

Raport nr 1 z monitorowania wybranych problemów sektora budowlanego pod kątem zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe i specjalności



System Rad ds. Kompetencji zainicjowała działająca w ramach Grupy PFR (Polskiego Funduszu Rozwoju, spółki Skarbu Państwa) Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). W wyniku tej inicjatywy, do tej pory, zostały powołane Sektorowe Rady ds. Kompetencji w informatyce, finansach, w przemyśle mody i tekstyliów, w ochronie zdrowia, w turystyce, w motoryzacji i w budownictwie.

SEKTOROWA RADA ds. KOMPETENCJI w BUDOWNICTWIE ukonstytuowała się w kwietniu 2017 r. na swym pierwszym posiedzeniu w Warszawie. Prace Rady zostały zainicjowane przez partnerstwo Związku Zawodowego 'Budowlani' (lider), Konfederacji Budownictwa i Nieruchomości, Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa i Instytutu Techniki Budowlanej.

Wniosek konkursowy złożony przez Partnerstwo uzyskał akceptację PARP i finansowanie w ramach II Osi priorytetowej Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (POWER) 'Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji' i działania 2.12 'Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych', które zapewnia Europejski Fundusz Społeczny (EFS) i skarb państwa. Projekt będzie realizowany co najmniej do 31 sierpnia 2022 r.

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie z uwagi na wielkość sektora, liczbę interesariuszy i rozmiar zadań działa w czterech grupach roboczych. Poniżej prezentujemy Raport nr 1 z prac Grupy roboczej ds. monitorowania sektora przyjęty przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie w grudniu ub.r.

I. Streszczenie:

Raport składa się z ośmiu części. Pierwsza ma charakter wprowadzający. Druga – to informacja o pracach i spotkaniach grupy roboczej ds. monitorowania sektora w minionym okresie. Kolejne do części siódmej informują o efektach – dobrodziejstwach m.in. w dziedzinie badania potencjału kadrowego w sektorze budowlanym, a także wnioski, wynikające z analizy pozyskanych podczas tego badania materiałów.

Głównym celem badań sondażowych było zebranie informacji, które pozwoliłyby scharakteryzować rynek pracy w sektorze budowlanym i zidentyfikować:

- potrzeby kadrowe;
- deficyt kadr;
- przyczyny braków kadrowych;

• znaczenie i wpływ jakości obowiązujących przepisów prawnych na problemy kadrowe m.in. w sektorze budownictwa;

Istotne było również określenie:

– realnych zagrożeń dla rozwoju sektora budowlanego i wykazanie, że badanie kapitału ludzkiego wobec występujących w budownictwie problemów jest nieodzowne, w szczególności dla administracji państwowej i samorządowej,

– jak postępować, aby zwiększyć zainteresowanie pracą w sektorze budownictwa osoby 50+ oraz osoby z niepełnosprawnościami, gdyż jest to dotychczas niedoceniany zasób kadr kwalifikowanych m.in. w sektorze budowlanym.

II. Wprowadzenie

Raport dotyczy prac członków Grupy roboczej ds. monitorowania sektora budowlanego. Grupa pracowała w okresie od października 2017 r. do września 2018 r. i analizowała wybrane problemy sektora budowlanego pod kątem zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe i specjalności. W skład grupy wchodziło 25 osób reprezentujących: Związek Zawodowy „Budowlani”, Konfederację Budownictwa i Nieruchomości, Polską Izbę Inżynierów Budownictwa, Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju, Polski Związek Inżynierów i Techników Budownictwa, Centralny Instytut Ochrony Pracy, Budowlany Klaster Wschodni – Polskie Stowarzyszenie, Fundację Edukacji Budowlanej, Instytut Techniki Budowlanej, UMS Real Estate Sp. z o.o. BIK Blachowski Jacek, Ogólnopolską Izbę Gospodarczą Drogownictwa, Thales Polska Sp. z o.o., INMED Sp. z o.o., Biuro Zarządzania Jakością, Środowiskiem i BHP, Izbę Projektowania Budowlanego, Związek Pracodawców Budownictwa i Nieruchomości – Unia Budowlana, Narodową Agencję Poszanowania Energii, Wyższą Szkołę Inżynierii Środowiska w Słupsku, Zespół Szkół Budowlanych w Radomiu, Związek Rzemiosła Budowlanego, Centrum Badań i Analiz Rynku ASM, Grupę Medium, Główny Urząd Statystyczny, Instytut Technologii Eksploatacji PIB.

Pierwszym krokiem było zdefiniowanie podstawowych rodzajów działalności, które stały się przedmiotem prac grupy roboczej ds. monitorowania sektora budowlanego, będącej elementem Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie.

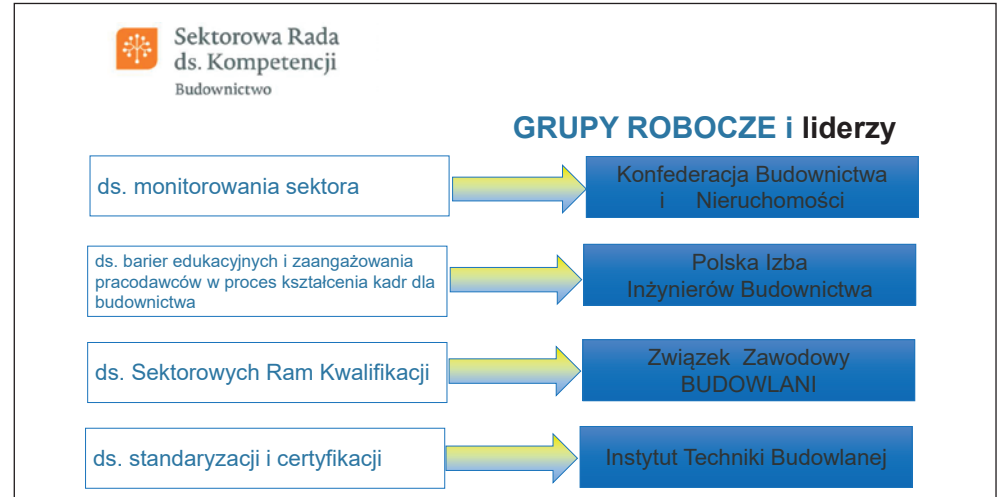
Działalność budowlana skoncentrowana jest na obiekcie budowlanym w całym okresie trwania obiektu. Sektor budow-

nictwa jest blisko związany funkcjonalnie z wieloma innymi sektorami i rodzajami działalności, w tym w szczególności z sektorem produkcji wyrobów budowlanych, sektorem gospodarowania nieruchomościami i działalnością związaną z obsługą techniczną ciężkiego sprzętu, maszyn budowlanych i rusztowań.

Z uwagi na liczne powiązania budownictwa z innymi sektorami działalności wiele kwalifikacji istotnych dla budowlanego procesu inwestycyjnego może mieć charakter międzysektorowy.

Aktualnie te kwalifikacje nie są przedmiotem zainteresowania Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie.

III. Informacja ogólna o pracach i spotkaniach merytorycznych grupy ds. monitorowania sektora budownictwa.



1. Istotnym warunkiem przygotowania projektu monitorowania kadr kwalifikowanych w sektorze budownictwa w formie np. „spisu powszechnego”, opartego o zasady poziomów kwalifikacji określone w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, jest formalnoprawne wdrożenie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie – „SRK-Bud”.

2. Niedostateczne umocowanie formalnoprawne Sektorowych Ram Kwalifikacji ogranicza ich oddziaływanie na cele im wyznaczone w ramach umów z PARP. Mając powyższe na uwadze, wydaje się uzasadnione zorganizowanie przez Prezydium Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie spotkania z innymi, już funkcjonującymi radami, w celu uzgodnienia działań na rzecz zmiany tego umocowania.

3. Członkowie grupy uznali za konieczne jak najszybsze sformalizowanie zasad współpracy Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie z Instytutem Badań Edukacyjnych w zakresie promocji ZSK (Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji), ze szczególnym uwzględnieniem Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie – „SRK-Bud”.

