

Potencjał kadrowy budownictwa w Polsce do 2050 roku

W polskim budownictwie od wielu lat brakuje wykwalifikowanych pracowników w kluczowych zawodach szkolnictwa branżowego. Firmy budowlane sygnalizują zapotrzebowanie na ok. 150 tys. pracowników szczególnie z grupy zawodów szkolnictwa branżowego. Sytuacja ta ma miejsce mimo zatrudniania 150 – 200 tys. pracowników z krajów trzecich (głównie Ukrainy). Firmy (szczególnie duże) zwracają jednocześnie uwagę na specyfikę zatrudnienia w budownictwie. Zapotrzebowanie i rekrutacja w przypadku dużych inwestycji infrastrukturalnych dotyczy przede wszystkim regionu, w którym realizowana jest inwestycja. Pracownicy bardzo często zatrudniani są na czas trwania inwestycji. W przypadku braku na lokalnych rynkach pracy (co jest regułą), pracownicy poszukiwani są w innych regionach. Z tego powodu pracownicy budownictwa są jedną z najbardziej mobilnych grup zawodowych. Dotyczy to zarówno mobilności krajowej, jak i międzynarodowej.

Z wymienionych powodów polski rynek pracy w budownictwie jest w znacznie większym stopniu rynkiem ogólnokrajowym niż w innych branżach. **Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie** wskazuje od początku swojej działalności na problemy związane z regionalizacją kształcenia szkolnego kadr dla budownictwa. W niektórych kluczowych zawodach szkolnictwa branżowego (dobrym przykładem jest monter konstrukcji budowlanych) trudno jest utworzyć odpowiedni oddział w szkole branżowej (wcześniej ZSZ) na poziomie powiatu, mimo że zapotrzebowanie na dany zawód na krajowym rynku pracy jest bardzo duże.

W 2019 r. wprowadzono nowe podstawy programowe w zawodach szkolnictwa branżowego. Struktura tych podstaw i ich treść zostały zaktualizowane, ale dotyczą zawodów istniejących od wielu lat. Tymczasem **z badań Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie, a także pilotażowego wdrożenia Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze budownictwa (SRK-Bud) wynika, że pracodawcy coraz częściej tworzą stanowiska pracy wynikające ze zmian technologicznych i organizacyjnych, które nie są zbieżne z konstrukcją podstawy nauczania w zawodzie.** Część „szkolnych” zawodów budowlanych w obecnym kształcie ma już historyczny charakter. Wchodzące w ich skład zestawy efektów (głównie umiejętności) znajdują zastosowanie na rynku pracy w innych konfiguracjach niż w podstawie. Jednocześnie brakuje zestawów efektów, które związane są z nowymi potrzebami i technologiami (związanymi głównie z budownictwem niskoenergetycznym), a także z nowymi formami organizacji pracy na budowie. Wskazuje to na potrzebę przeglądu „historycznych” zawodów szkolnictwa branżowego w budownictwie i rozpoczęcia prac nad nowym ich zdefiniowaniem.

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie szacuje, że szkolnictwo branżowe zabezpiecza potrzeby polskiego rynku budowlanego jedynie w ok. 20%. Szkolnictwo branżowe ma jednak decydujący wpływ na jakość wykształcenia i liczbę kluczowej kadry (niższego i średniego nadzoru) na budowach. Z tego powodu **w prognozie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego powinny się znaleźć zawody budowlane z poziomu PRK4,**

w tym szczególnie technika budownictwa.

Istnieją także inne czynniki, które w przyszłości będą miały wpływ na kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego w budownictwie. Jednym z nich są zmiany poziomu produktywności pracowników, która obecnie jest przeszło trzykrotnie niższa niż średnia w 28 krajach UE. Ma na to wpływ, oprócz poziomu cen, dosyć niska innowacyjność większości inwestycji budowlanych w Polsce. Wiąże się to z faktem, że w naszej strukturze udział pracowników zatrudnionych na poziomie PRK 2 i 3 wynosi przeszło 60%, podczas gdy w 28 krajach UE – 30%.

Według opinii Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie, liczebność osób zatrudnionych w sektorze budownictwa w długiej perspektywie będzie miała tendencję malejącą w wyniku wzrostu produktywności zatrudnionych przez zmianę struktury inwestycji, mechanizację i automatyzację oraz stosowanie innowacyjnych wyrobów budowlanych. Należy także brać pod uwagę upowszechnienie stosowania na budowach systemu BIM oraz technologii 3D. Te zmiany wpłyną w przyszłości na strukturę zatrudnienia. Zmniejszy się grupa zatrudnionych z poziomu PRK 2 i 3, natomiast dominowali będą pracownicy z poziomu PRK 4 i 5.

