



RAPORT

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

Okres realizacji: październik 2017 r. - 27 września 2018 r.

Grupa robocza ds. monitorowania sektora

Projekt „Sektorowa Rada ds. kompetencji w budownictwie”
nr POWR.02.12-00-00-0006/16, mający na celu utworzenie i funkcjonowanie
Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie

*

*Treść raportu została przyjęta przez
Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie
na jej plenarnym posiedzeniu dnia 17 grudnia 2018 roku*

Warszawa, grudzień 2018 r.



SPIS TREŚCI		
L.p.	Tytuł	Strona
I.	Wprowadzenie	3
II.	Informacja ogólna o pracach i spotkaniach merytorycznych grupy ds. monitorowania sektora budownictwa	10
III.	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 kwalifikacji zawodów i specjalności oraz zakresu jej stosowania	17
IV.	Ocena wybranych zagadnień, dotyczących rynku pracy w sektorze budowlanym, dokonana na podstawie informacji uzyskanych od respondentów oraz szacunki własne	36
V.	Stanowisko grupy roboczej ds. monitorowania sektora budowlanego Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie w sprawie badania kapitału ludzkiego w sektorze budowlanym	47
VI.	Informacja o badaniu pilotażowym, dotyczącym grupy osób 50+ oraz z niepełnosprawnościami z punktu widzenia możliwości ich wykorzystania w sektorze budowlanym	53
VII.	Podsumowanie – wstępne wnioski i propozycje	55
VIII.	Wykaz wybranych materiałów i publikacji, wykorzystanych w pracy nad raportem	58

I. Wprowadzenie

Niniejszy raport dotyczy prac członków Grupy roboczej ds. monitorowania sektora budowlanego w okresie od października 2017 r. do września 2018 r. - nad wybranymi problemami sektora budowlanego pod kątem zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe i specjalności.^{1/}

Na wstępie należy zdefiniować podstawowe rodzaje działalności, które były przedmiotem prac grupy roboczej ds. monitorowania sektora budowlanego, będącej elementem Sektorowej Rady DS. Kompetencji w Budownictwie. I tak:

Budownictwo jest rodzajem działalności usługowej o charakterze materialnym, której rezultat ma charakter trwały. Działalność budowlana prowadzona jest w ramach budowlanego procesu inwestycyjnego, którego etapami są:

- 1) przygotowanie inwestycji budowlanej, projektowanie obiektu budowlanego, działania administracyjno-prawne,
- 2) proces budowlano-montażowy, oddanie obiektu do użytkowania,
- 3) utrzymanie obiektu w stanie sprawności technicznej,
- 4) rozbiórka obiektu budowlanego.

Działalność budowlana skoncentrowana jest na obiekcie budowlanym w całym cyklu życia obiektu. Sektor budownictwa 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. Prawne granice sektora wyznacza ustawa Prawo budowlane i związane z nią akty prawne.

Podstawowymi cechami charakteryzującymi budownictwo są:

- nieruchomości produktu (obiektu budowlanego),

^{1/} W opisach poniżej zamieszczonych m.in. wykorzystano informacje zawarte z zakończonym w lipcu 2017 roku projekcie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie („SRK-Bud”) wykonanym na zlecenie IBE przez konsorcjum w składzie: Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości (lider), Instytut Technologii Eksploatacji –PIB, Związek zawodowy Budowlani. Aktualnie SRK-Bud jest przedmiotem jej wdrażania formalnoprawnego do obiegu prawnego dla sektora budownictwa.

- mobilność pracy,
- indywidualny charakter i złożoność produktu,
- zmienność zadań inwestycyjnych,
- sezonowość klimatyczna i zmienność warunków realizacji skutkująca ryzykami i zmianami,
- estetyczne znaczenie produktu,
- długowieczność i kapitałochłonność produktu,
- długi cykl produkcyjny wynikający z uwarunkowań i złożoności produktu,
- otwarty rynek budowlany w ramach Unii Europejskiej.

Podobnie jak podczas prac nad Sektorową Ramą Kwalifikacji w Budownictwie („SRK – Bud”), Grupa robocza ds. monitorowania budownictwa Sektorowej Rady DS. Kompetencji w Budownictwie odnosi się do rodzajów działalności ujętych w Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD):

- Sekcja F, Dział 41,42,43
- Sekcja M, Dział 71.1
- Sekcja N, Dział 81.22.Z,

Odniesienie do PKD przy określaniu przynależności danej kwalifikacji do sektora budowlanego należy traktować jedynie jako jedno z wielu kryteriów. Sektorowa Rama Kwalifikacji w budownictwie odnosi się do rodzajów działalności ujętych w Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD):

- Sekcja F, Dział 41,42,43
- Sekcja M, Dział 71.1
- Sekcja N, Dział 81.22.Z

Odniesienie do PKD przy określaniu przynależności danej kwalifikacji do sektora budowlanego należy traktować jedynie jako jedno z wielu kryteriów.

Dla ułatwienia, poniżej podano objaśnienia definicji i skrótów użytych w treści nn. raportu. I tak:

1. **Na podstawie zapisów ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji** ^{2/} **przyjęto, że użyte w projekcie SRK-Bud terminy należy rozumieć jako :**

1) certyfikowanie – proces, w wyniku którego osoba ubiega się o nadanie kwalifikacji. Po uzyskaniu pozytywnego wyniku walidacji, otrzymuje od uprawnionego podmiotu certyfikujący dokument, potwierdzający nadanie określonej kwalifikacji;

^{2/} / Dz. U. z 2016 r. poz. 64.

- 2) edukacja formalna** – kształcenie realizowane przez publiczne i niepubliczne szkoły oraz inne podmioty systemu oświaty, uczelnie oraz inne podmioty systemu szkolnictwa wyższego, w ramach programów, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych, kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 11 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2016 r. poz. 1842, 1933, 2169 i 2260 oraz z 2017 r. poz. 60 i 777) albo kwalifikacji w zawodzie, o której mowa w art. 10 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2016 r. poz. 1943, 1954, 1985 i 2169 oraz z 2017 r. poz. 60);
- 3) edukacja pozaformalna** – kształcenie i szkolenie realizowane w ramach programów, które nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych lub kwalifikacji, o których mowa w pkt 2;
- 4) efekty uczenia się** – to wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się;
- 5) ewaluacja** – to analiza funkcjonowania instytucji certyfikującej, prowadząca do diagnozy procesów związanych z certyfikowaniem, służąca zapewnianiu i doskonaleniu jakości kwalifikacji;
- 6) instytucja certyfikująca** – podmiot, który uzyskał uprawnienia do certyfikowania;
- 7) kompetencje społeczne** – rozwinięta w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania;
- 8) kwalifikacja** – zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący;
- 9) kwalifikacje cząstkowe** – to kwalifikacja w zawodzie, o której mowa w art. 3 pkt 19 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty; kwalifikacje potwierdzone dyplomami mistrza i świadectwami czeladniczymi wydawanymi po przeprowadzeniu egzaminów w zawodach, o których mowa w art. 3 ust. 3a ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz.U. z 2016 r. poz. 1285 oraz z 2017 r. poz. 60); kwalifikacje nadawane po ukończeniu studiów podyplomowych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 11 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym; kwalifikacje nadawane po ukończeniu kursów dokształcających i szkoleń, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym; kwalifikacje nadawane po ukończeniu innych form

kształcenia, o których mowa w art. 2 ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. z 2016 r. poz. 572. 1311,1933 i 2260 oraz z 2017 r. poz. 624). oraz innych form kształcenia, w tym szkoleń i kursów dokształcających, o których mowa w art. 2 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. z 2016 r. poz. 371, 1079, 1311 i 2260 oraz z 2017 r. poz. 202); kwalifikacje uregulowane i kwalifikacje rynkowe;

- 10) **kwalifikacje pełne** – to kwalifikacje, które są nadawane wyłącznie w ramach systemu oświaty po ukończeniu określonych etapów kształcenia oraz kwalifikacje pierwszego, drugiego i trzeciego stopnia w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym;
- 11) **kwalifikacje rynkowe** – to kwalifikacje nieuregulowane przepisami prawa, których nadawanie odbywa się na zasadzie swobody działalności gospodarczej;
- 12) **kwalifikacje uregulowane** – to kwalifikacje ustanowione odrębnymi przepisami, których nadawanie odbywa się na zasadach określonych w tych przepisach, z wyłączeniem kwalifikacji nadawanych w systemie oświaty i systemie szkolnictwa wyższego;
- 13) **minister koordynator Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji** - to minister właściwy do spraw oświaty i wychowania;
- 14) **minister właściwy** – to minister określony w przepisach ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 543. z późn. zm.);
- 15) **podmiot prowadzący Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji** – to osoba prawna organ lub jednostka organizacyjna wskazana w odrębnych przepisach;
- 16) **Polska Rama Kwalifikacji** – to opis ośmiu wyodrębnionych w Polsce poziomów kwalifikacji odpowiadających odpowiednim poziomom europejskich ram kwalifikacji, o których mowa w załączniku II do zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (Dz. Urz. UE C 111 z 06.05.2008, str. 1), sformułowany za pomocą ogólnych charakterystyk efektów uczenia się dla kwalifikacji na poszczególnych poziomach, ujętych w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych;
- 17) **poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji** – to zakres i stopień złożoności wymaganych efektów uczenia się dla kwalifikacji danego poziomu, sformułowanych za pomocą ogólnych charakterystyk efektów uczenia się;
- 18) **przypisanie poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji do kwalifikacji** – to rozstrzygnięcie, podjęte na zasadach określonych w ustawie, o ustaleniu poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji

dla danej kwalifikacji, na podstawie porównania efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji z charakterystykami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji;

- 19) Sektorowa Rama Kwalifikacji** – to opis poziomów kwalifikacji funkcjonujących w danym sektorze lub branży; poziomy Sektorowych Ram Kwalifikacji odpowiadają odpowiednim poziomom Polskiej Ramy Kwalifikacji;
- 20) uczenie się nieformalne** – to uzyskiwanie efektów uczenia się poprzez różnego rodzaju aktywność poza edukacją formalną i edukacją pozaformalną;
- 21) umiejętności** – to przyswojona w procesie uczenia się zdolność do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej;
- 22) walidacja** – to sprawdzenie, czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, niezależnie od sposobu uczenia się tej osoby, osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji;
- 23) wiedza** – to zbiór opisów obiektów i faktów, zasad, teorii oraz praktyk, przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej;
- 24) Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji** – to rejestr publiczny w rozumieniu art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. z 2017 r. poz. 570), prowadzony w systemie telemetrycznym ewidencjonujący kwalifikacje włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji;
- 25) Zintegrowany System Kwalifikacji** – to wyodrębniona część Krajowego Systemu Kwalifikacji, w której obowiązują określone w ustawie standardy opisywania kwalifikacji oraz przypisywania poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji do kwalifikacji, zasad włączenia kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i ich ewidencjonowania w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji, a także zasady i standardy certyfikowania kwalifikacji oraz zapewnienia, jakości nadawania kwalifikacji.