4. Uznano, że wszystkie strony konsorcjum Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie na swoich stronach internetowych powinny opublikować raport końcowy z prac nad projektem Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie

„SRK-Bud”.

5. Pogłębiający się deficyt kadr w budownictwie – co potwierdziło badanie sondażowe, przeprowadzone przez współprzewodniczących Zespołu Trójstronnego ds. Budownictwa i Gospodarki Komunalnej wśród pracobiorców i pracodawców – stanowi zagrożenie dla podejmowanych i realizowanych inwestycji w najbliższych latach.

W związku z tym wnosimy o wystąpienie Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie do resortu odpowiedzialnego za budownictwo, o powierzenie wybranej jednostce tj. instytutowi związanemu z sektorem – jako zadania stałego – badania potrzeb kadrowych w budownictwie, z uwzględnieniem rodzajów kwalifikacji oraz ich poziomów.

6. Mając powyższe na uwadze, grupa

robocza ds. monitorowania zaproponowała umieszczenie w SBKL Budownictwa problematyki zatrudniania osób z niepełnosprawnościami oraz korzystania z usług pracowników w wieku 50+.

IV. Propozycje zmian, zgłoszone przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie, w treści Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności oraz zakresu jej stosowania.

Potencjał kadrowy ma fundamentalne znaczenie dla funkcjonowania i rozwoju sektora budowlanego. Świadomości tych zależności partnerzy społeczni w tym projekcie, tj. Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości oraz Związek Zawodowy „Budowlani” przeprowadzili sondaż, którego celem było zbadanie rzeczywistego zainteresowania wybranymi podmiotami prawnymi rynkiem pracy w tym sektorze. Wyniki badania były wykorzystywane w pracach Zespołu Trójstronnego ds. Budownictwa i Gospodarki Komunalnej, a także w pracach nad projektem – Sektorowa Rama Kwalifikacji „SRK-Bud”.

Badanie sondażowe wiązało się bezpośrednio z pracami nad projektem, realizowanym w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój, „Oś priorytetowa II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji,

działanie 2.4. Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dopasowanie ich do potrzeb rynku pracy”.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podjęło działania, będące kontynuacją wcześniejszych prac z lat 2007 i 2013 nad standardami kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Głównym zadaniem projektu jest w szczególności „rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach dla minimum jednego tysiąca zawodów oraz specjalności ujętych w kwalifikacji zawodów i specjalności oraz ich upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacyjnych w instytucjach rynku pracy”. Projekt ten jest realizowany przez konsorcjum w składzie: Doradca Consultans Ltd. Sp. z o.o. z Gdyni – Lider, Instytut Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, Centralny Instytut Ochrony Pracy – PIB w Warszawie i PBS Sp. z o.o. w Sopocie. Należy zwrócić uwagę na fakt, że wybór zawodów i specjalności dla branży budowlanej i gospodarowania nieruchomościami nie był przedmiotem konsultacji z partnerami społecznymi.

Dlatego też współprzewodniczący Zespołu Trójstronnego ds. Budownictwa i Gospodarki Komunalnej postanowili przeprowadzić konsultacje wśród pracodawców i pracobiorców.

1. Metodologia badania sondażowego

W związku z decyzją o przeprowadzeniu konsultacji z pracodawcami i pracobiorcami, w dniach 20 i 21 grudnia 2017 r. skierowano do 64 podmiotów prawnych i 10 osób fizycznych, związanych wieloletnią pracą z budownictwem i nieruchomościami, pocztą elektroniczną pytanie, dotyczące trafności wyboru 100 zawodów i specjalności w sektorze budowlanym i gospodarowania nieruchomościami, dla których mają być opracowane nowe standardy zawodowe. Specjalną prośbę – o udostępnienie informacji na temat rynku pracy w sektorach budownictwa i nieruchomości – wystosowano do wojewódzkich urzędów pracy.

Zestwienie 1. Rodzaje podmiotów prawnych i osób fizycznych, do których zwrócono się o informacje (razem 75 podmiotów) – liczebność/ struktura w %:

1. Wojewódzkie Urzędy Pracy – 16/ 21,3%,
2. Związki pracodawców i ich ugrupowania (konfederacje, federacje itp.) – 9/ 12%,
3. Związki Zawodowe – 4/ 5,3%,
4. Izby Gospodarcze – 5/ 6,7%,
5. Stowarzyszenia Zawodowe – 24/ 32,0%,
6. Urzędy Państwowe – 1/ 1,3%,
7. Instytuty branżowe – 3/ 4%,
8. Fundacje branżowe – 2/ 2,7%,
9. Podmioty edukacyjne spoza oświaty powszechnej – 1/ 1,3%,
10. Osoby fizyczne z branży, działające, jako wolontariusze – 10/ 13,3%.

Zebrane materiały umożliwiły identyfikację problemów, nie tylko utrudniających obecnie przedsiębiorcom funkcjonowanie na rynku pracy, ale w dalszej perspektywie mogących zagrażać realizacji inwestycji budowlanych. Problemy te były przedmiotem dalszych prac analitycznych Grupy, co zostało zaprezentowane w dalszej części raportu.

2. Liczebność respondentów, uczestniczących w badaniu sondażowym

Spośród 74 podmiotów i osób fizycznych, do których skierowano ankietę, odpowiedzi udzieliło 21, co stanowi 28,4% wybranych respondentów.

Zestwienie 2. Liczebność udzielonych odpowiedzi i ich wskaźnik

Lp.	Wyszczególnienie	Liczebność pytanym respondentów	Liczebność odpowiedzi respondentów	Wskaźnik kol. 4/kol.3 x 100 (%/)
1.	Wojewódzkie Urzędy Pracy	16	12	75,0
2.	Związki Pracodawców i ich ugrupowania (konfederacje, federacje itp.)	9	3	22,2
3.	Związki Zawodowe	4	1	25,0
4.	Izby Gospodarcze	5	2	40,0
5.	Stowarzyszenia Zawodowe	24	2	8,3
6.	Urzędy Państwowe	1	x	x
7.	Instytuty branżowe	3	x	x
8.	Fundacje branżowe	2	2	100,0
9.	Podmioty edukacyjne z poza oświaty powszechnej	1	x	x
10.	Osoby fizyczne z branży, działające, jako wolontariusze	10	6	60
	Razem	75	28	37,5

Liczba respondentów, którzy przysłali odpowiedzi nie jest duża, ale przekazane przez nich informacje są na tyle obszerne, że zdecydowanie poszerzają wiedzę na temat sytuacji w sektorze budowlanym. Obrazują też skalę zaangażowania wymienionych grup respondentów w rozwiązywanie problemów sektora.

