



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# **„Analiza trendów rozwojowych branży budowlanej w województwie podkarpackim”**

## **Raport Końcowy**

**Zamawiający**

**Wojewódzki Urząd Pracy**

**35-025 Rzeszów, ul. Lisa – Kuli 20**

**Wykonawca**

 **Agrotec**  
POLSKA Sp. z o.o.  
doradztwo ekspertyzy ewaluacje szkolenia

**Warszawa, maj 2009**

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## Spis treści

<b>Wykaz skrótów.....</b>	<b>3</b>
<b>STRESZCZENIE .....</b>	<b>4</b>
<b>I. WPROWADZENIE.....</b>	<b>11</b>
1.1. Założenia i cele badania ewaluacyjnego.....	11
1.2. Charakterystyka Wykonawcy .....	12
<b>II. METODOLOGIA BADAŃIA .....</b>	<b>13</b>
<b>III. WYNIKI BADAŃIA .....</b>	<b>15</b>
3.1. Charakterystyka branży budowlanej w woj. podkarpackim.....	15
3.2. Diagnoza sytuacji ekonomicznej branży budowlanej w województwie podkarpackim ....	22
3.3. Czynniki decydujące o kondycji ekonomicznej branży budowlanej.....	26
3.4. Zatrudnienie w branży budowlanej .....	29
3.4.1. Charakterystyka struktury zatrudnienia w branży budowlanej .....	29
3.4.2. Zmiany na rynku pracy w branży budowlanej .....	31
3.5. Poziom kwalifikacji pracowników branży budowlanej .....	38
3.6. Działania pracodawców w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników .....	41
3.7. Działania pracowników w zakresie podnoszenia swoich kwalifikacji .....	44
3.8. Ocena jakości i użyteczności dostępnych szkoleń dla branży budowlanej .....	49
3.9. Potrzeby pracodawców i pracowników w zakresie podnoszenia kwalifikacji.....	50
3.10. Współpraca branży budowlanej z instytucjami rynku pracy i szkolnictwem zawodowym	57
3.11. Prognoza zmian gospodarczych w branży budowlanej w województwie podkarpackim - podsumowanie.....	64
<b>IV. WNIOSKI I REKOMENDACJE .....</b>	<b>68</b>

## Wykaz skrótów

ARiMR	Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa
CATI	Badanie ilościowe telefoniczne [ang. <i>Computer Assisted Telephone Interview</i> ]
CAWI	Badanie ilościowe internetowe [ang. <i>Computer Assisted Web Interview</i> ]
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
GUS	Główny Urząd Statystyczny
IDI	Indywidualny wywiad pogłębiony [ang. <i>Individual in-Depth Interview</i> ]
KPRM	Kancelaria Prezesa Rady Ministrów
MRiRW	Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi
MRR	Ministerstwo Rozwoju Regionalnego
OHP	Ochotnicze Hufce Pracy
PAPI	Badanie ilościowe bezpośrednio [ang. <i>Paper Assisted Personal Interview</i> ]
PFRON	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
PO KL	Program Operacyjny Kapitał Ludzki
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
SEP	Stowarzyszenie Elektryków Polskich
SIWZ	Specyfikacja Istotnych Warunków Zamówienia
UE	Unia Europejska
UP	Urząd Pracy
UZP	Urząd Zamówień Publicznych
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych

## STRESZCZENIE

### Założenia i cele badania ewaluacyjnego

Celem głównym badania była diagnoza zachodzących w regionie trendów rozwojowych w branży budowlanej i określenie potrzeb w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego.

W ramach badania zrealizowano następujące cele szczegółowe:

1. Stworzenie metodologii badań, która w przyszłości znalazłaby zastosowanie do analizy trendów rozwojowych w innych branżach i sektorach;
2. Określenie aktualnej sytuacji przedsiębiorstw branży budowlanej, a także ich przewidywanych kierunków rozwoju;
3. Poznanie zasobów ludzkich przedsiębiorstw oraz ich potrzeb w zakresie kwalifikacji obecnych, jak i przyszłych pracowników;
4. Poznanie postaw, kwalifikacji oraz określenie potrzeb pracowników firm budowlanych w zakresie podnoszenia swoich kwalifikacji i nabywania nowych umiejętności.

Przedmiotem badania były małe, średnie oraz duże przedsiębiorstwa z branży budowlanej mające siedzibę na terenie województwa podkarpackiego.

Badanie zrealizowano w okresie styczeń – kwiecień 2009 roku.

### Metodologia badania

W badaniu zastosowano następujące metody badawcze:

- Badanie ilościowe PAPI

Wywiad kwestionariuszowy realizowany bezpośrednio (PAPI) został przeprowadzony na próbie 100 pracodawców w branży budowlanej oraz 600 pracowników.

- Indywidualne wywiady pogłębione

W badaniu zrealizowano 35 indywidualnych wywiadów pogłębionych z następującymi typami respondentów: przedstawiciele największych firm województwa podkarpackiego (9 IDI), pracownicy (6 IDI), przedstawiciele publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy (18 IDI), przedstawiciele instytucji badawczo – rozwojowych (2 IDI).

- Zogniskowany wywiad grupowy

Pod koniec właściwego procesu badawczego przeprowadzono zogniskowany wywiad grupowy mający charakter panelu ekspertów. Skład grupy był zróżnicowany, co podnosiło dynamikę grupy i sprzyjało konfrontacji opinii. W panelu udział wzięli przedstawiciele największych firm budowlanych województwa podkarpackiego, publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, szkolnictwa zawodowego oraz władz samorządowych (Urząd Marszałkowski).

- Analiza dokumentów

Opracowanie materiału zawierającego diagnozę sytuacji w budownictwie na Podkarpaciu oraz prognozę zmian gospodarczych w regionie w najbliższym czasie wymagało przeprowadzenia analiz danych innych niż zebranych w trakcie badań terenowych. Analizie poddano zatem również wyniki innych badań i opracowań, w tym takich dokumentów jak raporty dot. rynku budowlanego, biuletyny statystyczne GUS, opracowania naukowe, wyniki innych badań zleconych przez WUP w Rzeszowie.

## Charakterystyka branży budowlanej w woj. podkarpackim

Branża budowlana w regionie podkarpackim jest branżą ważną, aczkolwiek nie można określić jej jako kluczowej i decydującej o kondycji ekonomicznej regionu.

W 2007 roku zarejestrowanych było 14 860 podmiotów budowlanych. Występuje duża ilość przedsiębiorstw mikro (zatrudniających do 9 pracowników) oraz małych (10-49) działających w budownictwie, w stosunku do firm większych.

Ogólnie w budownictwie zatrudnionych było w 2007 roku prawie 33 tysiące osób. Podobnie, jak w innych województwach, zatrudnienie w tej branży rosło w ostatnich latach. O ile jednak w 2005 roku zatrudnienie wzrastało w niewielkim stopniu (o 697 osób w stosunku do roku 2004), o tyle już rok później w budownictwie pracowało o prawie 4 tysiące osób więcej, a w roku 2007 zatrudniono kolejne 3 tysiące pracowników.

Rozproszenie terytorialne małych, średnich i dużych przedsiębiorstw budowlanych na obszarze województwa jest nierównomierne. Największa liczba podmiotów koncentruje się wokół Rzeszowa. Stosunkowo dużo przedsiębiorstw zlokalizowanych jest również w powiatach jasielskim, stalowowolskim i dębickim.

Przedsiębiorstwa budowlane w woj. podkarpackim ukierunkowane są na budownictwo mieszkaniowe jednorodzinne. W porównaniu z innymi województwami o podobnej zamożności, na Podkarpaciu jest relatywnie dużo domów jednorodzinnych. Mało jest spółdzielni mieszkaniowych, nie było i nie ma dużego zapotrzebowania na budowę bloków i wieżowców. W sposób naturalny kształtowało to i kształtuje profil firm budowlanych. W województwie niewiele jest zatem firm specjalizujących się w budownictwie wielomieszkaniowym.

Specyfika województwa „peryferyjnego” sprawia, że w województwie jest stosunkowo mało bardzo dużych inwestycji, a wciąż dość słabe skomunikowanie z resztą kraju sprawia, że inwestorzy spoza regionu nie będą raczej tutaj realizować większych przedsięwzięć budowlanych. Główne obszary działalności branży budowlanej obejmują zatem realizację inwestycji lokalnych, drobnego budownictwa, czyli inwestycji o skali adekwatnej raczej dla firm małych i średnich.

Elementem, który wpływa na kondycję branży budowlanej jest sytuacja na rynku pracy, czyli popytu i podaży pracowników. Czynnikiem pośrednio kształtującym tę sytuację jest z kolei szkolnictwo zawodowe, które w zawodach budowlanych ma w województwie podkarpackim długie tradycje. Jednak, podobnie jak w całej Polsce w latach '90, również na Podkarpaciu nastąpiło ograniczenie działalności szkół tego typu i zastępowanie ich coraz bardziej popularnymi liceami ogólnokształcącymi. Ma to bezpośrednie przełożenie na występujące u przedsiębiorców budowlanych trudności w dostępie do odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej.

## Diagnoza sytuacji ekonomicznej branży budowlanej w województwie podkarpackim

Ostatnie lata były bardzo korzystne dla rozwoju branży budowlanej pod względem portfela zamówień, produkcji budowlano-montażowej oraz sytuacji finansowej badanych przedsiębiorstw. Wypracowane przez podmioty gospodarcze w latach 2004-2006 wyniki finansowe (tj. wynik na działalności gospodarczej, brutto i netto) wykazują tendencję wzrostową. Na przestrzeni ostatnich lat poprawiała się również płynność finansowa.

Oceny rentowności i płynności finansowej przedsiębiorstw w 2008 roku wg przedsiębiorców były także dobre. W sumie 84% przedsiębiorców było zadowolonych z rentowności ich firm w 2008 roku, a 80% z płynności finansowej. Najlepsza sytuacja występowała w przypadku przedsiębiorstw ukierunkowanych na budowę dróg i autostrad, a nieco gorsza w przypadku robót wykończeniowych i budownictwa mieszkaniowego. Dodatkowo o dobrej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw świadczyły wysokie nakłady inwestycyjne oraz dynamiczny wzrost zatrudnienia.

## Prognoza zmian gospodarczych w branży budowlanej w województwie podkarpackim

Sytuacja na rynkach finansowych oraz prognozy ekonomistów dotyczące silnego spowolnienia gospodarki skłaniają do pewnej rewizji pozytywnych opinii, trudno jednak na ten moment jednoznacznie określić skalę wpływu spowolnienia na sektor budowlany.

Znaczący jest odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” na pytanie zadane przedsiębiorcom, dotyczące przyszłej sytuacji w branży (23%). Oznacza to, że na początku roku 2009, kiedy realizowano niniejsze badanie, pracodawcy nie mieli pewności co do poziomu koniunktury w branży.

Przedsiębiorcy optymistycznie oceniający przyszłą kondycję swoich firm uzasadniają swoje odpowiedzi dużą ilością zapewnionych kontraktów, wprowadzonym zmniejszeniem kosztów realizacji działań oraz gwarantowaną realizacją inwestycji finansowanych z funduszy europejskich i jednostek samorządu terytorialnego. Z kolei przedsiębiorcy przewidujący pogorszenie sytuacji w swoich firmach jako ryzyko wymieniają kryzys ekonomiczny, brak zamówień, zwiększoną konkurencję na rynku usług budowlanych oraz utrudniony dostęp do kredytów.

Plany inwestycyjne przedsiębiorstw potwierdzają dość optymistyczne prognozy związane z kondycją branży budowlanej. Większość firm planuje inwestycje w kolejnych latach. Inwestycje będą w głównym stopniu dotyczyć podnoszenia kwalifikacji pracowników oraz zakupu maszyn i sprzętu budowlanego. Jednocześnie ponad jedna trzecia deklaruje inwestowanie w zwiększenie zatrudnienia.

Specyfika przedsiębiorstw budowlanych w województwie sprawi, że obniżenie koniunktury w branży nie powinno mieć bardzo negatywnych reperkusji dla przedsiębiorstw. Decydująca jest tutaj charakterystyka branży budowlanej, która spowodowała, że rynek budownictwa jest dość stabilny i uporządkowany. Dodatkowo, na korzyść utrzymania dobrej koniunktury w regionie przemawia to, że wśród przedsiębiorstw występuje zdecydowana przewaga firm małych, które w sposób bardziej elastyczny mogą reagować na zmieniającą się sytuację gospodarczą w branży. Sektor budownictwa w województwie podkarpackim będzie się nadal rozwijał. Wprawdzie dynamika rozwoju nie będzie już tak wysoka, jak w latach 2006-2008, jednak tendencja wzrostowa powinna zostać utrzymana.

Czynnikami, które będą wpływać na obniżenie kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw będą: wzrastająca konkurencja, opóźnienia w ściąganiu płatności od kontrahentów, niedobór środków własnych, utrudniony dostęp do kredytów. Swoje negatywne wpływy zmniejszą będą takie czynniki, jak: koszty materiałów (ceny spadają), trudności ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników.

## Zatrudnienie i sytuacja na rynku pracy w branży budowlanej

Mimo, że charakterystyczne dla branży budowlanej jest sezonowe zatrudnianie pracowników, ponad połowa z badanych przedsiębiorstw deklaruje, że zatrudnia tę samą liczbę pracowników w sezonie i poza. Przede wszystkim sezonowo zatrudniają przedsiębiorstwa realizujące roboty związane z budową dróg i autostrad (64% zatrudnia sezonowo). Z kolei większość przedsiębiorstw realizujących prace wewnątrz budynków ma zatrudnienie stałe.

Porównując ilości zwalnianych i zatrudnianych pracowników można ocenić, że występuje wysoka fluktuacja wśród osób na stanowiskach w branży budowlanej, mimo relatywnie stałego poziomu zatrudnienia. Dotyczy ona jednak niewielkiej części zespołów pracowniczych. W przeważającej części przypadków większość pracowników w przedsiębiorstwach stanowi stały zespół - ponad połowa z nich pracuje w danym przedsiębiorstwie więcej niż 10 lat.

