni de iarnă, modalitatea de salarizare (salariul trecut pe cartea de muncă este deseori mai mic decât cel primit „în mână” de muncitor, deoarece patronii vor să își minimizeze contribuțiile la stat), condițiile de angajare și cele de muncă, precum și condițiile de cazare a muncitorilor detașați.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Majoritatea respondenților au menționat că, în România, pentru a te angaja în construcții, trebuie să *știi să faci de toate*, deoarece în momentul de față (în perioadă de criză economică n.n.), firmele mici angajează persoane cu experiență pe mai multe meserii, dar care sunt încadrare drept muncitori necalificați. În acest mod sunt reduse cheltuielile de salarizare. Problema identificată de intervievați este că, datorită cererii scăzute de forță de muncă, șomerii din construcții sunt nevoiți să accepte aceste condiții.

Preferința de a munci fără forme legale pentru a nu pierde venitul minim garantat reprezintă un fenomen care îi îngrijorează și nemulțumește pe funcționarii AJOFM. Aceștia au menționat că sunt cazuri în care persoane apte de muncă fac dovada că sunt inapte, prin adeverințe date de medicii de familie sau care cer patronului unde au primit repartiția, să le acorde ștampila de refuz, pentru a figura în continuare în evidența serviciului public de ocupare.

2.3 TIPARE COMPORTAMENTALE ALE PERSOANELOR AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ

La nivelul întregului eșantion, principalele metode utilizate pentru găsirea unui loc de muncă sunt: rețelele sociale (familie, colegi, prieteni), presă, AJOFM, sau Internetul.

Unele dintre aceste mijloace similare sau identice cu metodele de recrutare a personalului utilizate de angajatori.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Căutare locuri de muncă (șomeri)	Recrutare forță de muncă (angajatori)
<ul style="list-style-type: none"> • Presa scrisă (în special publicații locale); 	<ul style="list-style-type: none"> • Anunțuri în ziarele locale;
<ul style="list-style-type: none"> • Apel la foștii colegi de muncă; 	<ul style="list-style-type: none"> • Apel la cercul de cunoștințe al angajaților permanenți;
<ul style="list-style-type: none"> • Cunoștințe, prieteni, rude; 	<ul style="list-style-type: none"> • Prin cunoștințe și rețele personale;
<ul style="list-style-type: none"> • AJOFM; 	<ul style="list-style-type: none"> • AJOFM;
<ul style="list-style-type: none"> • Târguri de locuri de muncă; 	<ul style="list-style-type: none"> • Târguri cu locuri de muncă;
<ul style="list-style-type: none"> • Internet; 	<ul style="list-style-type: none"> • Internet (doar pentru funcțiile de management);
<ul style="list-style-type: none"> • Depunerea de CV-uri la sediul firmelor de construcții 	<ul style="list-style-type: none"> • Anunțuri la televiziunile locale;
<ul style="list-style-type: none"> • Prezentarea la sediul firmelor de construcții pentru a întreba de locuri de muncă vacante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Angajarea persoanelor din zona în care este șantierul.

Tabel 2 Modalități de găsim a unui loc de muncă în construcții și de selecție a personalului în construcții

În opinia respondenților, experiența și nivelul de calificare sunt principalele criteriile de selecție utilizate de un angajator.

Existența unui certificat/diplomă/atestat a fost considerată importantă de către respondenții șomeri, dar nu la fel de importantă pentru angajator. Acest fapt ilustrează importanța mai mare acordată de angajatori cunoștințelor și aptitudinilor reale, care pot fi dovedite practic.

Adesea, muncitorii în construcții se deplasează în căutarea unui loc de muncă direct pe șantiere și sunt angajați de către antreprenori sau maiștrii responsabili de construcție pe o bază deseori informală. Întâlnirea dintre cererea și oferta de forță de muncă se face adeseori pe șantier sau în preajma acestuia.

Majoritatea persoanelor intervievate indică faptul că salariul nu se mai stabilește prin negocierea directă cu angajatorul, practică uzuală până în 2008/2009 (începutul crizei economice), când domeniul construcțiilor era în plină expansiune. În momentul de față (martie 2011) persoanele care doresc să se angajeze în construcții sunt nevoite să accepte condițiile impuse de angajator, fără să mai aibă loc o



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

negociere. Mai mult, de cele mai multe ori angajații din acest sector nu își pot negocia nici termenii sau condițiile de lucru – situație întâlnită în special la firmele mici. Cei mai mulți respondenți consideră că salariile din sector nu sunt pe măsura muncii pe care o depune un lucrător.

Alte opinii critice ale respondenților cu privire la relația angajat – angajator au fost: clienții sau patronii nu plătesc bine; nu le fac forme legale de angajare; modalitatea de angajare este deseori pe termen determinat; trec alt salariu pe cartea de muncă, fapt ce le afectează suma primită în caz de șomaj; întârzie cu plata salariilor; salariile nu permit realizarea unor minime economii; discriminarea pe criterii de vârstă și faptul că nu au cui să se adreseze (jurist, avocat, sindicat) atunci când plata salariului se face cu întârziere sau chiar nu se mai face.

Întrebați fiind de ce cred că unii oameni se angajează mai repede decât alții, răspunsurile au fost din cele mai diverse:

- unele persoane acceptă să lucreze în condiții de neacceptat pentru alții:
 - orice nivel salarial, numai pentru a avea cu ce să își întrețină familia sau să își poată plăti datoriile;
 - program de 10-12 ore, fără să le fie plătite orele suplimentare;
 - volum mare de lucru („cât pentru alți doi angajați”);
 - fără forme legale.
- se angajează pe bază pe relații și nu de competență;
- cei necalificați sunt angajați mai repede decât cei calificați, pentru că angajatorul are nevoie de mână de lucru ieftină;
- au o calificare mai căutată pe piața muncii;
- vârsta – „sunt tineri și cu putere de lucru”;
- cei din mediul rural se angajează mai greu pentru că cer să li se deconteze transportul.

Paleta de explicații pentru faptul că unii oameni se angajează mai repede decât alții este dominată de argumente conjuncturale, fiind excluse explicațiile ce țin



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

de calitățile personale: deținerea unei calificări mai bune sau cunoștințe și abilități sociale care îi permit să aibă succes în căutarea unui loc de muncă.

Interviul de angajare se desfășoară deseori într-un cadru informal, prin discuții cu patronul firmei direct pe șantier, în special în cazul firmelor mici. Adesea muncitorul dă o probă de lucru, prin care îi sunt evaluate competențele. Persoanele care sunt angajați ca necalificați sunt recrutați și fără a da o probă de lucru.

Motivația angajatorului de a nu angaja persoane cu un grad mai ridicat de instruire a fost adesea amintită de subiecți și explicată prin natura muncii din sectorul de construcții, muncă ce solicită în primul rând forța fizică. Ideea a fost plastic surprinsă prin următoarea expresie: „*Pe șantier carte multă nu se cere; să fii prost și să ai putere*”.

Pentru majoritatea intervievaților, fie ei șomeri sau angajatori, proba de lucru reprezintă cea mai bună metodă de evaluare.

În general, șomerii știu cu ce acte trebuie să se prezinte în momentul angajării (dosar cu atestate sau diplome, carte de muncă, copie după C.I., adeverință de la medicul de familie care să ateste că sunt apți de muncă, sau chiar un portofoliul de lucrări). Totuși mulți dintre ei nu au întocmit un CV sau nu știu de existența unui astfel de document.

Angajatorii și funcționarii AJOFM pun lipsa cunoștințelor referitoare la întocmirea și utilitatea unui CV. pe seama nivelului scăzut de școlarizare al muncitorilor în construcții.

Muncitorii în construcții motivează altfel lipsa unui CV: deseori nici nu sunt întrebați despre locurile de muncă anterioare, majoritatea angajatorilor nu le cer un astfel de document, considerând că proba de lucru este mult mai importantă, iar cartea de muncă reprezintă pentru ei oglinda activității (asta în cazul în care au lucrat cu contract de muncă).

Respondenții din centrele urbane mari (indiferent de studii și vârstă) cunosc utilitatea unui CV și afirmă că au întocmit un astfel de document. Majoritatea celor din mediul rural și chiar din centrele urbane mici sau medii nu știu ce este și la ce folosește un CV. Acest deficit de informație a fost întâlnit chiar și la persoane tinere din mediile menționate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Dintre cei care afirmă că dețin un CV, cei mai mulți au fost ajutați de către rude, prieteni sau alte cunoștințe, să îl redacteze. Respondenții cu studii superioare (, în general ingineri) sunt familiarizați cu ideea și utilitatea CV-ului.

Dificultăți pe care muncitorii le-au întâmpinat la angajare:

- majoritatea patronilor mint/nu sunt corecți în privința salariului lunar;
- în alte cazuri angajatorul impune salariul, iar acesta nu se discută sau negociază împreună cu persoana intervievată;
- persoanele în căutarea unui loc de muncă care întreabă de contract de muncă, salarizare, condiții de lucru, program, sunt ironizate sau tratate cu aroganță - angajatorul se bazează pe faptul că are forță de muncă ce „așteaptă la poarta firmei” și nu pune atâtea condiții;
- prețurile de deplasare pentru un interviu în altă localitate sunt destul de ridicate și nu sunt decontate;
- s-a întâmplat să nu fie angajați pentru că nu aveau calificare , motiv pentru care consideră calificarea ca fiind foarte importantă, în lipsa ei existând riscul ca persoana în cauză să fie încadrată ca muncitor necalificat cu salariul minim pe economie;
- siguranța și securitatea în muncă - lipsa unui sindicat care să le apere drepturile, a unui medic pe șantier, a unei persoane care să le facă protecția muncii, sau măcar existența unei truse medicale minim utilizate, lipsa echipamentului corespunzător etc.;
- unii angajatori consideră că muncitorii trebuie să vină cu unelte proprii;

Majoritatea respondenților care au întâmpinat astfel de probleme au fost la interviuri în cadrul unor firme mici sau chiar la firme fantomă unde li se cereau bani în avans pentru ocuparea unor locuri de muncă inexistente.

Chestionați cu privire la preferința de a lucra în cadrul unei firme sau pe cont propriu, cei mai mulți șomeri au afirmat că preferă statutul de angajat al unei firme.

Avantajele enunțate fiind următoarele:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

- condițiile de muncă sunt mai puțin stresante;
- contractele sunt deseori onorate la timp și există o mai mare certitudine a unui venit sigur;
- contracte sunt încheiate pe perioade nedeterminate;
- uneori se oferă de lucru și pe timp de iarnă;
- flux de lucru constant;
- se plătesc asigurările de sănătate, șomaj, pensie;
- se poate acumula vechime pe cartea de muncă;
- dreptul la concediu de odihnă;
- mod de lucru organizat;
- accesul la utilaje;
- calitatea activității depuse este mai bună, pentru că muncitorii sunt monitorizați de profesioniști, au posibilitatea să învețe și să-și îmbunătățească aptitudinile profesionale.

Intervievații susțin că în ultimii ani mediul de afaceri a degenerat, iar astfel de contracte de muncă sunt extrem de greu de obținut. Firmele de prestigiu (ce oferă aceste condiții) fac angajări destul de rar și pe bază de cunoștințe. Cei mai mulți respondenți s-au plâns de faptul că mulți angajatorii urmăresc exploatarea forței de muncă.

Au fost intervievate și persoane care fie au lucrat la un moment dat pe cont propriu și/sau care iau în calcul această variantă în viitor. Opiniile acestora cu privire la avantajele și dezavantajele acestei forme de activitate au fost sintetizate în tabelul de mai jos.

Munca pe cont propriu	
AVANTAJE	DEZAVANTAJE
<ul style="list-style-type: none"> • capacitatea de a-ți negocia singur contractul; 	<ul style="list-style-type: none"> • exigența clientului - dacă lucrarea nu se ridică la standardele cerute,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

- tarifele se calculează la dimensiunea lucrării (metru pătrat), iar câștigul muncitorului este mai mare;
- dezvoltarea unei rețele de clienți/ cunoștințe, ce pot atrage alte lucrări;
- plata se face mult mai repede.
- muncitorul riscă să nu fie plătit;
- nu poți oferi garanție pentru o lucrare;
- clientul poate întârzia cu plata;
- implică foarte multă birocrație (plata taxelor și obținerea de avize);
- fluxul de lucru nu este continuu;
- trebuie să te ocupi personal de plata CAS-ului, șomaj și pensie;
- statul nu oferă facilități fiscale pentru cumpărarea de scule și unelte.

Una din propunerile șomerilor a fost aceea ca statul să le permită celor angajați la o firmă să își poată scoate, concomitent și o autorizație de lucru pe cont propriu, pentru a nu se mai încuraja munca la negru.

Cei care au lucrat fără forme legale, au acceptat această situație pentru că aveau nevoie de o sursă de venit și doar așa au putut găsi de lucru. Totuși majoritatea șomerilor intervievați preferă să muncească legal, pe un salariu decent.

Majoritatea subiecților preferă să își caute un loc de muncă prin intermediul rețelelor informale : prieteni, cunoștințe, rude sau direct pe șantiere. Motivul pentru care sunt preferate aceste mijloace constă în neîncrederea față de celelalte mijloace de identificare a unui loc de muncă (mass-media, internet, servicii de ocupare). O mare parte din subiecți s-au plâns de problemele cu care se confruntă atunci când aplică pentru un interviu prin intermediul anunțurilor în ziare, pe internet sau prin AJOFM : adresa nu corespunde, locul de munca deja s-a dat, locul de munca nu mai este valabil etc.

Internetul, urmărirea anunțurilor din mass-media sau consultarea listei cu locuri de muncă vacante la sediul AJOFM sunt folosite pentru căutarea unui loc de muncă, însă în general fără succes.