2. Słownik używanych skrótów i ich rozwinięcie:

- ASOS** – Aktywność Społeczna Osób Starszych;
- BAEL** – Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności;
- BHP** – Bezpieczeństwo i Higiena Pracy;
- BIM** – Modelowanie Informacji o Budynkach (ang. *Building Information Modeling*);

BIOZ	– Plan Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia;
B+R+I	– działalność badawczo-rozwojowa i innowacyjna;
BKL	– Bilans Kapitału Ludzkiego;
CATI	– <i>computer-assisted telephone interviewing</i> , czyli wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny;
FGI	– <i>focus group interview</i> , czyli wywiad grupowy zogniskowany;
IBE	– Instytut Badań Edukacyjnych;
Dz.U.	– Dziennik Ustaw;
K	– Kompetencje Społeczne;
KNR	– Katalog Nakładów Rzeczowych;
MP.	– Monitor Polski;
PARP	– Państwowa Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości;
PKD	– Polska Klasyfikacja Działalności;
PUP	– Powiatowy Urząd Pracy;
ppoż.	– przeciwpożarowy;
PRK	– Polska Rama Kwalifikacji (od poziomu 1 do poziomu 8);
SBKL	– Sektorowy Bilans Kapitału Ludzkiego;
SRK-Bud	– Sektorowa Rama Kwalifikacji w Budownictwie;
U	– Umiejętności;
W	– Wiedza;
WUP	– Wojewódzki Urząd Pracy;

3. Zakres treści raportu

Raport składa się z ośmiu części. Pierwsza ma charakter ogólnie informacyjny. Druga - to informacja o pracach i spotkaniach grupy roboczej ds. monitorowania sektora w minionym okresie. Kolejne aż do części siódmej informują o efektach – dorobku grupy 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. Informacja ogólna o pracach i spotkaniach merytorycznych grupy ds. monitorowania sektora budownictwa .

Prace były prowadzone w okresie od 25 października 2017 r. do września 2018 r. przez Grupę roboczą ds. monitorowania budownictwa Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie. W skład grupy wchodzi 25 osób (lista poniżej).

Lista członków grupy roboczej ds. monitorowania budownictwa Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie /Stan na 27.09.2018 r./

Lp.	Imię i nazwisko	Nazwa reprezentowanego podmiotu prawnego
1	2	3
1.	Sabina Augustynowicz	Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości
2.	Andrzej Bąk	UMS Real Esteta Sp. z o.o.
3.	Mariola Berdysz	Fundacja Edukacji Budowlanej
4.	Jacek Blachowski	BIK Blachowski Jacek
	Andrzej Dąbrowski	Centralny Instytut Ochrony Pracy
5.	Barbara Dzieciuchowicz	Ogólnopolska Izba Gospodarcza Drogownictwa
6.	Jadwiga Fangrat	Instytut Techniki Budowlanej
7.	Tomasz Gałązka	Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju
8.	Artur Gryglik	Thales Polska Sp. z o.o.
9.	Michał Hagmajer	INMED Sp. z o.o.
10.	Elżbieta Janiszewska - Kuropatwa	Polski Związek Inżynierów i Techników Budownictwa
11.	Andrzej Kiszczak	Biuro Zarządzania Jakością, Środowiskiem BHP
12.	Aleksander Krupa	Izba Projektowania Budowlanego
13.	Jakub Kus	Związek Zawodowy "Budowlani"
14.	Waldemar Mazan	Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości
15.	Anna Moskwa	Budowlany Klaster Wschodni – Polskie Stowarzyszenie

16.	Krzysztof Orzeszek	Związek Pracodawców Budownictwa i Nieruchomości UB
17.	Andrzej Rajkiewicz	Narodowa Agencja Poszanowania Energii
18.	Andrzej Sobczak	Wyższa Szkoła Inżynierii Środowiska w Słupsku
19.	Jolanta Skoczylas	Zespół Szkół Budowlanych w Radomiu
20.	Piotr Szczegot	Związek Rzemiosła Budowlanego
21.	Małgorzata Walczak-Gomuła	Centrum Badań i Analiz Rynku Centrum Badań i Analiz Rynku ASM
22.	Bogusława Wiewiórowska - Paradowska	Grupa Medium
23.	Anna Wolska	Główny Urząd Statystyczny
24.	Ireneusz Woźniak	Instytut Technologii Eksploatacji PIB
25.	Henryk Zobel	Polska Izba Inżynierów Budownictwa

W okresie od 25 października Grupa robocza ds. monitorowania sektora odbyła pięć spotkań: 25.10.2017 r., 13.12.2017 r., 27.02.2018 r., 27.04.2018 r. i 27.09.2018 r. Podczas tych spotkań przyjęła postanowienia, których efektem były kolejne prace, podejmowane przez Grupę. Ostatecznie, w wyniku tych prac powstał „Raport z monitorowania wybranych problemów sektora budowlanego pod kątem zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe i specjalności”.

Spotkanie I – 25 października 2017 roku - postanowienia końcowe, przyjęte przez aklamację:

1. Rekomenduje się włączenie do Rady ds. Kompetencji Sektora Budownictwa firmy ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, która od 1966 r. systematycznie, co roku monitoruje m.in. sektor budowlany w Polsce.
2. Istotnym warunkiem przygotowania projektu monitorowania kadr kwalifikowanych w sektorze budownictwa w formie np. „spisu powszechnego” ³/, opartego o zasady

³ / Aktualnie jest to niemożliwe, są inne metody badawcze, które dają możliwość uzyskania istotnych odpowiedzi w omawianym zakresie, dlatego też proponuje się, aby sprawa udzielenia odpowiedzi była jednym z problemów SBKL.

poziomów kwalifikacji określone w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, jest formalno - prawne wdrożenie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie – „SRK-Bud”.

3. Niedostateczne umocowanie formalno-prawne 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.
4. Członkowie grupy uznali za konieczne jak najszybsze sformalizowanie zasad współpracy Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie z Instytutem Badań Edukacyjnych w zakresie promocji ZSK, ze szczególnym uwzględnieniem Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie – „SRK-Bud”.
5. 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”⁴/.
6. Uznano, że istnieje potrzeba dokonania analizy programu działalności Rady (przyjętego w umowie z PARP), pod kątem powszechnie sygnalizowanych pilnych potrzeb kadrowych w budownictwie.
7. Upoważniono Lidera Grupy roboczej ds. monitorowania sektora do ustanowienia zespołu roboczego, który będzie kontynuował prace nad programem, uwzględniającym propozycje i uwagi, zgłoszone zarówno na dzisiejszym spotkaniu, jak i nadesłane mailem na adres: waldemar.mazan@gmail.com , w terminie do dnia 15 listopada 2017 roku.

Spotkanie II – 13 grudnia 2017 roku - postanowienia końcowe, przyjęte przez aklamację;

1. Biorąc pod uwagę widoczny związek aktualnego stanu bezpieczeństwa pracy z poziomem posiadanych i udokumentowanych kwalifikacji zawodowych, członkowie grupy monitorowania sektora, proponują rozważenie możliwości rozszerzenia o monitorowanie bezpieczeństwa pracy w budownictwie, z wykorzystaniem zbieranych przez GUS informacji w ww. zakresie dla działań prewencyjnych.

⁴ / op cit 1

2. W przypadku akceptacji proponowanego wyżej rozwiązania, konieczne będzie nawiązanie ściślejszej ⁵/ współpracy przez Radę ds. Kompetencji Sektora Budowlanego z różnymi instytucjami, w tym m.in. z:
- resortem, w którego gestii pozostaje budownictwo,
 - Państwową Inspekcją Pracy,
 - Głównym Urzędem Statystycznym,
 - Centralnym Instytutem Ochrony Pracy,
 - Państwowym Funduszem Rehabilitacyjnym,
 - Instytutem Medycyny Pracy,
 - Instytutem Pracy i Spraw Socjalnych,
 - Centrum Projektów Europejskich,
 - partnerami społecznymi, tj. związkami pracobiorców i pracodawców, działającymi w sektorze budownictwa.
3. Aktualnie monitorowanie formalne potencjału kadrowego budownictwa jest możliwe w oparciu o wyniki opracowane przez GUS, które są realizowane zgodnie z przepisami formalnymi tj. ustawy i rozporządzenia: Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej <http://bip.stat.gov.pl/prawo/akty-prawne/ustawa-o-statystyce-publicznej/>). Ich zakres ma jednak jedno istotne ograniczenie. Są one prowadzone w odniesieniu do zawodów a nie do poziomu kwalifikacji (PRK) osób pracujących w sektorze budowlanym. Tym niemniej, poprzez analogię, jest możliwe ustalenie wyniku aktualnego poziomu kwalifikacji ujętych w SRK-Bud.
4. Mając na uwadze fakt, że aktualne formy badań statystycznych w zakresie m.in. „Kapitału Ludzkiego” są oparte o postanowienia międzynarodowe, nie należy liczyć na szybkie upowszechnienie prowadzonych badań w oparciu o poziomy PRK, gdyż jest to system oparty o postanowienia UE z 2008 r. ⁶/ i jak na razie ma zasięg tylko europejski. Tym samym konieczne jest doskonalenie form i zasad wykorzystywania badań GUS i innych podmiotów, wykonujących bilanse kapitału ludzkiego z użyciem nazw zawodów i specjalności.

⁵ / Dotyczy w szczególności wykorzystania ich dotychczasowej wiedzy oraz prowadzonych aktualnie prac dotyczących obszaru działania Rady DS. Kompetencji Sektora Budownictwa.

⁶ / Wstępne założenia Europejskiej Ramy Kwalifikacji i wniosek w sprawie ustanowienia ERK zostały przedstawione przez Komisję Europejską w 2006 r., a formalnie przyjęte przez Parlament Europejski 23 kwietnia 2008 r.