Zdecydowana większość pracodawców ocenia stan zatrudnienia w przedsiębiorstwie jako adekwatny do potrzeb przedsiębiorstwa.

Postępujące pogorszenie kondycji makroekonomicznej w Polsce ma przełożenie na sytuację na rynku pracy, w tym również branży budowlanej. Zmniejszyła się znacząco ilość ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy - prawie o połowę do analogicznego okresu w 2008 roku. Jednak

znaczące pogorszenie nie grozi na razie branży budowlanej, ze względu na wysoki popyt na pracowników. Pracodawcy w ostatnich dwóch latach sygnalizowali znaczące trudności ze znajdowaniem chętnych do pracy. Ponad 60% pracodawców ocenia, że nadal istnieją zawody lub specjalizacje zawodowe w budownictwie, które trudno jest znaleźć na rynku. Prognozy wskazują, że zapotrzebowanie na pracowników będzie się utrzymywać w kolejnych latach, mimo pogarszającej się nieco sytuacji ekonomicznej w branży.

Należy odnotować jednak pewne zmiany na rynku pracy w budownictwie, świadczące o tym, że i w tej branży występują pierwsze trudności związane z poszukiwaniem pracy. Obok negatywnych skutków tych zmian – zwiększenia bezrobocia, obniżenia wynagrodzeń na mniej wykwalifikowanych stanowiskach, można zauważyć pozytywne zmiany. Przede wszystkim wzrosła konkurencja na rynku pracy, co sprzyja większej aktywności w podnoszeniu kwalifikacji pracowników i osób poszukujących pracy. Pracodawcy zauważają pozytywne zmiany w postaci lepszego podejścia do pracy pracowników oraz większego wyboru nowych pracowników poszukujących pracy. Daje im to możliwość zatrudnienia osób o wystarczających kwalifikacjach, adekwatnych na dane stanowisko. Problemem pozostaje jednak znalezienie pracowników o odpowiednich uprawnieniach.

### **Kwalifikacje pracowników**

Większość pracodawców ocenia, że pracownicy są dobrze przygotowani do pracy na swoich stanowiskach. Również większość pracowników pozytywnie ocenia swoje kwalifikacje zawodowe.

Pracodawcy wskazują jednak na dwie grupy pracowników, których kwalifikacje częściej niż w innych grupach nie są wystarczające. Jedną grupą są absolwenci, dopiero rozpoczynający pracę (niewystarczające praktyczne przygotowanie do zawodu, brak doświadczenia i zbyt ogólna wiedza zawodowa), a drugą osoby o długim stażu pracy, wieku powyżej 45 lat (nieaktualne wykształcenie, nieadekwatność ich umiejętności do wymogów rynku budownictwa).

Do absolwentów szkół zawodowych powinny zostać skierowane działania podnoszące ich kwalifikacje, ukierunkowane przede wszystkim na umiejętności praktyczne. Kluczowym elementem szkoleń dla tych osób powinny być zajęcia praktyczne wykonywane w „rzeczywistych warunkach pracy”, a nie w pracowniach i warsztatach. Specyfika grupy pracowników 45+ (np. ich mała aktywność w podnoszeniu kwalifikacji) oraz ich potrzeby szkoleniowe powinny być uwzględniane przy planowaniu działań mających na celu podnoszenie kwalifikacji. Do tej grupy osób powinny zostać skierowane odrębne działania informacyjne, promocyjne i szkoleniowe.

### **Działania pracodawców w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników**

Zdecydowana większość przedsiębiorców deklaruje, że inwestuje w kwalifikacje zawodowe swoich pracowników. Najbardziej powszechną formą podnoszenia kwalifikacji pracowników jest wysyłanie ich na szkolenia zewnętrzne (72%). Szkolenia wewnętrzne realizuje 37% firm. 60% pracodawców deklaruje także, że przyucza zatrudnionego pracownika na bieżąco do pracy na danym stanowisku.

Polityka podnoszenia kwalifikacji pracowników większości pracodawców wiąże się z kilkoma głównymi założeniami:

- Pracodawcy inwestują w szkolenia przede wszystkim dające pracownikom uprawnienia, lub odnawiające dotychczasowe uprawnienia,
- Inwestują w szkolenia specjalistyczne, uzupełniające dotychczasowe umiejętności,
- Inwestują w podnoszenie kwalifikacji stałych pracowników,
- Podniesienie kwalifikacji rzadko wiąże się ze wzrostem wynagrodzenia lub awansu.

Istnieje potrzeba skierowania do przedsiębiorców oferty szkoleniowej uwzględniającej wymienione wyżej założenia. Szkolenia i kursy powinny:

- być kierowane do osób pracujących,

- mieć charakter specjalistyczny, wąski, uzupełniający wiedzę pracownika na danym stanowisku. Zaleca się dokształcać osoby o wyuczonych wąskich zawodach w kwalifikacje, które będą je dobrze uzupełniać.
- dawać absolwentowi kursu dokument potwierdzający nabyte kwalifikacje.

### **Potrzeby pracodawców i pracowników w zakresie podnoszenia kwalifikacji**

Wyniki badań wskazują na potrzebę skierowania do przedsiębiorców, pracowników i osób chcących zatrudnić się w budownictwie następujących głównych rodzajów szkoleń:

#### 1. Kursy i szkolenia dla udokumentowania kwalifikacji, uzyskania uprawnień.

Najbardziej istotne z punktu widzenia przedsiębiorców jest posiadanie przez pracowników udokumentowanych umiejętności. Istnieje zapotrzebowanie na szkolenia w specjalizacjach: operator maszyn i urządzeń, monter instalacji i urządzeń, spawacze.

#### 2. Szkolenia specjalistyczne, wąskie, uzupełniające już posiadane umiejętności, po to, aby pracownik był bardziej wszechstronny.

Większość pracowników i pracodawców potrzeby podnoszenia kwalifikacji wiąże nie bezpośrednio z kształceniem od podstaw w jakimś zawodzie, ale z poszerzeniem i uzupełnieniem swoich umiejętności. Stąd wśród pracodawców i pracowników zapotrzebowanie na krótkie, specjalistyczne kursy o wąskiej tematyce, celnie trafiające w ich potrzeby. Ze względu na prognozowane obniżenie kondycji ekonomicznej branży budowlanej oraz deklaracje większości pracodawców do utrzymania, ale nie zwiększania zatrudnienia, można przewidywać, że kluczowe będzie podnoszenie kwalifikacji osób pracujących, tak aby ich zatrudnienie było bardziej stabilne i pewne.

#### 3. Szkolenia z nowoczesnych technologii budowlanych.

W branży budowlanej zmiany w technologiach budowlanych są bardzo szybkie. Stąd duże zapotrzebowanie wśród przedsiębiorców i pracowników na szkolenia z nowoczesnych technologii budowlanych.

#### 4. Szkolenia „miękkie”, podnoszące ogólną wartość i jakość pracy pracownika.

O ile pracodawcy mówiąc o podnoszeniu kwalifikacji pracowników, mają na myśli przede wszystkim szkolenia zawodowe, o tyle pracownicy zgłaszają zapotrzebowanie na uzupełnianie swoich umiejętności pozazawodowych, ale przydatnych na zajmowanych stanowiskach. Są to przede wszystkim szkolenia z języków obcych oraz kursy komputerowe.

#### 5. Szkolenia praktyczne, przygotowujące do zawodu

Pracownicy dopiero co wchodzący w tematykę branży budowlanej muszą zdobyć praktyczne doświadczenie, gdyż często zajęcia prowadzone w ramach zajęć szkolnych nie dają możliwości uzyskania takich umiejętności. Dlatego sposób organizacji szkoleń oraz warsztatów powinien być dobierany indywidualnie do takiej grupy pracowników. Rekomendowane jest położenie szczególnego nacisku na zajęcia praktyczne podczas szkoleń zawodowych.

Proponowane jest też wprowadzenie rozwiązania opartego na refundowaniu szkoleń pracowniczych. Pozwoliłoby to przedsiębiorcom na szybkie reagowanie na potrzeby szkoleniowe w firmie oraz organizowanie szkolenia pod konkretne potrzeby firmy. Zakres i tematyka szkolenia mogłaby być zlecona wybranej firmie szkoleniowej, a koszty, po ich poniesieniu, refundowane z funduszy unijnych.



## Współpraca branży budowlanej z instytucjami rynku pracy

Współpraca z publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy (przede wszystkim z urzędami pracy i instytucjami szkoleniowymi) występuje powszechnie wśród przedsiębiorców branży budowlanej. Najwięcej, bo aż 75% przedsiębiorców, deklaruje korzystanie z usług instytucji szkoleniowych. Na drugim miejscu partnerem dla przedsiębiorców są urzędy pracy. Współpracę z agencjami pośrednictwa pracy oraz OHP deklaruje odpowiednio tylko 7% i 6% przedsiębiorców. Pozostałe przedsiębiorstwa najczęściej nie odczuwają potrzeby korzystania z usług instytucji rynku pracy (12% wszystkich przedsiębiorców z tego powodu nie współpracuje z urzędami pracy, oraz ponad 50% z OHP i agencjami zatrudnienia). 10% przedsiębiorców deklaruje, że nie współpracuje z urzędem pracy ze względu na nieadekwatną ofertę urzędu do potrzeb przedsiębiorstwa.

O ile przedsiębiorcy wysoko oceniają adekwatność i jakość szkoleń oferowanych przez urzędy pracy, o tyle ich niższe oceny oferty UP dotyczą ograniczania działań urzędów do wspierania bezrobotnych. Natomiast pracodawcy w głównej mierze są zainteresowani wsparciem dla osób już pracujących.

Oprócz poszukiwania pracowników oraz korzystania ze szkoleń oferowanych przez urzędy pracy, aktualni i potencjalni pracodawcy korzystają, choć zdecydowanie rzadziej, z takich ofert jak:

- Dofinansowanie wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy.

Oferta urzędów pracy pod tym względem jest nieadekwatna do potrzeb tych przedsiębiorców budowlanych, którzy w dużym stopniu opierają swoją politykę kadrową na zatrudnieniu sezonowym. Konieczność utrzymania stanowiska przez okres 24/36 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy wyklucza powstanie w ten sposób miejsc pracy typowo sezonowych. Pozytywną zmianę wprowadza nowelizacja ustawy podpisana w lutym 2009 roku, wg której pracodawca będzie musiał utrzymać dotowane stanowisko pracy, ale będzie mógł zmniejszać ogólne zatrudnienie w firmie.

- Staże w przedsiębiorstwie.

Przyjmowanie absolwentów na staże w przedsiębiorstwach budowlanych w ostatnich latach nie jest częstą praktyką. Pracodawcy deklarują, że obciążeniem dla nich jest konieczność wyznaczenia pracownika do opieki nad stażystą, co przy dużej ilości pracy w sezonie, jest zbyt dużym utrudnieniem.

- Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Urzędy pracy odnotowują coraz większe zainteresowanie otrzymywaniem dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej w branży budowlanej. Zainteresowane tą formą wsparcia są głównie osoby, które wróciły z zagranicy, gdzie pracowały w branży budowlanej i czują się na tyle odpowiednio przygotowane do zawodu w tej branży, że decydują się na założenie firmy.

## Współpraca przedsiębiorstw ze szkolnictwem zawodowym

Przedsiębiorcy nisko oceniają przygotowanie absolwentów po szkołach zawodowych. Niskie oceny dotyczą nie tylko jakości nauczania teorii poszczególnych przedmiotów zawodowych, lecz również adekwatności całości oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy.

Współpraca przedsiębiorstw branży budowlanej ze szkolnictwem zawodowym praktycznie nie istnieje i ogranicza się właściwie do przyjmowania przez firmy w nielicznych przypadkach uczniów na praktyki.

Nie istnieją właściwie żadne mechanizmy, które zachęciłyby pracodawców do organizowania praktyk w swoich firmach. Ponadto przedsiębiorstwo, które realizuje u siebie praktyki, nie jest w żaden sposób dodatkowo reklamowane.

Z przeprowadzonych badań pogłębionych wynika, iż główną barierą utrudniającą współpracę szkół zawodowych z przedsiębiorcami branży budowlanej jest nie brak zainteresowania którejś ze stron

taką współpracą, ale brak informacji. Brak jest także mechanizmów zachęcających podmioty do nawiązania współpracy. Rekomendowane jest stworzenie bazy firm i szkół, która umożliwiłaby „kojarzenie” tych podmiotów. Konieczne jest także stworzenie platformy wymiany informacji między szkołami a przedsiębiorcami na poziomie regionalnym. Rozproszenie zarówno przedsiębiorstw, jak i szkolnictwa sprawia, że nawet dobrze funkcjonująca informacja na szczeblu lokalnym, nie będzie wystarczająca.

Niewiele jest przedsięwzięć inicjowanych przez szkoły zawodowe w zakresie współpracy z przedsiębiorcami z wykorzystaniem środków unijnych. Zdaniem przedstawicieli szkolnictwa zawodowego, problemem utrudniającym aktywność szkół jest ich rozproszenie w województwie, po jednej-dwie klasy w kilku szkołach. Aplikowanie o środki unijne przez tak małe podmioty zawsze będzie wiązało się z realizacją projektów zakrojonych na wąską skalę, jednostkowych i mających niewielkie oddziaływanie. Pożądanym rozwiązaniem byłoby bardziej systemowe rozwiązanie, zorganizowanie współpracy kilku szkół i wspólne aplikowanie o środki na projekt o szerszej skali, trwający dłużej, nawet kilka lat.

Kompleksowym, systemowym rozwiązaniem wszystkich wyżej opisanych problemów i uwarunkowań mogłoby być powołanie odpowiedniej jednostki na szczeblu regionalnym, której podstawowym celem byłoby budowanie trwałej i długofalowej współpracy urzędów pracy, ośrodków kształcenia zawodowego, szkolnictwa zawodowego oraz przedsiębiorców.