În domeniul construcțiilor nu există siguranța locului de muncă, iar cei mai mulți dintre angajatori își trimit angajații sau o parte din ei în șomaj pe perioada sezonului



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

rece și îi reangajează când reîncepe activitatea de construcții. O parte din subiecți se aflau în această situație la momentul interviului, motiv pentru care nu își căutau un loc de muncă, având promisiunea angajatorului că vor fi reîncadrați odată cu relansarea activității în perioada primăverii.

Există o anumită diferență între șomerii din mediul urban și cei din mediul rural sau din orașe mici. Cei din mediul urban sunt în general destul de pesimiști în ceea ce privește obținerea unui loc de muncă (problemele principale fiind date atât de lipsa locurilor de muncă – nu doar în construcții – și, în unele cazuri de vârstă înaintată. Pe de altă parte, cei din mediul rural și din orașele mai mici par a fi mai optimiști în privința șanselor de a găsi un loc de muncă. În plus, aceștia din urmă sunt dispuși să facă mai multe concesii pentru a obține un loc de muncă (deplasare în alt oraș, navetă etc.), decât persoanele din orașele mari.

Suspiciunile subiecților sunt mai mici sau dispar în ipoteza unui contact cu o companie mare. Respondenții au afirmat că firmele mari au cerințe clare, caută persoane calificate, oferă angajare pe perioade lungi și au personal calificat care se ocupă de recrutarea forței de muncă.

2.4 DESCHIDEREA SPRE MOBILITATE PROFESIONALĂ

Cu toate că munca în construcții implică aparent mai multe dezavantaje decât avantaje, respondenții își motivează opțiunea de a rămâne sau de a-și găsi un loc de muncă în acest domeniu prin faptul că:

- vârsta nu le permite să-și schimbe profesia (mai ales în cazul celor de peste 45 ani);
- au experiență/vechime în acest domeniu și asta își doresc să facă în continuare;
- nu au o altă alternativă, pentru că și în cazul altor ocupații le-ar fi foarte greu să își găsească un loc de muncă, mai ales fără o calificare și experiență;
- în anumite perioade ale anului munca în construcții este foarte bine plătită, iar până în pragul crizei financiare salariile din domeniu erau considerate



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

attractive (constituie o motivație pozitivă pentru categorii ceva mai reduse de respondenți, în mod special inginerii, sau maiștrii);

- își iubesc meseria și o practică cinstit;
- este o muncă manuală la care nu se pricepe orișicine;
- poți lucra și pe cont propriu;
- ai oportunitatea să înveți câte puțin din toate meseriile;
- este accesibilă, nu presupune “prea multă bătaie de cap” și/sau studii superioare;
- nu au găsit loc de muncă în alt domeniu de activitate (aici se încadrează mai ales cei fără o calificare).

Cei mai mulți dintre subiecți sunt calificați în meserii ca: dulgher, zidar, fierar, tâmplar, mecanic utilaje, inginer, instalator centrale termice.

Respondenții invocă experiența, vechimea, specializarea și calificarea ca fiind principalii factori ai deciziei de a lucra în acest domeniu. Imaginea asupra acestui domeniu ar fi cu mult îmbunătățită dacă ar exista condiții să se poată lucra și iarna, condițiile de igienă ar fi mai bune, distanța față de domiciliu a șantierului ar fi mai mică.

În situația în care se face naveta, șomerii s-au arătat dispuși să se deplaseze până la maxim 50 de km față de localitatea de domiciliu, pentru că drumul dus-întors este obositor și consumator de timp, element neluat în considerare de către angajatori în privința salarizării.

Ceea ce i-ar determina să-și schimbe meseria ar fi ca noua calificare să se stabilească în funcție de opțiunile personale sau să fie într-un domeniu adiacent construcțiilor.

În general, muncitorii angajați fără forme legale sau cei ce lucrează pe cont propriu nu sunt angajați pe tot parcursul anului, iar perioadele în care sunt angajați alternează frecvent cu cele în care nu sunt angajați.

Cei care au declarat că au avut un singur loc de muncă sunt fie foarte tineri, fie au peste 45-50 de ani. Se evidențiază o incertitudine mai mare în privința stabilității locului de muncă la persoanele din categoria de vârstă 25 – 40 de ani, cei



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

mai mulți dintre acestea având la activ minim două sau trei locuri de muncă, în țară sau în străinătate, atât cu forme legale cât și fără.

Situațiile în care respondenții nu s-au arătat dispuși și interesați să învețe o meserie nouă în domeniul construcțiilor sau să învețe o meserie (pentru cei care nu au nicio calificare) au fost rare. **Reticența față de posibilitatea calificării sau a recalificării a fost observată în special la persoanele în vârstă și la femei.**

Persoanele de peste 50 de ani sunt afectate de faptul că, deși dețin o vastă experiență profesională și socială, au mari dificultăți în găsirea unui loc de muncă datorită vârstei.

Majoritatea respondenților cunosc utilitatea unei diplome care să le ateste calificarea într-o anumită ocupație, considerând cursurile de formare/calificare/recalificare importante și folositoare.

Avantaje oferite de participarea la un program de formare profesională	Obstacole în calea urmării unui program de formare profesională
<ul style="list-style-type: none"> • diploma „<i>dă bine la angajare</i>”; • o modalitate de a găsi mai ușor un loc de muncă, pentru că firmele mari nu angajează decât pe bază de calificare; • modalitate de a dobândi mai multe cunoștințe; • creșterea bagajului de cunoștințe și a nivelului de calificare profesională. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vârsta (pentru persoanele de peste 45 ani); • costurile considerate ridicate; • distanța (pentru cei din mediul rural sau din urbanul mic) • durata (până la 6 luni); • orarul zilnic al cursului; • oferta de cursuri nu este atractivă și în concordanță cu opțiunile și nevoile pieței; • găsirea unui loc de muncă pe perioada cursului ar genera abandon și pierderi financiare • patronii firmelor mici nu pun accent pe atestate/diplome, decât în cazul posturilor de conducere.

Tabel 3 Avantaje oferite de participarea la un program de formare profesională vs. Obstacole în calea urmării unui program de formare profesională



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Există o tendință puternică de a valoriza mai mult diploma în sine, decât cunoștințele și deprinderile ce pot fi dobândite prin intermediul unui curs de formare profesională. Această atitudine este încurajată și de faptul că pe piața formării profesionale a adulților activează firme ce oferă o diplomă, contra cost, fără să fie foarte exigente în privința frecventării cursurilor. Astfel de situații au fost menționate de unii subiecți intervievați, unii dintre ei susținând că recrutarea lor s-a făcut direct de pe șantier.

Situațiile în care subiecții cercetării ar fi dispuși să urmeze programe de formare profesională:

- dacă durata acestora ar fi de maxim o lună de zile;
- dacă nu ar avea un loc de muncă în acel moment;
- în cazul în care s-ar organiza pe perioada iernii;
- dacă la finalul stagiului de formare profesională ar fi angajați;
- în cazul în care s-ar organiza la locul de muncă;
- ar fi gratuit;
- s-ar desfășura în localitatea de domiciliu sau în altă localitate cu condiția să li se asigure transport și diurnă;
- dacă meseria de bază și cea învățată în urma cursului ar fi compatibile;
- dacă instituția organizatoare de cursuri este recunoscută de autorități și de angajatori.

Pentru majoritatea subiecților, un program de formare profesională gratuit, ce poate implica și o bursă, reprezintă o noutate. Aceștia nu sunt familiarizați cu un astfel de sistem, pe care îl consideră deosebit de atractiv. Atractivitatea acestui sistem de formare profesională îi face însă să manifeste și o anumită doză de scepticism: "sună prea bine ca să fie adevărat".

Respondenții susțin că realitatea pe piața formării profesionale în construcții, în momentul de față este cu totul alta: realizarea de cursuri de calificare reprezintă o afacere, în urma căreia se urmărește doar câștigul, în unele cazuri diplomele oferite nefiind recunoscute de Ministerul Muncii sau cel al Educației.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Atât respondenții din Iași, Galați, cât și cei din Brăila au dat exemple de astfel de cazuri, știu de existența unor astfel de centre, dar nu au fost în măsură să menționeze denumiri sau nume.

Ideea urmării unui program de formare profesională gratuit i-a determinat să menționeze chiar și profesii în care ar dori să obțină o calificare, în funcție de nivelul de școlarizare:

- cei cu studii medii sau superioare ar dori să urmeze cursuri de manager de proiect, programe pe calculator (AutoCAD), antreprenariat etc.;
- cei cu studii gimnaziale sau medii ar dori atestate în profesii ca: electrician, instalator, profesii ce pot fi desfășurate pe cont propriu.

Cea mai eficientă modalitate de a învăța o nouă meserie este considerată în mod unanim, practică și/sau învățarea la locul de muncă. Mai mult de jumătate dintre cei intervievați s-au format direct la locul de muncă.

Pentru șomerii, prețurile practicate pe piața formării profesionale constituie o barieră. Majoritatea celor aflați în căutarea unui loc de muncă nu sunt interesați să urmeze un curs de calificare, decât dacă acesta este gratuit sau subvenționat. În general tinerii de până în 25 de ani, etnicii romi și cei trecuți de 50 de ani, nu văd utilitatea unui curs de calificare, motivul fiind același: faptul că știu meserie și nu le trebuie o diplomă în plus.

Șomerii cu vârsta cuprinsă între 30 – 45 de ani sunt dispuși să urmeze cursuri de calificare, atât timp cât pot învăța o meserie nouă și își pot găsi un loc de muncă mai repede și mai sigur.

2.5 DESCHIDEREA SPRE MOBILITATE GEOGRAFICĂ

Deși firmele de construcții își desfășoară activitatea în zonele urbane a țării, am inclus în eșantion și respondenți ce provin din mediul rural, tocmai pentru a identifica receptivitatea și disponibilitatea față de mai multe dimensiuni ale mobilității geografice:

1. Rural → Urban același județ



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

2. Urban/Rural → alt județ

3. Urban/Rural → altă țară

Muncitorii din sectorul de construcții sunt adesea nevoiți să se deplaseze datorită specificului acestui sector care implică centre de producție mobilă.

Șomerii din zonele cu șomaj ridicat, și în special din urbanul mic sau din mediul rural sunt mai dispuși să facă naveta zilnic, chiar și pe o distanță de 30km, dacă cheltuielile de transport sunt decontate de angajator sau dacă acesta asigură transportul.

Subiecții cu rezidența în centre urbane mari (București, reședințe de județ) sunt mai reticenți față de ideea navetismului, aducând în discuție timpul parcurs pe drum, implicațiile asupra vieții de familie, timpul scurt de odihnă și refacere sau orele suplimentare neplătite de către angajatori.

Cu toate acestea majoritatea respondenților, indiferent de zona de proveniență, consideră că se pot deplasa și pe distanțe mai mari, dacă sunt plătiți foarte bine.

Șomerii consideră aproape în unanimitate că cele mai eficiente metode ce ar încuraja lucrul în altă localitate sau județ sunt detașarea sau locuirea temporară, condiționate însă de elemente precum:

- Decontarea transportului acasă (un drum săptămânal sau bilunar);
- Asigurarea unor condiții corespunzătoare de cazare;
- Spațiu de luat masa;
- Existența unor toalete și a apei calde curente.

Majoritatea subiecților recunosc însă că angajatorii nu oferă nici 50% dintre aceste condiții. Responsabilitatea pentru existența unor condiții improprii de muncă este atribuită atât angajatorilor, dar și acelor muncitori dispuși să accepte un loc de muncă fără să pună prea multe condiții în privința igienei și a siguranței la locul de muncă.

Doar unii subiecții din mediul rural sau urbanul mic admit că s-ar deplasa oriunde pentru a avea un venit și că pot sta departe de familie până la un an, atât timp cât au un loc de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

În special femeile, dar și o parte dintre bărbații intervievați, nu acceptă ideea de a activa ca muncitor detașat, într-o altă localitate decât cea de rezidență, mai ales din motive de ordin familial (au copii în întreținere sau părinții în vârstă în îngrijire). Niciunul dintre șomerii cuprinși în eșantion nu s-ar muta definitiv într-o altă localitate dacă i s-ar oferi un loc de muncă acolo. În schimb, manifestă o anumită deschidere față de ideea de a lucra temporar în afara țării.

Și în privința mobilității geografice s-a constatat o diferență de atitudine în funcție de mediul de rezidență al subiecților. Cei din mediul urban sunt mult mai puțin dispuși să lucreze în alt oraș comparativ cu cei din mediul rural. Aceștia din urmă ar face aproape orice pentru a obține un loc de muncă.

2.6 UTILIZARE PC ȘI INTERNET

Deși cunoștințele necesare utilizării calculatorului sunt limitate în rândul șomerilor proveniți din sectorul de construcții, avantajele pe care le presupune utilizarea calculatorului și a Internetului sunt recunoscute de către subiecți. O mare parte dintre subiecți susțin că dețin un calculator în gospodărie, însă puțini dintre ei îl și folosesc. O parte din subiecți au declarat că au utilizat Internetul pentru găsirea unui loc de muncă, fiind ajutați în acest sens de proprii copii sau de prieteni.

Ideea existenței unui centru unde ar putea fi învățați să utilizeze calculatorul pentru căutarea unui loc de muncă a fost primită foarte bine, chiar și de către cei trecuți de 45 de ani.

În privința utilizării calculatorului, respondenții din cadrul grupului țintă pot fi clasificați în 5 categorii:

- Cei ce nu sunt interesați să învețe să utilizeze calculatorul și/sau Internetul, datorită vârstei înaintate și a convingerii că cei care lucrează în construcții nu au nevoie de aceste cunoștințe.;
- Cei ce nu au avut niciodată posibilitatea să utilizeze un calculator, dar care ar fi dispuși să încerce;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

- Cei ce nu au avut timpul necesar sau să învețe să utilizeze un calculator, deși dețin unul;
- Cei ce știu la nivel elementar să lucreze pe calculator;
- Cei ce știu la nivel avansat să lucreze pe calculator (în general cei cu studii superioare – ingineri).