3. Rynek pracy w ocenie grup respondentów

Materiały przekazane przez podmioty prawne, uczestniczące w badaniu sondażowym pozwoliły na sformułowanie wstępnych wniosków:

3.1. doskonalenie edukacji pozaformalnej i uznawanie efektów praktycznej nauki zawodu w sektorze budowlanym może mieć wpływ na zmniejszenie deficytu kadr kwalifikowanych – wynikało z odpowiedzi dwóch fundacji, działających w szczególności w obszarze edukacji pozaformalnej. Wskazały one na potrzebę doskonalenia dotychczasowych form edukacji nieformalnej. W ich ocenie edukacja ta w sektorze budowlanym jest zaprzeczeniem promowanej powszechnie idei uczenia się przez całe życie;

3.2. największe zainteresowanie rynkiem pracy w budownictwie, w tym kwalifikacjami zawodowymi w sektorze budowlanym w Polsce okazały wojewódzkie urzędy pracy. Udostępnione i przekazane przez nie zbiory informacji wskazują na potrzebę przeprowadzania okresowego bilansu kapitału ludzkiego (BKL), w tym dla sektora budowlanego (więcej na ten temat w części III, IV i V nn. Raportu);

3.3. osoby określane jako „wolontariusze” (w wieku poprodukcyjnym, w wieloletnim doświadczeniem zawodowym, ale czynnie nadal działające na rzecz sektora budowlanego w dziedzinie, np. edukacji, doradztwa, uczestniczące w pracach badawczych), oraz partnerzy społeczni i stowarzyszenia zawodowe z sektora budownictwa, zwracają uwagę na deprecjację sektora budownictwa, czego przykładem są częste zmiany resortów, w których gestii pozostaje budownictwo. Ich zdaniem, zagrożeniem dla tego sektora są także niskie wynagrodzenia. Czynnikiem determinującym poziom wynagrodzeń jest natomiast m.in. system zamówień publicznych, oparty na kryterium niskiej ceny. Wpływ na wysokość wynagrodzeń ma również zagrożenie upadłością firm wykonawczych, których płynność finansową zaburzają inwestorzy, m.in. reprezentujący Skarb Państwa, rozliczający się nieterminowo za wykonane roboty;

3.4. izby gospodarcze wskazały na problemy prawne, wynikające z braku korelacji ustaw z przepisami wykonawczymi, w tym niekonsekwencji przepisów, zawartych m.in. w Kodeksie Pracy,

Prawie budowlanym, Prawie zamówień publicznych, ustawie o podatku od towarów i usług VAT itd. Izby ponadto potwierdziły, że zagrożeniem dla innowacyjności w budownictwie jest powszechne stosowanie w przetargach kryterium najniższej ceny;

3.5. stowarzyszenia zawodowe oraz związki pracodawców i ich ugrupowania zwróciły uwagę na stosunkowo niski wskaźnik zainteresowania kwalifikacjami zawodowymi;

3.6. brak zainteresowania sondażem okazały największe podmioty prawne spoza oświaty powszechnej, zrzeszające regionalne zakłady doskonalenia zawodowego oraz trzy instytuty branżowe, związane z sektorem budowlanym. Instytuty te posiadają uprawnienia do szkolenia i uznawania kwalifikacji zawodowych;

3.7. z analiz opracowań udostępnionych przez wojewódzkie urzędy pracy wynika, że badań potencjału kadrowego nie prowadzą żadne organy administracji szczebla wojewódzkiego np. urzędy marszałkowskie. Nikt też nie programuje w wieloletniej perspektywie zapotrzebowania w budownictwie na osoby z określonymi kwalifikacjami. Nikt w związku z tym nie wiąże kwalifikacji zawodowych w budownictwie z planowanymi inwestycjami w regionie. Ponadto, przy wykorzystaniu sylabusów nazw zawodów w „Barometrze Zawodów”, brakuje odniesienia do Polskiej Ramy Kwalifikacji, zawartej w Ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.

4. Zjawiska, występujące w budownictwie, zauważone przez urzędy pracy i innych respondentów.

Z opracowań i dokumentów, udostępnionych przez wojewódzkie urzędy pracy i innych respondentów wynika, że:

4.1. znaczący udział w poszukiwaniu i zatrudnianiu pracowników z Polski i z zagranicy mają agencje zatrudnienia;

4.2. przy poszukiwaniu pracowników pracodawcy posługują się innym nazewnictwem zawodów i specjalności niż te, które są zawarte w *Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania / tekst ujednolicony Dz.U. z 2018 r. poz. 227/*. Nie jest to formalnym błędem, ale wskazuje na praktyczne wykorzystanie przepisów w/w rozporządzenia w praktyce rynku pracy;

4.3. zauważalny jest brak użyteczności standardów kompetencji zawodowych dostępnych na stronach internetowych Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej. Na rynku pracy zdominowanym przez agencje zatrudnienia, to pracodawca określa zapotrzebowanie na specjalistów, czas i zasady zatrudnienia. Umowę z pracodawcą (zleceniodawcą) zawiera agencja;

4.4. z reguły znajomość ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK) i aktów wykonawczych do niej wśród pracodawców i agencji zatrudnienia jest znikoma. Wynika to m.in. z faktu, że rynek pracy posługuje się głównie nazwami zawodów, a nie nazwami kwalifikacji i ich poziomami (PRK);

4.5. stowarzyszenia zawodowe, instytuty branżowe, niepubliczne prawne podmioty edukacyjne, fundacje branżowe nie wykazały zainteresowania nazewnictwem zawodów i specjalności, ani też standardami zawodowymi. Jak wynika z sondażu, organizacje te nie zostały wcześniej dostatecznie poinformowane o projekcie prac

nad 1000 zawodów i specjalności. O tych planach dowiedziały się z pisma, które otrzymały w ramach omawianego badania sondażowego. Istnieje więc potrzeba rozpowszechniania tych informacji poprzez związki pracodawców, związki zawodowe, izby gospodarcze, ministerstwa np. Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej.

5. Problemy rynku budowlanego

Pozyskane z WUP i od innych interesariuszy informacje wskazują, że nowe standardy kwalifikacji zawodowych i specjalności nie mają większego znaczenia dla rynku pracy, w tym budowlanego. Takie podejście – to skutek braku wiedzy o istnieniu standardów zawodowych lub też traktowania tej wiedzy jako teorii mało użytecznej w tworzeniu zakładowych taryfikatorów kwalifikacyjno-płacowych, stosowanych przy zawieraniu umów o pracę. Agencje zatrudnienia, dominujące na rynku, mają własne wewnętrzne formy obsługi rynku pracy.

Ponadto:

5.1. pokrycie aktualnego deficytu pracowników w budownictwie nie jest możliwe bez dobrze zorganizowanej imigracji zarobkowej do Polski na czas nieokreślony, połączonej z procesem asymilacyjnym pewnej liczby imigrantów;

5.2. dysponenci funduszy szkoleniowych w Polsce – np. PARP – finansowanie edukacji i certyfikacji nowych kwalifikacji zawodowych ograniczają do obywateli RP; nie mogą z nich korzystać obcokrajowcy, zatrudnieni w Polsce na podstawie umowy o pracę;

5.3. potrzebne jest dofinansowanie z funduszy szkoleniowych uznawania (walidacji i certyfikacji formalnoprawnej) kwalifikacji zawodowych, uzyskiwanych w systemach kształcenia nieformalnego np. w toku pracy. Byłoby to ważne narzędzie, wykorzystywane w walce z deficytem kadr w sektorze budowlanym.

5.4. struktura demograficzna społeczeństwa wymusi zmianę podejścia do imigracji zarobkowej. W oparciu o zebrane materiały od respondentów i przeprowadzone z niektórymi z nich rozmowy oraz materiały pozyskane z firm badawczych i agencji zatrudnienia, oszacowano strukturę zatrudnienia w 2017 r.

Zestwienie 3. Struktura zatrudnionych w budownictwie wg wieku

(dane GUS.X.2016/szacunek średnioroczny):

- do 25 lat – 8% / 10%,
- 26-35 lat – 27% / 25%,
- 36-45 lat – 27% / 30%,
- 46-55 lat – 21% / 20%,
- powyżej 55 lat – 17% / 15%.

Zestwienie 4. Liczebność i struktura zatrudnionych w budownictwie wg wieku w latach 2016-2017

(przedział wiekowy – 2016 r. – w tysiącach osób/ w %.; 2017 r. – w tysiącach osób/ w %):

1. do 25 lat – 2016 r.: 30800 osób/ 8%, 2017 r. – 38900 osób/ 6%,
2. od 26-35 lat: 104000 osób/27%, 2017 r. – 77800 osób /25%,
3. od 36-45 lat: 104000 osób/27%, 2017 r. – 116700 osób /25%,
4. od 46-55 lat: 80900 osób /21%, 2017 r. – 97200 osób / 20%,
5. powyżej 55 lat: 65500 osób/ 17%, 2017 r. – 58300 osób / 15%.