5. Uznajemy za wskazane, aby wykonany na zlecenie PARP bilans kapitału ludzkiego w sektorze budowlanym był oparty o poziomy kwalifikacji (PRK) i przyjęty w nich podział na wiedzę (W), umiejętności (U) i kompetencje społeczne, określone w SRK-Bud.

Spotkanie III – 27 lutego 2018 roku - postanowienia końcowe, przyjęte przez aklamację:

1. Istnieje pilna potrzeba zintensyfikowania prac nad formalno-prawnym wdrożeniem Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie „SRK-Bud” przez Prezydium Rady ds. Kompetencji Sektora Budowlanego - we współpracy z IBE i PARP.
2. Mając na uwadze odczuwalny niedobór kadr kwalifikowanych w budownictwie, czego dowodem są m.in. dane zebrane przez Grupę roboczą ds. monitorowania, proponujemy zorganizowanie przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie Forum-Kongresu, poświęconego kadrom kwalifikowanym w budownictwie w latach 2020 -2030.
3. Uważamy, że Rada Programowa ds. Kompetencji w Budownictwie powinna rozważyć wniesienie do Rady Interesariuszy propozycji podjęcia prac nad ustaleniem formalno-prawnych powiązań pomiędzy wykazem kwalifikacji zawodów i specjalności oraz zakresem ich stosowania /*patrz Rozporządzenie 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/*, a przygotowywanym nowym Kodeksem pracy. Ta potrzeba wynika m.in. z faktu, że pracodawcy, pracobiorcy, powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy oraz inne podmioty prawne związane z rynkiem, posługują się w praktyce innym nazewnictwem zawodów i specjalności niż wymienione w rozporządzeniu. Naszym zdaniem, ustalenie tych formalno-prawnych powiązań jest bardzo ważne dla porządkowania rynku pracy w Polsce, tj. rejestrowania stanu aktualnego, programowania i planowania potrzeb w zakresie kadr kwalifikowanych nie tylko w sektorze budowlanym, ale i w innych sektorach.
4. 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.

5. Uwzględniając znaczące opóźnienia w realizacji Sektorowego bilansu kapitału ludzkiego (SBKL) dla budownictwa uważamy, że istnieje pilna potrzeba przeprowadzenia badania sondażowego potencjału kadrowego sektorze budowlanym. (Zasady przeprowadzenia tych badań oraz ich efekty są zawarte w dalszej części tego raportu).

Spotkanie IV – 27 lutego 2018 roku - postanowienia końcowe, przyjęte przez aklamację:

1. Wobec braku realnych informacji o postępowaniu pracodawców sektora budownictwa w sprawie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami oraz korzystania z usług osób w wieku 50 + ⁷/ uznaje się za wskazane umieszczenie tej problematyki w pracach nad SBKL w budownictwie.
2. Mając powyższe na uwadze, grupa robocza ds. monitorowania proponuje, aby Prezydium Sektorowej Rady ds. Kompetencji w budownictwie wystąpiło do PARP - np. za pośrednictwem Rady Programowej Interesariuszy - o umieszczenie w SBKL Budownictwa problematyki zatrudniania osób z niepełnosprawnościami oraz korzystania z usług pracowników w wieku 50 +.

Spotkanie V – 27 września 2018 roku - postanowienia końcowe, przyjęte przez aklamację:

1. Uznaje się za wskazane zamknięcie I etapu prac grupy roboczej ds. monitorowania, prowadzonych w latach 2017-2018 i zainicjowanie prac II etapu, którego realizacja jest przewidziana w okresie 2019-2020. II etap powinien dotyczyć w szczególności przygotowania grupy roboczej - przy czynnym udziale PARP - do przygotowania i realizacji SBKL dla budownictwa w 2019 roku.
2. Zebrane informacje w minionym okresie pracy grupy, a w szczególności poprzedzającym jej V posiedzenie, pozwalają na dokonanie korekt w projekcie raportu z prac, realizowanych w latach 2017-2018. Korekty te winny dotyczyć, m.in.:

⁷ / po przywróceniu uprzedniego wieku emerytalnego

- 2.1.** przesunięcia w czasie prac nad formą i zakresem wykonania SBKL dla budownictwa do II etapu działania grupy ds. monitorowania, ale dopiero po formalno-prawnym wdrożeniu „SRK –Bud” do obiegu prawnego;
- 2.2.** uwzględnienia w prowadzonych przez PARP projektach dotyczących rynku pracy informacji, wskazujących „obszary kapitału ludzkiego” , które mogą być źródłem pokrycia aktualnego i przyszłego deficytu kadrowego m.in. w sektorze budowlanym, np. czy to może być grupa osób 50+, osoby z niepełnosprawnościami, osoby bezrobotne, zamieszkujące obszary wiejskie, itp.
- 2.3.** doskonalenie dotychczasowych zasad i form współpracy grupy roboczej ds. monitorowania w szczególności z wojewódzkimi urzędami pracy, jednostkami badawczo - rozwojowymi związanymi z sektorem budownictwa, dotyczącej problemów kadrowych w budownictwie;
- 2.4.** upowszechniania - w porozumieniu z PARP - efektów pracy Rady, w tym jej grup roboczych wśród podmiotów prawnych, reprezentujących pracodawców i pracobiorców oraz instytucji, związanych z rynkiem pracy w budownictwie i funkcjonujących na jego rzecz, np. poprzez organizację w 2019 roku specjalnego seminarium dla ww. grupy.
- 3.** Przygotowanie publikacji, dotyczącej efektów działania grupy ds. monitoringu w latach 2017-2018, po przyjęciu formalnym przez Radę ds. Kompetencji Sektora Budownictwa raportu nr 1 z prac grupy roboczej ds. monitorowania.
- 4.** Zorganizowanie w końcu listopada br. spotkania roboczego przedstawicieli grupy ds. monitoringu na temat programu prac w latach 2019-2020, w tym prac dotyczących realizacji sektorowego bilansu kapitału ludzkiego w budownictwie.

III. 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^{8/}

Potencjał kadrowy ma fundamentalne znaczenie dla funkcjonowania i rozwoju sektora budowlanego. Świadomi tych zależności partnerzy społeczni w tym projekcie, tj. Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości oraz Związek Zawodowy „Budowlani” przeprowadzili sondaż, którego celem było zbadanie rzeczywistego zainteresowania wybranych podmiotów prawnych rynkiem pracy w tym sektorze. Wyniki badania były już 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 branż budowlanej i gospodarowania nieruchomościami nie był przedmiotem konsultacji z partnerami społecznymi.

^{8/} / Dz.U. z 2018 r. poz. 227.

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.

Tabela nr 1. Rodzaje podmiotów prawnych i osób fizycznych, do których zwrócono się o informacje

Lp.	Wyszczególnienie	Liczebność	Struktura w %
1	2	3	4
1.	Wojewódzkie Urzędy Pracy	16	21,3
2.	Związki pracodawców i ich ugrupowania (konfederacje, federacje itp.)	9	12,0
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	4,0
8.	Fundacje branżowe	2	2,6
9.	Podmioty edukacyjne spoza oświaty powszechnej	1	1,3
10.	Osoby fizyczne z branży, działające, jako wolontariusze	10	13,3
	Razem	75	100,0

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 nn. 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.

Tabela nr 2. Liczebność udzielonych odpowiedzi i ich wskaźnik

Lp.	Wyszczególnienie	Liczebność pytanych respondentów	Liczebność odpowiedzi respondentów	Wskaźnik kol. 4/kol.3 x 100 /w %/
1	2	3	4	5
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.	Instytutu 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	37,3

Liczba respondentów, którzy przystali 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.⁹ 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, z 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 ¹⁰/. 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 Państwa¹¹/, 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;

⁹ / poza informacjami GUS

¹⁰ / W roku 1970 wskaźnik przeciętnego wynagrodzenia w budownictwie w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej wynosił + 120,2% i w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle + 112%; w 1985r. – odpowiednio + 111 % i - 15,15%; a w 2017 r. – + 106,2 % i – 0,7%. [opracowanie własne na podstawie Małego Rocznika Statystycznego 1970, 1986 oraz na podstawie danych GUS „Informacja statystyczna”, Ssekcja gospodarki narodowej w 2017, tabela 17].

¹¹ / Gazeta PL NEXT 9.04.2018 r. „NIK ostrzega, że grozi nam kryzys rynku budowlanego, jak w latach 2010-2012 Na rynku wystąpiły pierwsze symptomy”.

- 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.

A 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 formalno-prawnej) 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.

Tabela nr 3. Struktura zatrudnionych w budownictwie wg wieku

Lp.	Przedział wiekowy	GUS .X.2016 r. ^{1/}	Szacunek średnioroczny 2017 roku ^{2/}
1	2	3	4
1.	do 25 lat	8 %	10 %
2.	26 do 35 lat	27 %	25 %
3.	36 do 45 lat	27 %	30 %
4.	46- do 55 lat	21 %	20 %
5.	powyżej 55 lat	17 %	15 %

Uwaga: 1/ dane GUS - struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 r.
2/ Jest to szacunek własny dla średniorocznego zatrudnienia w 2017 roku ustalonego w oparciu o informacje uzyskane od respondentów oraz firm badawczych i agencji zatrudnienia pracujących na potrzeby firm z sektora budownictwa. Widoczną różnicę w przedziale wieku 36-45 lat wiązać należy z dynamicznym wzrostem zatrudnienia w sektorze budownictwa obcokrajowców oraz liberalizacją ich zatrudnienia i stosowanym outsourcingiem ukrywającym formalne zatrudnienie.

Podane przez GUS w „*Informacji statystycznej*” za 2016^{12/} i 2017 rok dane (patrz tabela nr 3), pozwalają na interpretację struktury zatrudnienia w budownictwie w latach 2016 i 2017 r.

^{12/} / GUS Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2016 r. tabela nr 15, bez podmiotów prawnych zatrudniających do 9 osób.

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

Lp.	Przedział wiekowy	2016		2017	
		tys. osób	%	tys. osób	%
1	2	3	4	5	6
1.	do 25 lat	30,8	8	38,9	10
2.	26 do 35 lat	104,0	27	77,8	25
3.	36 do 45 lat	104,0	27	116,7	30
4.	46- do 55 lat	80,9	21	97,2	20
5.	powyżej 55 lat	65,5	17	58,3	15
X	Razem	385,2 ^{12/}	100	388,9 ^{13/}	100

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). Powszechnie nie przestrzega się nazewnictwa zawartego 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/^{14/}. Nie jest to formalnym błędem, ale też nie ułatwia unifikacji, „standaryzacji” korzystania z dorobku wielu instytucji związanych z rynkiem pracy m.in. w sektorze budowlanym.