Cei ce știu să lucreze pe calculator, chiar și la nivel elementar, îl utilizează îndeosebi pentru:

- divertisment sau programe de socializare (Messenger, youtube.com, facebook.com, etc.);
- navigare pe internet;
- căutarea unui loc de muncă pe site-uri de profil (în general respondenții ce fac parte din grupa de vârstă 25 - 40 de ani, cu domiciliul într-un oraș mare);
- programe specializate de proiectare (cei cu studii superioare - ingineri).

Utilizarea Internetului în căutarea unui loc de muncă	
Avantaje	Dezavantaje
<ul style="list-style-type: none"> - comoditate - nu mai trebuie să te deplasezi de la o firmă la alta în căutarea unui loc de muncă - acces la o arie mai largă de selecție, atât în țară, cât și în străinătate; - oferă o șansă în plus în căutarea unui loc de muncă; - reprezintă o cale de a te informa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Este dificil de identificat gradul de seriozitate al firmelor; - descrierile oferite pe Internet nu au corespuns de multe ori cu ceea ce subiecții au găsit la fața locului; - firmele oferă informații sumare și irelevante (mai ales firmele mici).

Tabel 4 Avantaje și dezavantaje ale utilizării internetului în căutarea unui loc de muncă

Subiecții din fiecare oraș au adus în discuție în mod spontan necesitatea existenței unui punct de informare (calculator conectat la Internet) în cadrul AJOFM, pe care să îl poată accesa orice șomer, singur sau sub îndrumarea personalului. De asemenea, au propus realizarea unui curs (de maxim 2 ore), în cadrul unor instituții de stat (AJOFM, primărie - în cazul orașelor mici sau la sate), în



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

care cei care nu știu să își facă un CV, să lucreze pe calculator, să poată primi sprijin în acest sens.

2.7 AȘTEPTĂRI CENTRE DE ASISTENȚĂ

Există numeroși factori pe care șomerii, sau angajatorii, îi iau în considerare în momentul în care apelează la un centru de asistență, sau de plasare a forței de muncă. Aceasta ar trebui să furnizeze în primul rând servicii acreditate de calitate. Este indicat să existe un centru de asistență pentru muncitorii în construcții, pentru că deseori centrele de plasare a forței de muncă sau de reconversie profesională, nu sunt informate corespunzător în ceea ce privește multitudinea de meserii existente în acest domeniu. Oferta locurilor de muncă, în centrele obișnuite, este diversă, dar nu acoperă nevoile șomerilor din construcții.

În opinia respondenților, aceste centre ar trebui să desfășoare și activități de lobby, dar și să reprezinte interesele muncitorilor în construcții, mai ales în ceea ce privește: formarea profesională, nivelul de salarizare, termenii și condițiile de muncă. Centrele de acest tip pot facilita includerea pe piața muncii a lucrătorilor în construcții prin negocieri cu angajatorii.

Persoanele intervievate au afirmat că sunt dispuse să se prezinte la un astfel de centru. În plus, ei au subliniat faptul că astfel de centre nu există pe piața locală.

Chestionați cu privire la serviciile pe care aceste centre ar trebui să le ofere, răspunsurile au fost diverse:

- **informare** referitoare la cursuri și locuri de muncă disponibile, cu date cât mai concrete și complete;
- existența unui **punct de informare** unde șomerii să poată consulta singuri oferta locurilor de muncă;
- **căutarea de locuri de muncă** în localitatea de proveniență a șomerului, dar și în alte județe;
- realizarea de **cursuri**, adaptate cerințelor de pe piață dar și experienței șomerului;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

- includerea pe piața muncii a persoanelor aflate în categorii cu risc de discriminare: persoane peste 50 de ani, rromi, femei, tineri fără experiență;
- **consiliere individuală și de grup** (identificarea altor oportunități de calificare, orientarea profesională, realizarea unui CV și prezentarea la un interviu);
- **mediere șomer-angajator**, prin colaborarea directă cu firmele de construcții și patronii acestora;
- **verificarea posturilor declarate vacante** - dacă firmele ce le-au declarat funcționează și dacă au cu adevărat nevoie de forță de muncă;
- convingerea patronilor să declare posturile vacante, pentru că mulți nu le declară;
- patronii să fie sfătuiți să angajeze oameni calificați sau să îi ofere unui necalificat posibilitate ca după un anumit timp, să obțină diplomă;
- șomerii să fie îndrumați către un loc de muncă sigur;
- identificarea unei modalități de atragere a patronilor, să apeleze și ei la aceste servicii de recrutare;
- organizarea de întâlniri cu angajatori;
- **susținerea persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă** în fața angajatorului, până la semnarea contractului de angajare (patronul să poată fi tras la răspundere în cazul în care nu-și respectă angajamentul și să ofere șomerului posibilitatea de a refuza un loc de muncă);
- **servicii de reprezentare, consultanță și susținere juridică** a muncitorilor în construcții.

În opinia respondenților, existența și activitatea unor astfel de centre trebuie să fie intens mediatizată pentru ca potențialii beneficiari ai serviciilor lor să afle de existența acestor centre.

Referitor la personalul angajat într-un centru de asistență, subiecții (șomeri, dar și funcționari ai AJOFM) au menționat următoarele calități:

- amabilitate;
- empatie, abilitatea de a relaționa cu persoane cu grade diferite de instrucție și care provin din cele mai diverse medii sociale



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

- să inspire siguranță;
- să nu forțeze intimitatea persoanei care se prezintă la centru;
- să poată oferi sfaturi și încurajare pentru evoluția în carieră.

Ideea unui centru autorizat unde șomerii din construcții să poată da o probă de lucru, prin care să dovedească faptul că știu meserie, în urma căreia să obțină o diplomă a fost extrem de bine primită de majoritatea subiecților. Singura obiecție ar fi aceea ca proba de lucru să poată fi dată doar de cei ce au o oarecare experiență în construcții și dovedesc acest lucru. Cei fără experiență trebuie să urmeze curs aprofundat, teoretic și practic.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

CAPITOLUL 3 SERVICIUL PUBLIC DE OCUPARE

3.1 CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND ACTIVITATEA SERVICIULUI PUBLIC DE OCUPARE

3.1.1 Opiniile șomerilor din construcții

Serviciile oferite de AJOFM sunt calificate de șomeri ca fiind în general bune, funcționarii își fac treaba în măsura timpului și a resurselor de care dispun.

Direcțiile ce ar putea fi îmbunătățite pentru a veni în întâmpinarea nevoilor șomerilor din construcții sunt:

- lărgirea ofertei de locuri de muncă, prin încurajarea managerilor de firme să declare posturile vacante;
- lărgirea spectrului de cursuri în domeniul construcțiilor;
- reducerea birocrăției (s-au făcut referiri directe cu privire la numeroasele drumuri pe care un șomer trebuie să le facă la diverse instituții pentru întocmirea dosarului de șomaj);
- modernizarea sistemului electronic de luare în evidență;
- oferirea unor servicii de consiliere aprofundate, personalizate – servicii care în prezent nu sunt oferite sau se oferă doar la un nivel formal, situație înțeleasă însă de șomeri care recunosc că personalul AJOFM este redus raportat la numărul de șomeri existent, motiv pentru care nu are timp să mai facă și consiliere;
- afișarea listelor cu locuri de muncă vacante și în cadrul primăriilor de la sate, nu doar la sediul AJOFM;
- actualizarea periodică a informațiilor oferite pe site-ul instituției;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

- medierea în relația șomer-angajator pentru facilitarea angajării, pentru evitarea muncii la negru;
- verificarea formelor de angajare și a condițiilor de lucru (atribuții pe care le are în prezent Inspekția Muncii n.n.).

În privința funcționarilor care lucrează în cadrul AJOFM, în opinia șomerilor aceștia trebuie să:

- fie mai expliciti atunci când redactează oferta locurilor de muncă, să ofere mai multe informații (adresă, telefon, persoană de contact);
- ofere locuri de muncă sigure, pe perioade nedeterminate, în condiții de lucru decente;
- plaseze șomerii în funcție de calificare și experiență. Șomerii în construcții au declarat că deseori sunt trimiși pe posturi pentru care nu au calificare, iar angajatorii le dau negație.
- urmărească evoluția în timp a șomerilor, să identifice soluții dacă aceștia rămân foarte mult timp în asistența statului;
- trateze cu respect oamenii cu care vin în contact, indiferent de categoria din care fac parte.

Atitudinile sau opiniile negative a șomerilor din construcții față de serviciile oferite de AJOFM au fost centrate în jurul ofertei locurilor de muncă și a modalității de prezentare a acestora.

Subiecții au amintit cazuri în care posturile ce figurează vacante nu sunt recunoscute de patronii firmelor, nu sunt verificate (disponibilitate, reputația firmei angajatoare) etc. Medierea muncii nu se face cu mare atenție și nu se iau în calcul pregătirea și posibilitățile de lucru ale șomerilor (ex. un subiect care a suferit un accident de muncă în urma căruia și-a pierdut un deget a fost trimis pentru interviu la o firmă de făcut covrigi, unde a fost respins tocmai din acest motiv).

Șomerii așteaptă să întâlnească un grad mai ridicat de asistență specializată din partea personalului unui serviciu de ocupare, fie el public sau privat.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

3.1.2 Opiniile funcționarilor AJOFM

În ultimii ani la agențiile teritoriale ale ANOFM apelează tot mai mulți șomeri din categoriile social vulnerabile care întâmpină greutăți la integrarea pe piața forței de muncă (persoane în vârstă pre-pensionară, tineri sub 16 ani, femei reîntoarse pe piața muncii după expirarea perioadei de îngrijire a copilului, persoane fără studii, fără calificare și experiență în muncă, persoane cu dizabilități, persoane eliberate din locurile de detenție, victime ale traficului de ființe umane, persoane în șomaj de lungă durată) și care necesită un timp mai îndelungat de consiliere.

Puncte forte ale AJOFM	Puncte Slabe ale AJOFM
<ul style="list-style-type: none"> • Funcționari bine pregătiți și aflați mereu în sprijinul șomerilor; • Organizarea instituției, faptul că au filiale în toate zonele țării, dețin evidența populației aflate în șomaj; • Diversitatea activităților oferite de instituție, de la consiliere, dosare, viză, la servicii de secretariat etc. • Deplasare pe teren pentru: întreținerea relației agențiilor cu firmele angajatoare; • lărgirea accesului șomerilor la serviciile oferite. 	<ul style="list-style-type: none"> • Restructurarea de personal și modificarea organigramei - redistribuirea activităților a afectat calitatea serviciilor de consiliere. • Lipsa de personal calificat în: psihologie, mediere și consiliere; • Utilizarea unui sistem informatic uzat moral; • Lipsa de instrumentar, telefoane, imprimante, hârtie; • Lipsa unui mod de lucru unitar la nivel național pentru toți funcționarii ce se ocupă de consiliere; • Volum mare de muncă, lucrul peste program.

Tabel 6 Puncte forte și Puncte Slabe ale AJOFM în opinia personalului angajat în servicii de consiliere și mediere a muncii

Datorită deficitului de personal, serviciul public de ocupare nu reușește să asigure un standard de calitate optim pentru serviciile de consiliere și mediere a muncii. Adeseori, personalul care trebuie să furnizeze aceste servicii îndeplinește și alte sarcini în cadrul agențiilor, precum: acordarea vizei, înregistrarea dosarelor, secretariat etc.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Un bun funcționar în cadrul AJOFM ar trebui să aibă atât calități umane cât și profesionale:

- psiho-social: calm, comunicativ, receptiv, empatic, activ, să îi ajute în căutarea unui loc de muncă,
- Profesional: informare și învățare continuă, disponibil (sufletește și intelectual) să-i îndemne în rezolvarea problemelor, detașarea de celelalte probleme ale șomerilor și axarea pe principala lui problemă, aceea a lipsei locului de muncă,

Problemele cu care se confruntă funcționarii AJOFM în desfășurarea activității nu îi vizează doar pe șomeri, ci și pe angajatori.

Probleme identificate în lucrul cu șomerii:

- oamenii sunt deseori dificili, rigizi, refractari, conservatori;
- cei trecuți de o anumită vârstă (45-55 de ani) refuză reconversia profesională, nu sunt dispuși să se adapteze la cerințele actuale de pe piața muncii, nu mai au voință și nici patronii nu sunt dispuși să îi angajeze;
- existența unor idei preconcepute referitoare la funcționarii publici;
- confruntarea cu o paletă largă de caractere și personalități, adaptarea propriului comportament la fiecare șomer în parte presupunând un mare consum nervos și emoțional;
- reticența persoanelor din mediul rural de a se califica/recalifica, acestea sunt cel greu de convins să se prezinte la un curs, în afara localității în care au domiciliul;
- lipsa de informare a șomerilor;

Principala problemă întâlnită în relația cu angajatorii este **raportarea de posturi vacante fictive**, doar pentru a se conforma unor prevederi legislative.

Motivul neocupării locurilor de muncă vacante de către șomeri sunt diverse: nivelul scăzut de salarizare, condiții exigente impuse de angajatori, dar și de



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, lipsa de calificare a forței de muncă, declararea repetată de către angajatori a acelorași locuri de muncă, lipsa de corespondență între cererea și oferta forței de muncă.