Do zadań takiej jednostki powinno należeć:

- Koordynowanie działań szkół, przedsiębiorstw, powiatowych urzędów pracy i instytucji szkoleniowych w zakresie wzajemnej współpracy i wymiany informacji,
- Prowadzenie systematycznych analiz potrzeb rynku pracy,
- Udział w opracowywaniu ścieżek kształcenia w szkolnictwie zawodowym zgodnie ze zidentyfikowanymi potrzebami lokalnych rynków pracy,
- Promowanie współpracy szkół, przedsiębiorców i urzędów pracy,
- Promocja szkół i przedsiębiorstw, które aktywnie działają w zakresie prowadzenia praktyk, staży,
- Realizowanie zadań informacyjnych i promocyjnych w zakresie środków unijnych dostępnych dla przedsiębiorców,
- Ścisła współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy, jako jednostkami najlepiej znającymi lokalne uwarunkowania i potrzeby rynku pracy.

## I. WPROWADZENIE

Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw województwa podkarpackiego wymaga zapewnienia wysoko wykwalifikowanych kadr. Konieczne jest zatem stworzenie pracodawcom możliwości i opłacalności inwestowania w kapitał ludzki, podnoszenia oraz aktualizowania kwalifikacji i umiejętności kadry pracowniczej oraz tworzenie korzystnego klimatu dialogu i partnerstwa w rozwiązywaniu problemów rynku pracy. Realizacji tego celu służy pośrednio niniejsze badanie „Analiza trendów rozwojowych branży budowlanej w województwie podkarpackim”.

Raport końcowy z badania prezentuje aktualną sytuację przedsiębiorstw z branży budowlanej, ich problemy oraz perspektywy rozwojowe, a także czynniki decydujące o kondycji ekonomicznej branży budowlanej. Zidentyfikowano i opisano również zaplecze kadrowe badanych firm oraz ich potrzeby w zakresie kwalifikacji obecnych i przyszłych pracowników, jak również potrzeby samych pracowników tychże firm w zakresie podnoszenia swoich kwalifikacji i zdobywania nowych umiejętności.

Realizacja badania umożliwiła stworzenie prognozy zmian gospodarczych w regionie w branży budowlanej, a także sformułowanie wniosków praktycznych szczególnie w zakresie zaleceń dla wypracowania kierunków działań zmierzających do podnoszenia kwalifikacji pracowników firm budowlanych.

Badanie zrealizowano w okresie styczeń – kwiecień 2009 roku.

### 1.1. Założenia i cele badania ewaluacyjnego

Celem głównym badania była diagnoza zachodzących w regionie trendów rozwojowych w branży budowlanej i określenie potrzeb w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego.

W ramach badania zrealizowano następujące cele szczegółowe:

1. Stworzenie metodologii badań, która w przyszłości znalazłaby zastosowanie do analizy trendów rozwojowych w innych branżach i sektorach;

W ramach powyższego celu opracowano zestaw narzędzi badawczych do badań ilościowych i jakościowych pracodawców oraz pracowników w branży budowlanej, a także przedstawicieli instytucji rynku pracy, ekspertów reprezentujących środowiska akademickie i instytucje badawczo-rozwojowe. Zagadnienia w ramach narzędzi podzielono na cztery główne tematy:

- Kondycja i perspektywy rozwoju branży budowlanej
- Zatrudnienie w branży budowlanej i kwalifikacje pracowników
- Potrzeby szkoleniowe w branży budowlanej
- Współpraca przedsiębiorców z instytucjami rynku pracy

Powyższy komplet narzędzi i wypracowana metodologia będą mogły znaleźć w przyszłości zastosowanie do podobnego typu badań.

2. Określenie aktualnej sytuacji przedsiębiorstw branży budowlanej, a także ich przewidywanych kierunków rozwoju;

W ramach powyższego celu zbadano aktualną kondycję ekonomiczną branży budowlanej oraz poszczególnych przedsiębiorstw, a także prognozy na najbliższe 5 lat. Zidentyfikowano także czynniki, które decydują o trendach rozwojowych branży budowlanej oraz za pomocą badań ilościowych i jakościowych oceniono, w jakim stopniu dane czynniki będą kształtować branżę w kolejnych latach. W pogłębiony sposób zbadano kwestie dostępności i kwalifikacji pracowników, jako jednego z czynników mogących decydować o sytuacji branży budowlanej.

3. Poznanie zasobów ludzkich przedsiębiorstw oraz ich potrzeb w zakresie kwalifikacji obecnych, jak i przyszłych pracowników;

Powyższy cel został zrealizowany poprzez badania bezpośrednie (ilościowe i jakościowe) z przedstawicielami pracodawców w branży budowlanej. Oprócz zagadnień dotyczących polityki zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników, poruszane były kwestie współpracy pracodawców z instytucjami rynku pracy oraz szkołami zawodowymi. Ocenie poddane zostały między innymi oferty szkoleniowe instytucji rynku pracy. Uzupełnieniem tych badań były wywiady pogłębione z przedstawicielami instytucji rynku pracy oraz szkolnictwa zawodowego w regionie.

4. Poznanie postaw, kwalifikacji oraz określenie potrzeb pracowników firm budowlanych w zakresie podnoszenia swoich kwalifikacji i nabywania nowych umiejętności.

Powyższy cel został zrealizowany poprzez badania bezpośrednie (ilościowe i jakościowe) z pracownikami przedsiębiorstw budowlanych.

Przedmiotem badania były małe, średnie oraz duże przedsiębiorstwa z branży budowlanej mające siedzibę na terenie województwa podkarpackiego. Zgodnie z definicją za małe przedsiębiorstwo uważa się takie, które zatrudnia od 10 do 49 pracowników, za średnie - takie, które zatrudnia od 50 do 249 pracowników, a za duże - takie, które zatrudnia 250 pracowników i więcej.

## 1.2. Charakterystyka Wykonawcy

Agrotec Polska jest niezależną firmą doradczo-szkoleniową, działającą w zakresie rozwoju regionalnego, rozwoju obszarów wiejskich, funduszy strukturalnych, infrastruktury, środowiska, energetyki, rozwoju zasobów ludzkich, rozwoju instytucjonalnego, a także wsparcia dla otoczenia osób niepełnosprawnych. W ramach prowadzonej działalności w ww. sektorach, firma Agrotec Polska świadczy szeroki katalog usług doradczych i szkoleniowych wśród których kluczowy charakter mają projekty o charakterze monitorowania, ewaluacji i audytu strategii, programów oraz projektów finansowanych ze środków UE.

Firma posiada doświadczenie w realizacji wszystkich typów ewaluacji m.in. ewaluacji ex-ante, on-going oraz ex-post, a także ewaluacji tematycznych i uzupełniających. Ponadto spółka rozwinęła metodologię służącą prowadzeniu prognoz oddziaływania na środowisko dokumentów strategicznych i programowych.

Do klientów spółki w zakresie usług monitoringu, ewaluacji i audytu należą m.in.: DG REGIO, DG AGRI, MRR, MRiRW, ARiMR, PFRON, Fundacja „Fundusz Współpracy”, KPRM, Wojewódzkie Urzędy Pracy, Urzędy Wojewódzkie, Urzędy Marszałkowskie, Lokalne Grupy Działania oraz podmioty prywatne.

Agrotec Polska posiada stały, wewnętrzny zespół składający się z doświadczonych kierowników projektów, ewaluatorów i audytorów. Ponadto spółka współpracuje na stałe z gronem sprawdzonych konsultantów zewnętrznych.

Firma świadczy także usługi szkoleniowe i doradcze w zakresie ewaluacji, w ramach których wspiera podmioty publiczne m.in. w przygotowaniu systemów monitorowania programów, poszczególnych działań oraz projektów oraz opracowywaniu wytycznych i/lub zakresu SIWZ/Opisów Przedmiotu Zamówienia przygotowywanych przez Zamawiających na potrzeby zlecenia badań ewaluacyjnych.

Członkowie zespołu wewnętrznego Agrotec Polska, a także współpracujący eksperci zewnętrzni posiadają doświadczenie w zakresie projektowania badań ewaluacyjnych (definiowanie problemów badawczych, opracowanie pytań badawczych i kryteriów oraz podejścia metodologicznego), przygotowania narzędzi badawczych, a także przeprowadzania badań, opracowywania raportów ewaluacyjnych, w tym użytecznych dla Zamawiających wniosków i rekomendacji. Ewaluatorzy

posiadają wieloletnie, teoretyczne i praktyczne doświadczenie w prowadzeniu badań ewaluacyjnych z zastosowaniem zróżnicowanej metodologii (badania ilościowe CATI, CAWI, PAPI i in.; badania jakościowe: analiza dokumentów, studia przypadku, wywiady indywidualne i grupowe, panele ekspertów, metody z zastosowaniem technik heurystycznych) i podejścia analitycznego (analizy statystyczne, jakościowe, eksperckie i in.). Agrotec Polska stosuje w badaniach partycypacyjny model ewaluacji, polegający na ścisłej współpracy z Zamawiającym i informowaniu go o przebiegu badań, a także stosowaniu interaktywnych metod przy wypracowywaniu wniosków i rekomendacji.

## II. METODOLOGIA BADANIA

Zastosowany w niniejszym badaniu zestaw metod badawczych miał charakter komplementarny. Wykorzystanie różnorodnych metod badań pozwoliło na zebranie kompleksowych i wyczerpujących informacji pozyskanych od szerokiego kręgu osób i instytucji. Tzw. **triangulacja**, czyli różnorodność technik gromadzenia informacji i ich analizy pozwoliło lepiej poznać i zrozumieć przedmiot badania oraz stworzyło możliwość dokonywania odniesień i porównań. W badaniu wykorzystano zarówno dane wtórne, jak i dane pierwotne, pozyskane w wyniku badań terenowych.

W badaniu zastosowano następujące metody badawcze:

- **Badanie ilościowe PAPI** (Wywiad kwestionariuszowy realizowany bezpośrednio - ang. *Paper Assisted Personal Interview*)

Badanie PAPI zostało przeprowadzone na próbie 100 pracodawców w branży budowlanej oraz 600 pracowników. Dobór prób został dokonany z zastosowaniem następujących kryteriów:

- Pracodawcy - próba losowa warstwowa proporcjonalna z uwzględnieniem warstwy - wielkość przedsiębiorstwa oraz powiatu,
- Pracownicy - próba losowa warstwowa proporcjonalna z uwzględnieniem warstwy - wielkość przedsiębiorstwa oraz powiatu, oraz rodzajem wykonywanego zawodu - pracownicy na stanowiskach ściśle związanych z budownictwem (75%) oraz na stanowiskach związanych z obsługą firm budowlanych (25%).

Realizację właściwego badania poprzedził pilotaż narzędzi badawczych, służący ostatecznemu dopracowaniu narzędzi oraz zidentyfikowaniu potencjalnych trudności realizacyjnych. Wyniki badań wykorzystano przy opracowaniu Raportu końcowego z badania. Pełne i szczegółowe analizy zostały przedstawione w raportach wynikowych, stanowiących załączniki do niniejszego raportu.

- **Indywidualne wywiady pogłębione** (*and. In-Depth-Interview, IDI*)

W badaniu zrealizowano 35 indywidualnych wywiadów pogłębionych z następującymi typami respondentów:

- Przedstawiciele największych firm województwa podkarpackiego (9 IDI),
- Pracownicy (6 IDI),
- Przedstawiciele publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy (18 IDI),
- Przedstawiciele instytucji badawczo - rozwojowych (2 IDI).

- **Zogniskowany wywiad grupowy**

Pod koniec właściwego procesu badawczego przeprowadzono zogniskowany wywiad grupowy mający charakter panelu ekspertów. Skład grupy był zróżnicowany, co podnosiło dynamikę grupy i sprzyjało konfrontacji opinii. W panelu udział wzięli przedstawiciele największych firm budowlanych województwa podkarpackiego, publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, szkolnictwa zawodowego oraz władz wojewódzkich (Urząd Marszałkowski).

Uczestników podzielono na dwie grupy, w ramach których mieli za zadanie, w oparciu o wiedzę własną – przedstawić diagnozę sytuacji, uwzględniającą przekrojowe pytania ewaluacyjne i cele szczegółowe badania. W ramach drugiej części spotkania, obie grupy, w oparciu o wyniki wcześniejszych dyskusji oraz zaprezentowanych przez Wykonawcę pierwszych wyników badań terenowych, miały za zadanie wypracować wspólne wnioski i rekomendacje.

- **Analiza dokumentów**

Badania terenowe stanowiły główny element metodologii. Jednakże opracowanie materiału zawierającego diagnozę sytuacji w budownictwie na Podkarpaciu oraz prognozę zmian gospodarczych w regionie w najbliższym czasie wymagało także przeprowadzenia analiz danych innych niż zebranych w trakcie badań terenowych. Analizie poddano zatem również wyniki innych badań i opracowań, w tym takich dokumentów jak raporty dot. rynku budowlanego, biuletyny statystyczne GUS, opracowania naukowe, wyniki innych badań zleconych przez WUP w Rzeszowie.