W opinii Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie do rzetelnego przygotowania wieloletniej prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego w budownictwie niezbędne jest prowadzenie profesjonalnych badań i prac prognostycznych dotyczących zapotrzebowania na kształcenie kadr w systemie edukacji formalnej.

Zadania i efekty pracy Grupy roboczej ds. monitorowania sektora budowlanego

Grupa robocza ds. monitorowania sektora budowlanego, działająca w ramach Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie, podjęła się oceny deficytu kadr w sektorze budownictwa w latach 2018 i 2019 oraz jego przyczyn i wpływu na przyszłość budownictwa, a także opracowania prognozy rozwoju potencjału kadrowego do 2050 r. na podstawie wyników własnych badań sondażowych, danych GUS, danych z wojewódzkich urzędów pracy i innych dostępnych źródeł.

Z raportów Grupy roboczej ds. monitorowania sektora budowlanego wynika, że:

- 1) deficyt kadr wynosi obecnie 158 tys. osób w przeliczeniu na pełne etaty, przyjmując czas pracy 40 h tygodniowo;
- 2) wzrost kosztów pracy i materiałów budowlanych w 2020 r. nie powinien przekroczyć 10%;
- 3) pogarsza się płynność finansowa firm wykonawczych i rentowność ich działania.

Deficyt kadr a sytuacja demograficzna Polski w latach 2019 – 2050

Z danych GUS wynika, że z powodu starzejącego się społeczeństwa na jednego zatrudnionego w wieku produkcyjnym przypadają będzie w Polsce dwóch emerytów. Jest to efekt niskiego poziomu urodzin niezapewniającego prostej zastępowalności pokoleń. GUS podaje, że nastąpił spadek liczby osób w wieku przedprodukcyjnym z ok. 7 mln w 2013 r. do 6,7 mln w 2020 r. i prognozuje, że do 2050 r. zmniejszy się do ok. 4,9 mln. Strukturę prognozy demograficznej ludności do 2050 r. przedstawiono w tabeli 1.

W 2018 r. w budownictwie, którego udział w wartości PKB brutto, liczonej w cenach bieżących i wynoszącej 2 115,7 mld zł, stanowił 6,7% (142 267 mln zł), zatrudnionych było 952,1 tys. osób (zatrudnieni na podstawie stosunku pracy – 640,5 tys., a pracujący na własny rachunek – 311,6 tys. osób). Szacunkową prognozę potencjału kadrowego budownictwa do 2050 r. przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 1. Struktura prognozy demograficznej ludności w latach 2013 – 2050 ze względu na jej podział wg kryteriów ekonomicznych¹

Rok	Liczba ludności [tys.]	Ludność na 31 XII					
		w tym wg kryteriów ekonomicznych grup wiekowych wg „starego” i „nowego” wieku emerytalnego [tys.] [*]					
		przedprodukcyjny do 17 lat	produkcyjny mobilny 18 – 44 lata	produkcyjny niemobilny 45 – 59/64 lata	produkcyjny niemobilny „ruchomy” ^{**}	poprodukcyjny 60+/65+ lat	poprodukcyjny „ruchomy” ^{**}
2013	38 496	6 995	15 338	9 084	9 210	7 078	6 952
2020	38 139	6 733	14 219	8 568	9 601	8 617	7 585
2035	36 477	5 568	10 725	9 990	11 844	10 193	8 340
2050	33 951	4 963	9 331	7 252	9 717	12 404	9 939

¹ opracowanie Grupy roboczej ds. monitorowania sektora budowlanego na podstawie danych GUS „Prognoza ludności na lata 2014 – 2050”. Warszawa 2014 r.

^{*} określenie „ruchomy” odnosi się do zmieniającego się wieku emerytalnego do 2040 r., stąd granice przedziałów wieku w klasyfikacji wieku niemobilnego i poprodukcyjnego nie są stałe.