Conform recomandărilor date de funcționarii AJOFM, un centru de asistență specializată pentru șomerii din domeniul construcțiilor ar trebui să:

- Angajeze personal bine informat, calificat, cu aptitudini în domenii cât mai diverse, capabil să ofere servicii de consiliere și mediere a muncii;
- Diversifice paleta de cursuri în funcție de opțiunile/nevoile/caracteristicile șomerilor și ale angajatorilor din domeniu, care să aibă ca finalitate angajarea absolvenților;
- Angajeze lectori implicați, care să ofere recomandări utile viitorilor absolvenți;
- Ofere gratuitate sau subvenționarea cursurilor, în mod special pentru șomeri;
- Organizeze cursuri în care să le fie descrise șomerilor metodele de căutarea unui loc de muncă;
- Dețină dotare logistică, un sistem informatic bine pus la punct, cu calculatoare și acces la Internet.; existența unei săli cu calculatoare conectate la Internet accesibile șomerilor;
- Creeze o **legătură mai strânsă cu angajatorii**, contact permanent cu aceștia prin implicare activă și chiar urmărirea traiectoriei șomerului.
- Ofere angajatorilor încrederea că poate găsi în acest centru forța de muncă optimă, conformă cu cerințele lor;
- **Menținerea parteneriatului cu AJOFM** pentru a facilita accesul la servicii de formare, baze de date etc.
- Utilizeze modalitatea clasică de consiliere de tip față în față, orientare pe clienții individuali;
- Integreze în activitatea de consiliere noi instrumente computerizate de exemplu: programe de testare, chestionare, site-uri etc.;
- Folosească telefonul și Internetul pentru **consiliere la distanță**.

În privința personalului care va deservi un astfel de centru, a fost subliniată necesitatea existenței unui psiholog, dar și un specialist în resurse umane, care să



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

fie obiectiv, să sprijine direcționarea potrivită de personal către posturile vacante, să mențină relația centru – angajator .

Utilizarea tehnologiilor informatice în consilierea carierei este necesară deoarece:

- sporește flexibilitatea modului de prezentare a informațiilor, ceea ce permite organizarea și selectarea imediată a informațiilor în funcție de diverse criterii;
- permite accesul rapid la informații;
- oferă autonomie șomerilor și permite personalizarea timpului de acces la informații, contactarea surselor de informare care poate avea durate diferite în funcție de fiecare persoană în parte.
- permite exemplificarea situațiilor de muncă ca sursă de informație (video);

3.2 CONSILIEREA

Conform declarațiilor funcționarilor AJOFM obiectivele principale pe care se concentrează activitatea serviciilor de consiliere și mediere a muncii în momentul de față sunt: creșterea calității pregătirii profesionale a șomerilor și stimularea mobilității forței de muncă.

Deseori activitatea de consiliere nu se desfășoară la parametrii optimi pentru că este o activitate cronofagă (raportat și la celelalte sarcini pe care funcționarii trebuie să le îndeplinească), numărul de șomeri este foarte mare, iar personalul redus. Funcționarii întâmpină dificultăți în a realiza o ședință de consiliere conform standardelor, deseori din lipsă de timp. Aceștia nu au timpul necesar pentru a discuta în detaliu situația unui șomer, pentru a putea să-l evalueze psihologic și profesional, evaluare în urma căruia să-i poată întocmi un plan de acțiune personalizat în direcția formării profesionale sau a carierei.

În medie, funcționarii intră în contact cu 20 până la 40 de persoane pe zi, în condițiile în care optimul ar fi de maxim 10 persoane/zi. Există însă și cazuri extreme,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

precum cel întâlnit la Tg. Frumos unde un singur funcționar, ce se deplasează în mediul rural, poate să intre în contact cu peste 100 de persoane.

Timpul de discuție se reduce semnificativ, în funcție de dosar, problema șomerului și de serviciul către care se adresează, în medie discuția dintre funcționar și șomer durează maxim 15 minute, însă de cele mai multe ori ea este mult mai redusă ca timp și ia aspectul unei simple formalități.

Criza locurilor de muncă a determinat totuși o schimbare de optică a șomerilor, în comparație de anii trecuți. Înainte de apariția crizei economice șomerii evitau să apeleze la serviciile de consiliere, în timp ce în prezent mulți dintre ei vin din proprie inițiativă și solicită informații despre programe de calificare profesională.

Activitatea de consiliere în cadrul AJOFM începe cu înregistrarea și verificarea dosarului. Se urmărește nivelul de școlarizare și calificare a șomerului, activitate urmată de prezentarea ofertei de locuri de muncă vacante și programele de pregătire profesională disponibilă. În eventualitatea în care șomerul și funcționarul identifică un loc de muncă adaptat, se redactează o repartiție. Dacă nu au locuri de muncă disponibile în acel moment se recomandă șomerului cursuri de calificare în cadrul AJOFM.

În general se urmărește informarea și determinarea șomerilor de a se întoarce pe piața muncii, dar și informarea și determinarea angajatorilor de a accesa subvențiile oferite de stat pentru angajarea șomerilor.

În agențiile din Galați, Iași, Brăila, Tg Frumos, se oferă sprijin pentru redactarea sau completarea unor modele de CV.

Șomerii sunt din ce în ce mai receptivi și mai conștienți de utilitatea cursurilor. Însă sunt cazuri în care refuză să participe la astfel de programe, reacție determinată de un cumul de factori, precum:

- nesiguranța că urmarea unui curs de calificare va avea drept consecință angajarea;
- salariile nemotivante acordate pentru ocupațiile în care li se propune calificarea;
- inexistența locurilor de muncă;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

- exigențele patronilor și lipsa de disponibilitate în a angaja persoane peste o anumită vârstă sau fără experiență.

Adesea șomerii sunt cu greu convinși să urmeze un curs de formare profesională, chiar și în condițiile în care cursurile sunt gratuite.

3.3 MEDIEREA MUNCII

Cooperarea deficitară a AJOFM cu angajatorii a determinat adoptarea unei atitudini pro-active din partea serviciului public de ocupare. În acest sens, angajați ai agențiilor județene s-au deplasat la sediile firmelor pentru a afla ce probleme întâmpină angajatorii în relația cu AJOFM, dar și în privința forței de muncă.

Pe lângă birocrație (mai ales în accesarea subvențiilor acordate de stat), patronii multor societăți se plâng de selecția șomerilor ce le sunt trimiși pentru angajare. Angajatorii sunt nemulțumiți de competențele, cerințele și disponibilitățile șomerilor aflați în evidență.

Medierea se realizează prin:

- Seminare informative;
- Bursa locurilor de muncă;
- Planuri individuale de mediere.

Instrumentele utilizate în procesul de mediere a cererii cu oferta de locuri de muncă:

- funcționarii AJOFM au acces la baza de date cu situația profesională a șomerilor, pe diferite criterii (calificare, experiență) și pot recomanda angajatorilor să impună cerințe accesibile, atunci când au un loc de muncă vacant;
- întâlniri cu angajatorul la sediul AJOFM, oferirea unui spațiu în care angajatori să poată realiza interviuri de angajare;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

- realizarea târgurilor de locuri de muncă.

Medierea muncii realizată în cadrul serviciului public de ocupare este o activitate cu lumini și umbre. Pe de o parte există o serie de premise foarte avantajoase pentru realizarea cu succes a acestei activități: existența unei baze de date cu angajatori și potențiali angajați, centralizarea locurilor de muncă vacante, încrederea pe care șomerii o acordă unei instituții a statului, spre deosebire de firmele private de recrutare care sunt privite mai degrabă cu neîncredere, experiența acumulată în organizarea de evenimente precum „Bursa locurilor de muncă”. Pe de altă parte, șomerii intervievați reclamă faptul că multe locuri de muncă nu sunt valide sau sunt deja ocupate în momentul în care sunt direcționați către ele.

Trebuie avut în vedere că participanții la cercetare au fost persoane care se aflau în căutarea unui loc de muncă, adică persoane care nu aveau cum să prezinte o experiență recentă reușită în privința serviciului public de ocupare. Dacă în cercetare ar fi fost incluse și persoane angajate prin intermediul AJOFM, părerile ar fi fost cu siguranță mai nuanțate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

CAPITOLUL 4 FIRME DE CONSTRUCȚII

4.1 OPINII PRIVIND EVOLUȚIA SECTORULUI DE CONSTRUCȚII

În opinia reprezentanților firmelor din construcții, sectorul lor de activitate a înregistrat o scădere destul de abruptă a cifrei de afaceri în ultimul an (2010), aprecierea unor patroni fiind că numărul și valoarea lucrărilor a scăzut la jumătate comparativ cu perioada de dinaintea crizei economice (anterior anului 2009). Din aceasta cauza majoritatea angajaților au fost disponibilizați sau plasați în șomaj. Dacă până la nivelul anului 2008 managerii din sectorul construcțiilor se confruntau cu un deficit de forță de muncă experimentată și calificată, în prezent există un excedent de forță de muncă.

În momentul realizării interviurilor (martie – aprilie 2010), majoritatea managerilor nu erau dispuși să facă angajări în următoarele 2 luni. Totuși ei estimau o creștere a activităților în construcții, în raport cu lunile anterioare (octombrie-februarie), însă redusă comparativ cu perioadele similare din perioada anterioară anului 2009.

Principalele probleme pe care managerii firmelor de construcții le-au semnalat au fost: birocrăția; creșterea prețului la materiale, scumpirea utilajelor (precum și lipsa unor subvenții pentru achiziționarea de utilaje); scăderea calității lucrărilor, cauzată de cerința clientului de a reduce costurile.

Pentru firmele mari, de peste 200 de angajați, problemele principale sunt cauzate de majorarea TVA-ului și concurența neloială practică de firmele mici. Acestea din urmă preferă să ofere salarii mai mari, dar fără a încheia formele legale de muncă persoanelor angajate, fapt ce determină uneori migrarea personalului calificat de la firmele mari.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

În general, perspectiva managerilor din firmele de construcții asupra direcției de evoluție a acestui sector este una destul de sumbră : este din ce în ce mai rău, există multe cereri pentru locuri de muncă, dar mult prea puține oferte pentru că volumul de lucrări a scăzut. În ultimul timp singurele contracte în construcții sunt pentru lucrări de mici dimensiuni, din care angajatorii uneori nu au cum să își plătească toți angajații. Din acest motiv în ultima perioadă sectorul de construcții a generat un important număr de disponibilizări.

4.2 OPINII PRIVIND FORȚA DE MUNCĂ DIN SECTOR

În privința forței de muncă, managerii apreciază că oferta este în general mare, dar principala problemă este calitatea forței de muncă disponibile. Unii angajatori au menționat faptul că este mai greu să găsești un meseriaș foarte bun sau o persoană policalificată. Dacă înainte de criza economică sectorul înregistra un deficit de forță de muncă, iar exigențele la angajare nu erau foarte mari, în prezent situația este diametral opusă: există un excedent de forță de muncă, iar condițiile la angajare sunt mult mai restrictive. Pentru scăderea costurilor de producție multe firme sau orientat către angajarea de “oameni buni la toate”, persoane care pot fi utilizate în cadrul mai multor tipuri de lucrări, muncitori care pot aduce o plusvaloare cât mai ridicată.

S-a putut constata o variație semnificativă a răspunsurilor în raport cu subiectul muncitorilor necalificați, în funcție de dimensiunile firmelor. Astfel, o parte din managerii firmelor mici sunt nemulțumiți atât de calitatea muncitorilor calificați cât și a celor necalificați. Această opinie este în contradicție cu răspunsurile șomerilor din domeniu, care au relatat că firmele mici preferă să angajeze muncitori necalificați pentru a le da sarcini de lucru multiple pe salarii mici. Pe de altă parte, reprezentanții firmelor mijlocii sau mari se declară mai mulțumiți de calitatea personalului executant necalificat, preferând să angajeze și să formeze un tânăr, decât să angajeze o persoană în vârstă, cu experiență, dar care prezintă riscul de a deține slăbiciunile clasice ale muncitorilor în construcții (ex. abuzul de alcool).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Reprezentanții firmelor cuprinse în eșantion au fost rugați să indice principalele motive de insatisfacție referitoare la forța de muncă din domeniul construcțiilor. Majoritatea au indicat slaba pregătire a angajaților drept principalul motiv de insatisfacție, urmat fiind de lipsa de seriozitate, implicare și responsabilitate a acestora, precum și lipsa culturii generale. Alte motive de insatisfacție indicate au fost: superficialitatea, lipsa de disciplină și motivație, eficiența redusă, dar și faptul că nu sunt experimentați în mânăuirea utilajelor (fapt constatat în special de managerii firmelor mari).

În cazul firmelor mici, în activitatea desfășurată accentul cade pe munca fizică, pe îndemânarea manuală a muncitorilor, și mai puțin pe tehnologia și echipamentele utilizate, în timp ce firmele mari care au deschise șantiere de anvergură își doresc muncitori calificați în utilizarea instalațiilor și echipamentelor.

Aria de cunoștințe în domeniu a multor muncitori este la prima vedere largă, dar asta nu înseamnă că pot desfășura toate aceste meserii la fel de bine (referitor la tendința muncitorilor de a declara că „știu să facă de toate”). Unii manageri sunt de părere ar trebui să-și însușească o singură meserie, pe care să o practice la standardele cerute de angajator. **Dacă la nivelul firmelor mici se preferă angajații poli sau multi-calificați, la nivelul firmelor mari tendința este contrară: se preferă angajați specializați într-o anumită ocupație, dar care prestează o muncă de calitate.**

Absolvenții școlilor de arte și meserii sau ai centrelor de calificare nu se ridică la nivelul muncitorilor pregătiți înainte de 1990, consideră cei mai mulți dintre manageri, opinie împărtășită și de șomerii intervievați. Managerii consideră că în prezent, în pregătirea profesională, accentul cade mai mult pe furnizarea de cunoștințe teoretice și mai puțin pe însușirea abilităților practice. Managerii apreciază că persoanele mai în vârstă, trecute de 45 de ani, sau cei calificați la locul de muncă, sunt mult mai bine pregătite din punct de vedere profesional, deși sunt predispuse la anumite atitudini și comportamente negație, precum: furtul de materiale de pe șantier, vânzarea materialelor de construcții, abuzul de alcool etc.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Așteptările managerilor privind evoluția pieței forței de muncă din sectorul de construcții în perioada următoare sunt destul de sumbre. Unii manageri consideră că în anii următori am putea asista la o infuzie de forță de muncă din străinătate, în special din Asia (chinezi, filipinezi etc.), dispuși să lucreze pe salarii mici.