Pomimo bardzo interesujących opracowań, dotyczących regionalnych rynków pracy, w tym budownictwa, brakuje możliwości ich porównania lub agregacji np. do jednego zbioru, ponieważ badania w różnych regionach są wykonywane różnymi metodami i przy użyciu różnego nazewnictwa tych samych kwalifikacji zawodowych (zawodów).

Analiza zebranych informacji pozwala jednak na sformułowanie dwóch wniosków:
– najbardziej poszukiwani na rynku są pracownicy posiadający kwalifikacje zawodowe (czyli zawód): murarza-tylnkarza, cieśli, stolarza budowlanego, betoniarza, zbrojarza oraz inżyniera budowlanego.

– pracodawcy najbardziej cenią: wiedzę zawodową, sumienność, rzetelność oraz umiejętności praktyczne.

Zdaniem Grupy roboczej, problemy rynku pracy w sektorze budowlanym są na tyle poważne i ważne dla dalszego rozwoju kraju, że powinny stać się przedmiotem debaty np. w instytucji dialogu społecznego. Przemawiają za tym liczby, dotyczące deficytu kadrowego. Na potwierdzenie rozmiarów tego deficytu warto powołać się na „Barometr zawodów 2018”, w którym 32% spośród 28 wymienionych zawodów deficytowych stanowią zawody sektora budowlanego.

6. Stanowisko w sprawie opracowania nowych standardów kwalifikacji zawodowych dla sektora budownictwa

Materiały pozyskane od respondentów i wielu merytorycznych opracowań szczególnie Wojewódzkich Urzędów Pracy i Instytutu Badań Edukacyjnych upoważniają Radę ds. Kompetencji Sektora Budownictwa do zajęcia stanowiska w sprawie opracowania nowych standardów kwalifikacji zawodowych dla sektora budownictwa i przekazania go Radzie Programowej ds. Kompetencji oraz Ministerstwu Inwestycji i Rozwoju.

7. Zebrane materiały umożliwiły Grupie roboczej ds. monitorowania sektora budowlanego Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie przygotowanie wstępnej propozycji zmian w obowiązującym Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania / tekst ujednolicony Dz.U. z 2018 r. poz. 227

Zestwienie 5. Proponowane przez interesariuszy zmiany zawodów i specjalności:

1. Kierownik projektu budowlanego lub kierownik kontraktu budowlanego – aktualnie brak nazwy – propozycja kodu kwalifikacji **132303**,
2. Kierownik robót budowlanych, stanowisko niższe niż kierownik budowy – aktualnie brak nazwy – kod proponowany **132304**,
3. Projektanci budowlani, – aktualnie brak nazwy – kod proponowany **216103**,
4. Pozostali Inżynierowie projektanci w budownictwie – aktualnie brak nazwy – kod proponowany **216104**,
5. Trener kształcenia i szkolenia zawodowego w budownictwie. Nowa grupa zawodowa, tworzona z myślą o edukacji w systemie pozaformalnym. Proponowany kod – **2360**,
6. Technik architekt – Wykreślić ze zbioru lub określić jego aktualny charakter w wykazie proponowany kod **311203**,
7. Rysownicy – aktualnie kreślarze – proponowany kod **3118**,
8. Pozostali rysownicy – aktualnie pozostali kreślarze – proponowany kod **311690**,
9. Instalator/konserwator systemów alarmowych – aktualnie Instalator systemów alarmowych – proponowany kod – **311402**,
10. Technik montażu i konserwacji urządzeń dźwigowych – aktualnie Technik konserwacji urządzeń dźwigowych – proponowany kod – **311939**,
11. Kierownik robót budowlanych – aktualnie brak nazwy – proponowany kod **3124**,
12. Kierownik robót w budownictwie drogowym, Aktualnie brak nazwy w wykazie – kod **312401**,

13. Kierownik robót w budownictwie kolejowym – brak nazwy – proponowany kod – **312402**,

14. Kierownik robót w budownictwie mostowym – brak nazwy – proponowany kod – **312403**,

15. Kierownik robót w budownictwie ogólnym – brak nazwy – proponowany kod – **312404**,

16. Kierownik robót w budownictwie przemysłowym – brak nazwy – kod **312405**,

17. Kierownik robót w budownictwie wodnym – brak nazwy – kod **312406**,

18. Pozostali kierownicy robót w budownictwie – brak nazwy – kod **312490**,

19. Monter/renowator/konserwator kamiennych elementów budowlanych – aktualna nazwa monter kamiennych elementów budowlanych – kod **711201**,

20. Monter/renowator/konserwator nawierzchni kolejowych – aktualna nazwa monter nawierzchni kolejowych – kod **711603**,

21. Układacz/renowator/konserwator nawierzchni drogowych – aktualna nazwa układacz nawierzchni drogowych – kod **711606**,

22. Monter/renowator/konserwator budownictwa wodnego – aktualnie monter budownictwa wodnego **711701**,

23. Aktualnie monter ociepleń budynków – kod **712301** – **Wykreślić** – zawód oznaczony kodem **712401** – ocieplenie budynków nie zawsze ma charakter robót tynkarskich lub im pokrewnych,

24. Hydraulicy/konserwatorzy sieci rurociągów i urządzeń towarzyszących w budownictwie – aktualnie hydraulicy i monterzy rurociągów – kod **7126**,

25. Hydraulik/konserwator sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych – aktualnie hydraulik – kod **712601**,

26. Monter/konserwator sieci, instalacji i urządzeń gazowych – aktualnie monter instalacji gazowych – kod **712603**,

27. Monter/konserwator instalacji i urządzeń sanitarnych, aktualnie monter instalacji i urządzeń sanitarnych – kod **712604**,

28. Monter/konserwator rurociągów górniczych, aktualnie monter rurociągów górniczych – **712605**,

29. Monter/konserwator rurociągów przemysłowych, aktualnie monter rurociągów przemysłowych – kod **712607**,

30. Monter/konserwator sieci, instalacji i urządzeń cieplnych, aktualnie Monter sieci cieplnych – kod **712608**,

31. Monter/konserwator sieci wód opadowych, aktualnie monter sieci deszczowych – kod **712609**,

32. Monter/konserwator sieci gazowych, aktualnie monter sieci gazowych – kod **712610**,

33. Monter/konserwator sieci wodnych i kanalizacyjnych, aktualnie monter sieci wodnych i kanalizacyjnych – kod **712612**,

34. Monter/konserwator rurociągów przesyłowych i urządzeń towarzyszących, aktualnie Monter systemów rurociągów – kod **712613**,

35. Monter/konserwator systemów energetyki odnawialnej, aktualnie monter urządzeń energetyki odnawialnej – kod **712614**,

36. Monter/konserwator systemów pozyskiwania wody z ujęć indywidualnych, aktualnie studniarz – kod **712615**,

37. Monter/konserwator sieci wod-kan i urządzeń sanitarnych, aktualnie monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych – kod **712616**,

38. Monter/konserwator instalacji gazów medycznych, aktualnie monter instalacji gazów medycznych – kod **7122617**,

39. Pozostali monterzy/konserwatorzy sieci rurociągów i urządzeń towarzyszących w budownictwie, aktualnie pozostali hydraulicy i monterzy rurociągów – kod **712690**,

40. Monter/konserwator urządzeń chłodniczych, aktualnie mechanik urządzeń Chłodniczych – kod **712701**,

41. Monter/konserwator urządzeń klimatyzacyjnych, aktualnie mechanik urządzeń klimatyzacyjnych – kod **712702**,

42. Technolog robót wykończeniowych w budownictwie, **wykreślić** – jest oznaczony kodem **712905**,

43. Monter/konserwator bram, aktualnie monter bram – kod **721401**,

44. Monter/konserwator konstrukcji aluminiowych, aktualnie monter konstrukcji aluminiowych – kod **721403**,

45. Monter/konserwator konstrukcji stalowych, aktualnie monter konstrukcji Stalowych – kod **721404**,

46. Renowator konstrukcji stalowych, aktualnie oczyszczacz konstrukcji Stalowych – kod **721405**,

47. Elektromonter/konserwator instalacji elektrycznych, aktualnie elektromonter instalacji elektrycznych – kod **741101**,