Tabela 2. Szacunkowa prognoza potencjału kadrowego budownictwa do 2050 r. – wariant optymistyczny

Rok	Wartość		Produktywność pracownika budownictwa [tys. zł]	Przeciętne zatrudnienie w roku [tys. osób]
	PKB [mld zł] poziom cen z 2018 r.	udział nakładów inwestycyjnych w PKB [mld zł]		
2018 ¹	2 115,7	382,9	872	438,8
2019 ²	2 202,4	392,0	890	440,0
2020 ³	2 283,9 3,5% ⁴	388,3 18,0% ⁴	926 6,0% ⁴	419,0
2025	2 712,6	488,3	1 239	394,0
2030	3 221,7	579,9	1 659	349,0
2035	3 826,3	688,7	2 221	310,0
2040	4 544,5	818,0	2 972	275,0
2045	5 397,5	971,6	3 977	244,0
2050	6 410,5	1 153,9	5 322	216,0

¹ dane GUS; ² przewidywane wykonanie w projekcie budżetu na 2020 r.; ³ projekt budżetu na 2020 r.; ⁴ wskaźniki dynamiki zmian r/r od 2020 do 2050 r. [%]

Deficyt kadr a warunki zatrudnienia

W opinii Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie i jej Grupy roboczej ds. monitorowania sektora, pogłębiający się deficyt kadr stanowi zagrożenie dla planowanych i realizowanych w Polsce inwestycji. Obecnie pokrycie deficytu następuje w dużym stopniu dzięki zatrudnieniu pracowników ze Wschodu (przede wszystkim z Ukrainy) oraz Dalekiego Wschodu, dlatego też konieczne jest uruchomienie w krótkim czasie systemu ich asymilacji oraz funduszy na szkolenia potwierdzające nabycie kwalifikacji w toku pracy. Obecnie bowiem brakuje pieniędzy na takie szkolenia, a ponadto warunki formalnoprawne wymagające pozwoleń na półroczny pobyt oraz konieczność odnawiania tych pozwoleń nie ułatwiają fir-

mom zatrudniania cudzoziemców. Wysokość wynagrodzeń też nie przyciąga do pracy w budownictwie (koszt godziny pracy w prywatnej firmie w Polsce, to niecałe 10 euro).

Wyniki badań sondażowych dotyczących deficytu kadr

Grupa ds. monitorowania sektora budownictwa Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie podjęła próbę i zrealizowała, ograniczone do swoich możliwości, badanie sondażowe dotyczące oceny pokrycia deficytu kadrowego w budownictwie w latach 2018 i 2019 r. oraz w perspektywie do 2050 r. Pod koniec stycznia 2020 r. została wysłana ankieta sondażowa do respondentów przedstawionych w tabeli 3. Zebrane odpowiedzi podzielono na dwie grupy:

1) odpowiedzi w formie liczbowej wraz z interpretacją stanowiska – 24 respondentów;

2) odpowiedzi w formie opisowej, w tym bez wypełnienia ankiety sondażowej – 14 respondentów.

Zdaniem respondentów z grupy 1, główne formy pokrycia deficytu kadrowego w budownictwie w 2018 r., to:

- korzystanie z krajowych lub zagranicznych agencji zatrudnienia – 42,4%;
- wydłużenie czasu pracy ponad 40 h tygodniowo – 20,8%;
- zwiększanie zatrudnienia podmiotów będących osobami prawnymi prowadzącymi działalność gospodarczą – 15,8%;
- zatrudnianie w formie umowy o pracę obcokrajowców – 6,9%;
- wydłużony etat – 5%;

Tabela 3. Liczebność respondentów, którzy udzielili odpowiedzi na ankietę sondażową

Wyszczególnienie	Respondenci i ich struktura		Odpowiadający i ich struktura	
	[liczba]	[%]	[liczba]	[%]
Wojewódzkie urzędy pracy	16	19,2	12	31,6/31,6
Podmioty prawne (firmy budowlane)	27	32,5	15	55,6/39,5
Związki pracodawców i ich ugrupowania (konfederacje, federacje itp.)	10	12,0	1	10,0/2,6
Związki zawodowe	3	3,6	0	X
Izby gospodarcze	3	3,6	0	X
Stowarzyszenia zawodowe	24	13,2	2	8,3/5,3
Urzędy państwowe	2	2,4	2	100,0/5,3
Instytuty badawcze	5	6,0	3	
Podmioty edukacyjne spoza oświaty powszechnej	1	1,2	0	X
Inne niż wymieniono (posłowie, fundacje branżowe, osoby fizyczne)	5	6,0	3	60,0/7,9
Razem	83	100,0	38	45,8/100,0

- inne, jak: wymiana pracowników i ich przekwalifikowanie w ramach grupy kapitałowej; zatrudnianie uczniów na praktyki zawodowe; innowacje organizacyjne; techniczne itp. – **3,1%**.

Z sondażu wynika znamieny brak widocznego oddziaływania innowacyjności technicznej, technologicznej oraz organizacyjnej na pokrycie deficytu kadr.