Cu toate acestea, majoritatea respondenților consideră că muncitorii din construcții trebuie să fie conștienți că uneori este necesară urmarea unui program de perfecționare, calificare sau recalificare, pentru a se adapta la cerințele pieței muncii, la evoluțiile tehnologice din domeniu. În caz contrar, diferențele de salarii vor fi din ce în ce mai mari, iar șansele de ocupare din ce în ce mai mici.

4.3 TIPARE COMPORTAMENTALE ÎN RECRUTAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Metodele de recrutare a personalului utilizate de managerii intervievați, cuprind: recomandări ale cunoscuților sau angajaților, anunțuri în ziare, apelul la agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă.

Firmele mari de construcții au apelat și la serviciile agențiilor private de recrutare a forței de muncă, anunțuri de angajare postate pe site-uri web de profil sau anunțuri la televiziunile locale. Totuși, recrutarea online este relativ redusă, motivul fiind faptul că o mare parte din cei care pot fi angajați în construcții nu utilizează Internetul.

În domeniul construcțiilor, utilizarea practicilor informale de selecție a personalului a devenit din ce în ce mai predominantă. Interesant este și faptul că acele firme care folosesc metode formale de selecție a personalului par mai înclinare să se declare nemulțumite de calitatea muncitorilor din domeniul construcțiilor.

În acest context, merită menționat că, în general, atât firmele mari cât și cele medii sau mici apelează la recrutarea on-line doar pentru ocuparea posturilor de



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

management. O altă observație desprinsă pe parcursul cercetării este lipsa de încredere în eficiența recrutării prin intermediul serviciului public de ocupare.

O altă formă de recrutare, întâlnită îndeosebi la firmele mari, este cea „la fața locului”. Persoana care se ocupă de recrutare în cadrul firmei, merge în localitate unde firma urmează să deschidă un șantier și recrutează angajați din rândul localnicilor, pe perioadă determinată. O altă caracteristică întâlnită la nivelul firmelor mari este aceea că recrutarea personalului se face prin intermediul unui departament specializat de resurse umane (HR sau Serviciu Personal). Acolo unde nu există un departament specializat, există măcar o persoană desemnată special în acest sens, lucru mai puțin întâlnit la nivelul firmelor mici și mijlocii, unde de regulă patronul/managerul firmei face și recrutarea.

Modalitatea de angajare diferă semnificativ la firmele mari, cu peste 200 de angajați. Acestea au angajați permanenți, nu lucrează pe bază de colaborări (cu unele excepții dictate de împrejurări) și preferă angajarea pe perioadă nedeterminată. Aceste firme oferă o siguranță sporită a locului de muncă. În cadrul acestor firme, nu se impune o supraveghere permanentă a comportamentului muncitorilor, iar calitatea lucrărilor este considerată ca fiind superioară.

Firmele mici care au în perioada de iarnă de la 2 până la 5 angajați permanenți, preferă:

- să angajeze doar muncitori calificați, iar în momentul în care au lucrări de mare amploare apelează la foștii angajați, contractul de muncă fiind sub formă de colaborare;
- ca în perioada de iarnă să dea muncitorii în șomaj;
- să ruleze de la an la an angajații, majoritatea fiind necalificați;
- să angajeze personal necalificat, pe bază de convenții și în funcție de volumul de lucrări.

Majoritatea managerilor sau responsabililor de resurse umane din companiile participante la cercetare nu dețin o bază de date în format electronic cu personalul recrutat de-a lungul timpului. Un singur manager dintre cei intervievați a declarat că are acces la o bază de date cu foștii angajați, bază ce o îmbunătățesc anual prin prezența la târguri de job-uri. Deși majoritatea managerilor declară că nu revin la



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

foștii angajați, în cadrul firmelor există o arhivă cu dosarele de personal și contactele actualilor sau foștilor angajați. În general, se apelează la foștii angajați în momentul în care firmele se confruntă cu un volum mai mare de lucrări și o nevoie urgentă de personal.

În privința accesului la o bază de date externă, care să conțină persoane calificate doar în domeniul construcțiilor, majoritatea managerilor declară că acest lucru ar constitui o noutate și ar putea constitui o soluție de recrutare. Totuși, ideea a fost întâmpinată și cu o anumită doză de scepticism. Una din observațiile critice fiind aceea că nimeni nu poate garanta nivelul de calificare și experiență al angajaților din respectiva bază de date.

În privința posibilității de a accesa o astfel de bază de date contra cost, majoritatea managerilor consideră că nu este o soluție viabilă, deoarece ei pot realiza recrutarea în mod gratuit prin intermediul serviciului public de ocupare. Ei ar apela la un astfel de serviciu în condițiile în care prețurile practicate ar fi mici (de preferat sub formă de abonament) și dacă ar înregistra o creștere majoră a numărului de lucrări contractate. În general, firmele mari sunt mai deschise față de ideea utilizării unor servicii online de recrutare.

Site-urile de recrutare nu sunt folosite de către manageri pentru selectarea muncitorilor, ci doar pentru recrutarea angajaților care ocupă funcții de management. Majoritatea împărtășesc ideea că doar cei cu un nivel superior de educație apelează la Internet pentru găsirea unui loc de muncă.

Evaluarea persoanelor care se prezintă în cadrul firmelor pentru angajare, se axează mai puțin pe interviuri (acestea fiind deseori informale) și mai mult pe proba de lucru, cu supravegherea echipei de lucru sau a șefului de echipă. Așa cum s-a constatat și în urma interviurilor cu șomerii, cartea de muncă este extrem de utilă ca mijloc de identificare a evoluției profesionale.

Cei mai mulți dintre managerii firmelor de construcții preferă să apeleze la soluții mai puțin costisitoare (publicarea de anunțuri în ziare, recrutare prin intermediul angajaților mai vechi).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

4.4 MOTIVAȚIA DE A ANGAJA ȘOMERI

Angajatorii sunt în general dispuși să angajeze șomeri, însă nu datorita avantajelor pe care statul le oferă, ci în funcție de competențele viitorului angajat. Statul nu oferă o motivație destul de puternică de a angaja șomeri, ba dimpotrivă, complică lucrurile (birocrație mare).

Managerii firmelor mici sunt reticenți față de ideea de a angaja șomeri doar pentru a beneficia de facilitățile fiscale existente. Unii dintre manageri nu vor să fie constrânși de prevederile legale suplimentare pe care le implică astfel de angajări. În plus, sumele nu sunt considerate motivante, iar pentru o firmă mică ce nu ar angaja mulți muncitori, efectele subvențiilor sunt considerate neglijabile. Alții manageri pur și simplu nu cred că vor primi aceste subvenții, iar unii chiar declară că deși au angajat șomeri nu au primit de la stat banii promiși.

Angajatorii care vor totuși să beneficieze de facilitățile oferite de lege și vor să angajeze șomeri, afirmă că se confruntă cu un grad ridicat de birocrație, fapt care face ca îndeplinirea formalităților de accesare a subvențiilor să fie greoaie.

Majoritatea managerilor se arată dispuși să angajeze șomeri, sau persoane care nu au mai lucrat în ultimele 12 luni, chiar și în lipsa acestor facilități, dar cu condiția de a avea lucrări și de a-i încadra inițial cu salariu de necalificat.

4.5 OPINII PRIVIND FORMAREA PROFESIONALĂ

Mulți șomeri consideră că au obținut majoritatea cunoștințelor sau abilităților în domeniul construcțiilor la locul de muncă și mai puțin în urma absolvirii unor cursuri de formare sau calificare organizate de instituții publice sau private. Putem considera că per ansamblu, **accesul la programele de formare profesională este încă scăzut.**

Am încercat să aprofundăm acest aspect cu managerii de firme de construcții, întrebându-i, pe de o parte, cât de relevante sunt cunoștințele obținute în școală sau



LUNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

În urma unor cursuri, iar pe de altă parte, cât de importantă este experiența la locul de muncă. Răspunsurile acestora au fost similare: **managerii sunt nemulțumiți de calitatea cursurilor de pregătire profesională** și de nivelul de experiență pe care îl oferă acestea - pentru că în ziua de astăzi „*nu se mai învață meserie, ca pe vremuri*”.

Această opinie a managerilor concordă și cu opinia tuturor celor intervievați privind involuția pe care școlarizarea de tip vocațional a cunoscut-o în ultimele două decenii în România. Dacă școala profesională și calificarea într-o anumită meserie erau valorizate în perioada comunistă, acest lucru nu se mai întâmplă astăzi.

Managerii consideră că muncitorii urmăresc dobândirea unei diplome doar pentru a putea cere salarii mai mari, dar nu își însușesc cu adevărat meseria predată la curs. Existența pe piață a unor companii ce oferă diplome de calificare, fără să solicite o prezență la curs, fără să ofere posibilitatea de a face practică*, îi determină pe manageri să privească aceste cursuri de calificare, mai ales cele de scurtă durată, cu scepticism. Ei preferă adesea să angajeze personal necalificat, dar pe care să îl formeze ulterior la locul de muncă.

Alte nemulțumiri legate de procesul de calificare, recalificare sau specializare a angajaților sunt: procesul greoi de obținere a unei calificări, insuficiența cursurilor și inadaptarea lor la cerințele pieței, precum și costurile ridicate.

Putem considera că nivelul scăzut de informare în privința instituțiilor și organizațiilor care oferă servicii de calificare profesională este principala cauză a neîncrederii managerilor.

Considerând că este nevoie pe piață de centre și instituții specializate care să ofere servicii de calificare sau reconversie profesională, managerii au formulat o serie de propuneri pentru a îmbunătăți calitatea acestora:

- colaborarea între aceste centre/instituții și firmele de construcții, dispuse să primească persoane în practică și chiar să angajeze o parte dintre aceștia;

* În opinia managerelor, căci în principiu, conform legislației care reglementează formarea profesională din România, nu se pot desfășura cursuri de formare care să nu includă și o componentă de practică.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

- pregătirea profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în construcții pe perioada de iarnă sau de șomaj (când activitatea este mai puțin intensă);
- oferirea de subvenții care să încurajeze participarea la cursuri, în acest fel oamenii având oportunitatea de a se perfecționa și de a avea un venit, în perioada de inactivitate.

Majoritatea firmelor mari ar accepta să primească persoane în stagii de practică. Am întâlnit și cazuri în care managerii intervievați au afirmat că au recrutat personal din rândul unor cursanți care au făcut stagiul de practică la firma lor, pentru că au avut oportunitatea de a-i observa și îndruma.

Managerii firmelor mici nu au resursele necesare pentru a primi cursanți în stagii de practică. Aceștia sunt și cei care se îndoiesc în cea mai mare măsură de calitatea serviciilor oferite de furnizorii de formare profesională, considerând că majoritatea nu sunt serioși și urmăresc doar câștigul financiar, fără să acorde atenția cuvenită calității formării.

Managerii intervievați au fost rugați să furnizeze o serie de informații privind programele proprii de formare profesională a angajaților. **Majoritatea managerilor au menționat că au desfășurat programe proprii de formare profesională, dar că în urma acestora s-au confruntat cu fenomenul migrării de personal.** Odată ce au dobândit o diplomă, majoritatea angajaților au plecat spre alte firme unde erau mai bine plătiți. Din acest motiv, în momentul de față, dacă firma desfășoară un program de formare profesională a angajaților, sunt aleși acei angajați pe care îi consideră de încredere sau cu vechime în cadrul firmei. În plus, acestora li se solicită semnarea unui act adițional, prin care au obligația de a nu solicita încetarea contractului individ de muncă o perioadă de doi ani.

Astfel de programe sunt considerate binevenite atât timp cât nu afectează buna desfășurare a activităților lucrative și nu solicită deplasarea unor grupuri mari de personal. Managerii firmelor mari sunt de acord ca astfel de cursuri să se poată desfășura la sediile lor, pentru a fi la îndemâna tuturor angajaților.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Probabilitatea ca o firmă să fi derulat programe de formare profesională a angajaților se corelează cu dimensiunea firmei. Astfel, cu cât o firmă este mai mică, cu atât probabilitatea de a fi derulat un program de formare scade. De asemenea, probabilitatea unui angajat de a fi inclus într-un program de formare profesională crește odată cu vechimea lui în cadrul firmei.

Managerii au enumerat și o serie de motive pentru care ar fi dispuși ca angajații lor să urmeze cursuri de calificare: alinierea cu noile tehnologii (mai ales în firmele mari), nevoia de lucrători calificați pe meserii specifice, dorința angajaților de a evolua profesional și de a obține un salariu mai bun.

În cadrul cercetării, managerii au fost chestionați și în privința a deficitul de personal pe anumite calificări. Menționăm că răspunsurile acestora trebuie receptate cu o doză de relativism, având în vedere contextul economic actual. Unii dintre manageri au considerat întrebările privind deficitul de personal/calificări ca fiind inoportune, în condițiile în care sectorul construcțiilor nu a revenit încă pe un trend de creștere, iar firmele nu sunt dispuse momentan să facă noi angajări.

Tabel 7 Meserii ce se caută și se vor căuta în domeniul construcțiilor (în ordinea

Ce meserii se caută	Ce meserii se vor căuta
<ul style="list-style-type: none"> • fierar • dulgher • zidari • instalatori • mecanici exploatare utilaje • finisori • sudori • zugrav 	<ul style="list-style-type: none"> • fierar • dulgher • mecanici exploatare utilaje • arhitecți • proiectanți • ingineri • restauratori • pietrari • zidari

importanței acordate de manageri)

Calificările pentru care există un deficit diferă în funcție de mărimea firmei. Dacă firmele mici au nevoie de specialiști în meseriile de bază fierar, dulgher, zidar etc., firmele mari necesită mecanici de utilaje, instalatori, restauratori, pietrari, ingineri etc.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

CONCLUZII

Oportunitatea de a reduce costurile, a fost întotdeauna atractivă pentru angajatori și a devenit imperativă pe parcursul crizei economice ce a afectat România începând cu anul 2009. Pentru majoritatea muncitorilor din construcții veniturile au scăzut drastic pe parcursul anului 2010, ajungând la nivelul salariului minim pe economie și, uneori, chiar sub aceasta.