48. Elektromonter/konserwator reklam świetlnych, aktualnie elektromonter reklam świetlnych – kod **741102**,

49. Elektromonter/konserwator linii kablowych aktualnie elektromonter linii kablowych – kod **741301**,

50. Elektromonter/konserwator napowietrznych linii niskiego i średniego napięcia, Aktualnie elektromonter napowietrznych linii niskiego i średniego napięcia – kod **741302**,

51. Elektromonter/konserwator napowietrznych linii wysokich i najwyższych napięć, aktualnie elektromonter napowietrznych linii wysokich i najwyższych napięć – kod **741303**,

52. Elektromonter/konserwator sieci trakcyjnych, aktualnie elektromonter sieci trakcyjnych – kod **741305**,

53. Monter/konserwator – elektronik – elektroniczny sprzęt sygnalizacyjny i systemy sygnalizacyjne, aktualnie monter – elektronik – elektroniczny sprzęt sygnalizacyjny i systemy sygnalizacyjne – kod **742106**,

54. Monter/konserwator – elektronik – układy elektroniczne automatyki przemysłowej, aktualnie monter – elektronik – układy elektroniczne automatyki przemysłowe – kod **742110**,

55. Monter/konserwator mechatronik Monter mechatronik – kod **742114**,

56. Monter/konserwator urządzeń sterowania ruchem pociągów metra, aktualnie monter urządzeń sterowania ruchem pociągów metra – kod **742115**,

57. Monter/konserwator urządzeń zdalnego sterowania i kontroli dyspozytorskiej metra, aktualnie monter urządzeń zdalnego sterowania i kontroli dyspozytorskiej metra – kod **742116**,

58. Monter/konserwator instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych (telemonter/konserwator), aktualnie monter instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych (telemonter) – kod **742201**,

59. Monter/konserwator sieci urządzeń telekomunikacyjnych, aktualnie monter sieci urządzeń telekomunikacyjnych – kod **742203**,

60. Monter/konserwator – elektronik – instalacja anten, aktualnie monter elektronik – instalacja Anten – kod **742204**,

61. Monter/konserwator – elektronik – sprzęt komputerowy, aktualnie monter elektronik – sprzęt komputerowy – kod **742205**,

62. Monter/konserwator – elektronik urządzeń radiokomunikacyjnych, aktualnie monter elektronik – urządzeń radiokomunikacyjnych **742206**,

63. Monter/konserwator – elektronik – urządzenia radio-telewizyjne, aktualnie monter elektronik – urządzenia radiotelewizyjne – kod **742207**,

64. Monter/konserwator żaluzji, aktualnie monter żaluzji – kod **754902**,

65. Monter/konserwator aparatury rozdzielczej i kontrolnej energii elektrycznej, aktualnie monter aparatury rozdzielczej i kontrolnej energii elektrycznej – kod **821201**,

66. Monter/konserwator osprzętu elektrotechnicznego, aktualnie monter osprzętu elektrotechnicznego – kod **821205**,

67. Monter/konserwator osprzętu oświetleniowego i lamp elektrycznych, aktualnie monter osprzętu oświetleniowego i lamp elektrycznych – kod **821206**,

68. Monter/konserwator aparatury i urządzeń techniki jądrowej, aktualnie monter aparatury i urządzeń techniki jądrowej – kod **821301**.

Propozycji zmian jest wiele, ale ich celem jest zwrócenie uwagi na konieczność dostosowania w/w rozporządzenia do potrzeb rynku pracy w sektorze budowlanym oraz gospodarowania nieruchomością, do których należy infrastruktura techniczna

Członkowie Grupy roboczej ds. monitorowania proponują w związku z tym poddać opinii resortu, odpowiedzialnego za sektor budownictwa, wykaz zawodów i specjalności, objętych badaniami corocznymi w ramach „Barometru zawodów” oraz w ramach badań realizowanych przez inne podmioty.

Reasumując, zebrane dane wskazują na konieczność poszukiwania źródeł pokrycia deficytu kadrowego, m.in. poprzez zmianę podejścia do edukacji osób dorosłych również w sektorze budowlanym.

V. Ocena wybranych zagadnień, dotyczących rynku pracy w sektorze budowlanym, dokonana na podstawie informacji uzyskanych od respondentów oraz szacunki własne

W oparciu o informacje, udostępnione przez wojewódzkie urzędy pracy, dokonano oceny wybranych zagadnień, dotyczących rynku pracy w sektorze budowlanym, w tym najistotniejszych czynników, mogących mieć wpływ na rozwój sektora budowlanego w przyszłości oraz zagrożeń w kolejności ich znaczenia.

Zestwienie 6. Najistotniejsze czynniki, które mogą mieć wpływ na rozwój sektora budowlanego w przyszłości (w kolejności ich znaczenia dla rynku)

(W skali pomiaru od 1 do 5. tj. 5 – bardzo wysoko znaczący, 4 – wysoko znaczący, 3 – średnio znaczący, 2 – mało znaczący, 1 – niewiele znaczący)

1. Innowacyjne inwestycje o gwarantowanych źródłach finansowania – 5,
2. Pozyskiwanie dofinansowania i dotacji projektów UE – 5,
3. Zapewnienie rozwoju potencjału kadrowego sektora budowlanego, właściwie korelowanego z celami wieloletniego rozwoju kraju – 5,
4. Przywrócenie odznaczania osób fizycznych i prawnych przez Prezydenta RP oraz Prezesa Rady Ministrów za szczególne osiągnięcia w pracy w sektorze budowlanym – 4,
5. Znaczące zmiany formalnoprawne, w tym zmiany zasad konkurencji na rynku budowlanym oraz ich skuteczne przestrzeganie – 4,

6. Uruchamianie nowych źródeł finansowania rozwoju kraju, m.in. poprzez inwestycje – 3,

7. Wspieranie rozwoju eksportu usług budowlanych – 2,

8. Obietnice polityków – 1.

Zestwienie 7. Określenie Zagrożeń dla sektora budowlanego w kolejności ich znaczenia

(W skali pomiaru od 1 do 5. tj. 5 – bardzo istotne zagrożenia, 4 – wysokie zagrożenia, 3 – średnie zagrożenia, 2 – małe zagrożenia, 1 – świadome zagrożenia powszechnie tolerowane)

1. Brak zapotrzebowania na roboty budowlano-montażowe, w tym poprzez ograniczenie dotacji UE – 5,

2. Brak kadr kwalifikowanych – 4,

3. Formalno-prawna polityka państwa wobec sektora budowlanego – 4,

4. Nieunormowane zasady konkurencji na rynku budowlanym, w tym brak skutecznego działania partnerów społecznych w zakresie ograniczania szarej strefy – 4,

5. Niska rentowność w sektorze – 3,

6. Brak efektywnych form odzyskiwania należności od zleceniodawców – 3,

7. Brak skutecznych zasad ochrony polskiego rynku budowlanego przed konkurencją spoza UE – 3,

8. Dominowanie na polskim rynku budowlanym dużych firm ponadnarodowych – 1,

9. Niska świadomość partnerów społecznych co do prawnych możliwości oddziaływania na rynek pracy w sektorze budowlanym – 1.

Te same materiały umożliwiły określenie zbioru wybranych **kluczowych kompetencji** dla istotnych zawodów w sektorze budownictwa w skali ważności od 5 do 1.