Analiza zebranych informacji pozwala jednak na sformułowanie dwóch wniosków:

- najbardziej poszukiwani na rynku są pracownicy posiadający kwalifikacje zawodowe (czyli zawód): murarza-tynkarza, cieśli, stolarza budowlanego, betoniarza, zbrojarza oraz inżyniera budowlanego.

¹³ / GUS Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2017 r. tabela nr 15, bez podmiotów prawnych zatrudniających do 9 osób.

¹⁴ / nie dotyczy m.in. Barometru zawodów, który stosuje ujednolicone nazewnictwo zawodów

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

Są to jednak informacje, wymagające pogłębionych, reprezentatywnych badań w przypadku, gdyby miały stać się narzędziem przydatnym w kreowaniu edukacji formalnej i pozaformalnej w sektorze budownictwa.

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 deficytu¹⁵/ 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, w tym szczególnie z wojewódzkich urzędów pracy oraz zawartość merytoryczna takich opracowań, jak „*Przegląd Kwalifikacji Uregulowanych*”, autorstwa Instytutu Badań Edukacyjnych (Warszawa 2017r.) i „*Analiza branży budowlanej w województwie lubelskim. Raport z badań ilościowych i jakościowych*” (Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Wydział Badań i Analiz, Lublin 2017 r.) oraz o podobnym charakterze z WUP w Krakowie i Białymstoku, 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. Stanowisko to powinno być przekazane wraz z wykazem zawodów, dla których konieczne jest opracowanie nowych standardów zawodowych oraz z proponowanym zakresem zmian w treści obowiązującego *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 Dz.U. z 2018 r. poz. 227.

¹⁵ / powszechnie w środowisku pracodawców budownictwa określa się deficyt kadrowy w 2018 roku liczbą 100 tys. pracowników. Patrz np. Głos PSB nr 1/2017 . Kto będzie w Polsce budował domy.

7. Propozycje zmian zgłoszonych przez interesariuszy w treści 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.

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/^{16/} dla sektora budownictwa.

Tabela nr 5. Proponowane przez interesariuszy zmiany zawodów i specjalności

Lp.	Kod – kwalifikacji / propozycja kodu	Aktualna nazwa zawodu lub specjalności	Proponowana nowa nazwa lub inna propozycja	Uzasadnienie zmiany lub propozycji nowego zawodu albo specjalności
1	2	3	4	5
1.	132303	Aktualnie brak nazwy w wykazie	<i>Kierownik projektu budowlanego lub kierownik kontraktu budowlanego</i>	Aktualnie dla większych przedsięwzięć inwestycyjnych inwestorzy lub realizatorzy ustanawiają „kierownika projektu” lub kierownika kontraktu. Jest to już zasada niemal powszechna. Głównym inicjatorem nowego zawodu/specjalności jest Polska Izba Inżynierów Budownictwa.
2.	132304	Aktualnie brak nazwy w wykazie	<i>Kierownik robót budowlanych</i>	Jest to stanowisko niższej hierarchii niż kierownik budowy. Powszechnie występuje na budowach średnich i większych. Z reguły określa się rodzaj robót tak, jak to podano w przypadku stanowisk wymienionych pod kodem grupy 3123. Specjalności, rodzajów robót może być minimum 10, bo tyle jest rodzajów uprawnień

^{16/} Zakres zawodów i specjalności dla sektora budownictwa ustalonego w Projekcie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie –SRK-Bud

				budowlanych, aczkolwiek rodzajów robót jest dużo więcej. W wielu przypadkach nie są potrzebne uprawnienia budowlane do ich prowadzenia. Są natomiast przypadki, w których do prowadzenia robót wymaga się posiadania kilku różnych uprawnień. Mając powyższe na uwadze proponujemy pozostawienie pracodawcom określenie wiodącej specjalności. Podstawowy inicjator nowego zawodu/specjalności to Polska Izba Inżynierów Budownictwa,
3.	216103	Aktualnie brak nazwy w wykazie	<i>Projektanci budowlani</i>	Aktualnie powszechnie występuje jako zawód z różnymi specjalizacjami. Proponujemy przyjęcie terminów: generalny projektant, główny projektant, projektant. Tu można podać specjalności. Podstawowi inicjatorzy nowego zawodu to Izba Projektowania Budowlanego
4.	216104	Aktualnie brak nazwy w wykazie	<i>Pozostali Inżynierowie projektanci w budownictwie</i>	Nie tylko architekci są podstawowym zawodem w projektowaniu budowli i obiektów budowlanych, ale inżynierowie różnych specjalności. Jest to ważny zawód w sektorze budownictwa, więc jego dotychczasowe pomijanie było nieuzasadnione. Aktualnie wykonywanie zawodu projektanta w sektorze budowlanym wymaga uprawnień, nadawanych po zdaniu egzaminów z dziesięciu specjalności. Podstawowym inicjatorem nowego zawodu jest Izba Projektowania Budowlanego.

5.	235923	Aktualnie brak nazwy w wykazie	<i>Trener kształcenia i szkolenia zawodowego w budownictwie. Nowa grupa zawodowa, tworzona z myślą o edukacji w systemie pozaformalnym. Proponowany kod - 2360</i>	Potrzeby rynku pracy oraz wprowadzanie na rynek nowych wyrobów budowlanych wymuszają potrzebę zdobywania nowych kwalifikacji zawodowych w systemach innych niż formalny. Podstawowi inicjatorzy zmiany, to podmioty uczestniczące w pracach nad SRK-Bud, tj. : Instytut Technologii Eksploatacji PIB, Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości, Związek Zawodowy Budowlani.
6.	311203	Technik architekt	<i>Wykreślić ze zbioru lub określić jego aktualny charakter w wykazie</i>	Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju uznało zawód za zbędny w programach edukacji formalnej jako zawód o znaczeniu „historycznym”.
7.	3118	Kreślarze	<i>Rysownicy</i>	Proponuje się wyeliminowanie nazwy „kreślarze” (aktualnie nazwa „historyczna”) i utrzymanie jako wiodącej nazwy „rysownicy”. Podstawowi inicjatorzy zmiany – to podmioty , biorące udział w tworzeniu SRK-Bud, tj. Instytut Technologii Eksploatacji PIB, Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości, Związek Zawodowy Budowlani .
8.	311690	Pozostali kreślarze	<i>Pozostali rysownicy</i>	Zmiana w poz. kreślarze rzutuje na nn. zmianę. Podstawowi inicjatorzy zmiany – to podmioty tworzące SRK-Bud tj. Instytut Technologii Eksploatacji PIB, Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości, Związek Zawodowy Budowlani.

9.	311402	Instalator systemów alarmowych	<i>Instalator/konserwator systemów alarmowych</i>	Proponowana nazwa zawodu jest komplementarna z punktu widzenia rynku pracy. Podstawowi inicjatorzy zmiany podmioty autorskie SRK-Bud tj. Instytut Technologii Eksploatacji PIB, Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości, Związek Zawodowy Budowlani
10.	311939	Technik konserwacji urządzeń dźwigowych	<i>Technik montażu i konserwacji urządzeń dźwigowych</i>	Proponowana nazwa zawodu jest komplementarna z punktu widzenia rynku pracy. Podstawowi inicjatorzy zmiany – to podmioty tworzące SRK-Bud tj.: Instytut Technologii Eksploatacji PIB, Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości, Związek Zawodowy Budowlani
11.	3124	Aktualnie brak nazwy w wykazie	<i>Kierownik robót budowlanych – proponowany kod 3124</i>	Ustanowienie kierownika robót budowlanych wynika z faktu, że jest to zawód wstępujący już w budownictwie. Jest nim pracownik wykonujący konkretny zawód, a zarazem pełniący funkcję kierownika robót w posiadanej specjalności zawodowej. Nie do wykonywania i kierowania wszystkimi robotami budowlanymi są potrzebne formalnoprawne uprawnienia. W SRK-Bud przyjęto, że technik budowlany - to 4 poziom PRK, a technik budowlany z uprawnieniami w swojej specjalności - to 5 poziom PRK. Podstawowy inicjator nowego zawodu/specjalności - to Polska Izba Inżynierów Budownictwa.

12.	312401	Aktualnie brak nazwy w wykazie	<i>Kierownik robót w budownictwie drogowym</i>	j. w.
13.	312402	Aktualnie brak nazwy w wykazie	<i>Kierownik robót w budownictwie kolejowym</i>	j. w.
14.	312403	Aktualnie brak nazwy w wykazie	<i>Kierownik robót w budownictwie mostowym</i>	j. w.
15.	312404	Aktualnie brak nazwy w wykazie	<i>Kierownik robót w budownictwie ogólnym</i>	j. w.
16.	312405	Aktualnie brak nazwy w wykazie	<i>Kierownik robót w budownictwie przemysłowym</i>	j. w.
17.	312406	Aktualnie brak nazwy w wykazie	<i>Kierownik robót w budownictwie wodnym</i>	j. w.
18.	312490	Aktualnie brak nazwy w wykazie	<i>Pozostali kierownicy robót w budownictwie</i>	j. w.
19.	711201	Monter kamiennych elementów budowlanych	<i>Monter/renowator/konserwator kamiennych elementów budowlanych</i>	Proponowana nazwa zawodu jest komplementarna z punktu widzenia rynku pracy Podstawowi inicjatorzy zmiany – to podmioty tworzące SRK-Bud tj.: Instytut Technologii Eksploatacji PIB, Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości, Związek Zawodowy Budowlani.
20.	711603	Monter nawierzchni kolejowych	<i>Monter/renowator/konserwator nawierzchni kolejowych</i>	Proponowana nazwa zawodu jest komplementarna z punktu widzenia rynku pracy. Podstawowi inicjatorzy zmiany – to podmioty tworzące SRK-Bud tj.: Instytut Technologii Eksploatacji PIB, Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości, Związek Zawodowy Budowlani
21.	711606	Układacz nawierzchni drogowych	<i>Układacz/renowator/konserwator nawierzchni drogowych</i>	j.w.
22.	711701	Monter budownictwa	<i>Monter /renowator/konserwator</i>	j.w.