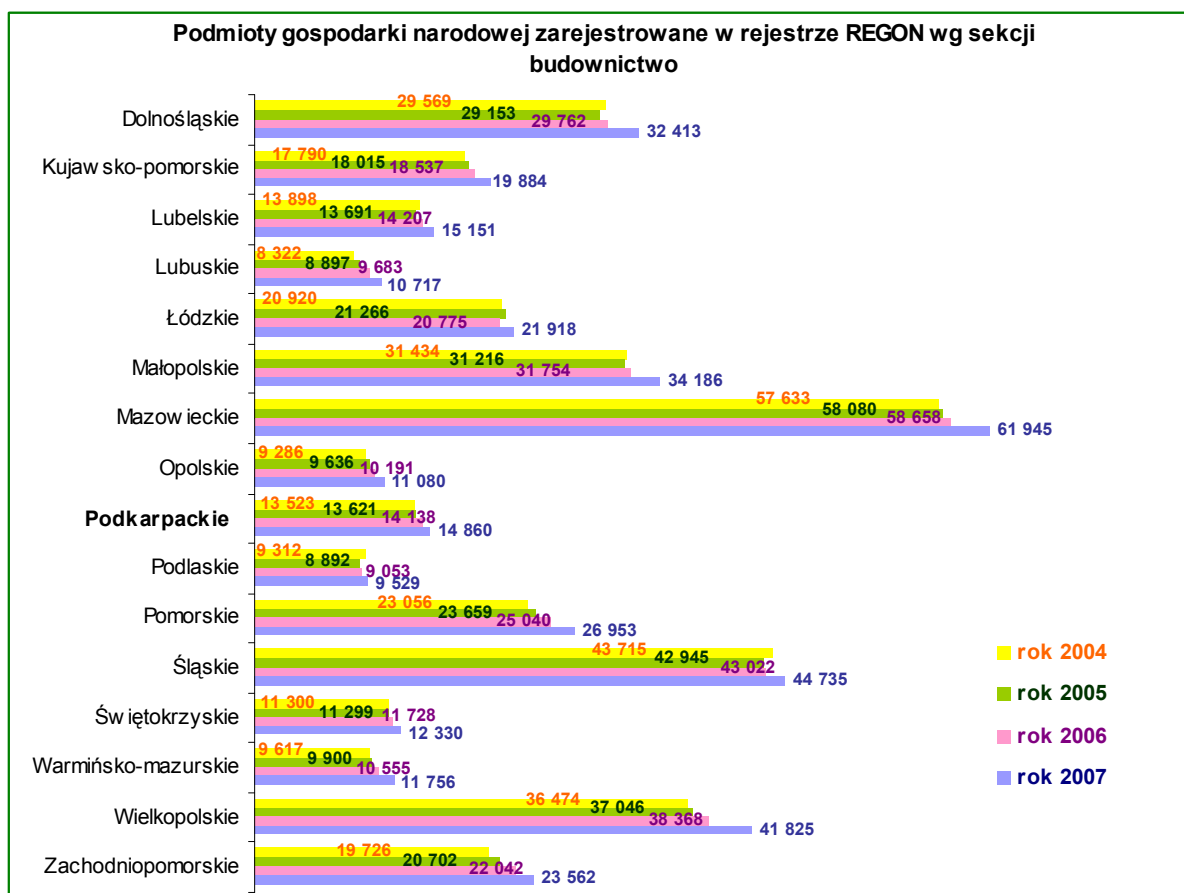
### III. WYNIKI BADANIA

#### 3.1. Charakterystyka branży budowlanej w woj. podkarpackim

Branża budowlana w regionie podkarpackim jest branżą ważną, aczkolwiek nie można określić jej jako kluczowej i decydującej o kondycji ekonomicznej regionu.

Pod względem **liczby podmiotów** zarejestrowanych w sekcji „Budownictwo” województwo podkarpackie plasuje się na 11 miejscu (Rys. 1). W 2007 roku zarejestrowanych było 14 860 podmiotów budowlanych. W latach 2004-2007 ich liczba stale rosła. W 2005 roku zarejestrowało się o 98 podmiotów więcej, niż w 2004, a już rok później ich liczba wzrosła aż o 517 podmiotów. W kolejnym, 2007 roku, zarejestrowało się o 722 więcej, niż rok wcześniej. Zauważyć można zatem, że ilość przedsiębiorstw budowlanych rosła dynamicznie od 2005 roku, co należy powiązać z dobrą koniunkturą w branży budowlanej w tych latach oraz z perspektywą dużej liczby kontraktów.

**Rys. 1** Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w REGON w sekcji budownictwo



Źródło: Baza danych regionalnych GUS

Rzeczą charakteryzującą branżę budowlaną w województwie podkarpackim jest **duża ilość przedsiębiorstw mikro<sup>1</sup> oraz małych** działających w budownictwie, w stosunku do firm większych.

Wg danych GUS za 2006 rok, w województwie podkarpackim zarejestrowanych było w sumie 14 138 podmiotów gospodarki narodowej działających w sektorze budownictwa, z czego ponad

<sup>1</sup> Za mikro-przedsiębiorstwo uważane jest takie, które zatrudnia od 0 do 9 pracowników.

96,5% to mikroprzedsiębiorstwa. Zdecydowaną większość podmiotów stanowią jednostki sektora prywatnego, w którym skupione było 99,8 % ich ogólnej liczby (Tabela 1).

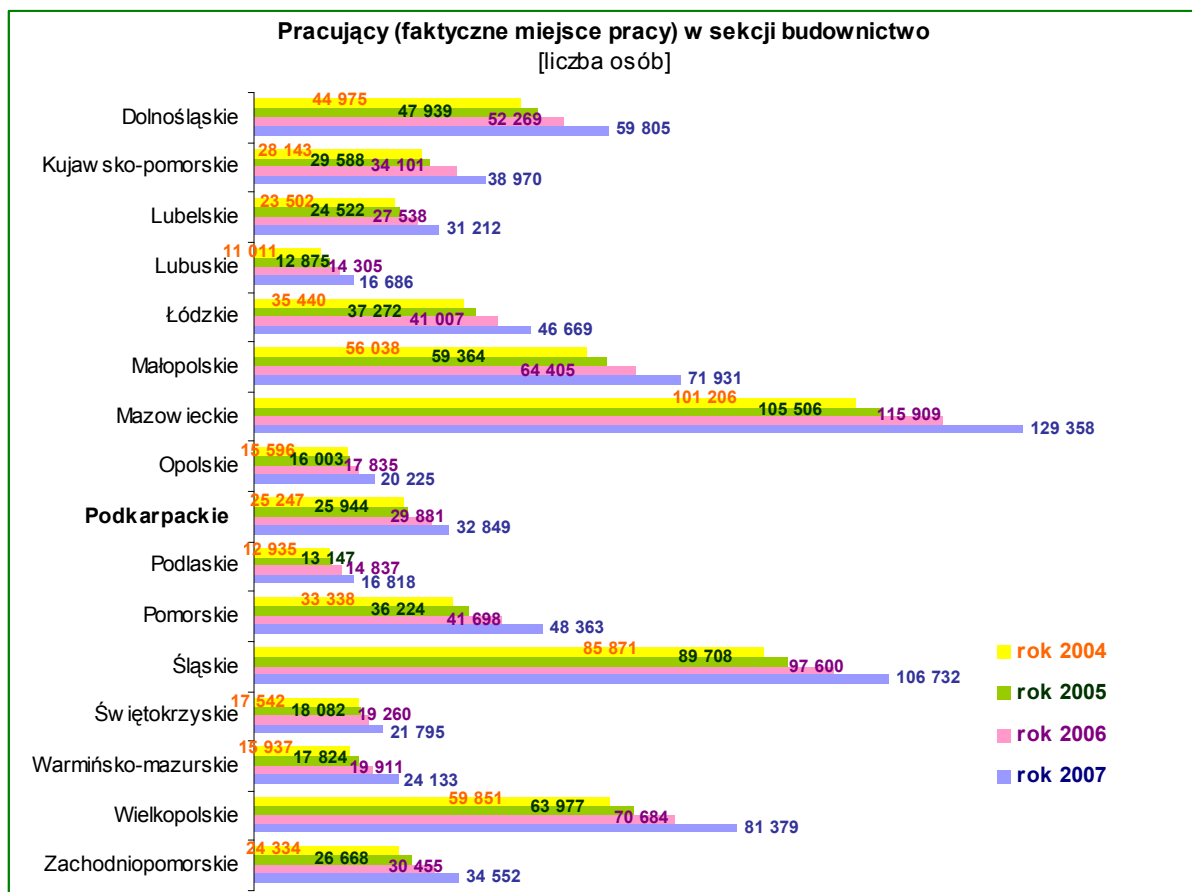
**Tabela 1** Podmioty gospodarki narodowej w sekcji budownictwo wg liczby pracujących w woj. podkarpackim (2006)

	Ogółem		0-9		10-49		50-249		250 i więcej	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Podmioty gospodarki narodowej w sekcji budownictwo wg liczby pracujących	14 138	100%	13 638	96,5%	417	2,9%	73	0,5%	10	0,1%

Źródło: GUS, dane na koniec grudnia 2006.

Ogólnie w budownictwie **zatrudnionych** było w 2007 roku prawie 33 tysiące osób (Rys. 2). Podobnie, jak w innych województwach, zatrudnienie w tej branży rosło w ostatnich latach. O ile jednak w 2005 roku zatrudnienie wzrastało w niewielkim stopniu (o 697 osób w stosunku do roku 2004), o tyle już rok później w budownictwie pracowało o prawie 4 tysiące osób więcej, a w roku 2007 zatrudniono kolejne 3 tysiące pracowników. Jak pokażą wyniki badań w tym raporcie, zapotrzebowanie na pracowników budowlanych wzrastało tak dynamicznie, że za popytem nie nadążał rynek pracy i przedsiębiorcy odnotowywali trudności z znajdowaniem i zatrudnianiu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Problem ten dotyczył wszystkich województw, nie tylko podkarpackiego.

**Rys. 2** Liczba pracujących w budownictwie



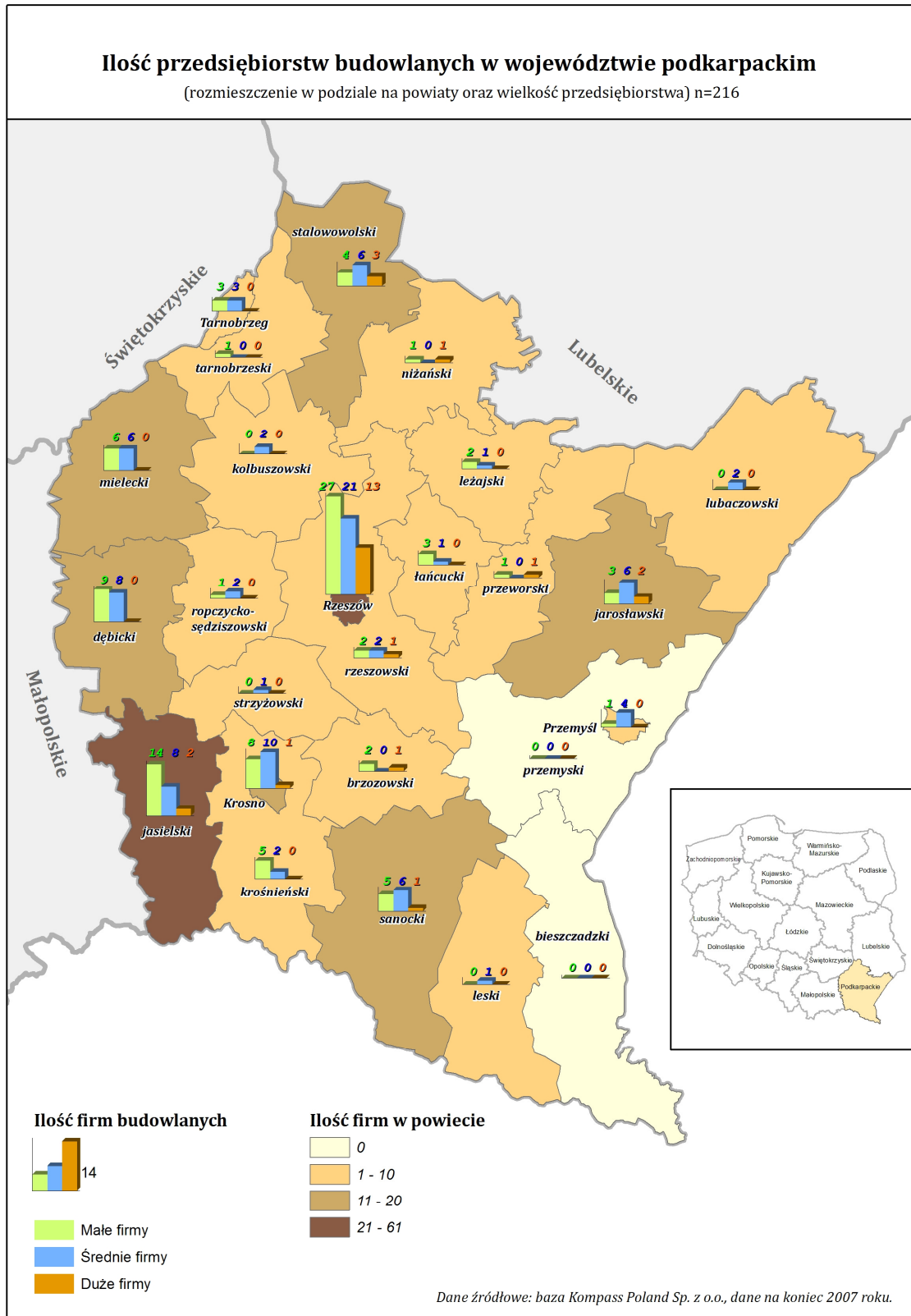
Źródło: Baza danych regionalnych GUS

**Rozproszenie terytorialne** małych, średnich i dużych przedsiębiorstw budowlanych na obszarze województwa jest nierównomierne. Największa liczba podmiotów koncentruje się wokół Rzeszowa



(Mapa 1). Stosunkowo dużo przedsiębiorstw zlokalizowanych jest również w powiatach jasielskim, stalowowolskim i dębickim.

**Mapa 1** Ilość przedsiębiorstw budowlanych w województwie podkarpackim



Źródło: baza Kompas Poland sp. z o.o., dane na koniec 2007 roku

Kolejną cechą charakteryzującą branżę budowlaną w województwie jest ukierunkowanie przedsiębiorstw budowlanych na budownictwo mieszkaniowe jednorodzinne oraz **inwestycje o niewielkiej skali**. Na Podkarpaciu, w porównaniu z innymi województwami o podobnej zamożności, jest relatywnie dużo domów jednorodzinnych. Mało jest spółdzielni mieszkaniowych, nie było i nie ma dużego zapotrzebowania na budowę bloków i wieżowców. W sposób naturalny kształtowało to i kształtuje profil firm budowlanych. W województwie niewiele jest zatem firm specjalizujących się w budownictwie wielomieszkaniowym. W sposób naturalny nie ma na to popytu. Jeśli powstają osiedla, to są to osiedla domków jednorodzinnych.