Zestwienie 8. Zbiór wybranych kluczowych kompetencji dla ważnych zawodów w sektorze budowlanym oraz wymagane/pożądane kompetencje w skali ich ważności od 5 do 1

(W skali pomiaru od 1 do 5. tj.: 5 – bardzo wysoka, 4 – wysoka, 3 – średnia, 2 – mała, 1 – niska)

Zestwienie 9. Aktualny deficyt/brak osób o wybranych kwalifikacjach zawodowych – nazwa zawodu i jego kod/poziom w PRK, skali pomiaru deficytu od 1 do 5, gdzie 5 oznacza deficyt bardzo wysoki, 4 – wysoki, 3 – średni, 2 – mały, 1 – bardzo niski

1. Murarz-tylnik 711204/ 3 PRK – 5,

2. Betoniarz-zbrojarz 711402/ 3 PRK – 5,

3. Monter konstrukcji stalowych 721404/ 3 PRK – 4,

4. Stanowisko wielozawodowe, popularnie określane jako „omnibus”/brak kodu – z reguły to poziom PRK/. Znaczący udział w rynku obcokrajowców ze Wschodu – 4,

5. Kierownik budowy 132301/ 6 lub 7 poziom PRK – 4,

6. Kierownik (brygadzysta) robót budowlano-montażowych / brak zawodu lub specjalności w wykazie/ 4 PRK – 4,

7. Dekarz 712101/ 3 PRK – 3,

8. Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych 712616/ 3 PRK – 3,

9. Cieśla 501/ 3 PRK – 3,

10. Monter izolacji budowlanych 712401/ 3 PRK – 2,

11. Elektryk 741103/3 PRK – 2,

12. Monter instalacji gazowych 712603/ 3 PRK – 2,

Analiza pozyskanych materiałów była także asumptem do identyfikacji niektórych zawodów budowlanych, funkcjonujących w szarej strefie oraz czynników sprzyjających istnieniu szarej strefy.

Zestwienie 10. Wybrane zawody, funkcjonujące w tzw. „szarej strefie” i czynniki sprzyjające jej istnieniu – kod zawodu/poziom w PRK – skala pomiaru od 1 do 5. tj.: 5 – bardzo wysoki, 4 – wysoki, 3 – średni, 2 – mały, 1 – nieistotny/naturalny:

1. Murarz-tylnik 711204/ 3 PRK – 5,

2. Wykonawcy robót wykończeniowych (monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie) 7122905/3 PRK – 5,

3. Stanowisko wielozawodowe /brak kodu/ z reguły to 3 PRK/ popularnie określany jako „omnibus”/ znaczący udział obcokrajowców ze Wschodu – 4,

Lp.	Nazwa zawodu – kod zawodu/specjalności/ poziom PRK	Rodzaj pożądanych kompetencji i ich skala										
		Wiedza zawodowa	Umiejętność współpracy	Sumiennosc	Uczciwość	Organizacja i nadzór pracy innych osób	Organizowanie pracy własnej	Chęć nauki	Dyspozycyjność	Zaangażowanie	Znajomość języków obcych	Doświadczenie i umiejętności
1.	Murarz – tynkarz 711204/ 3 PRK	5	5	5	5	3	4	3	5	5	1	5
2.	Betoniarz – zbrojarz 711402/ 3 PRK	5	5	5	5	3	5	4	4	5	1	5
3.	Cieśla szalunkowy 711502/ 3 PRK	5	5	5	5	3	5	4	4	5	1	5
4.	Kierownik budowy 132301/ 6 PRK lub 7 PRK	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5
5.	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych 712616/ 3 PRK	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	5
6.	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie 712905/ 3 PRK	3	4	5	5	2	4	5	5	5	2	5
7.	Monter izolacji budowlanych 712401/ 3 PRK	4	5	5	5	3	5	5	3	5	1	5
8.	Monter konstrukcji stalowych 721405/ 3 PRK	4	5	5	5	3	3	4	3	4	1	4
9.	Kierownik (brygadzysta) robót budowlanomontażowych / brak zawodu lub specjalności w wykazie/ 4 PRK	5	5	5	5	5	4	4	4	1	2	5
10.	Monter/ konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacji 712703/ 3 PRK	4	5	5	5	4	4	4	3	4	1	5
11.	Pomocniczy robotnik budowlany 931301/ 2 PRK	3	5	5	5	2	3	3	5	5	1	4
12.	Stanowisko wielozawodowe / brak kodu/ z reguły to 3 PRK/ popularnie określany jako „omnibus”/znaczący udział obcokrajowców ze Wschodu	4	5	5	5	4	4	4	3	4	1	5

4. Monterzy instalacji wodno-kanalizacyjnej 712612/ 3 PRK – 4,

5. Pomocniczy pracownik budowlany 931301/2 PRK – 4,

6. Dekarze 712101/ 3 PRK – 3,

7. Betoniarz-zbrojarz 711402/ 3 PRK – 3,

8. Cieśla 711501/ 3 PRK – 2,

9. Brukarz/711205/3 PRK – 2,

10. Kierownik grupy robót 311290/ 4 PRK – 1.

Badanie sondażowe – mimo swoje niedoskonałości – dostarczyło również informacji na temat wymagań pracodawców wobec nowo zatrudnianych pracowników w wybranych zawodach i pozwoliło na przyłożenie wag do tych wymagań.

Zestwienie 11. Wymagania stawiane przez pracodawców przy zatrudnieniu nowych pracowników w wybranych zawodach

(z uwzględnieniem ich wagi w skali pomiaru od 5 do 1, gdzie: 5 – dominujące, 4 – wysokie, 3 – średnie, 2 – małe, 1 – niskie)

Lp.	Nazwa zawodu / kod zawodu-specjalność / poziom PRK	Wykaz wybranych wymagań stawianych przez pracodawców nowo przyjmowanym pracownikom							
		Wykształcenie formalne kierunkowe uprawniające do wykonywania zawodu	Doświadczenie zawodowe	Udokumentowane kursy i szkolenia zawodowe	Wymagane uprawnienia do wykonywania zawodu	Zaświadczenie dopuszczające do pracy na wysokości	Znajomość sektora budownictwa	Umiejętność korzystania z komputera	Znajomość języków obcych
1.	Murarz-tylnik /711204/ 3PRK	5	5	4	3	5	2	1	2
2.	Wykonawca robót wykończeniowych (monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie) /7122905/3PRK	5	5	4	3	5	3	2	2
3.	Stanowisko wielozawodowe/ brak kodu/ z reguły to 3PRK/ popularnie określane jako „omnibus”/(znaczący udział osób to obcokrajowcy)	5	5	4	4	5	3	3	3
4.	Monter instalacji wod-kan. /712612/ 3PRK	5	5	4	4	5	3	2	2
5.	Elektryk / 741103/ 3PRK	4	5	4	5	5	2	2	2
6.	Pomocniczy pracownik budowlany /931301/ 2PRK	1	3	2	1	5	1	1	2
7.	Dekarz /712101/ 3PRK	5	5	4	3	5	2	2	2
8.	Betoniarz-zbrojarz /711402/ 3PRK	5	5	3	3	5	2	2	2
9.	Cieśla /711501/ 3PRK	5	5	3	3	5	2	2	2
10.	Brukarz /711205/ 3PRK	5	5	3	2	1	1	2	2
11.	Kierownik grupy robót /311290//4PRK	5	5	3	4	5	3	3	3
12.	Kierownik budowy /132301/6 PRK lub 7 PRK	5	5	4	5	5	5	4	3

Zebrane informacje były również podstawą do opracowania struktury średniorocznego zatrudnienia w 2017 r. oraz struktury deficytu pracowników w 2018 r., według poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK).

Zestwienie 12. Struktura średniorocznego zatrudnienia w 2017. r. oraz przewidywana struktura braków/deficytu pracowników w 2018 r.