În perioada de creștere economică anterioară anului 2009, sectorul de construcții a absorbit o mare parte din forța de muncă disponibilă, inclusiv din mediul rural. În prezent, sectorul de construcții se află încă într-o perioadă de recul, fapt care face ca un important segment al forței de muncă să fie disponibilizat.

Domeniul construcțiilor mai poate încă absorbi acele persoane cu risc sporit de neocupare: necalificați, studii primare, gimnaziale sau medii, persoane din mediul rural sau tineri fără experiență. În timp însă, exigențele în privința calității resurselor umane din sector vor crește din ce în ce mai mult.

O opinie des întâlnită în rândul persoanelor din grupul țintă participante la cercetare este cea conform căreia în ultimii ani s-a extins fenomenul muncii fără forme legale în domeniul construcțiilor. Din motive evidente, managerii firmelor de construcții chestionați nu au confirmat sau infirmat această evoluție. Cu toate că majoritatea lucrătorilor ar prefera ca angajarea să fie formalizată și să beneficieze astfel de avantajele statutului de angajat cu carte de muncă, de cele mai multe ori sunt nevoiți să accepte condițiile impuse de angajator. Ceea ce șomerii sau muncitorii în construcții pierd din vedere sau neglijează este faptul că angajarea fără forme legale acoperă cel mai adesea perioade scurte de timp, iar dezavantajele sunt conștientizate abia când sunt nevoiți să apeleze la sistemul de protecție socială. Majoritatea persoanelor intervievate din cadrul serviciului public de ocupare consideră că se impune modificarea *Legii nr.416/2001 privind venitul minim garantat*, pentru că în actuala formă ea permite acordarea acestui tip de venit unor categorii de persoane care nu se încadrează în mod real în categoriile prevăzute de lege. În



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

relația cu angajatorii, principala problemă pe care reprezentanții serviciului public de ocupare au amintit-o este fenomenul raportării de posturi vacante fictive.

Există un anumit grad de nemulțumire în rândul șomerilor în privința modului în care se face medierea muncii în cadrul serviciului public de ocupare. Opiniile negative ale anumitor șomeri privesc îndeosebi oferta de locuri de muncă și modul de prezentare a acesteia. **Șomerii așteaptă să întâlnească un grad mai ridicat de asistență specializată din partea personalului unui serviciu de ocupare, fie el public sau privat.**

Principalele căi de angajare în sectorul de construcții sunt: rețelele personale (prieteni, cunoscuți, rude), contactul direct cu angajatorul (pe șantier) și anunțurile din media. Mai rar se utilizează Internetul ca mijloc de găsire a unui loc de muncă, respectiv de recrutare.

În cadrul sectorului de construcții rețelele sociale sunt utilizate atât de angajatori, cât și de persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Acest tipar comportamental favorizează și perpetuează metodele informale de selecție și angajare, inclusiv munca fără forme legale.

Mai ales persoanele din mediul rural, fără studii apelează la rețelele de cunoștințe pentru identificarea unui loc de muncă și pentru că nu au acces la alte mijloace sau nu dețin cunoștințele necesare pentru a uza de ele.

Respondenții din centrele urbane mari (indiferent de studii și vârstă) cunosc utilitatea unui CV și afirmă că au întocmit un astfel de document. Majoritatea celor din mediul rural și chiar din centrele urbane mici sau medii nu știu ce este și la ce folosește un CV. Acest deficit de informație a fost întâlnit chiar și la persoane tinere din mediile menționate.

Practicile informale de selecție a personalului sunt dominante, dar nu exclusive. Firmele care folosesc metode formale de selecție a personalului par a fi și cele mai înclinate să se declare nemulțumite de calitatea muncitorilor din domeniul construcțiilor. Angajatorii au manifestat deschidere față de ideea unei baze de date cu muncitorii disponibili, însă au fost cel puțin rezervați în privința ideii de a plăti pentru a avea acces la un astfel de instrument de recrutare.



LUNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

În ceea ce privește recrutarea forței de muncă, cea mai mare parte a firmelor aleg soluția cea mai puțin costisitoare, dar care este și cea mai puțin eficientă pe termen lung: apelul la proprii angajați pentru a recomanda persoane din cercul lor de cunoscuți. Oricare dintre celelalte moduri de organizare a activității de recrutare de personal, selecția prin intermediul mass-media, recrutare online, selecție de CV primite la sediu reprezintă opțiuni secundare. Aceste mijloace sunt utilizate la un nivel mai ridicat în cadrul firmelor mari și mai ales în privința unor profesii care necesită studii superioare.

Datele culese ne indică faptul că recrutarea și selecția personalului din sectorul de construcții diferă foarte mult în funcție de dimensiunile companiilor. La companiile mari, recrutarea forței de muncă prezintă caracteristicile unui proces formalizat, standardizat, în care se utilizează mijloace diverse și moderne, iar relația angajat – angajator se concretizează sub o formă contractuală, în conformitate cu legislația muncii în vigoare. În cazurile firmelor mici și mijlocii, procesul de recrutare a personalului este mai puțin formal, ba chiar predominant informal, iar relația angajat – angajator ia, nu de puține ori, aspectul unei înțelegeri verbale. Pentru majoritatea intervievaților, fie ei șomeri sau angajatori, proba de lucru reprezintă cea mai bună metodă de evaluare.

Dacă la nivelul firmelor mici se preferă angajații poli sau multi-calificați, la nivelul firmelor mari tendința este contrară: se preferă angajați specializați într-o anumită ocupație, dar care prestează o muncă de calitate.

Din perspectiva angajatorilor, calitatea forței de muncă disponibile este deficitară. Dacă în perioada de boom economic pretențiile angajatorilor erau mult mai modeste, datorită deficitului de forță de muncă existent la nivel de sector, în prezent, când resursa umană existentă este excedentară, angajatorii sunt sensibil mai exigenți în procesul de selecție. Pe o piață în stagnare sau care are un ritm de creștere relativ mic, persoanele bine calificate vor fi mai căutate decât cele necalificate. **Exigențele angajatorilor nu privesc doar nivelul de calificare profesională al potențialilor angajați, ci și existența aptitudinilor transversale** (lucrul în echipă, comunicare, respectarea eticii profesionale). În viitor, muncitorii



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

care se înscriu în stereotipul șantieristului clasic (forță brută, glume groase și apetit pentru băuturi alcoolice) își vor găsi tot mai greu un loc de muncă. Pe lângă prezența aptitudinilor profesionale, angajatorii vor căuta din ce în ce mai mult muncitori capabili să lucreze în echipe complexe, onești (care să nu fie înclinați să fure materiale de pe șantier), capabili să comunice civilizată, dispuși să învețe lucrul cu utilaje și materiale noi, etc.

Șomerii din domeniul construcțiilor nu dispun de informații valide referitoare la nevoile și evoluția pieței muncii. Acest fapt le limitează posibilitățile de orientare pe piața muncii (capacitatea de a negocia condiții mai bune de lucru), dar și orientarea pe piața pregătirii profesionale. Lipsa accesului la informații privind evoluția sectorului de construcții, a tendințelor de pe piața muncii contribuie implicit la menținerea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă într-o situație defavorabilă, în care sunt nevoiți să accepte condiții dezavantajoase de muncă. **Deficitul informațional este mult mai evident în cazul șomerilor din mediul rural.** Acest lucru este în discrepanță în raport cu disponibilitatea mai ridicată pe care aceste persoane o manifestă față de ideea mobilității geografice și a formării profesionale.

Persoanele din grupul țintă reclamă lipsa unor servicii de consiliere și îndrumare în carieră, servicii pe care instituțiile publice nu le pot furniza în mod real în acest moment, iar în mediul privat, acolo unde există, acestea sunt oferite contra-cost, fiind prohibitive pentru șomeri.

De cealaltă parte, punându-și problema supraviețuirii afacerii pe o piață în scădere, managerii caută soluții pentru scăderea costurilor și creșterea eficienței în muncă și a randamentului, însă se confruntă cu o fiscalitate excesivă. Din acest motiv, o parte din firmele mici și mijlocii se confruntă cu o dilemă clasică: închiderea afacerii sau migrarea către economia gri sau subterană (parțial sau total nefiscalizată). Evident, firmele care aleg să riște rigorile legii și preferă să angajeze muncitori fără forme legale, nu le pot asigura acestora decât un nivel aproximativ și foarte precar de siguranță, securitate și condiții de lucru adecvate. Dat fiind șomajul



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

ridicat, cel mai adesea muncitorii nu au altă opțiune decât să accepte aceste condiții pentru a supraviețui la rândul lor.

Există un anumit grad de mobilitate pe piața muncii din sector, nu de puține ori în parcursul profesional al unui muncitor din construcții perioadele de angajare formală alternând cu cele de muncă fără forme legale, muncitorul experimentând atât activitatea într-o firmă mare, cât și cea într-o firmă mică sau pe cont propriu. Această mobilitate facilitează totodată și transferul de tehnologie și abilități. Cei ce lucrează în sectorul formal sunt expuși la utilaje tehnologice noi, dobândesc competențe noi, unele chiar recunoscute prin diplome sau atestate, aceste aspecte nefiind întâlnite decât absolut accidental în sectorul informal, dominat de firmele mici și mijlocii.

În ceea ce privește deschiderea spre mobilitate geografică, **șomerii s-au arătat dispuși să se deplaseze până la maxim 30-50 de km față de localitatea de domiciliu pentru a lucra.** Obiecțiile împotriva acceptării unui loc de muncă situat la o distanță mai mare de intervalul precizat mai sus fiind că drumul parcurs este obositor și consumator de timp, element neluat în considerare de către angajatori în privința salarizării.

În privința practicilor de formare profesională din sectorul de construcții, am constatat faptul că, de cele mai multe ori, formarea are loc într-un cadru informal (ucenicie, învățare la locul de muncă), iar competențele și abilitățile nou dobândite nu sunt recunoscute prin intermediul unei diplome sau al unui atestat. Doar firmele mari din domeniu își permit să dezvolte programe proprii de formare ale angajaților, dar nici în rândul acestora nu există o practică generalizată. Unii manageri au menționat că au desfășurat programe proprii de formare profesională, dar că în urma acestora s-au confruntat cu fenomenul migrării de personal.

În privința formării profesionale, atitudinile angajatorilor diferă în funcție de mărimea firmei, dar converg în privința efectelor. Firmele mici nu au resurse pentru a investi în programe de formare profesională destinate propriilor angajați, iar firmele mari sunt reticente, datorită temerii izvorâte din experiență, că muncitorii în a căror



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

formare au investit au fost racolați mai apoi de alte firme. Indiferent de rațiunea din spatele ambelor atitudini, efectul este unul singur: un nivel foarte mic de investiții în formarea profesională a angajaților din sector.

Atât șomerii cât și managerii intervievați au menționat că multe dintre programele de formare profesională de care au auzit nu se adresează nevoilor reale ale industriei.

Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în construcții sunt reticente față de ideea de a investi timp și bani în formarea lor profesională, mai ales din cauza faptului că, pe de o parte, nu au resursele și informațiile necesare, iar pe de altă parte, pentru că beneficiile formării profesionale sunt nesigure și vin după o perioadă relativ lungă de timp.

Astfel cercul vicios se perpetuează, atât la nivelul angajatorilor, cât și la nivelul potențialilor angajați și constituie o explicație a nivelului redus de penetrare a formării profesionale în domeniu. Sunt puțini cei care sunt dispuși să investească în formarea profesională în perioade de criză economică și nimeni nu pare dispus să sacrifice din timpul său pentru obținerea unei calificări în perioade de boom economic.

Percepția și opiniile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă se schimbă în momentul în care apare opțiunea unor cursuri gratuite. În acest caz, gradul de interes și de disponibilitate crește, însă nu uniform: persoanele din mediul rural sau din localitățile urbane mici sunt mai dispuse să participe la un program de formare gratuit, decât cele din localitățile urbane mari, mai ales comparativ cu cei din București. Totuși, chiar și în cazul în care pot urma un program de formare profesională gratuit, puțini muncitori sunt dispuși să își schimbe meseria. Își pot schimba oricând locul de muncă, în căutarea unuia mai bun, dar nu și domeniul de activitate, în ciuda dificultăților cu care continuă să se confrunte pe piața locurilor de muncă. Mobilitatea profesională (migrarea de la o anumită ocupație către una nouă) este relativ redusă și devine tot mai puțin interesantă pe măsură ce vârsta persoanelor în cauză crește. Reticența față de posibilitatea calificării sau a recalificării a fost observată în special la persoanele în vârstă și la femei.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

În ce privește conținutul unui program de formare profesională, persoanele chestionate au menționat adesea necesitatea ca aceste programe să conțină nu doar aspecte strict profesionale (utilizarea unor echipamente și a unor tehnologii de lucru), ci și informații despre siguranța și securitatea în muncă, aspecte legislative privind munca etc. Mulți dintre respondenți au sugerat că în cadrul modulelor de formare profesională ar trebui să pună accent și pe dezvoltarea abilităților antreprenoriale, de management al afacerii, precum și al domeniului informatic. Existența unui certificat/diplomă/atestat a fost considerată importantă de către respondenții șomeri, dar nu la fel de importantă pentru angajator.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

CAPITOLUL 5 RECOMANDĂRI

1. În acțiunile de informare și recrutare a viitorilor cursanți, recomandăm să se țină cont de faptul că există o **apetență mai ridicată pentru participarea la cursuri în rândul persoanelor din localitățile urbane mici și mijlocii și cele din mediul rural**, comparativ cu cele din București și orașele reședință de județ. Totodată, în cazul persoanelor care locuiesc la o distanță mare de un centru urban important – în care datorită anvergurii sectorului de construcții există mai multe oportunități de angajare – , trebuie avut în vedere și deschiderea potențialilor cursanți spre mobilitate geografică. Este discutabilă oportunitatea angrenării în cursuri de calificare a persoanelor care prezintă o probabilitate redusă de a fi angajate în sectorul de construcții.
2. Pentru a răspunde cât mai bine intereselor grupului țintă în privința opțiunilor de formare profesională, recomandăm analizarea posibilității de a îndruma persoanele interesate nu doar către cursurile ce vor fi oferite în cadrul centrelor PICAS, ci și către alți furnizori de formare, publici sau privați, care organizează cursuri de formare în ocupații din sectorul de construcții, altele decât cele organizate prin proiectul PICAS. În acest fel, centrele PICAS (inclusiv www.picas.ro) au posibilitatea de a deveni **integratori a ofertelor de formare profesională locale și regionale**, cu avantaje pe termen lung pentru toate părțile implicate.
3. Este important ca procesul de mediere a muncii să includă o **evaluare multiplă** a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, astfel încât recomandările ce vor fi făcute angajatorilor să răspundă cât mai bine cerințelor acestora. În acest sens, pe lângă aptitudinile profesionale, recomandăm



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

evaluarea și a aptitudinilor social-civice, chiar morale, inclusiv așa-numitele soft *skills*.