Sytuację tę odzwierciedla mapa (Mapa 2), z której wyraźnie wynika, że budownictwo indywidualne stanowi większość budowanych mieszkań. Podczas gdy średnio w Polsce 53,6% inwestycji to mieszkania indywidualne, o tyle w województwie podkarpackim jest to aż 85,6%. Większy odsetek mieszkań indywidualnych wśród wszystkich oddanych do użytkowania w 2007 roku jest tylko w województwie opolskim (89,3%). W kolejnych województwach ten odsetek jest już mniejszy: świętokrzyskie (78,5%), śląskie (72,7%), łódzkie (71,7%), lubelskie (70,2%). W województwie zachodniopomorskim odsetek ten jest najniższy (tylko 36,8%); w tym województwie prawie 40% mieszkań przeznaczonych jest na sprzedaż lub pod wynajem.

**Mieszkańcy Podkarpacia budują głównie domy jednorodzinne. W 2007 roku wśród 4455 budynków mieszkalnych oddanych do użytkowania, aż 98,7% stanowiły domy jednomieszkaniowe (**

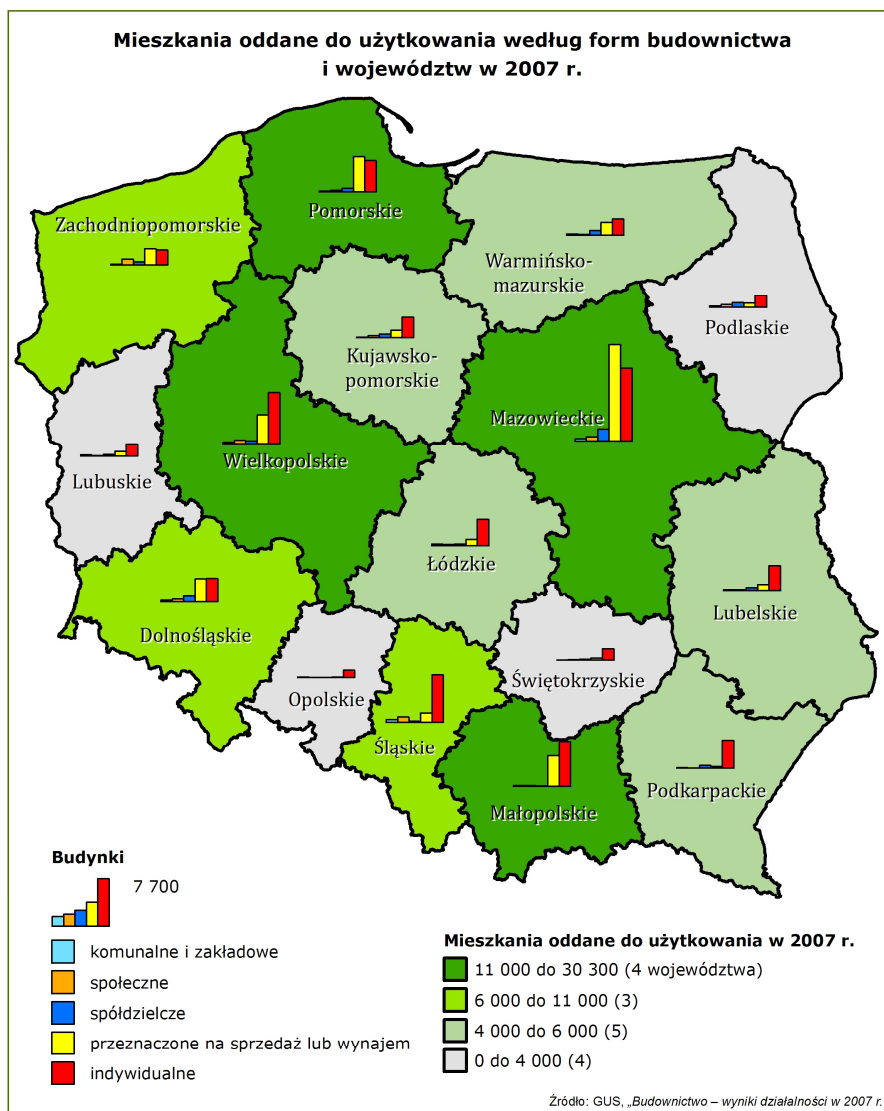
Tabela 2). Odsetek ten sięga powyżej 90% we wszystkich województwach, ale podkarpackie znajduje się wraz z województwem świętokrzyskim na pierwszym miejscu. W województwach takich jak opolskie, lubelskie, łódzkie, czy podlaskie, odsetek budynków jednomieszkaniowych jest mniejszy o 1-1,5%.

**Tabela 2** Budynki mieszkalne nowe oddane do użytkowania według województw wg typów

	Ogółem [liczba]	W tym (%):		
		Jedno- mieszkaniowe	O dwóch mieszkaniach	Wielo- mieszkaniowe
<b>P O L S K A</b>	<b>67235</b>	<b>95,5%</b>	<b>1,6%</b>	<b>2,9%</b>
<b>Podkarpackie</b>	<b>4455</b>	<b>98,70%</b>	<b>0,60%</b>	<b>0,70%</b>
Świętokrzyskie	1704	98,70%	0,20%	1,10%
Opolskie	1044	97,80%	1,20%	1,10%
Lubelskie	3735	97,40%	1,10%	1,60%
Łódzkie	4015	97,40%	0,90%	1,70%
Podlaskie	1982	97,30%	0,40%	2,30%
Śląskie	7402	97,00%	1,10%	1,90%
Kujawsko-pomorskie	3150	96,90%	0,60%	2,60%
Małopolskie	7057	96,70%	1,10%	2,20%
Lubuskie	1532	95,90%	1,00%	3,10%
Wielkopolskie	7822	94,90%	2,80%	2,30%
Mazowieckie	11570	94,00%	2,40%	3,60%
Dolnośląskie	3344	93,80%	1,20%	5,10%
Warmińsko-mazurskie	1918	92,90%	1,70%	5,40%
Pomorskie	4322	91,00%	2,20%	6,80%
Zachodniopomorskie	2183	90,70%	2,70%	6,60%

Źródło: GUS, „Budownictwo – wyniki działalności w 2007 r.”, obliczenia własne

**Mapa 2** Mieszkania oddane do użytkowania wg form budownictwa i województw w 2007 roku

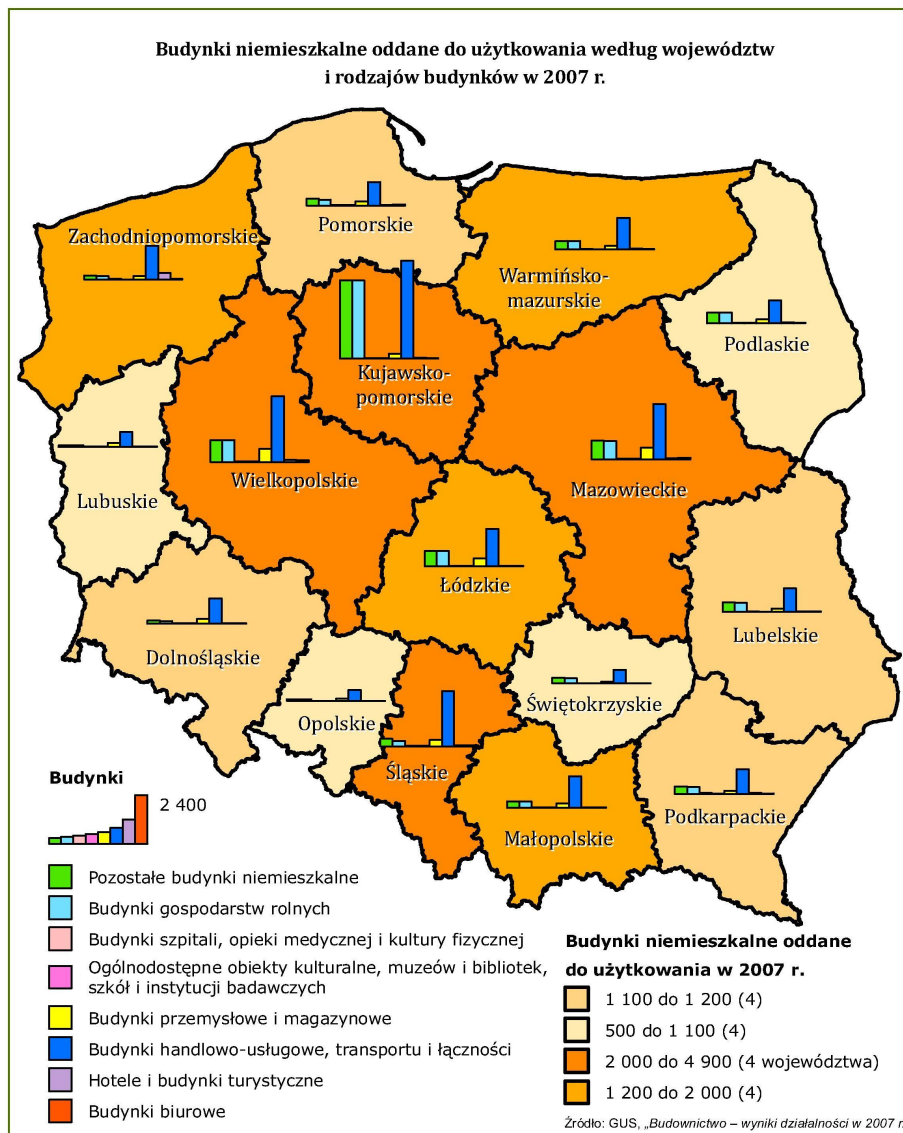


Źródło: GUS, „Budownictwo – wyniki działalności w 2007 r.”

Kolejne czynniki kształtujące charakter branży budowlanej w województwie wynikają z położenia regionu. Specyfika województwa „peryferyjnego” sprawia, że w województwie jest stosunkowo **mało bardzo dużych inwestycji**, a wciąż dość słabe skomunikowanie z resztą kraju sprawia, że inwestorzy spoza regionu nie będą raczej tutaj realizować większych przedsięwzięć budowlanych. W 2007 roku najwięcej inwestycji (poza budownictwem mieszkalnym) dotyczyło budowy budynków handlowo-usługowych (1208 inwestycji oddanych do użytku) (Mapa 3). Do użytku oddano także 337 nowych budynków rolnych oraz 154 przemysłowych i magazynowych. W sumie województwo podkarpackie znajduje się na 11 miejscu pod względem ilości oddanych do użytku budynków niemieszkalnych. Na pierwszych miejscach znajdują się województwa: kujawsko-pomorskie (z największą liczbą inwestycji w budynku gospodarstw rolnych) oraz wielkopolskie i mazowieckie (najwięcej oddanych do użytków budynków handlowo-usługowych, transportu i łączności).

Duża ilość inwestycji w budownictwo mieszkaniowe indywidualne, a niewielka ilość inwestycji w budynki niemieszkalne, jest kolejnym czynnikiem sprawiającym, że główne obszary działalności branży budowlanej obejmują realizację inwestycji lokalnych, drobnego budownictwa, czyli inwestycji o skali adekwatnej raczej dla firm małych i średnich.

**Mapa 3** Budynki niemieszkalne oddane do użytkowania wg województw i rodzajów budynków w 2007 roku.

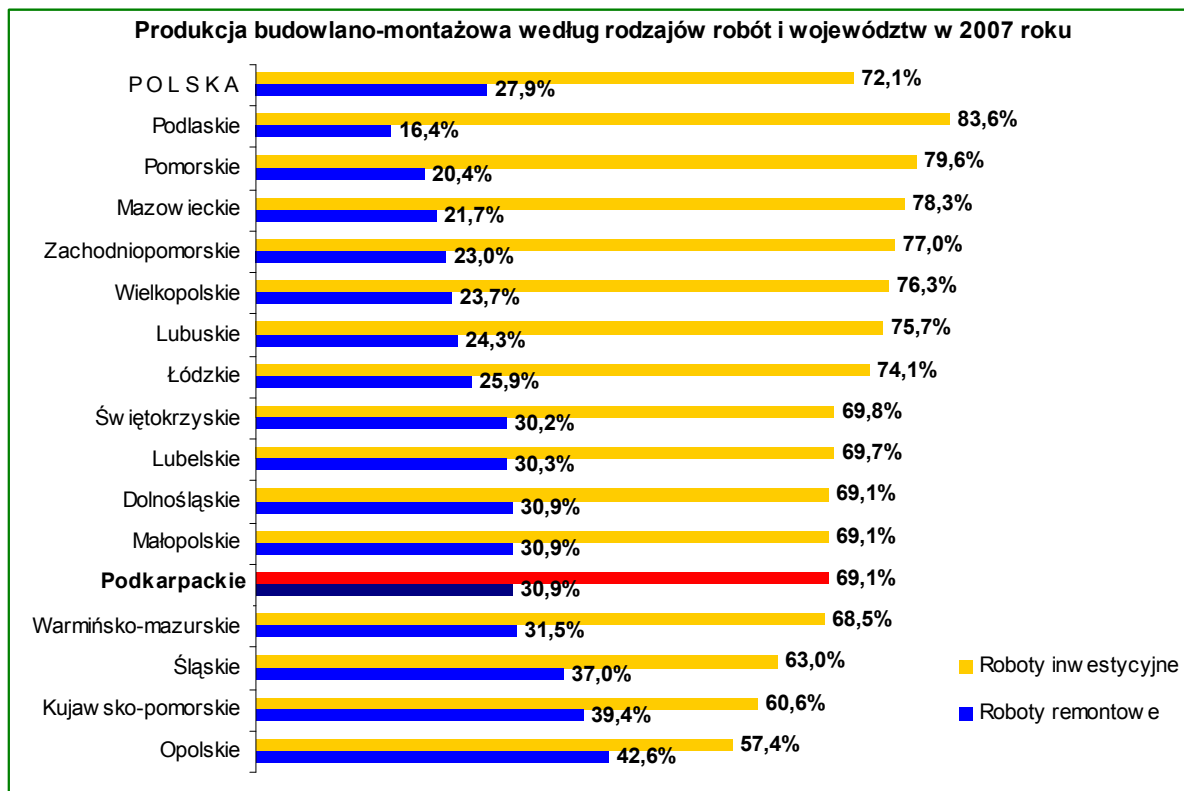


Źródło: GUS, „Budownictwo – wyniki działalności w 2007 r.”