(Według poziomów PRK oraz przewidywane sposoby wyrównania deficytu personelu)

Poziomy PRK	Struktura średniorocznego zatrudnienia w 2017 r.	Struktura deficytu pracowników w 2018 r.	Przewidywany sposób pokrycia deficytu w 2018 r.
1	x	x	x
2	21	24	20% z krajowych zasobów
3	52	51	30% z krajowych zasobów
4	18	15 w	90% z krajowych zasobów
5	X	1	100% z krajowych zasobów
6	3	4	100% z krajowych zasobów
7	5	4	100% z krajowych zasobów
8	1	1	100% z krajowych zasobów
	100	100	

Uwagi dotyczące badania sondażowego i wykorzystania zebranych materiałów

• Wybór zakresu tematycznego i formy prezentacji zebranych materiałów były trudne ze względu na ich objętość i różnorodność. Ponadto, wiele z udostępnionych informacji dotyczyło nie tylko rynku budowlanego, ale całego rynku pracy województwa, którego tylko elementem był sektor budowlany. Utrudnieniem było także różnie definiowanie sektora budowlanego oraz stosowanie różnego nazewnictwa zawodów.

• Podstawowym źródłem informacji, zawartych w tabelach od 6 do 11 były tzw. raporty/ barometry rynku pracy z 16 województw za 2017 rok. Przyjęcie tych opracowań za podstawę miało jednak tę zaletę, że miały one jednolitą zasadę prezentacji zawodów, dzielącą je na grupy, w których występuje: DEFICYT, RÓWNOWAGA, NADWYŻKA. Raporty te jednak są

trudne do „skonsumowania” z powodu niekomplementarności danych, choć są przygotowywane zgodnie z nowo opracowaną metodologią monitorowania zawodów deficytowych i nadwyżkowych przez Instytut Nauk Społecznych sp. z o.o. w Łodzi.

• Aby zidentyfikować wymienione powyżej problemy, posłużono się wiedzą zgromadzoną nie tylko w raportach WUP, ale także w innych opracowaniach, dotyczących rynku pracy w sektorze budowlanym.

• Wyboru zawodów dokonano kierując się ich znaczeniem dla procesu budowlanego oraz informacjami o sytuacji na rynku pracy osób wykonujących te zawody, a także materiałami, zgromadzonymi podczas pracy nad projektem „Sektorowa Rama Kwalifikacji – SRK-Bud”.

• W przypadku wag systemu ocen w skali od 5 do 1, kierowano się m.in. ich znaczeniem, przy-

jętym na potrzeby projektu „Sektorowa Rama Kwalifikacji w Budownictwie” oraz informacjami uzyskanymi od respondentów, w tym WUP, a w szczególności zawartymi w „Raporcie końcowym z badań ilościowych i jakościowych rynku pracy w sektorze budownictwa”, przeprowadzonym przez WUP w Lublinie. (Jest to jedyna regionalna publikacja w Polsce z zakresu budownictwa).

• Wszystkie komentarze zawarte w tabelach od 4 do 9 są syntetyczną oceną każdego zawodu, wymienionego w badaniu i uwzględniają deficyt potencjału kadrowego w sektorze budownictwa.

• Zebrane informacje podczas tego badania, pozwalają na przedstawienie szacunkowej struktury średniorocznego zatrudnienia w sektorze budowlanym w 2017 r. oraz struktury deficytu pracowników w 2018 r. według poziomów PRK, co powinno być wskazówką dla realizatorów bilansu kapitału ludzkiego w budownictwie.

VI. Stanowisko grupy roboczej ds. monitorowania sektora budowlanego Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie w sprawie badania kapitału ludzkiego w sektorze budowlanym

Zainicjowane przez Konfederację Budownictwa i Nieruchomości oraz Związek Zawodowy Budowlani, a zrealizowane przez Grupę roboczą ds. monitorowania Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie badanie sondażowe, opisane w części I, II, III i IV tego raportu, pozwoliło na zajęcie wstępnego stanowiska w sprawie przeprowadzenia na zlecenie PARP badania – bilansu kapitału ludzkiego (SBKL) dla sektora budownictwa.

Stanowisko to jest zawarte w tabeli nr 13 i dotyczy prac, które należy wykonać, podejmując prace nad bilansem kapitału ludzkiego w sektorze budowlanym.

Kluczowe problemy, dotyczące sektorowego bilansu kapitału ludzkiego w budownictwie, wg tabeli nr 13:

1. Struktura zawodów w sektorze,
2. Wykazanie najczęściej stosowanych form zatrudnienia w sektorze, w odniesieniu do poszczególnych zawodów, identyfikacja i charakterystyka zjawisk szarej strefy – konkretne zawody szarej strefy,
3. Wskazanie struktury płac w sektorze w odniesieniu do konkretnych zawodów, zawody najlepiej i najgorzej zarabiających i regionalne różnice zarobków,
4. Trwałość i sezonowość pracy w sektorze,
5. Określenie prognozy zatrudnienia w firmie badanego w perspektywie np. 6 miesięcy, roku wskazanie czynników wpływających na tę prognozę,
6. Prognozy dla sektora (zagrożenia i szanse dla badanej firmy, ocena roli centralnej i lokalnej administracji) na okres minimum 5 lat,
7. Określenie kluczowych kwalifikacji zawodowych i ich kompetencji w wybranych przez firmę 10 zawodach,
8. Określenie dynamiki zatrudnienia w firmie respondenta w ciągu ostatnich 12 miesięcy,
9. Wykazanie trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników oraz rzeczywiste „kanały” pozyskiwania nowych pracowników,
10. Określenie struktury demograficznej pracowników firmy respondenta wg płci i wieku,
11. Określenie stosunku firmy respondenta do zatrudniania obcokrajowców spoza UE,
12. Podanie informacji o przynależności firmy respondenta do związku praco-

dawców lub innej organizacji zawodowej przedsiębiorców sektora budowlanego oraz aktualna aktywność związku zawodowego w firmie respondenta,

13. Podanie stanowiska interesariusza o zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami w sektorze budownictwa,

14. Podanie stanowiska respondenta o zatrudnianiu osób w wieku 50+.

Stanowisko grupy roboczej ds. monitorowania sektora budowlanego Sektorowej Rady ds. Kompetencji w sprawie zawartości Sektorowego Bilansu Kapitału Ludzkiego (SBKL) Wykaz problemów, dotyczących bilansu kapitału ludzkiego w budownictwie przed rozpoczęciem prac nad SBKL wg tabeli nr 14:

1. Określenie/ zdefiniowanie sektora budowlanego,

2. Wybór takich podmiotów prawnych na potrzeby SBKL, które byłyby reprezentatywne dla sektora budownictwa i posiadały znormalizowany system zarządzania jakością, aktualnie obowiązujący z grupy ISO,

3. Wybór reprezentatywnych zawodów, które będą ujęte w SBKL,

4. Formy i zakres zbieranych informacji ilościowych i jakościowych z firm,

5. Arkusze badawcze personelu w firmach, uczestniczących w badaniu SBKL muszą być zaakceptowane przez Radę, stanowiącą reprezentację środowiska budowlanego.

6. Wywiady grupowe w SBKL powinny się odbywać z udziałem przedstawicieli resortu budownictwa oraz RADY.

7. Problematyka zatrudniania osób z niepełnosprawnościami oraz osób w wieku 50+ w sektorze budownictwa poruszona w oparciu o doświadczenia respondentów,

8. Wybór i badania w ramach SBKL stanowiska reprezentantów partnerów społecznych, tj. pracodawców i pracobiorców posiadających uprawnienia w oparciu o konwencje MOP,

9. Informacja o zakresie i formie używanych definicji i akronimów oraz określeń, występujących w treści opracowania końcowego.

10. Archiwizowanie wyników SBKL co najmniej do czasu opracowania następnego SBKL.

VII. Informacja o badaniu pilotażowym, dotyczącym grupy osób 50+ oraz osób z niepełnosprawnościami z punktu widzenia możliwości ich wykorzystania w sektorze budowlanym

Grupa robocza ds. monitorowania sektora przeprowadziła badanie ankietowe wśród 43 podmiotów prawnych, związanych z budowlanym rynkiem pracy. Odpowiedzi udzieliło 26 respondentów (60% podmiotów wytypowanych do badania). Połowę odpowiedzi pozyskano z 13 wojewódzkich urzędów pracy (WUP). Warto tu podkreślić, że tych 13 urzędów – to ponad 80% wszystkich WUP w Polsce. Próba więc wydaje się reprezentatywna.