		wodnego	<i>budownictwa wodnego</i>	
23.	712301	Monter ociepleń budynków	<i>Wykreślić</i>	Jest to zawód oznaczony kodem 712401. Ponadto, ocieplenie budynków nie zawsze ma charakter robót tynkarskich lub im pokrewnych.
24.	7126	Hydraulicy i monterzy rurociągów	<i>Hydraulicy/ konserwatorzy sieci rurociągów i urządzeń towarzyszących w budownictwie</i>	Proponowana nazwa zawodu jest komplementarna z punktu widzenia rynku pracy. Podstawowi inicjatorzy zmiany - podmioty tworzące SRK-Bud tj.: Instytut Technologii Eksploatacji PIB, Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości, Związek Zawodowy Budowlani.
25.	712601	Hydraulik	<i>Hydraulik/konserwator sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych</i>	j.w.
26.	712603	Monter instalacji gazowych	<i>Monter/konserwator sieci, instalacji i urządzeń gazowych</i>	j.w.
27.	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	<i>Monter/konserwator instalacji i urządzeń sanitarnych</i>	j.w.
28.	712605	Monter rurociągów górniczych	<i>Monter/konserwator rurociągów górniczych</i>	j.w.
29.	7126 07	Monter rurociągów przemysłowych	<i>Monter / konserwator rurociągów przemysłowych</i>	j.w.
30.	712608	Monter sieci ciepłych	<i>Monter/konserwator sieci, instalacji i urządzeń ciepłych</i>	j.w.
31.	712609	Monter sieci deszczowych	<i>Monter/konserwator sieci wód opadowych</i>	j.w.
32.	712610	Monter sieci gazowych	<i>Monter/konserwator sieci gazowych</i>	j.w.
33.	712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	<i>Monter/konserwator sieci wodnych i kanalizacyjnych</i>	j.w.

34.	712613	Monter systemów rurociągów	<i>Monter/ konserwator rurociągów przesyłowych i urządzeń towarzyszących</i>	j.w.
35.	712614	Monter urządzeń energetyki odnawialnej	<i>Monter/konserwator systemów energetyki odnawialnej</i>	j. w.
36.	712615	Studniarz	<i>Monter/konserwator systemów pozyskiwania wody z ujęć indywidualnych</i>	j. w.
37.	712616	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych	<i>Monter/konserwator sieci wod-kan i urządzeń sanitarnych</i>	j.w.
38.	7122617	Monter instalacji gazów medycznych	<i>Monter/konserwator instalacji gazów medycznych</i>	j.w.
39.	712690	Pozostali hydraulicy i monterzy rurociągów	<i>Pozostali monterzy /konserwatorzy sieci rurociągów i urządzeń towarzyszących w budownictwie</i>	j.w.
40.	712701	Mechanik urządzeń chłodniczych	<i>Monter /konserwator urządzeń chłodniczych</i>	j.w.
41.	712702	Mechanik urządzeń klimatyzacyjnych	<i>Monter /konserwator urządzeń klimatyzacyjnych</i>	j.w.
42.	712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	<i>Wykreślić, jest oznaczony kodem 712905</i>	Podstawowi inicjatorzy zmiany - podmioty tworzące SRK-Bud tj.: Instytut Technologii Eksploatacji PIB, Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości, Związek Zawodowy Budowlani.
43.	721401	Monter bram	<i>Monter/ konserwator bram</i>	Proponowana nazwa zawodu jest komplementarna z punktu widzenia rynku pracy. Podstawowi inicjatorzy zmiany – to podmioty tworzące SRK-Bud tj.: Instytut Technologii Eksploatacji PIB, Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości, Związek Zawodowy Budowlani.

44.	721403	Monter konstrukcji aluminiowych	<i>Monter /konserwator konstrukcji aluminiowych</i>	j.w.
45.	721404	Monter konstrukcji stalowych	<i>Monter/konserwator konstrukcji stalowych</i>	j.w.
46.	721405	Oczyszczacz konstrukcji stalowych	<i>Renowator konstrukcji stalowych</i>	j.w.
47.	741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	<i>Elektromonter/ konserwator instalacji elektrycznych</i>	j.w.
48.	741102	Elektromonter reklam świetlnych	<i>Elektromonter/ konserwator reklam świetlnych</i>	j.w.
49.	741301	Elektromonter linii kablowych	<i>Elektromonter/konserwator linii kablowych</i>	j.w.
50.	741302	Elektromonter napowietrznych linii niskiego i średniego napięcia	<i>Elektromonter/ konserwator napowietrznych linii niskiego i średniego napięcia</i>	j.w.
51.	741303	Elektromonter napowietrznych linii wysokich i najwyższych napięć	<i>Elektromonter/ konserwator napowietrznych linii wysokich i najwyższych napięć</i>	j.w.
52.	741305	Elektromonter sieci trakcyjnych	<i>Elektromonter/ konserwator sieci trakcyjnych</i>	j.w.
53.	742106	Monter – elektronik – elektroniczny sprzęt sygnalizacyjny i systemy sygnalizacyjne	<i>Monter/konserwator – elektronik –elektroniczny sprzęt sygnalizacyjny i systemy sygnalizacyjne</i>	j.w.
54.	742110	Monter – elektronik – układy elektroniczne automatyki przemysłowej	<i>Monter/konserwator – elektronik – układy elektroniczne automatyki przemysłowej</i>	j.w.
55.	742114	Monter mechatronik	<i>Monter/konserwator mechatronik</i>	j.w.

56.	742115	Monter urządzeń sterowania ruchem pociągów metra	<i>Monter/konserwator urządzeń sterowania ruchem pociągów metra</i>	j.w.
57.	742116	Monter urządzeń zdalnego sterowania i kontroli dyspozytorskiej metra	<i>Monter/konserwator urządzeń zdalnego sterowania i kontroli dyspozytorskiej metra</i>	j.w.
58.	742201	Monter instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych (telemonter)	<i>Monter/konserwator instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych (telemonter/konserwator)</i>	j.w.
59.	742203	Monter sieci urządzeń telekomunikacyjnych	<i>Monter/konserwator sieci urządzeń telekomunikacyjnych</i>	j.w.
60.	742204	Monter elektronik – instalacja anten	<i>Monter/konserwator – elektronik- instalacja anten</i>	j.w.
61.	742205	Monter elektronik – sprzęt komputerowy	<i>Monter/konserwator – elektronik – sprzęt komputerowy</i>	j.w.
62.	742206	Monter elektronik –urządzeń radio-komunikacyjnych	<i>Monter/konserwator – elektronik-urządzeń radiokomunikacyjnych</i>	j.w.
63.	742207	Monter elektronik – urządzenia radio-telewizyjne	<i>Monter/ konserwator – elektronik – urządzenia radio-telewizyjne</i>	j.w.
64.	754902	Monter żaluzji	<i>Monter/konserwator żaluzji</i>	j.w.
65.	821201	Monter aparatury rozdzielczej i kontrolnej energii elektrycznej	<i>Monter/konserwator aparatury rozdzielczej i kontrolnej energii elektrycznej</i>	j.w.
66.	821205	Monter osprzętu elektrotechnicznego	<i>Monter/konserwator osprzętu elektrotechnicznego</i>	j.w.
67.	821206	Monter osprzętu oświetleniowego i lamp elektrycznych	<i>Monter/konserwator osprzętu oświetleniowego i lamp elektrycznych</i>	j.w.
68.	821301	Monter aparatury i urządzeń techniki jądrowej	<i>Monter/konserwator aparatury i urządzeń techniki jądrowej</i>	j.w.

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 nieruchomościami, do których należy infrastruktura techniczna. A ponadto chodzi o zwrócenie uwagi na potrzebę wydłużenia czasu aktywności zawodowej kadr kwalifikowanych m.in. w sektorze budowlanym.

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. W naszym przekonaniu bowiem sektor budownictwa np. w „*Barometrze zawodów*” jest nieumiejtnie opisywany. Na podstawie zawartych w nim danych, trudno określić w pełni stan potencjału kadrowego oraz planować, programować potrzeby sektora na przyszłość. Na przykład liczebność zawodów wykazanych w sektorze budowlanym powinna być bodźcem do podejmowania przez administrację państwową działań ograniczających deficyt kadrowy.

Na poparcie powyższych tez warto przytoczyć dane, dotyczące aktywności ekonomicznej ludności Polski, zawarte w Informacji Statystycznej GUS – „Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2017 r.”¹⁷. Z opracowania tego m.in. wynika, że nasza aktywność ekonomiczna należy do najniższych w UE. Gorszy wskaźnik od Polski ma tylko Grecja.

Ponadto: „*Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 15 lat i więcej wyniósł 56,2%, przy czym współczynnik ten dla kobiet to 48,0%, a dla mężczyzn 65,1%. W porównaniu z IV kwartałem 2016 r. współczynnik aktywności zawodowej kobiet zmalał o 0,3 p.p., mężczyźni natomiast nie zmienili się. W IV kwartale 2017 r. wskaźnik zatrudnienia (udział ludności pracującej w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej) wyniósł 53,7%, przy czym wskaźnik ten dla kobiet wynosił 45,8%, natomiast dla mężczyzn - 62,2%. W porównaniu z IV kwartałem 2016 r. wskaźnik zatrudnienia wzrósł wśród mężczyzn o 0,6 p.p., a dla kobiet wzrósł o 0,3 p.p.*”¹⁸.

¹⁷ / Informacja Statystyczna GUS. „Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2017 r.”

¹⁸ / Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej: „Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2017 roku”.

Równie ważne są dane dotyczące aktywności w zakresie edukacji osób w wieku 24-64 lata w Polsce. W listopadzie 2016 roku aktywność ta dotyczyła 3,5% osób z tego przedziału wiekowego, podczas gdy w Unii Europejskiej - 10,6%.^{19/}.

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

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

W oparciu o udostępnione informacje 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.

Tabela nr 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)

Lp.	Czynniki oddziałujące na rozwój sektora budowlanego	Skala pomiaru	Syntetyczna informacja o czynnikach pozytywnych, od których zależy rozwój sektora budowlanego
1	2	3	4
1.	Innowacyjne inwestycje o gwarantowanych źródłach finansowania	5	Kompleksowe programy rozwojowe, uwzględniające potrzeby kadrowo – techniczne, niezbędne do realizacji innowacyjnych inwestycji w budownictwie
2.	Pozyskiwanie dofinansowania i dotacji projektów UE	5	Zwiększenie działań organizacyjnych na rzecz pozyskiwania środków z UE, z jednoczesnym wykazywaniem ich efektów ponad krajowych.