Większość prac budowlanych w województwie podkarpackim, podobnie, jak w pozostałych województwach, ma charakter **robót inwestycyjnych** (69,1% w 2007 roku) (Rys. 3). Roboty remontowe to 30,9%. Podkarpackie jest pod tym względem bliskie średnim wartościom dla całego kraju. W województwach warmińsko-mazurskim, śląskim, kujawsko-pomorskim i opolskim, odsetek robót remontowych jest większy niż w podkarpackim. Ogółem w 2007 roku produkcja budowlano-montażowa wyniosła 2 008 505 tys. zł, z czego 1 388 819 tys. zł stanowiły roboty inwestycyjne.

W sumie pod względem wartości produkcji budowlano-montażowej Podkarpacie znajduje się znów na 11 miejscu. Mniejsza produkcja miała miejsce w województwach: warmińsko-mazurskim, podlaskim, opolskim, lubuskim i świętokrzyskim.

**Rys. 3** Produkcja budowlano-montażowa według rodzajów robót i województw w 2007 roku



Źródło: GUS, „Budownictwo – wyniki działalności w 2007 r.”

Elementem, który wpływa na kondycję branży jest sytuacja na rynku pracy, czyli popytu i podaży pracowników. Czynnikiem pośrednio kształtującym tę sytuację jest **szkolnictwo zawodowe**. Pod tym względem szkolnictwo zawodowe w zawodach budowlanych ma w województwie podkarpackim długie tradycje. Przez lata w regionie istniało kilka prężnie działających ośrodków kształcenia zawodowego. Mimo degradacji szkolnictwa zawodowego, jakie nastąpiło w latach '90 ub. wieku, na terenie Podkarpacia nadal jest dość dużo możliwości kształcenia w zawodach budowlanych, zarówno na poziomie elementarnym (szkoły zawodowe, technika), jak i wyższym (np. Politechnika Rzeszowska). Obecnie najważniejsze ośrodki kształcenia w budownictwie skupione są w zespołach szkół w Brzozowie, Jarosławiu, Jaśle, Mielcu i Tarnobrzegu. Kilka klas o profilu budowlanym zostało także w Zespole nr 1 w Rzeszowie, które jeszcze kilka lat temu miało profil głównie budowlany.

Kształcenie praktyczne uczniów szkół ponadgimnazjalnych odbywa się m.in. w centrach kształcenia praktycznego, tj. placówkach publicznych umożliwiających uzyskanie lub uzupełnienie umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Na terenie woj. podkarpackiego znajduje się ich 14, z czego 9 prowadzi praktyki w zawodach budowlanych (w tym: murarz, posadzkarz, malarz – tpeciarnik, monter urządzeń sanitarnych, stolarz, elektryk, blacharz, ślusarz, mechanik precyzyjny, monter izolacji budowlanych, technik budownictwa, technik urządzeń sanitarnych, technolog robót wykończeniowych w budownictwie).

W województwie podkarpackim zaistniały podobne zjawiska jak w szkolnictwie zawodowym w całej Polsce. Ograniczenie szkolnictwa zawodowego miało miejsce przede wszystkim w latach '90 ub. wieku. Upadek wielu zakładów pracy, które z jednej strony utrzymywały lub wspierały szkoły

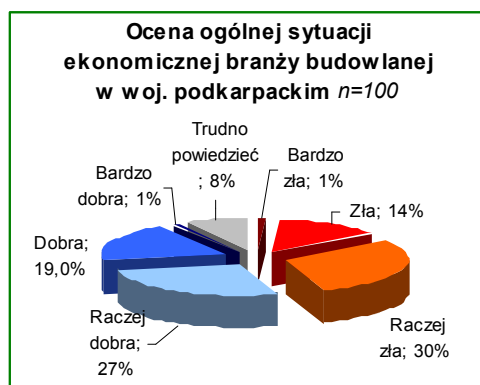
zawodowe, z drugiej stanowiły miejsce pracy dla absolwentów, oznaczał zarazem zamykanie wielu szkół, a także spadek zainteresowania tym typem kształcenia wśród uczniów. Tendencja zamykania szkół zawodowych nasiliła się po przeprowadzeniu w 1998 roku reformy edukacyjnej i administracyjnej, kiedy to szkolnictwo ponadgimnazjalne przeszło w ręce władz powiatowych. Samorządy decydując, jakie typy szkół (zawodowe czy ogólnokształcące) mają być rozwijane, kierują się często opinią społeczną i kosztami prowadzenia szkół. Oba te czynniki sprzyjają zamykaniu szkół zawodowych i zastępowania ich coraz bardziej popularnymi liceami ogólnokształcącymi. W przypadku szkół budowlanych problem kosztów jest tym bardziej znaczący, że kształcenie w zawodach budowlanych jest relatywnie droższe, ze względu na np. koszt maszyn i materiałów budowlanych. Konsekwencją takich działań samorządów było przeprofilowywanie szkół na licea lub ograniczanie ilości klas zawodowych. Efektem takich działań jest znaczące rozproszenie szkolnictwa zawodowego, które obecnie ma często formę pojedynczych klas w szkołach o profilu głównie ogólnym. Ma to przełożenie na trudności w aktywnym działaniu takich podmiotów. Jak pokażą dalsze wyniki badań w raporcie, trudności te dotyczą aktywnej współpracy szkół z przedsiębiorstwami, wymiany informacji pomiędzy placówkami i ubiegania się o środki unijne na projekty wspierające szkolnictwo zawodowe.

### 3.2. Diagnoza sytuacji ekonomicznej branży budowlanej w województwie podkarpackim

W poniższym rozdziale przedstawiono wyniki badań dotyczące aktualnej sytuacji ekonomicznej branży budowlanej w województwie podkarpackim, z uwzględnieniem specyfiki tej branży w regionie.

Zarówno wyniki ankiet i wywiadów przeprowadzonych w niniejszym badaniu, jak i dostępne opracowania eksperckie (m.in. analizy ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., miesięczne raporty „Koniunktura przemysłowa”) wskazują na pogarszającą się sytuację ekonomiczną w branży budowlanej w stosunku do lat poprzednich, jednakże perspektywy dla tego sektora gospodarki w Polsce pozostają nadal dość korzystne.

**Rys. 4** Ocena ogólnej sytuacji ekonomicznej branży budowlanej

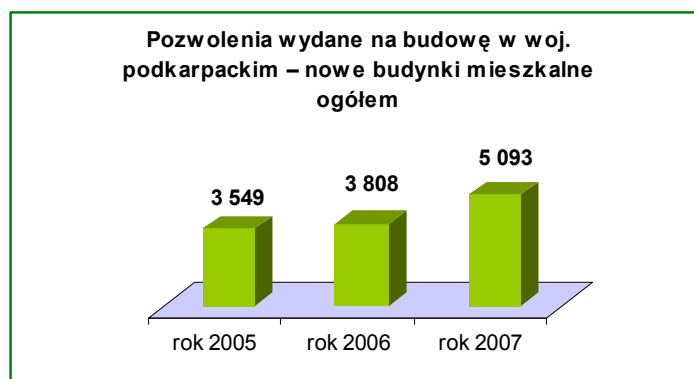


Źródło: badanie własne - przedsiębiorcy

Przedstawiciele małych, średnich i dużych przedsiębiorstw budowlanych w województwie podkarpackim mają podzielone zdania co do aktualnej kondycji ekonomicznej ich branży. Pozytywnie sytuację ocenia w sumie 47% respondentów, a negatywnie 45% (Rys. 4). Jednocześnie przyznają, że ostatnie lata były bardzo korzystne dla rozwoju branży budowlanej pod względem portfela zamówień, produkcji budowlano-montażowej oraz sytuacji finansowej badanych przedsiębiorstw.

Dobrą sytuację w budownictwie odzwierciedla na przykład znaczący wzrost ilości pozwoleń na budowę, wydawanych w zeszłych latach (Rys. 5), a także zmieniające się na korzyść relacje ekonomiczne w przedsiębiorstwach budowlanych (Tabela 3).

**Rys. 5** Pozwolenia wydane na budowę w woj. podkarpackim



Źródło: dane US w Rzeszowie

W latach 2004–2006 w przedsiębiorstwach budowlanych o liczbie pracujących powyżej 9 pracowników obserwowano tendencję wzrostową uzyskanych przychodów z całokształtu działalności, które w 2006 r. wyniosły 2702,5 mln zł i były wyższe o 27,0% niż w 2005 r. i o 35,3% wyższe niż w 2004 r. (Tabela 3). Koszty uzyskania przychodów z całokształtu działalności poniesione przez przedsiębiorstwa budowlane w latach 2004–2006 były wysokie, o czym świadczy wskaźnik poziomu kosztów, który ukształtował się na poziomie 99,2% za 2004 r., 96,6% za 2005 r. i 94,0% za 2006r. Wypracowane przez podmioty przychody z całokształtu działalności i poniesione koszty uzyskania tych przychodów ukształtowały wynik finansowy na działalności gospodarczej, który był najniższy za 2004 r. i wyniósł 13,7 mln zł, ale już zdecydowanie wyższy w 2005 r. (wzrost prawie pięciokrotny). W 2006 roku wyniósł już 162,1 mln zł.

**Tabela 3** Porównanie relacji ekonomicznych w przedsiębiorstwach budowlanych w woj. podkarpackim

	rok 2004	rok 2005	rok 2006
<b>Przychody z całokształtu działalności</b> <sup>1</sup>	1746,3	1972,4	2702,5
<b>Koszty uzyskania przychodów z całokształtu działalności</b> <sup>2</sup>	1732,7	1904,7	2540,4
<b>Wynik finansowy na działalności gosp.</b> <sup>3</sup>	13,7	67,8	162,1

<sup>1</sup> Przychody z całokształtu działalności (kwoty otrzymane i należne) obejmują: przychody netto ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów, pozostałe przychody operacyjne, przychody finansowe, tj. przychody z tytułu dokonanych przez podmiot operacji finansowych.

<sup>2</sup> Koszty uzyskania przychodów z całokształtu działalności obejmują: koszt własny sprzedanych produktów, wartość sprzedanych towarów i materiałów według cen zakupu (nabycia), pozostałe koszty operacyjne, koszty finansowe.

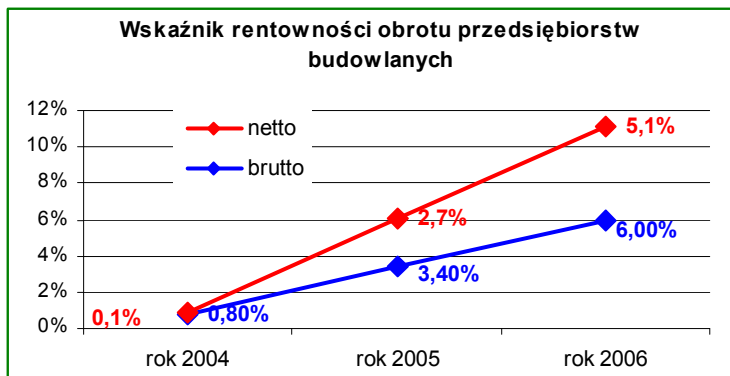
<sup>3</sup> Wynik finansowy na działalności gospodarczej jest to suma wyniku finansowego na sprzedaży produktów, towarów i materiałów, wyniku na pozostałej działalności operacyjnej oraz wyniku na operacjach finansowych.

Źródło: dane US w Rzeszowie, dot. przedsiębiorstw powyżej 9 pracowników

Wskaźniki określające kondycję ekonomiczno – finansową przedsiębiorstw, tj. wskaźnik rentowności obrotu brutto i wskaźnik rentowności obrotu netto w latach 2004–2006 były zróżnicowane i miały zdecydowaną tendencję wzrostową (

Tabela 4, Rys. 6). Wypracowane przez podmioty gospodarcze w latach 2004-2006 wyniki finansowe (tj. wynik na działalności gospodarczej, brutto i netto) wykazują tendencję wzrostową. Na przestrzeni ostatnich lat poprawiała się również płynność finansowa, która w 2006 roku osiągnęła 35,7%.