Trzy wojewódzkie urzędy pracy zebrały przy tym dane w powiatowych urzędach pracy (PUP), m.in. na temat zatrudnienia osób 50+ oraz z niepełnosprawnościami.

Zaangażowanych w badanie było łącznie 56 urzędów powiatowych.

Ze wstępnej analizy nadesłanych informacji wynika, że:

- w całym kraju odczuwalny jest brak pracowników w budownictwie i wszyscy respondenci uważają, że ten deficyt znacząco ogranicza rozwój kraju obecnie, a w przyszłości zagrażać może dynamice rozwoju Polski;
- w sektorze budowlanym powszechnie jest przechodzenie na emeryturę po

spełnieniu warunków przewidzianych prawem;

- szczyt efektywności zawodowej w sektorze budowlanym jest osiągnięty z zasady dla kwalifikacji zawodowych w poziomach od PRK 6 w wieku powyżej 45 lat, dla niższych poziomów PRK – w wieku powyżej 40 lat;

- zmiana systemu emerytalnego w 2017 roku ma widoczny wpływ na deficyt kadr w sektorze budownictwa. W przypadku braku interwencyjnych działań administracji państwowej, deficyt będzie się pogłębiał, a odbudowa utraconego potencjału kadrowego stanie się bardzo trudna lub wręcz niemożliwa;

- pracownicy sektora budownictwa mogą być zatrudniani na wszystkich stanowiskach, do których ich dopuści lekarz medycyny pracy;

- zwiększa się w budownictwie liczba podmiotów prawnych, działających na zasadzie samozatrudnienia osób posiadających emerytury.

Można wstępnie stwierdzić, że bez zmiany aktualnie obowiązujących przepisów prawnych nie ma możliwości m.in. w sektorze budownictwa wykorzystania potencjału kadrowego osób: 55+ (kobiety) i 60+ (mężczyźni) oraz osób z niepełnosprawnościami dla zmniejszenia aktualnego i przyszłego deficytu kadrowego.

Zatrudnianie w sektorze budowlanym osób 50+ oraz z niepełnosprawnościami, w tym ich aktywność zawodowa oraz edukacja pozaformalna i nieformalna, będzie tematem oddzielnego posiedzenia grupy lub seminarium.

VIII. Podsumowanie

Niniejszy raport jest pierwszym dokumentem, prezentującym w ujęciu syntetycznym efekty prac Grupy roboczej ds. monitorowania budownictwa Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie. Prace, w wyniku których powstał raport, trwały od października 2017 r. do września 2018 r.

Zebrane informacje oraz ich analiza pozwalają na zajęcie stanowiska w wielu istotnych sprawach, dotyczących w szczególności rynku pracy w sektorze budownictwa oraz wyrazić pogląd na temat przyszłości kadr kwalifikowanych w tym sektorze.

Wykonane badania sondażowe, mimo że miały charakter ograniczony, dały asumpt do dalszych działań na rzecz „SRK-Bud”, w tym planowanych badań kapitału ludzkiego w budownictwie.

Ponadto pozwoliły na sformułowanie wstępnych wniosków i propozycji, dotyczących szeroko rozumianego rynku pracy, tj. jego programowania, planowania zapotrzebowania na kadry kwalifikowane, edukacji zawodowej formalnej, pozaformalnej i nieformalnej, jakości edukacji, w tym walidacji i certyfikacji oraz zasad finansowania kształcenia ustawicznego personelu w trakcie aktywności zawodowej.

Wnioski i propozycje:

- W aktualnie realizowanej polityce gospodarczej brak jest należytego zrozumienia roli budownictwa, jako istotnego elementu rozwoju krajowej gospodarki, czego dowodem jest znaczący deficyt kadr kwalifikowanych w stosunku do przyjętych programów inwestycyjnych. Powyższa sytuacja powinna być tematem dyskusji na forum Rady Programowej ds. Kompetencji oraz Forum Dialogu Społecznego.

- Bardzo jest potrzebne – z punktu widzenia edukacji kadr dla sektora budowlanego oraz z nim związanego sek-

tora gospodarowania nieruchomościami – podjęcie prac nad opracowaniem długookresowej prognozy rynku pracy w budownictwie obejmującej lata 2020-2050.

- Celowe byłoby podjęcie prac nad przygotowaniem i wdrożeniem takich rozwiązań formalnoprawnych przez władze administracyjne RP, które prowadziłyby do ograniczenia deficytu kadrowego w sektorze budowlanym już w latach 2019-2020 i dalszych, w tym szczególnie:

- preferencji pracy w Polsce w sektorze budowlanym dla obywateli polskich i obcokrajowców np. z Ukrainy, Białorusi, Mołdawii, czyli z Europy wschodniej, co by ograniczyło ich odpływ do lepiej płatnej i lepiej zorganizowanej pracy np. w Niemczech i innych krajach zachodniej Europy,

- formalnoprawnego ograniczenia tolerowania wydłużania czasu pracy z 8 godzin do 12 godzin dziennie, jako istotnego instrumentu pokrycia aktualnego i przyszłego deficytu kadrowego w sektorze budowlanym w Polsce,
- zmiana aktualnych przepisów prawa w zakresie zatrudniania kobiet 60+, mężczyzn 65+ oraz osób z niepełnosprawnościami, co może mieć wpływ na zmniejszenie deficytu kadrowego m.in. w sektorze budowlanym,

- rozważenie wspomagania budżetowego wdrażania innowacyjnych technik i technologii budowlanych, w szczególności ograniczających proste prace w robotach budowlano-montażowych.

- Praktycznego, formalnoprawnego wdrożenia do obiegu prawnego wymaga Sektorowa Rama Kwalifikacji „SRK-Bud”, a następnie jej efektywne upowszechnienie.

- Konieczne jest podjęcie prac nad aktualizacją Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania – tekst ujednolicony obwieszczeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 grudnia 2017 r. /Dz.U z 2018 r. poz. 227/, uwzględniające m.in. wprowadzenie do obiegu prawnego ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, a także przepisów prawnych wydanych na jej podstawie.

- Pożądane byłoby zmiany w ustawie Prawo zamówień publicznych w takim zakresie, aby sprzyjało ono m.in. rozwojowi i doskonaleniu kadr dla sektora budowlanego, co poprawiłoby dynamikę wdrażania innowacyjności w budownictwie, a tym samym rozwój kadrowy sektora budowlanego.

- Potrzebne są zmiany formalnoprawne podstaw gospodarowania funduszami pracy w perspektywie po 2020 roku i zapewnienie w nich czynnego udziału prawnych przedstawicieli płatników na rzecz funduszu pracy.

- Administracja państwowa powinna zapobiegać niekorzystnym zjawiskom w budownictwie, jakie już miały miejsce w latach 2011-2012 w rozliczaniu i terminowym płaceniu za zakontraktowane i zrealizowane roboty budowlano-montażowe.

- Należy koniecznie uwzględnić w badaniach SBKL (Sektorowego Bilansu Kapitału Ludzkiego) w budownictwie występowanie zjawiska pracy przymusowej, w szczególności w odniesieniu do obcokrajowców.

Slajdy źródło prezentacja 29.06.2017 r.

Pełny Raport na stronie internetowej ODB PROFILE

a także www.kbin.org.pl/?page_id=14 srkbud.zzbudowlani.pl/grupy-robocze/ds-monitorowania-sektora/ redakcja tekstu Wiesław Wójcik

Sektorowa Rada ds. kompetencji w budownictwie Grupa robocza ds. monitorowania sektora
Al. Jerozolimskie 29 lok. 3, 00-508 Warszawa
tel. +48 22 826 31 01, faks +48 22 826 88 55
www.srkbud.zzbudowlani.pl