^{19/} / Erasmus + Edukacja Dorosłych. Wspieranie edukacji dorosłych w placówkach kultury. Alina Respondek Forum Edukacji Dorosłych, 28 listopada 2016 r.

3.	Zapewnienie rozwoju potencjału kadrowego sektora budowlanego, właściwie korelowanego z celami wieloletniego rozwoju kraju	5	Tworzenie i realizacja warunków formalno-prawnych dla rozwoju potencjału kadrowego sektora budownictwa, z uwzględnieniem roli rzeczywistego partnerstwa społecznego.
4.	Przywrócenie odznaczania osób fizycznych i prawnych przez Prezydenta RP oraz Prezesa Rady Ministrów za szczególne osiągnięcia w pracy w sektorze budowlanym	4	Jest potrzeba pilnego przywrócenia przez władze państwowe poszanowania dla pracowników budownictwa. Aktualna sytuacja kadrowa w sektorze jest skutkiem m.in. niedoceniań zawodów budowlanych przez administrację państwową.
5.	Znaczące zmiany formalno-prawne, w tym zmiany zasad konkurencji na rynku budowlanym oraz ich skuteczne przestrzeganie	4	Prowadzenie skutecznej kodyfikacji przepisów prawa, określającej wymierne efekty rzeczowe i finansowe w określonym czasie.
6	Uruchamianie nowych źródeł finansowania rozwoju kraju, m.in. poprzez inwestycje	3	Prowadzenie przez administrację państwową i samorządową działań na rzecz tworzenia pozabankowych i budżetowych funduszy rozwojowych związanych z zapotrzebowaniem na usługi budowlane.
7.	Wspieranie rozwoju eksportu usług budowlanych	2	Promowanie przez administrację państwową eksportu usług budowlanych oraz ochrony podmiotów prawnych, realizujących usługi budowlane za granicą.
8.	Obietnice polityków	1	Jest ich dużo i są na ogół mało wiarygodne.

Tabela nr 7. Zagrożenia 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)

Lp.	Określanie zagrożenia	Skala pomiaru	Formy przeciw działania na rzecz ograniczenia zagrożeń
1	2	3	4
1.	Brak zapotrzebowania na roboty budowlano-montażowe, w tym poprzez ograniczenie dotacji UE	5	Działania administracji państwowej na rzecz utrzymania poziomu inwestycji zabezpieczających wzrost gospodarczy powyżej 3% rok do roku w horyzoncie czasowym np. 2030 roku

2	Brak kadr kwalifikowanych	5	Rozwój edukacji pozaformalnej i nieformalnej oraz walidacja i certyfikacja kwalifikacji kadr spoza Polski oraz ich asymilacja po osiedleniu się w Polsce
3.	Formalno-prawna polityka państwa wobec sektora budowlanego	4	Konieczny program doskonalenie przepisów prawnych dotyczących rynku budowlanego oraz form skutecznego egzekwowania obowiązującego prawa
4.	Nieunormowane zasady konkurencji na rynku budowlanym, w tym brak skutecznego działania partnerów społecznych w zakresie ograniczania szarej strefy	4	Ustawa PZP oraz inne dokumenty z nią związane wymagają zmiany, by można było mówić o kreowaniu rozwoju gospodarczego w dłuższym horyzoncie czasowym. Brakuje efektywnego współdziałania z partnerami społecznymi. Lobbyingu nie można uznawać za partnerstwo społeczne.
5.	Niska rentowność w sektorze	3	Brak konsekwentnej polityki administracji państwowej wobec budownictwa skutkuje brakiem racjonalnego rozwoju potencjału sektora budownictwa oraz jego innowacyjności
6.	Brak efektywnych form odzyskiwania należności od zleceńodawców	3	Nieskuteczność narzędzi do odzyskiwania należności na rynku budowlanym podważa obowiązujący system prawny
7.	Brak skutecznych zasad ochrony polskiego rynku budowlanego przed konkurencją spoza UE	2	Nie ma związku pomiędzy wartościami nakładów inwestycyjnych a polityką państwa na rzecz rozwoju narodowego potencjału wykonawczego
8.	Dominowanie na polskim rynku budowlanym dużych firm ponadnarodowych	1	Brak obiektywnej oceny wpływu obecnego potencjału ponadnarodowego w budownictwie na efektywność rozwoju kraju
9.	Niska świadomość partnerów społecznych co do prawnych możliwości oddziaływania na rynek pracy w sektorze budowlanym	1	Polityka gospodarcza - w szczególności administracji państwowej - ogranicza rzeczywistą rolę partnerów społecznych na rynku pracy, czego przykładem jest sposób gospodarowania funduszem pracy

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

Tabela nr 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)

Lp.	Nazwa zawodu – kod zawodu/specjalności/ poziom PRK	Rodzaj pożądanych kompetencji i ich skala										
		wiedza zawodowa	umiejętność współpracy	sumienność	uczciwość	organizacja i nadzór pracy innych osób	organizowanie pracy własnej	chęć nauki	dyscyplinarność	zaangażowanie	znajomość języków obcych	doświadczenie i umiejętności
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
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 budowlano-montażowych / 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

Tabela nr 9_ Aktualny deficyt/brak osób o wybranych kwalifikacjach zawodowych

(W skali pomiaru deficytu od 1 do 5, gdzie 5 oznacza deficyt bardzo wysoki, 4 - wysoki, 3 - średni, 2 - mały, 1 - bardzo niski)

Lp.	Nazwa zawodu i jego kod /poziom w PRK	Skala pomiaru deficytu	Komentarz
1	2	3	4
1.	Murarz-tylnik 711204/ 3PRK	5	Zawód jest uniwersalny, zdobywany w systemie edukacji formalnej. Jest tu możliwość uzupełniania wiedzy i zdobywania dodatkowych kwalifikacji / specjalności w krótkim czasie.
2.	Betoniarz-zbrojarz 711402/ 3PRK	5	j.w.
3.	Monter konstrukcji stalowych 721404/ 3PRK	4	j.w.
4.	Stanowisko wielozawodowe, popularnie określane jako „omnibus”/brak kodu - z reguły to 3 poziom PRK/. Znaczący udział w rynku obcokrajowców ze Wschodu.	4	Z reguły są to pracownicy zatrudniani do wykonania konkretnego zakresu robót budowlano-montażowych lub grupa osób do wykonywania robót budowlano-montażowych w okresie obowiązywania gwarancji.

5.	Kierownik budowy 132301/ 6 lub 7 poziom PRK	4	Brak osób z odpowiednimi kwalifikacjami na to stanowisko jest m.in. spowodowany aktualnymi przepisami, dotyczącymi uzyskiwania uprawnień budowlanych w ograniczonym zakresie przez techników budowlanych. Posiadanie takich uprawnień, upoważniałoby ich do samodzielnego prowadzenia np. małych budów/ robót budowlano-montażowych. W przypadku wzrostu wolumenu produkcji budowlano-montażowej deficyt tych kadr, przy aktualnie obowiązujących przepisach prawa, będzie się pogłębiał, a jego konsekwencje będą szczególnie odczuwalne poza dużymi aglomeracjami.
6.	Kierownik (brygadzysta) robót budowlano- montażowych / brak zawodu lub specjalności w wykazie/ 4 PRK	4	Jest to poszukiwane kierownicze „stanowisko” pracy w szczególności w przypadku robót remontowych, do których wykonania nie są wymagane np. uprawnienia budowlane. Łączy posiadane przygotowanie zawodowe z umiejętnością kierowania małym zespołem.
7.	Dekarz 712101/ 3 PRK	3	Zawód jest edukowany w systemie oświaty powszechnej. Tym niemniej sama praca w zawodzie ma charakter sezonowy i jest praktycznie pracą na wysokości, co odczuwalnie zmniejsza zainteresowanie zawodem, pomimo wysiłków środowiska na rzecz jego popularyzacji.
8.	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych 712616/ 3 PRK	3	Kwalifikacja/ zawód edukowany w systemie formalnym. De facto odpowiada zawodowi hydraulika, również zdobywanemu w systemie formalnym. Praca w zawodzie nie wymaga specjalistycznych uprawnień. Skala pozyskiwania pracowników w tym zawodzie jest wyższa niż to ma miejsce w przypadku zawodów wymienionych w pozycjach 1 i 2.
9.	Cieśla 711501/ 3PRK	3	Jest to zawód uniwersalny i edukowany w systemie formalnym, umożliwiającym w stosunkowo krótkim czasie zdobycie dodatkowej kwalifikacji. Dlatego też pozyskiwanie pracowników tej specjalności jest łatwiejsze niż reprezentantów zawodów wymienionych w poz. 1 i 2 nn. tabeli.
10.	Monter izolacji budowlanych 712401/3PRK	2	j.w.

11.	Elektryk 741103/3PRK	2	Zawód występujący powszechnie - także poza sektorem budowlanym - a do jego wykonywania są potrzebne tzw. uprawnienia energetyczne. Ta powszechność zapotrzebowania na elektryków zwiększa ich atrakcyjność na rynku pracy. Ponadto, dystrybutorzy energii elektrycznej rozwinęli znacząco własne usługi w tej branży.
12.	Monter instalacji gazowych 712603/3PRK	2	Zawód wymaga posiadania - poza kwalifikacjami, uzyskanymi w systemach pozaformalnych lub nieformalnych - specjalnych uprawnień. Dystrybutor gazu PGNiG rozwinął jednak znacząco swoje usługi w zakresie instalacji gazowych, co sprawiło, że wykonawcy robót budowlano – montażowych mają mniejszy problem ze znalezieniem monterów instalacji gazowych.