W przypadku 2019 r. przeprowadzone badanie sondażowe wśród osób z grupy 1 wykazało, że poziom deficytu kadr wyniósł ok. 160 tys. osób w przeliczeniu na pełne etaty oraz przy obowiązującym czasie pracy 40 h tygodniowo i był identyczny jak w 2018 r. Jednym z istotnych czynników mających wpływ na rozmiar deficytu jest znaczny odpyły z polskiego rynku pracy w budownictwie nie tylko Polaków, ale także pracowników z Europy Wschodniej, do tych krajów UE, które oferują lepsze warunki finansowe i organizacyjne pracy, w tym przestrzeganie obowiązującego czasu pracy, czego nie można powiedzieć o polskich budowach, gdzie jest nagminnie przekraczany, a także lepsze świadczenia socjalno-bytowe niż w Polsce.

Formy pokrycia deficytu kadr w 2019 r. wskazane przez respondentów z grupy 1, to:

- wydłużenie czasu pracy (powszechnie w Polsce pracuje się w budownictwie od poniedziałku do piątku po 12 h, a w sobotę 8 h, co daje tygodniowo 68 h, tj. wydłużenie czasu pracy o 70% od czasu normatywnego) – **22,7%**;

- pozyskanie brakującego potencjału kadrowego od agencji zatrudnienia – **46,6%**;

- zatrudnianie osób prawnych prowadzących działalność gospodarczą – **14,0%**;

- zatrudnianie nieewidencjonowane („na czarno”) – **5,4%**;

- zatrudnianie osób posiadających uprawnienia emerytalne – **3,0%**;

- zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami – **0,2%**;

- inne, jak: wymiana pracowników i ich przekwalifikowanie w ramach grupy kapitałowej; zatrudnianie uczniów na praktyki zawodowe; innowacje organizacyjne, technologiczne i techniczne itp. – **8,1%**.

Wyniki są zbliżone jak w 2018 r., ale w 2019 r. czas pracy wydłużył się o 9,1% w porównaniu z rokiem poprzednim.

W przypadku drugiej grupy respondentów ich stanowisko dotyczące deficytu kadr w 2018 r. i 2019 r. obejmowało:

- ocenę postępowania przedsiębiorców mającego na celu niwelowanie deficytu kadrowego;

- proponując działania ograniczających powstawanie deficytu kadr w przyszłości.

Respondenci z grupy 2 wskazali na:

- nieskuteczną rolę Państwowych Urzędów Pracy w pozyskiwaniu pracowników;

- stosowanie tzw. wydłużonego etatu, jako formy niwelowania deficytu kadr;

- brak możliwości finansowania z funduszu pracy potwierdzenia kwalifikacji nabytych podczas pracy, zarówno pracowników polskich, jak i obcokrajowców;

- brak środków na asymilację obcokrajowców;

- mała rentowność usług budowlanych ograniczająca wydatki na innowacyjność techniczną i technologiczną;

- brak należytych preferencji płacowych w budownictwie ze względu na wszechobecne kryterium najniższej ceny za realizację kontraktów budowlanych;

- brak należytej kontroli czasu pracy przez Państwową Inspekcję Pracy.

Wnioski i propozycje

Grupa robocza ds. monitorowania sektora budowlanego uważa, na podstawie zebranych materiałów, że o ile łagodzenie braku kadr przez pracodawców odbywało się dotychczas przy bardzo ograniczonej pomocy administracji państwowej, to już w 2020 r. nie było to możliwe. Szybki wzrost wynagrodzeń oraz kosztów materiałów i problemy demograficzne na rynku pracy mogą spowodować upadłość wielu firm budowlanych, podobnie jak w 2012 r. Tym samym konieczny jest dialog pracodawcy – pracobiorcy – strona rządowa. Ponadto, planując inwestycje, trzeba brać pod uwagę nie tylko zapewnienie środków na ich realizację, ale również odpowiednich kadr pod względem liczby i wykształcenia.

Należy też skorelować edukację zawodową (formalną i nieformalną) z przewidywaną strukturą robót budowlano-montażowych w konkretnym horyzoncie czasowym, np. do 2050 r. Konieczne są również rozwiązania formalnoprawne umożliwiające m.in. zatrudnianie osób w wieku emerytalnym, asymilowanie obcokrajowców do pracy w polskim budownictwie, a także nowelizacja Prawa zamówień publicznych i wdrożenie do obiegu prawnego Sektorowej Ramy Kwalifikacji „SRK-Bud”.