**Rys. 6** Wskaźnik rentowności obrotu netto i brutto przedsiębiorstw budowlanych (województwo podkarpackie)



Źródło: dane US w Rzeszowie, obliczenia własne, dot. przedsiębiorstw powyżej 9 pracowników

**Tabela 4** Relacje ekonomiczne (w %) (branża budowlana, woj. podkarpackie)

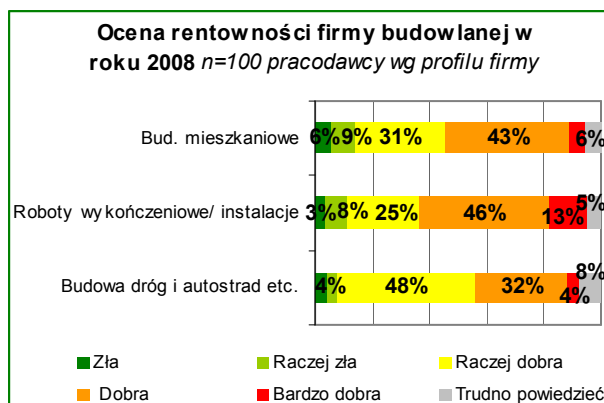
	rok 2004	rok 2005	rok 2006
<b>Wskaźnik rentowności obrotu brutto</b> <sup>1</sup>	0,8	3,4	6,0
<b>Wskaźnik rentowności obrotu netto</b> <sup>2</sup>	0,1	2,7	5,1
<b>Wskaźnik płynności finansowej</b> <sup>3</sup>	18,4	29,6	35,7

<sup>1</sup> wskaźnik rentowności obrotu brutto - relacja wyniku finansowego brutto do przychodów z całokształtu działalności,  
<sup>2</sup> wskaźnik rentowności obrotu netto jako relację wyniku finansowego netto do przychodów z całokształtu działalności;  
<sup>3</sup> wskaźnik płynności finansowej - relacja inwestycji krótkoterminowych do zobowiązań krótkoterminowych bez funduszy specjalnych,

Źródło: dane US w Rzeszowie, dot. przedsiębiorstw powyżej 9 pracowników

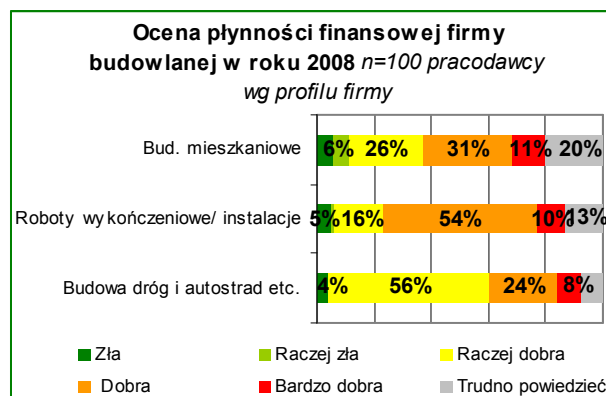
Badanie ilościowe przeprowadzone w ramach niniejszego projektu pokazują, że **oceny rentowności i płynności finansowej przedsiębiorstw w 2008 roku** wg przedsiębiorców były także dobre (Rys. 7, Rys. 8). W sumie 84% przedsiębiorców było zadowolonych z rentowności ich firm w 2008 roku, a 80% z płynności finansowej. Najlepsza sytuacja występowała w przypadku przedsiębiorstw ukierunkowanych na budowę dróg i autostrad, a nieco gorsza w przypadku robót wykończeniowych i budownictwa mieszkaniowego.

**Rys. 7** Ocena rentowności firm budowlanych w 2008 roku w woj. podkarpackim



Źródło. Badania własne pracodawców

**Rys. 8** Ocena płynności finansowej firm budowlanych w 2008 roku w woj. podkarpackim

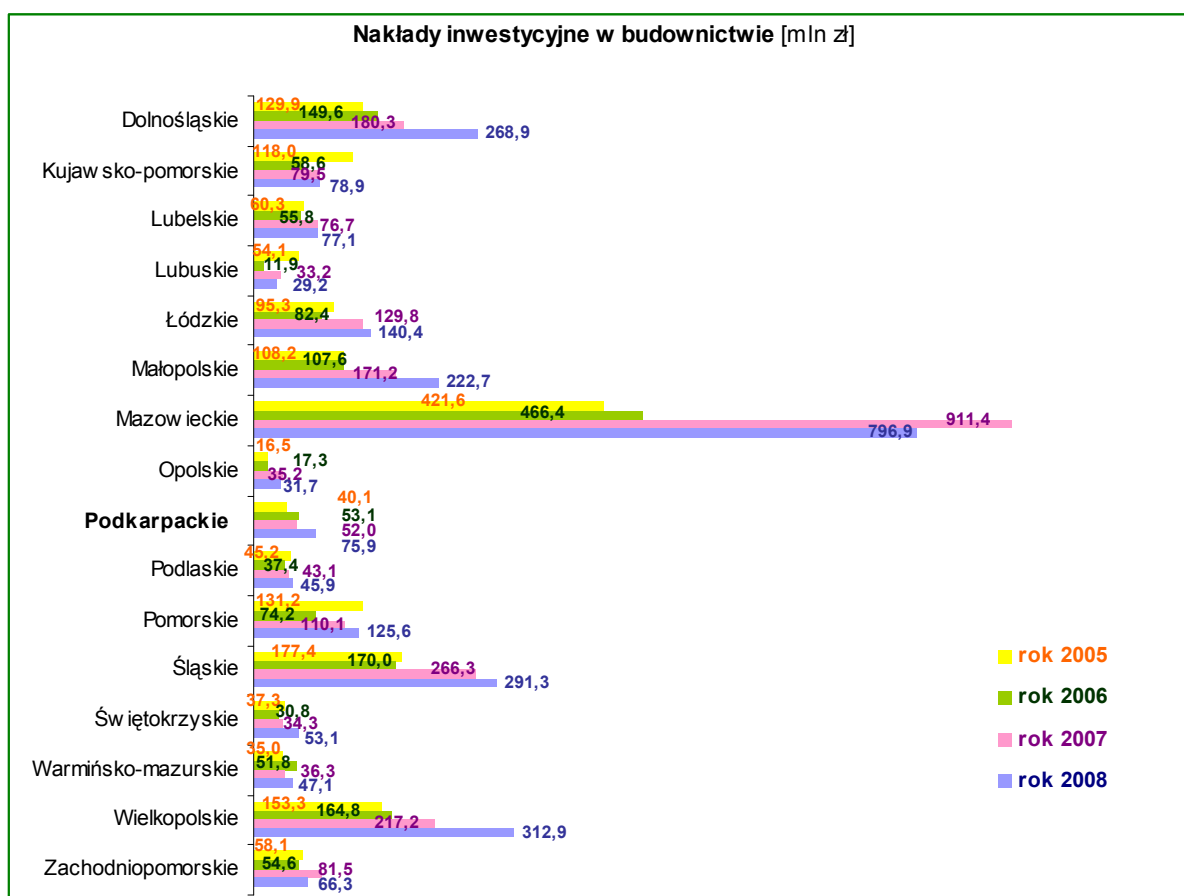


Źródło. Badania własne pracodawców



**Nakłady inwestycyjne** w branży budowlanej rosły w ostatnich latach, ale nie miały takiej dynamiki, jak np. w województwach mazowieckim, śląskim czy wielkopolskim, gdzie wzrost wartości nakładów inwestycyjnych sięgał kilkudziesięciu % (Rys. 9). Pod względem nakładów inwestycyjnych (75,9 mln zł w 2007 roku) województwo podkarpackie zajmuje 10 miejsce. Warto zauważyć dość znaczący wzrost nakładów inwestycyjnych w roku 2008, który w opinii przedsiębiorców budowlanych okazał się być najlepszym rokiem dla branży w tym dziesięcioleciu. W roku 2007 nakłady inwestycyjne wyniosły 52 mln zł, a w 2008 roku już 75,9 mln. W regionie wschodnim taką znaczącą zmianę w 2007 roku odnotowało także województwo świętokrzyskie. W województwie lubelskim natomiast największy wzrost nakładów inwestycyjnych odnotowano rok wcześniej (w 2007 roku). Ogólnie wzrost nakładów inwestycyjnych był najbardziej dynamiczny w ostatnich dwóch latach (2007, 2008) wśród przedsiębiorstw w niemalże wszystkich województwach.

**Rys. 9** Nakłady inwestycyjne w budownictwie



Źródło: Baza danych regionalnych GUS

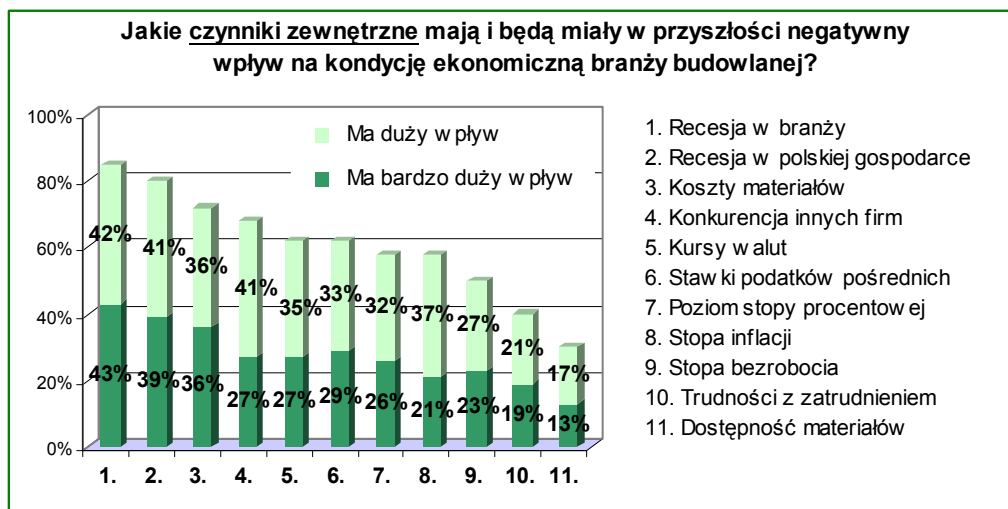
Def. nakładów inwestycyjnych - dane kwartalne w zakresie nakładów inwestycyjnych dotyczą podmiotów gospodarczych prowadzących księgi rachunkowe, niezależnie od rodzaju działalności, w których liczba pracujących przekracza 49 osób

Dla uzupełnienia informacji o rozwoju branży budowlanej w województwie w ostatnich latach warto ponownie przytoczyć informacje o dynamicznie **rosnącym zatrudnieniu** w branży w latach 2006 i 2007 (Rys. 2), gdzie w ciągu dwóch lat zatrudniono 7 tysięcy nowych pracowników.

### 3.3. Czynniki decydujące o kondycji ekonomicznej branży budowlanej

W poniższym rozdziale analizie poddano czynniki, które decydują i będą decydować o kondycji ekonomicznej branży budowlanej, zarówno te zewnętrzne, jak i wewnętrzne, leżące po stronie poszczególnych firm.

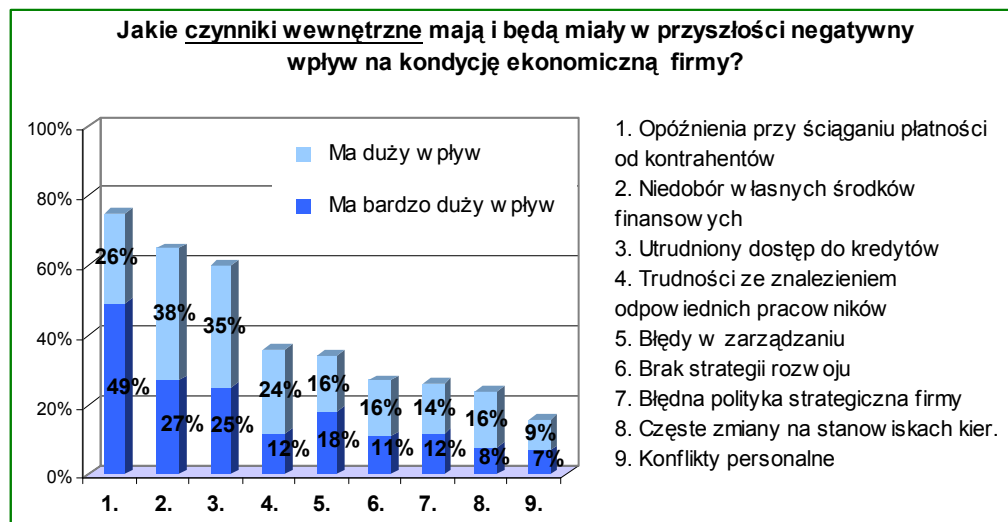
**Rys. 10** Czynniki zewnętrzne wpływające negatywnie na kondycję ekonomiczną branży budowlanej



Źródło. Badania własne pracodawców

Przedsiębiorcy, pytani o **czynniki zewnętrzne**, które mają i będą miały w przyszłości negatywny wpływ na kondycję ekonomiczną branży budowlanej, w pierwszej kolejności wymieniają kryzys w branży budowlanej oraz recesję w polskiej gospodarce (odpowiednio 85% i 80%) (Rys. 10). Ich zdaniem sytuacja zewnętrzna będzie miała bezpośredni wpływ na wystąpienie pozostałych czynników, takich jak podniesienie kosztów materiałów (72%), wzrost konkurencji ze strony innych firm (68%) i niekorzystne kursy walut (62%).

**Rys. 11** Czynniki wewnętrzne wpływające negatywnie na kondycję ekonomiczną firm budowlanych



Źródło. Badania własne pracodawców

Z kolei spośród **czynników wewnętrznych**, zależnych od przedsiębiorców, najczęściej wskazań dotyczy opóźnień przy ściąganiu płatności od kontrahentów (75%), niedobór własnych środków

finansowych (65%) oraz utrudniony dostęp do kredytów (60%). Trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników pojawiły się na czwartym miejscu (36% wskazań).

Eksperska analiza poszczególnych czynników pokazuje jednak, że niektóre z obaw przedsiębiorców mogą okazać się bezzasadne.

Paradoksalnie, obecny kryzys na rynkach finansowych, przelewający się w pierwszym rzędzie na budownictwo (np. zwiększenie konkurencji, trudniej dostępne kredyty inwestycyjne), może spowodować, że to właśnie wcześniej odkładane inwestycje, głównie infrastrukturalne i finansowane ze środków publicznych lub przy pomocy unijnej, będą lokomotywami sektora. Podczas gdy realizacja przedsięwzięć komercyjnych jest spowolniona, zamówienia publiczne zaczynają napędzać branżę.

Argumentem przemawiającym za rozpoczęciem inwestycji budowlanej obecnie, są również znacznie **niższe koszty** jej realizacji niż w ubiegłych dwóch latach - okresie boomu w budownictwie mieszkaniowym. Obecnie koszty budowy domu są nawet o 30% niższe niż dwa lata temu. Wprawdzie od połowy ubiegłego roku obserwowany jest trend spadkowy cen nowych mieszkań w budynkach wielorodzinnych, wciąż jednak koszt wybudowania domu jednorodzinnego jest niższy od kosztu zakupu nowego mieszkania.

Największy wpływ na kształtowanie kosztów realizacji inwestycji budowlanych mają ceny materiałów budowlanych i koszty pracy. Oba te czynniki kształtują się wciąż na wysokim poziomie, przy czym ceny materiałów wyraźnie się stabilizują.