4. Există un semnificativ orizont de așteptare pentru certificarea competențelor dobândite pe căi non-formale și informale. Recomandăm ca **selecția ocupațiilor pentru care se va face certificarea competențelor să se facă în funcție de perspectivele pe care le oferă respectivele ocupații pentru desfășurarea de activități pe cont propriu sau în regim de colaborare**. Nu toți șomerii din construcții se vor angaja în cadrul unor firme de profil, însă o parte din ei ar putea să încerce desfășurarea unei activități pe cont propriu. În acest sens, o categorie de ocupații demnă de luat în calcul sunt cele din domeniul finisajelor.
5. Recomandăm analizarea oportunității de a **include consultanța juridică în gama de servicii pe care centrele PICAS le pot furniza** încă din stadiul de implementare a proiectului, sau în faza ulterioară implementării (atât pentru etapa de perfectare a formalităților de angajare, cât și în eventualele litigii sau diferende de muncă) Există un deficit informațional în rândul șomerilor în privința drepturilor și a obligațiilor pe care le au muncitorii din construcții.
6. **Este de preferat ca activitățile de formare profesională să se desfășoare în sezonul rece**, când datorită caracterului sezonier al sectorului de construcții, disponibilitatea este mai ridicată în membrii grupului țintă, iar bazinul de selecție este mai mare.
7. **Persoanele de peste 45 de ani care vor fi implicate în cursuri de calificare să fie orientate cu precădere către calificări care nu necesită un efort fizic foarte mare**, având în vedere că după vârsta de 50 de ani, incapacitatea de a depune un efort susținut devine un impediment la angajare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPCSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

8. **Diversificarea mijloacelor de promovare a locurilor de muncă vacante din portofoliul centrelor PICAS**, în special ținând cont și de deficitul structural de în privința accesului la informație existent între mediul urban și cel rural. În acest sens se pot încheia parteneriate sau acorduri de colaborare cu primării, asociații sau alte organizații și instituții din mediul rural pentru a se publica în spații publice frecventate de cetățeni a listelor cu locurile de muncă vacante, dar și a ofertei de formare profesională sau alte informații de interes pentru membrii grupului țintă.

9. Propunem ca în acțiunile și activitățile de informare, comunicare și publicitate care se adresează grupului țintă, dar și angajatorilor, să fie incluse și referințe, informări sau prezentări cu privire la alte servicii și produse de interes ce pot fi furnizate atât de CMC, cât și de organizațiile partenere. Pentru a da doar un singur exemplu, amintim faptul că nici un șomer provenit din construcții nu a făcut referire la sistemul de asistență practicat de Casa Socială a Constructorilor. Informarea persoanelor din grupul țintă cu privire la aceste servicii și oportunități le mări gradul de conștientizare a



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ARPOSDRU



Fondul Social European
PCSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

ANEXE

5.1 GHID DE FOCUS GRUP

Opinii și reprezentări sociale privind formarea profesională și muncă în construcții

Prezentare (5 min.)

Bună ziua. Numele meu este ... și sunt sociolog în cadrul Fundației Casa de Meserii a Constructorilor. V-am invitat astăzi la o discuție despre munca în construcții. Singura regulă a discuției noastre este aceea de a vorbi pe rând, astfel încât fiecare dintre dvs. să-și poată exprima propriile opinii. Această discuție va fi înregistrată audio. Înregistrarea discuției este un procedeu obișnuit în cercetarea sociologică și facem acest lucru pentru a putea apoi analiza mai atent opiniile dumneavoastră, care vor rămâne confidențiale. Vă precizez că nu există păreri corecte sau greșite și că opinia dvs. este foarte importantă pentru noi. Discuția va dura aproximativ o oră și jumătate, maxim două ore. Vă mulțumesc că ați acceptat invitația noastră și vă propun să începem discuția, mai întâi prin a vă prezenta fiecare și spune câteva cuvinte despre sine (nume, vârstă, ce face în timpul liber).

Secțiune	Întrebare	Observații
Căutarea unui loc de muncă	<p>Cred că fiecare dintre noi s-a aflat la un moment dat în viață în căutarea unui loc de muncă, fie imediat după ce a terminat școala, fie mai târziu, când din diverse motive a fost nevoit să-și schimbe locul de muncă.</p> <p>1. Dumneavoastră cum procedați când căutați un loc de muncă? Unde mergeți? La cine apelați?</p> <p>2. De unde vă informați cu privire la locurile de muncă?</p>	Încercați să obțineți cât mai multe detalii și cât mai sincere; nu cum ar trebui să-și caute, ci cum o fac ei, dacă o fac.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ARPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIERI
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

	<p>3. De ce credeți că unii oameni se angajează mai repede decât alții?</p> <p>4. Cine dintre dumneavoastră știe să lucreze pe calculator, chiar și la un nivel foarte sumar?</p> <p>5. Aveți un CV, un curriculum vitae?</p> <p>6. CV-ul a fost realizat de dumneavoastră sau ați apelat la ajutorul cuiva, un prieten sau cineva din familie?</p> <p>7. Ați participat la vreun interviu pentru angajare? Cum s-a desfășurat? Ce dificultăți a întâmpinat? A existat o probă practică?</p> <p>8. Ați utilizat vreodată internetul? În ce context? Ce părere aveți despre căutarea unui loc de muncă pe internet? Doriți să învățați să utilizați calculatorul, măcar la un nivel de bază?</p>	<p><i>Notează nr. celor care spun că știu.</i></p> <p><i>Notează nr.. Explică ce este un CV, dacă unii subiecți par nedumeriți.</i></p> <p><i>Celor care spun că au CV:</i></p> <p><i>Explorați subiectul: De ce este reticent? Ce l-ar determina să încerce?</i></p>
<p>Munca în construcții</p>	<p>9. Ce părere aveți față de munca în construcții comparativ cu alte domenii de activitate?</p> <p>10. Ați lucrat în construcții? Ați fi dispus să lucrați? Ce v-a motivat sau v-ar motiva să lucrați în construcții?</p> <p>11. Din câte știți dvs., ce meserii se caută mai mult în acest moment în</p>	<p><i>Dacă vorbesc de bani, întreabă ce alte lucruri i-a motivat/i-ar motiva.</i></p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ARPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

	<p>construcții?</p> <p>12. Ați prefera să lucrați ca angajat la o firmă sau pe cont propriu? De ce?</p> <p>13. Preferați să fiți angajat legal și să vi se plătească asigurările sociale sau preferați să munciți la negru, dar să fiți plătit mai bine?</p>	
Certificare competențe	<p>14. Este printre dumneavoastră cineva care cunoaște vreo meserie din domeniul construcțiilor - știe să pună gresie, să zugrăvească, să monteze instalații sanitare sau electrice, etc.?</p> <p>15. Aveți o diplomă sau un act care să ateste că știți această meserie?</p> <p>16. Ați fi interesat să obțineți o diplomă/un atestat care să certifice faptul că dumneavoastră cunoașteți respectiva meserie?</p> <p>17. Ce părere aveți față de ideea unui centru autorizat unde dumneavoastră ați putea merge să dați un test, o proba de lucru, prin care să dovediți că știți meserie și pe baza acestui test să primiți o diplomă de ... (zidar, faianțar sau ce meserie se enunță anterior) ? Ați fi interesat? Credeți că v-ar ajuta?</p> <p>18. De ce credeți că nu v-ar ajuta? De ce vi se pare inutilă o astfel de diplomă? Nu credeți că ați avea mai multe șanse la angajare sau ați putea să fiți angajat ca muncitor calificat și nu necalificat?</p>	<p><i>Pentru cei care cunosc o meserie</i></p> <p><i>Pentru cei care spun că nu au o diplomă</i></p> <p><i>Pentru cei care se arată sceptici sau dezinteresați</i></p>
	<p>19. Ați fi dispuși să vă schimbați meseria pe care ați practicat-o până în</p>	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ARPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Disponibilitate mobilitate profesională	<p>prezent? De ce da? De ce nu?</p> <p>20. Sunteți interesat să învățați o meserie nouă în domeniul construcțiilor? Sau să învățați o meserie (pentru cei care nu au nicio calificare)?</p> <p>21. Nu credeți că o nouă meserie/calificare v-ar oferi mai multe șanse de angajare?</p> <p>22. Care credeți că este cea mai bună modalitate de a învăța o nouă meserie?</p> <p>23. Dar dacă cineva v-ar oferi șansa să urmați un curs de calificare gratuit, ba chiar vi s-ar plăti o bursă pe perioada urmării cursului, ați fi dispus să învățați o nouă meserie? De ce da? De ce nu?</p>	<p>Pentru cei care răspund negativ sau ezită la întrebarea anterioară.</p> <p><i>Dacă întreabă de cuantumul bursei, spune-ți că ar fi în jurul salariului minim pe economie (cca. 700 lei).</i></p>
Disponibilitate mobilitate geografică	<p>24. Ce părere aveți despre posibilitatea de a urma un curs gratuit pentru învățarea unei meserii în altă localitate decât cea în care locuiți? Ați accepta (transport decontat+bursă)? De ce da? De ce nu?</p> <p>25. Să presupunem că cineva vă oferă un loc de muncă într-o altă localitate. Ați fi dispus să faceți naveta? La ce distanță maximă ați fi dispuși să faceți naveta? Ați făcut vreodată naveta?</p>	<p>Celor care refuză sau evită să</p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ARPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

	<p>26. Dar dacă vi s-ar deconta transportul sau firma ar pune la dispoziție un mijloc de transport?</p> <p>27. Dar dacă una dintre condiții ar fi să locuiți temporar în altă localitate? Să presupunem că e vorba de un șantier în alt județ, iar firma care vă oferă locul de muncă vă asigură o locuință temporară în acel județ (la un cămin de ex.), ați accepta? De ce da? De ce nu?</p>	<p>răspundă la întrebarea anterioară.</p>
<p>Medierea muncii/ servicii</p>	<p>28. Este cineva printre dumneavoastră care a căutat un loc de muncă prin Agenția Județeană a Ocupării Forței de muncă?</p> <p>29. Ce părere aveți despre serviciile oferite de AJOFM? V-au fost de ajutor?</p> <p>30. Ce ar trebui să facă personalul AJOFM pentru a vă ajuta mai mult în găsirea unui loc de muncă? Ce informații și servicii doriți sau v-ar fi de ajutor din partea unei asemenea instituții?</p> <p>31. Ați apela la serviciile unei firme private pentru găsirea unui loc de muncă? De ce? În ce condiții?</p>	<p><i>Ideea este nu de a evalua AJOFM, ci serviciile la care șomerii au acces și cum pot fi îmbunătățite aceste servicii (consiliere, informare, medierea muncii).</i></p>



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ARPOSDRUFondul Social European
PCSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOVFUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

5.2 GHID DE INTERVIU CU PERSOANE DIN GRUPUL ȚINTĂ

Prezentare (3 min.)

Bună ziua. Numele meu este ... și sunt sociolog în cadrul Fundației Casa de Meserii a Constructorilor. Vă invit la o discuție despre locurile de muncă și munca în construcții. Voi înregistra discuția pentru a putea apoi analiza mai atent opiniile dumneavoastră, care vă asigur că vor rămâne confidențiale. Vă precizez că nu există păreri corecte sau greșite și că opinia dvs. este foarte importantă pentru mine. Vă mulțumesc că ați acceptat invitația mea și vă propun să începem discuția, mai întâi prin a vă prezenta și spune câteva cuvinte despre dumneavoastră (nume, vârstă, unde locuiește, studii).

Date de identificare:

Nume	<input type="text"/>	Prenume	<input type="text"/>	Sex	<input type="checkbox"/> F	<input type="checkbox"/> M	Vârstă	<input type="text"/>	
Rezidență:	<input type="checkbox"/> U	<input type="checkbox"/> R	Studii:	<input type="text"/>	Șomer:	<input type="checkbox"/> I	<input type="checkbox"/> N	Data:	<input type="text"/>

Temă	Întrebări	Însemnări
Ultimul loc de muncă	Povestiți-mi puțin despre ultimul dumneavoastră loc de muncă. În ce consta munca dvs.? (ocupația/meseria)	
	Întotdeauna ați avut această meserie sau la alte locuri de muncă v-ați ocupat cu altceva? În ce alte locuri ați mai lucrat? Ce alte ocupații ați mai avut?	