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

Tabela nr 10. Wybrane zawody, funkcjonujące w tzw. „szarej strefie” i czynniki sprzyjające jej istnieniu

(W skali pomiaru od 1 do 5. tj.: 5 - bardzo wysoki, 4 - wysoki, 3 - średni, 2 - mały, 1 - nieistotny/naturalny)

Lp.	Nazwa zawodu i jego kod, poziom w PRK	Skala pomiaru braku	Komentarz
1	2	3	4
1.	Murarz-tylnikarz 711204/ 3PRK	5	Jest to zawód, na którego usługi jest duży popyt w tzw. „szarej strefie”, w szczególności poza dużymi aglomeracjami miejskimi. Ma on związek z budownictwem jednorodzinnym, realizowanym w tak zwanym systemie gospodarczym lub siłami własnymi.
2	Wykonawcy robót wykończeniowych (monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie) 7122905/3PRK	5	Szarą strefę pobudza m.in. rynek sprzedaży mieszkań w stanie surowym zamkniętym. Nabywca lokalu bowiem sam organizuje szeroko pojęte roboty wykończeniowe, generujące wysokie koszty. Zatrudnienie wykonawcy robót wykończeniowych, operującego w szarej strefie, obniża koszty ponoszone przez zleceniodawcę, a wykonawca z kolei unika podatku dochodowego. Jest to powszechna reguła stosowana przy wykonywaniu remontów i przebudów.

3.	Stanowisko wielozawodowe/ brak kodu/ z reguły to 3PRK/ popularnie określany jako „omnibus”/ znaczący udział obcokrajowców ze Wschodu	4	Jest to w dużej mierze stanowisko obsadzone osobami spoza krajów UE, którzy z reguły wykonują roboty remontowe, związane z rozbudową i przebudową obiektów mieszkaniowych i gospodarczych, w których ponoszone koszty całkowite mają istotne znaczenie. Osoby te często zatrudniane są na czarno, z powodu m.in. aktualnie obowiązującego systemu podatkowego.
4.	Monterzy instalacji wod-kan. 712612/ 3PRK	4	Przedstawiciele tego zawodu są bardzo ważnymi partnerami wykonawców robót wykończeniowych, gdyż nie wszyscy wykonawcy wymienieni w poz. 2 posiadają kompetencje zawodowe w zakresie instalacji wod-kan. Szara strefa dominuje w robotach naprawczych.
5.	Pomocniczy pracownik budowlany 931301/ 2PRK	4	Niski poziom wymaganych kwalifikacji zawodowych jest głównym powodem skali zatrudniania osób w szarej strefie na tym stanowisku. Znaczący udział w tej grupie mają osoby z krajów spoza UE.
6.	Dekarze 712101/ 3PRK	3	Zawód dotyczy realizacji robót remontowych i renowacyjnych w budownictwie jednorodzinnych i systemem gospodarczym poza dużymi aglomeracjami miejskimi.
7.	Betoniarz-zbrojarz 711402/ 3PRK	3	Głównie zatrudnienie w szarej strefie w budownictwie jednorodzinnych i realizowanym w tzw. systemie gospodarczym, bez udziału wykonawcy, będącego podmiotem prawnym.
8.	Cieśla 711501/ 3PRK	2	Głównie dotyczy realizacji robót remontowych i renowacyjnych budownictwa drewnianego w strefach poza dużymi aglomeracjami miejskimi.
9.	Brukarz/711205/3PRK	2	Mały udział prac brukarskich w produkcji budowlanej ogółem, stwarza warunki dla istnienia nie kontrolowanej szarej strefy dla osób posiadających jedynie zawód brukarza.
10.	Kierownik grupy robót 311290/ 4PRK	1	Jest to obszar „dorabiania” głównie przez osoby 65 +, realizujące określone zadania w określonym czasie, w zakresie posiadanych kompetencji zawodowych.

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.

Tabela nr 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	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Murarz-tylnkarz /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 określany 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).

Tabela nr 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.^{20/}	Struktura deficytu pracowników w 2018 r.^{21/}	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	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	

^{20/} op.cit 12 – szacunek własny przypisania do poziomów PRK

^{21/} szacunek własny w oparciu o analizę Barometru zawodów w latach 2016, 2017 i 2018 w Polsce oraz m.in. publikacje Głos PSB nr1 /2017 . Kto będzie w Polsce budował domy ? .

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 różne 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 nie komplementarności 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 oceny w skali od 5 do 1, kierowano się m.in. ich znaczeniem, przyjętym 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.

V. 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.

Tabela nr 13. Kluczowe problemy, dotyczące sektorowego bilansu kapitału ludzkiego w budownictwie ^{22/}

Lp.	Problemy do określenia w SBKL	Badania ilościowe CATI	Badania jakościowe FGI
1	2	3	4
1.	Struktura zawodów w sektorze	Wymienienie/wskazanie 10 kluczowych zawodów w firmie respondenta	Określenie zawodów sektora budowlanego, w których obecnie najszybciej można uzyskać zatrudnienie oraz które są aktualnie najbardziej poszukiwane przez pracodawców. Dyskusja z respondentami na ten temat.
2.	Stosowane formy zatrudnienia w sektorze	Wykazanie/wymienienie najczęściej stosowanych form zatrudnienia występujących w firmie respondenta oraz podanie, dla których zawodów są one najbardziej charakterystyczne.	Określenie najczęściej występujących form zatrudnienia w odniesieniu do poszczególnych zawodów objętych SBKL. Identyfikacja i charakterystyka zjawiska szarej strefy w sektorze budownictwa w Polsce, w odniesieniu do charakterystycznych grup

^{22/} Przy opracowaniu wykorzystano m.in. publikację pt. „Analiza prognozy budowlanej w województwie lubelskim – Raport końcowy z badań ilościowych i jakościowych”, WUP w Lublinie, Wydział Analiz, Lublin 2017 r. ; materiały nadesłane przez WUP w Białymstoku, Gdańsku i Krakowie oraz Raport na podstawie desk research realizowanego dla Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości – wersja 2. Branża Budowlana.

		Zidentyfikowanie istnienia zjawisk szarej strefy w sektorze i wskazanie konkretnych zawodów/grup zawodów charakterystycznych dla szarej strefy	zawodów lub obszaru działalności podmiotu, będącego interesariuszem.
3.	Struktura płac w sektorze	Wskazanie struktur i form wynagradzania w firmie respondenta w odniesieniu do konkretnych zawodów	Określenie struktur wynagrodzeń w sektorze, w szczególności w odniesieniu do zawodów najlepiej i najgorzej wynagradzanych oraz podanie czynników, wpływających na wynagrodzenie. Przedstawienie regionalnych różnic w zarobkach w skali Polski wraz z przyczynami ich występowania.
4.	Trwałość miejsca pracy i sezonowość pracy w sektorze	Podanie zawodów, w których jest największa rotacja w zatrudnieniu w firmie respondenta, przyczyn rotacji, średniego okresu zatrudnienia w kluczowych zawodach w firmie respondenta oraz wskazanie zawodów, dla których najczęściej występuje zatrudnienie sezonowe.	Rozpoznanie przyczyn i specyfikacji związanej z rotacją zatrudnienia w sektorze budownictwa. Identyfikacja zawodów, w których najczęściej występuje sezonowość zatrudnienia oraz określenie stopnia i przyczyn tej sezonowości, a także wpływu jaki mogą one mieć na sektor budowlany w Polsce.
5.	Stan potencjału zatrudnieniowego	Określenie prognozy zatrudnienia w firmie respondenta w perspektywie np. 6 miesięcy i roku oraz wskazanie czynników, które na tę prognozę wpływają.	Identyfikacja czynników wpływających na rozmiary zatrudnienia w sektorze budownictwa, określenie, czy są to czynniki zależne od samej firmy respondenta czy zewnętrzne, niezależne od niej.
6.	Prognozy dla sektora na okres min. 5 lat	Wskazanie najważniejszych zagrożeń i szans rozwojowych firmy respondenta, w perspektywie minimum najbliższych pięciu lat.	Określenie kierunków, w których sektor budowlany w Polsce będzie się rozwijał min. w ciągu najbliższych 5 lat oraz czynników, które potencjalnie mogą mieć wpływ na jego rozwój,

			spowolnienie czy zastój. Określenie największych szans oraz zagrożeń dla sektora budowlanego i rynku pracy w budownictwie w Polsce. Ocena przez firmę respondenta roli centralnej i lokalnej administracji publicznej w rozwoju sektora budowlanego.
7.	Kluczowe kwalifikacje zawodowe i kompetencje pracowników	Określenie kluczowych kwalifikacji zawodowych i ich kompetencji w formule: wiedza – umiejętności – kompetencje społeczne dla 10 elementów kwalifikacji, uznanych przez firmę respondenta za najbardziej istotne/najważniejsze w wybranych 10 zawodach – patrz pozycja 1 nn. tabeli	Określenie najbardziej i najmniej pożądanych przez pracodawców elementów kwalifikacji dla zawodów wymienionych w pozycji 1 nn. tabeli w ujęciu „wiedza – umiejętności- kompetencje społeczne” oraz stopień ich ważności w skali od 1 do 5.
8.	Dynamika zatrudnienia w sektorze	Określenie dynamiki zatrudnienia w firmie respondenta w ciągu ostatnich 12 miesięcy	Określenie, czy zatrudnienie w sektorze się zwiększało/ zmniejszało/ utrzymywało na obecnym poziomie. Określenie czynników, które miały wpływ na zatrudnienie oraz czy są one zależne od firmy respondenta, koniunktury i innych czynników zewnętrznych. Jakich?
9.	Trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników	Wykazanie trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników oraz rzeczywiste „kanały” pozyskiwania nowych pracowników	Określenie trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników: cechy dobrego pracownika, sposoby poszukiwania dobrego pracownika w zależności od stanowiska. Ponadto, jakie formy oceny, promowania i wynagradzania „dobrego pracownika” stosuje firma respondenta.

10.	Struktura demograficzna zatrudnionych pracowników	Określenie struktury demograficznej pracowników firmy respondenta wg płci i wieku	Określenie ewentualnych preferencji firmy respondenta w stosunku do przyszłych pracowników ze względu na płeć i wiek w zależności od stanowiska oraz przyczyny tych preferencji.
11.	Problematyka zatrudniania obcokrajowców spoza UE	Określenie stosunku firmy respondenta do zatrudniania obcokrajowców spoza UE	Określenie ewentualnych trudności związanych z zatrudnieniem obcokrajowców oraz ograniczeń związanych z pochodzeniem (narodowością) pracowników spoza UE. Stanowisko firmy respondenta dot. form zatrudnienia, uznawania, potwierdzania kwalifikacji obcokrajowców nabytych w kraju ojczystym.
12.	Główni partnerzy zewnętrzeni w rozwijaniu i doskonaleniu potencjału kadrowego w sektorze budowlanym	Podanie informacji o przynależności firmy respondenta do związku pracodawców lub innej organizacji zawodowej przedsiębiorców sektora budowlanego oraz aktualna aktywność związku zawodowego w firmie respondenta.	Określenie zasad i form współpracy w obszarze kształcenia kadr budowlanych w firmie respondenta ze związkiem pracodawców lub innymi branżowymi organizacjami zawodowymi przedsiębiorców sektora budownictwa, jak również ze związkami zawodowymi.
13.	Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami w sektorze budowlanym	Podanie stanowiska interesariusza o zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami w sektorze budownictwa.	Podanie przykładowych zawodów /specjalności w sektorze budownictwa, w których jest możliwe zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Zdefiniowanie i określenie rodzajów niepełnosprawności.
14.	Zatrudnianie osób w wieku 50 + w sektorze budowlanym	Podanie stanowiska interesariusza o zatrudnianiu osób w wiek 50 +	Podanie przykładów korzystania z usług osób 50 + w podmiocie prawnym interesariusza.

Stanowisko grupy roboczej ds. monitorowania sektora budowlanego

Sektorowej Rady ds. Kompetencji w sprawie zawartości SBKL

Tabela nr 14. Wykaz problemów, dotyczących bilansu kapitału ludzkiego w budownictwie^{23/}

Lp.	Wykaz problemów do omówienia przez SRK w Budownictwie przed rozpoczęciem prac nad SBKL	Uzasadnienie
1	2	3
1.	Określenie/ zdefiniowanie sektora budowlanego	To jest bardzo istotne. Proponujemy przyjąć definicję z SRK-Bud.
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	To jest szczególne kryterium ze względu na liczbę podmiotów, działających w sektorze budowlanym w Polsce. Kryterium wyboru firm, mających wdrożony system zarządzania jakością ISO 9001, daje m.in. gwarancję posiadania przez nie dokumentów i danych, przydatnych przy przygotowaniu bilansu kapitału ludzkiego i wpłynie na jakość prowadzonych badań. Rodzaj prowadzonej aktywności, potencjał kadrowo-rzeczowy oraz aktualne miejsce na rynku budowlanym są bardzo istotne. Zarówno wybór, jak i zaproszenie do udziału w badaniu musi mieć cechy dobrze zorganizowanego przez RADĘ przedsięwzięcia. Zaproszenie do udziału w SBKL powinno być wsparte przez ministra właściwego dla sektora budowlanego.
3.	Wybór reprezentatywnych zawodów, które będą ujęte w SBKL	Jest to istotne z punktu widzenia BKL. Proponowana w tabeli nr 8 liczba 12. zawodów wynika m.in. z ich liczebności w wykazie, stanowiącym załącznik do 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.
4.	Formy i zakres zbieranych informacji ilościowych i jakościowych z firm	Zbieranie informacji powinno być udokumentowane i zarejestrowane. Ma to istotne znaczenie dla ich wiarygodności i jakości. Pozyskiwanie informacji w formie telefonicznej bez rejestracji nie powinno mieć miejsca. Arkusze ewidencyjne, zawierające zebrane informacje powinny być uzgodnione z RADĄ oraz poddane badaniu pilotażowemu na grupie docelowej.
5.	Arkusze badawcze personelu w firmach, uczestniczących w badaniu SBKL	Jest to szczególnie istotny a zarazem wrażliwy element SBKL. Dlatego też przygotowany arkusz badawczy musi być zaakceptowany przez RADĘ, która stanowi reprezentację środowiska budowlanego.

^{23/} patrz op. cit 22

6.	Wywiady grupowe w SBKL	Rodzaj i zakres wywiadów grupowych oraz ich organizacja ma istotne znaczenie dla opiniowania wybranych zagadnień. Wydaje się, że powinny to być fokusy z aktywnym udziałem uczestników, wśród których powinni się znaleźć również przedstawiciele resortu właściwego dla sektora budownictwa oraz przedstawiciele RADY.
7.	Problematyka zatrudniania osób z niepełnosprawnościami oraz osób w wieku 50+ w sektorze budownictwa	Zebranie w ramach SBKL informacji, dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnościami oraz osób w wieku 50+ w sektorze budowlanym wraz z podaniem przykładów, wynikających z doświadczeń respondentów.
8.	Wybór i badania w ramach SBKL stanowiska reprezentantów partnerów społecznych, tj. pracodawców i pracobiorców	Wskazane jest pozyskanie opinii partnerów społecznych — przedstawicieli środowiska pracodawców i pracobiorców, w szczególności w badaniach jakościowych. Jest to konieczne z uwagi na uprawnienia tych organizacji, zawarte w postanowieniach konwencji MOP, ratyfikowanej przez Polskę.
9.	Informacja o zakresie i formie używanych definicji i akronimów oraz określeń, występujących w treści	Konieczne jest zadbanie przez wykonawcę BKL o to, by w treści opracowania końcowego /raportu znalazły się definicje i akronimy oraz podstawy formalnoprawne, na których oparto badanie. Podniesie to użytkową wartość opracowania.
10.	Archiwizowanie wyników SBKL	Po raz pierwszy od kilkudziesięciu lat będzie sporządzany SBKL. Dlatego też – naszym zdaniem – jego wyniki oraz zebrane informacje powinny być przechowywane (archiwizowane), co najmniej do momentu opracowania następnego SBKL.

VI. 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 ²⁴/ 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 powszechne jest przechodzenie na emeryturę po spełnieniu warunków przewidzianych prawem;
- szczyt efektywności zawodowej w sektorze budowlanym jest osiągany 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;

²⁴ / Szersze wykorzystanie zebranych informacji będzie miało miejsce przy omawianiu problemu pracy w sektorze budownictwa osób 55+ (kobiety) 60+ (mężczyźni) i osób z niepełnosprawnościami.

- 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, w drugim etapie prac tj. w okresie IV kwartał 2018 roku i w 2019 roku.

VII. Podsumowanie — wstępne wnioski i propozycje

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 sektora 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,
 - ograniczenia formalnoprawnego 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 byłyby 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.

VIII. Wykaz wybranych materiałów i publikacji, wykorzystanych w pracy nad raportem

1. „Analiza branży budowlanej w województwie lubelskim. Raport końcowy z badań ilościowych i jakościowych”, WUP w Lublinie, Wydział Badań i Analiz, Lublin 2017 r.
2. Analiza prognozy budowlanej w województwie lubelskim – Raport końcowy z badań ilościowych i jakościowych”, WUP w Lublinie, Wydział Analiz, Lublin 2017 r
3. „Analiza potrzeb standaryzacji i certyfikacji kwalifikacji w budownictwie, Grupa robocza ds. standaryzacji i certyfikacji Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie”; Warszawa, lipiec 2017 r.(pdf ITB).
4. Badania ankietowe rynku pracy. Raport 2016. Instytut Ekonomiczny NBP (pdf NBP).
5. Barometry zawodów za 2017 i 2018 r.
6. Barometr Manpower Group. Perspektywy zatrudnienia. Raport z badania Manpower Group. I Kwartał 2018 r. – www.manpowergroup.pl
7. Bilans kompetencji szkolnictwa zawodowego i technicznego w branży budowlanej. Raport z badań Małopolskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji. Kraków 2014 r.
8. Bilans kompetencji w branży budowlanej i architektonicznej. Raport z przeprowadzonych badań. Raport przygotowany na zleceniu Urzędu Miasta Kraków przez Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych oraz Interdyscyplinarne Centrum Badań i Rozwoju Organizacji Uniwersytetu Jagiellońskiego 2014 rok.
9. Branżowy bilans kompetencji –ogólnopolskie badania pilotażowe w branży budowlanej . Raport podsumowujący Zleceniodawca PARP . Wykonawca UJ Kraków 2015 r.
10. Centrum Metodyczne Informacji poradnictwa – Zeszyt 5 informacyjno-metodyczny. (pdf - WUP Szczecin).
11. Erasmus + edukacja Osób Dorosłych . Wspieranie edukacji dorosłych w placówkach kultury. Alina Respondek Forum Edukacji Dorosłych 28 listopad 2016 r.

12. Gazeta PL NEXT 9.04.2018 r. „NIK ostrzega, że grozi nam kryzys rynku budowlanego, jak w latach 2010-2012 Na rynku wystąpiły pierwsze symptomy”.
13. Głos PSB nr 1/2017 . Kto będzie w Polsce budował domy ?
14. GUS Informacja Statystyczna. Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2016 r.
15. GUS Informacja Statystyczna .Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2017 r.
16. GUS Mały Rocznik Statystyczny 2017
17. GUS Informacja Statystyczna. Kształcenie dorosłych 2016
18. GUS Urząd Statystyczny w Gdańsku -2017 r. Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach w 2015 r.
19. GUS. Informacja Statystyczna „Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2017 r.”
20. Informacje z portalu wielkiebudowanie.pl w latach: 2016, 2017 i 2018 – „Rynek budowlany” i „Rynek pracy w budownictwie”
21. Informacje udostępnione przez ASM Centrum Badań i Analiz Rynku w zakresie wyników sektora budownictwa za 2017 r. (pdf ASM).
22. Magda Działoszyńska; Inteligentna Przestrzeń. Zamieszkać w przyszłości. GW Jutronauci 5.10.2018 r..
23. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: „Rynek pracy w Polsce w 2017 roku”
24. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: „Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2017 roku”.
25. PARP . Raport na podstawie desk research realizowanego dla Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości – wersja 2 Branża Budowlana 2018 (pdf).
26. Przegląd kwalifikacji regulowanych. IBE, Warszawa 2017 r. (pdf IBE).

27. Raport końcowy projektu Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie „SRK-Bud” – KBiN, ITE-PIB,. ZZBudowlani, Warszawa lipiec 2017.r.
28. Szybki monitoring NBP. Analiza sytuacji sektora przedsiębiorstw nr 1/18. Departament Analiz Ekonomicznych, Warszawa 2018 r.
29. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie kwalifikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania - tekst ujednolicony stanowi załącznik do obwieszczenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 grudnia 2017 r. (Dz.U. 2018 poz. 227)
30. Sektorowa Rama Kwalifikacji w Budownictwie (SRK-Bud), IBE, Warszawa 2017
31. Załącznik nr 1 do Regulaminu konkursu RMMP 08.06.01.02-069/17. Diagnoza w zakresie występowania problemów zdrowotnych związanych z miejscem i warunkami wykonywania pracy. WUP Kraków 2017 r.
32. Ziach Mirosław . Ukraińcy na polskich budowach. Materiały Budowlane 1 2017 r. (nr 533).