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ARPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOVFUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

	Care este motivul pentru care nu mai lucrați acolo/la firma respectivă?	
Căutare loc de muncă	Aproximativ de cât timp vă căutați un loc de muncă?	
	Vă rog să-mi povestiți cum vă căutați dvs. un loc de muncă? Cum procedați? Unde ați fost? Cu cine ați vorbit? La cine ați apelat?	
	De unde vă informați cu privire la locurile de muncă? (AJOFM, presă, cunoscuți)	
	Aveți un CV? Îl utilizați?	
	Lipsa unui certificat/a unei diplome v-a împiedicat la un moment dat să obțineți un loc de muncă?	
	Ați participat la interviuri de angajare? Cum a decurs? Ce impresie v-a lăsat? (încercați să aflați dacă este familiarizat, dacă știe cum să abordeze un interviu)	
	Ce părere aveți despre căutarea unui loc de muncă cu ajutorul internetului? Ați încercat? Ați încerca dacă v-ar ajuta cineva?	
Mobilitate profesională	Până în prezent ați avut/practicat mai multe meserii? Ce meserii?	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ARPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

	<i>(dacă a menționat o meserie din construcții)</i> Ați spus că ați fost ... (dulgher/zidar – una din meseriile amintite anterior). Aveți o diplomă sau un document care să certifice că dvs. cunoașteți această meserie?	
	<i>(dacă nu are o certificare)</i> Ați fi interesat să dați un test de lucru și, în cazul în care dovediți că știți meseria respectivă, să primiți o certificare/diplomă care să vă ateste competența?	
	<i>(dacă nu e interesat de certificare)</i> Nu credeți că ați avea mai multe șanse să vă angajați dacă ați avea o dovadă că știți meserie? Ați putea fi angajat ca muncitor calificat, nu ca necalificat. Ce credeți?	
	Sunteți interesat să învățați o meserie în domeniul construcțiilor? Dacă nu, de ce?	
	Dacă cineva v-ar propune să urmați un curs de calificare gratuit într-o meserie din construcții, iar pe perioada cursului (câteva luni) ați primi și o bursă de câteva sute lei, ați fi interesat?	
	<i>(dacă nu este interesat)</i> În ce condiții ați face un curs de calificare? Ce v-ar convinge sau determina?	
Mobilitate geografică	Dacă vi s-ar oferi un loc de muncă într-o altă localitate și ar trebui să faceți naveta, ați accepta? În ce condiții?	



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ARPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOVFUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

	Ați fi dispus să vă mutați cu traiul într-o altă localitate, din alt județ, dacă vi s-ar oferi un loc de muncă acolo? În ce condiții?	
	Să presupunem că într-o localitate dintr-un județ vecin se deschide un șantier pe care v-ați putea angaja. Ați fi dispus să locuiți temporar, în localitatea respectivă, pe perioada funcționării șantierului, ca muncitor detașat?	
Inventar competențe PC	În locuința dvs. există un calculator/laptop?	
	Ați utilizat vreodată un calculator? Cu ce ocazie? Pentru ce? (se notează Da/Nu și scopul utilizării)	
	(doar dacă a utilizat) Ce programe știți să folosiți, chiar dacă nu la un nivel foarte bun?	
	(doar dacă a utilizat) Ați fi dispus să învățați să utilizați calculatorul la un nivel de bază? Dacă nu, de ce?	
Așteptări centru de asistență	Ce părere aveți dacă în acest oraș (dacă interviul se desfășoară în rural, se menționează reședința de județ) s-ar deschide un centru în care orice om care caută un loc de muncă în construcții va putea fi ajutat să-și facă un CV, va găsi informații despre locurile de muncă disponibile, despre cursurile de calificare etc. – un loc unde personal calificat ar oferi consiliere celor care caută un loc de muncă? Ați vizita un	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECTIEI SOCIALE
ARPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

	astfel de centru?	
	Ați merge la un astfel de centru? De ce nu? în ce condiții?	
	Ce servicii credeți că ar trebui să ofere un astfel de centru? Cum credeți că v-ar putea ajuta mai bine personalul din acest centru?	

Vă mulțumesc.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ARPOSDRUFondul Social European
PCSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOVFUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

5.3 GHID DE INTERVIU CU FUNCȚIONARI – MEDIEREA MUNCII SAU CARE INTERACȚIONEAZĂ DIRECT CU ȘOMERI

Prezentare (3 min.)

Bună ziua. Numele meu este ... și sunt sociolog în cadrul Fundației Casa de Meserii a Constructorilor. Vă invit la o discuție despre medierea muncii și specificul acestei activități. Voi înregistra discuția pentru a putea apoi analiza mai atent opiniile dumneavoastră, care vă asigur că vor rămâne confidențiale. Vă precizez că nu există păreri corecte sau greșite și că opinia dvs. este foarte importantă pentru mine. Vă mulțumesc că ați acceptat invitația mea și vă propun să începem discuția, mai întâi prin a vă prezenta și spune câteva cuvinte despre dumneavoastră (nume, vârstă, funcția/profesia).

Date de identificare:

Nume	<input type="text"/>	Prenume	<input type="text"/>	Sex	<input type="checkbox"/> F	<input type="checkbox"/> M	Vârstă	<input type="text"/>
Instituție:	AJOFM		Funcție:	<input type="text"/>		Data:	<input type="text"/>	

Temă	Întrebări	Însemnări
Experiență	De cât timp lucrați în cadrul AJOFM?	
	Ce calități credeți că trebuie să aibă un om pentru a putea lucra cu șomeri, cu oameni aflați în căutarea unui loc de muncă?	
	Este o muncă grea sau ușoară?	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECTIEI SOCIALE
ARPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Specificul muncii cu șomeri	Vă propun să discutăm mai în amănunțit despre cum se realizează consilierea și medierea muncii în cadrul AJOFM. Vă rog să-mi descrieți activitatea dvs. Pe parcursul unei zile obișnuite.	
	În medie, cu câte persoane (șomeri) intrați în contact pe parcursul unei zile?	
	Aproximativ câte minute stați de vorbă cu un șomer care apelează la serviciile dumneavoastră?	
	Care sunt principalele probleme / dificultăți pe care le întâmpinați?	
Consilierea	În ce constă activitatea de consiliere a șomerilor? Ce discutați cu ei?	
	Ce probleme întâmpinați în activitatea de consiliere a șomerilor?	
	Le propuneți persoanelor consiliate să participe la cursuri?	
	Când vine vorba de cursuri de calificare, în general șomerii sunt receptivi? Cum reacționează la idea	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ARPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

	recalificării?	
	Care credeți că sunt motivele pentru care unii șomeri refuză sau sunt reticenți față de ideea de a urma un curs de calificare?	
	Aproximativ ce procent din cei cu care discutați acceptă participarea la un curs?	
	Dacă ați avea mijloacele necesare la dispoziție, ce ați schimba în privința modului în care se face consilierea șomerilor pentru a avea rezultate mai bune? <i>(încercați să obțineți exemple concrete)</i>	
Medierea muncii	Vă rog să-mi descrieți pe scurt cum se realizează medierea muncii?	
	Ce instrumente folosiți pentru realizarea întâlnirii dintre cererea și oferta de forță de muncă, dintre șomeri și angajatori?	
	După părerea dvs., care ar fi principalele avantaje/puncte forte ale sistemului de mediere a muncii utilizat în cadrul AJOFM? <i>(încercați să obțineți cât mai multe exemple)</i>	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ARPOSDRU



Fondul Social European
PCSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

	<p>Și care credeți că ar fi punctele slabe sau anumite lipsuri ale activității de mediere a muncii, așa cum se practică în instituția dvs.? (încercați să obțineți cât mai multe exemple, evitați discursul care se limitează la aspectele financiare)</p>	
	<p>Dacă ați avea mijloacele necesare la dispoziție, ce ați schimba în privința modului în care se face medierea muncii pentru a avea rezultate mai bune? (încercați să obțineți exemple concrete)</p>	
	<p>Colaborați cu angajatori? În ce fel?</p>	
	<p>Având în vedere experiența dvs., ce sfaturi ați da cuiva care își propune să înființeze un centru de asistență specializată pentru șomerii din construcții?</p>	

Vă mulțumesc.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ARPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOVFUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

5.4 GHID DE INTERVIU CU MANAGERI/RESPONSABILI RESURSE UMANE - COMPANII DIN SECTORUL DE CONSTRUCȚII

Prezentare (3 min.)

Bună ziua. Numele meu este ... și sunt sociolog în cadrul Fundației Casa de Meserii a Constructorilor. Vă invit la o discuție despre medierea muncii și specificul acestei activități. Voi înregistra discuția pentru a putea apoi analiza mai atent opiniile dumneavoastră, care vă asigur că vor rămâne confidențiale. Vă precizez că nu există păreri corecte sau greșite și că opinia dvs. este foarte importantă pentru mine. Vă mulțumesc că ați acceptat invitația mea și vă propun să începem discuția, mai întâi prin a vă prezenta și spune câteva cuvinte despre dumneavoastră (nume, vârstă, funcția/profesia).

Date de identificare:

Nume Prenume Sex F M Vârstă

Firma/Compania: Funcție: Data:

Temă	Întrebări	Însemnări
Intro	<p>Cum credeți că a evoluat în ultimul an sectorul de construcții? A fost o perioadă bună sau mai puțin bună? Oferiți-mi 3 argumente în acest sens.</p> <p>Care credeți că sunt principalele probleme cu care se confruntă sectorul de construcții în această perioadă?</p>	



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ARPOSDRUFondul Social European
PCSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOVFUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Forța de muncă	Aveți angajați permanenți sau lucrați pe bază de colaborări, în funcție de volumul de lucrări? De ce preferați acest sistem?	
	Cum ați caracteriza nivelul de pregătire al muncitorilor care vin să se angajeze la firma dvs.?	
	Este ușor sau dificil să găsiți forță de muncă bine calificată în domeniu? De ce?	
	Aveți o bază de date cu persoane cu care ați lucrat în trecut și la care apelați în momentul în care aveți un nivel mai ridicat de lucrări?	
	Dacă nu, ați fi interesat să aveți acces la o bază de date cu persoane calificate în profesii din domeniul construcțiilor? Ați fi dispus să plătiți pentru a avea acces la o astfel de bază de date?	
	De ce calificări/profesii aveți nevoie cel mai mult în acest moment?	
	Ce calificări/profesii credeți că vor cele mai căutate în viitor?	
Recrutarea forței de muncă	Cum se realizează recrutarea forței de muncă în cadrul firmei dvs.? Ce mijloace de recrutare utilizați? (Puteți chiar enumera: rețele informale, anunțuri la AJOFM, anunțuri	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ARPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

	<i>în ziare, site-uri de recrutare etc.)</i>	
	Dacă utilizează mai multe... Care este principala metodă de recrutare pe care o utilizați? De ce?	
	Cum evaluați nivelul de calificare al unei persoane care vine să se angajeze la firma dvs.? (interviu, probă practică?)	
	Ați utilizat vreodată site-uri de recrutare, de genul ejobs.ro sau bestjobs.ro? (pentru recrutare în cadrul firmei)	
	Dacă nu a utilizat site-uri de recrutare... În ce condiții ați utiliza un site de recrutare sau ce v-ar putea convinge să utilizați acest mijloc de recrutare?	
	Ce părere aveți despre un site de recrutare dedicat doar sectorului de construcții? Vi se pare o idee bună? L-ați utiliza?	
	(Dacă ar utiliza un astfel de site) Ați fi dispus să plătiți pentru serviciile oferite de un astfel de site de recrutare?	



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ARPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOVFUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Motivația de a angaja șomeri	Cunoașteți faptul că există anumite avantaje pentru firmele care angajează șomeri? (Ex. - scutire de la plata contribuțiilor sociale pe 6 luni pentru șomerul angajat)	
	Ce părere aveți despre aceste facilități? Sunt suficient de stimulatoare pentru dvs. sau nu? De ce?	
	Ați angaja o persoană care nu a mai muncit în ultimele 12 luni? Dacă nu, de ce? Dacă da, de ce?	
	Ați angaja un șomer care a absolvit un curs de formare, dar care nu are experiență în practicarea respectivei meserii? Dacă nu, de ce?	
	Ați fi de acord ca niște șomeri care urmează un curs de calificare să facă stagiul de practică în cadrul firmei dvs.?	
Formare profesională	Preferăți să angajați persoane foarte bine calificate sau să angajați necalificați sau mai puțin calificați, dar pe care îi specializați la locul de muncă? De ce?	
	Firma dumneavoastră a avut sau are un program de formare profesională a propriilor angajați? Dacă nu, de ce?	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECTIEI SOCIALE
ARPOSDRU



Fondul Social European
PCSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



FUNDAȚIA CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

	<p>Dacă cineva (o organizație a patronatelor din domeniu, să zicem) v-ar oferi posibilitatea de a vă forma gratuit muncitorii în diverse ocupații/profesii din construcții, ați fi de acord să vă trimiteți o parte din personal la cursuri de calificare/perfecționare? Dacă nu, de ce?</p>	
	<p>Cum credeți că va evolua în viitor piața forței de muncă din sectorul de construcții? Ce așteptări aveți?</p>	

Vă mulțumesc.

Casetă Tehnică

Titlu proiect: **Centre PICAS** - "Puncte de Informare, Consiliere și Asistență Specializată pentru șomerii și persoanele în căutarea unui loc de munca din sectorul abordat"-ID - **POSDRU/82/5.1/ S/ 57868**

Editorul materialului: Fundația Casa de Meserii a Constructorilor

Data publicării: Mai 2011

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.

FUNDAȚIA CASA DE MESERII A CONSTRUCTORILOR

Str. Justinian, Nr. 11A, Sector 2, București, 020101

Telefon: +(40) 21 212 37 62/63/64 | **Fax:** +(40) 21 212 37 61

E-mail: office@picas.ro | **Site:** www.picas.ro | www.cmc.org.ro