**Ceny materiałów budowlanych** maleją, a jednocześnie zwiększa się ich dostępność. Zdaniem przedsiębiorców trudności z dostępem do materiałów budowlanych nie stanowiły nigdy większego problemu w województwie podkarpackim. Ponownie zadecydowała tutaj specyfika województwa, a konkretnie jego usytuowanie. W okresie, kiedy inwestorzy i wykonawcy w Polsce borykali się z trudnościami w dostępie do materiałów budowlanych oraz rosnącymi cenami, na Podkarpaciu można je było przywieźć z pobliskiej granicy. Wpływ wahań cen i niedoboru materiałów na kondycję ekonomiczną branży nie był zatem znaczący. To również kształtowało i stabilizowało w pewnym stopniu ceny materiałów w ostatnich latach.

W połączeniu ze spadkiem kosztów budowlanych, budownictwo ponownie staje się rynkiem inwestora, a nie wykonawcy - to wykonawcy szukają projektów do realizacji, nie inwestorzy wykonawców, gotowych podjąć się budowy po zakładanych kosztach. Zdaniem jednego z ekspertów, *do tej pory często było tak, że z wykonawcą trzeba się było umawiać z wyprzedzeniem na wykonanie inwestycji, żeby go zarezerwować, a teraz ten okres się skrócił, bo większa jest konkurencja firm budowlanych.*

Spadek portfela zamówień wpłynął na **zwiększenie konkurencji w branży**. Jak zauważają przedsiębiorcy, dotychczas do jednego przetargu na inwestycję oferty składało kilka firm, a obecnie zdarza się, że takich firm jest kilkanaście, a nawet więcej, przy czym zwiększyła się też ilość przedsiębiorstw spoza regionu, poszukujących kontraktów w innych częściach Polski. Zdaniem eksperta w zakresie budownictwa, konkurencja w branży budowlanej zawsze była silna w województwie, ze względu na nasycenie regionu podmiotami budowlanymi. Obecnie jeszcze większy wzrost konkurencji sprawił, że firmy startując w przetargach znacznie zaniżają ceny i realizują inwestycje po kosztach. Jak przyznaje część przedsiębiorców, w budownictwie występuje negatywne zjawisko - tzw. „psucie ceny”, „psucie rynku”, kiedy do przetargu startuje firma *proponująca wykonanie zlecenia za połowę ceny rynkowej.*

Z drugiej strony wysoka konkurencja przyczynia się do porządkowania rynku. Przy obecnej sytuacji, kiedy koniunktura się pogarsza, a zatem konkurencja zaczyna się jeszcze bardziej wzmacniać, intensywny proces porządkowania rynku cały czas trwa. Mają szansę utrzymać się podmioty silne, szybko reagujące, elastyczne. Silniejsza niż przeciętnie konkurencja spowoduje upadłość firm, które nie sprostają konkurencji, a zostaną firmy, które okrzepły. Ze względu na już

dość uporządkowany rynek przedsiębiorstw budowlanych drastyczne zmiany nie powinny jednak nastąpić.

Jedną z głównych barier rozwoju przedsiębiorstw są **opóźnienia przy ściąganiu płatności** od kontrahentów, co powoduje wzrost trudności w bieżącym regulowaniu zobowiązań. 75% badanych przedsiębiorców deklaruje, że będzie to negatywny czynnik wpływający na obniżenie kondycji ekonomicznej firmy. Odnotowywane znaczne opóźnienia w ściąganiu należności od kontrahentów nie wpływają jednak na bieżącą sytuację finansową przedsiębiorstw, bowiem nie sygnalizują one trudności w regulowaniu bieżących zobowiązań finansowych. Należy przypomnieć, że jedynie 8% przedsiębiorców źle oceniło płynność finansową swojej firmy w 2008 roku. Prognozy na 2009 rok i kolejne lata są bardziej pesymistyczne: 36% przewiduje pogorszenie płynności finansowej w 2009 roku i 20% w ciągu kolejnych 2-5 lat.

**Zasady płatności** w różny sposób dotyczą firmy mniejsze i większe. Zasada rozliczania kwartalnego jest mniej dotkliwa dla firmy dużej, mającej kapitał i zaplecze, a jest bardziej niekorzystna dla firmy małej, mającej zdecydowanie gorszą płynność finansową. Zasady płatności są ważną barierą w relacjach duże przedsiębiorstwo – podwykonawca, gdzie główny wykonawca zleca coś mniejszej firmie. Jeśli inwestycja jest rozliczana kwartalnie, to w przypadku dużej firmy jest to akceptowalne, ale dla mniejszej – podwykonawczej, jest to za długi okres. W przypadku mniejszej firmy odnawianie się stopnia płynności musi być częstsze. Można przewidywać, że trudności z płynnością finansową mogą pojawić się w przypadku realizacji inwestycji finansowanych ze środków unijnych, gdzie z zasady unijna dotacja otrzymywana jest jako refundacja poniesionych już kosztów inwestycji. Powstaje w ten sposób luka czasowa pomiędzy poniesieniem nakładów inwestycyjnych, a ich refinansowaniem z funduszy. Aby skorzystać z dofinansowania, przedsiębiorca musi najpierw wyłożyć znaczną część środków. Dla wielu z nich oznacza to utratę płynności finansowej, co utrudni bądź wręcz uniemożliwi realizację inwestycji. Obecnie do powyższej sytuacji dochodzą także trudności w dostępie do kredytów.

Wymienianą przez 60% respondentów barierą rozwoju przedsiębiorstw budowlanych jest i będzie **utrudniony dostęp do kredytów**. Pierwszym skutkiem światowego kryzysu, który przełożył się na rynek polski, było zaostrzenie kryteriów przydzielania kredytów na inwestycje budowlane, głównie mieszkaniowe. Zdaniem jednego z ekspertów w zakresie budownictwa, *sporo złego w gospodarce zrobiły banki, które wcześniej dawały kredyty inwestorom i osobom prywatnym na 100% wartości inwestycji, albo i więcej, a obecnie utrudniają dostęp do kredytów. Siłą rzeczy ma to wpływ na osłabienie branży budowlanej*. Banki zaostrzyły kryteria przyznawania kredytów, wymaganych zabezpieczeń i ostrożniej pochodzą nie tylko do nowych wniosków, lecz także do odnawiania umów. *Można więc przyjąć za pewnik, w najbliższym czasie będzie trudno pozyskiwać pieniądze na działalność gospodarczą*.

Obecnie banki finansujące przedsięwzięcia budowlane dyktują warunki firmom. Wraz ze światowym kryzysem finansowym banki w Polsce z jednej strony mocno zaostrzyły wymagania w zakresie określania zdolności kredytowej, a z drugiej diametralnie zmieniły politykę wspierania inwestycji. Banki z wyjątkową rezerwą traktują projekty komercyjne, natomiast wykazują zainteresowanie inwestycjami z udziałem sektora publicznego lub wspieranymi przez państwo. Za lepszą można uznać sytuację również w zakresie przedsięwzięć infrastrukturalnych, dla których główne źródło finansowania stanowią fundusze Unii Europejskiej.

Perspektywy dla budownictwa są pod tym względem dobre, ponieważ wraz z napływem funduszy unijnych, rozwijać się będzie sektor drogowy, oraz inwestycje komunalne - kanalizacja, wodociągi, oczyszczalnie: *Jak ocenia jeden z przedsiębiorców, zasadnicza masa pieniędzy dopiero idzie*.

Podsumowując, przedsiębiorcy wskazują wiele czynników, które będą miały negatywny wpływ na sytuację ekonomiczną ich firm i całej branży budowlanej. Można jednak uznać, że większość z tych czynników występowała i będzie występować niezmiennie, gdyż jest nieodłącznym elementem funkcjonowania tej branży. Nie należy oczekiwać, że któryś z tych czynników poważnie zagrozi

kondycji ekonomicznej branży, aczkolwiek ich wpływ zmieniał się w ostatnim okresie znacząco i może być nadal zróżnicowany w kolejnych latach.

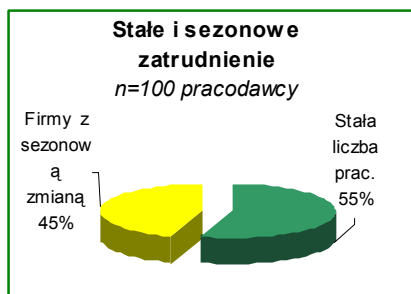
### 3.4. Zatrudnienie w branży budowlanej

Niniejszy rozdział prezentuje charakterystykę struktury zatrudnienia w branży budowlanej w województwie podkarpackim, w tym wielkość zatrudnienia i najczęściej stosowaną formę zatrudniania pracowników. Analizie poddano także adekwatność zatrudnienia do potrzeb przedsiębiorców, występujące trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników oraz plany firm w zakresie zwiększania bądź zmniejszania liczby pracowników.

#### 3.4.1. Charakterystyka struktury zatrudnienia w branży budowlanej

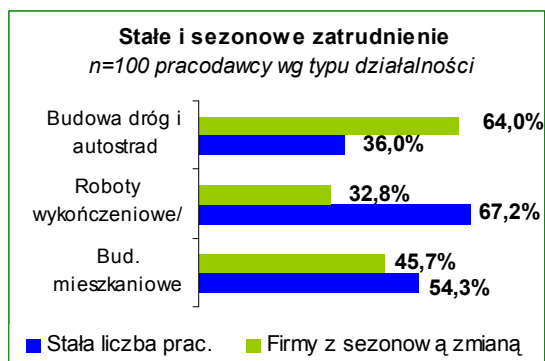
Charakterystyczne dla branży budowlanej jest **sezonowe zatrudnianie pracowników**, ze względu na charakter prowadzonych prac, z których pewną część można realizować jedynie przy odpowiednich warunkach atmosferycznych, czyli w miesiącach cieplejszych. Jednakże ponad połowa z badanych przedsiębiorstw deklaruje, że zatrudnia tę samą liczbę pracowników w sezonie i poza (Rys. 12). Przede wszystkim sezonowo zatrudniają przedsiębiorstwa realizujące roboty związane z budową dróg i autostrad, mostów i tuneli, szyn, sieci komunalnych, linii telekomunikacyjnych i elektroenergetycznych (64% zatrudnia sezonowo) (Rys. 13). Z kolei większość przedsiębiorstw realizujących prace wewnątrz budynków, a zatem niezależne od pogody, ma zatrudnienie stałe (67,2% firm realizujących roboty wykończeniowe i wykonywanie instalacji budowlanych).

**Rys. 12** Udział firm o stałym i sezonowym zatrudnieniu



Źródło. Badania własne przedsiębiorstw

**Rys. 13** Udział firm o stałym i sezonowym zatrudnieniu wg typów działalności

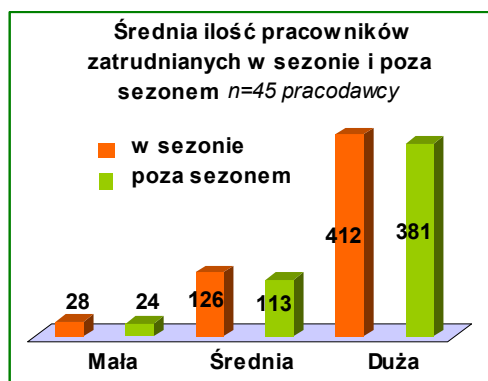


Źródło. Badania własne przedsiębiorstw

Przedsiębiorstwa budowlane, które prowadzą politykę sezonowego zatrudniania, najczęściej praktykują je (zazwyczaj od kwietnia do listopada) w zawodach bezpośrednio związanych z budownictwem. Porównanie zatrudnienia **w sezonie oraz poza sezonem** pokazuje, że w sezonie zatrudnienie wzrasta średnio o 11%, przy czym w firmach małych jest to 16%, w firmach średnich 11%, a dużych 8% (Rys. 14).

Przykładem, gdzie zatrudnienie sezonowe bardzo mocno kształtuje politykę zatrudnienia firmy, jest przedsiębiorstwo budowlane, stale zatrudniające tylko 2 pracowników, ale przed rozpoczęciem sezonu zatrudniające większą liczbę pracowników i korzystające przy tym w dużym stopniu z usług Powiatowego Urzędu Pracy. W 2008 roku firma złożyła w PUP oferty pracy na 8 stanowisk, a także poszukiwała pracowników na własną rękę.

**Rys. 14** Średnia ilość pracowników w sezonie i poza sezonem

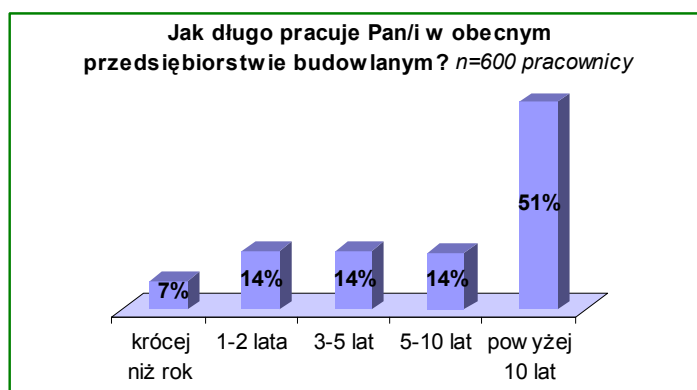


Źródło. Badania własne przedsiębiorstw

Główną formą zatrudnienia w przedsiębiorstwach budowlanych jest **umowa o pracę**. Taką formę współpracy z firmą ma podpisaną ponad 99% badanych pracowników.

W przeważającej części przypadków większość pracowników w przedsiębiorstwach stanowi **stały zespół**, a przedsiębiorstwa w sezonie zatrudniają średnio kilka (małe firmy) do kilkunastu osób więcej (w przypadku firm największych). Badanie pracowników wykazało, że ponad połowa z nich pracuje w danym przedsiębiorstwie więcej niż 10 lat, a jedynie 7% poniżej jednego roku (Rys. 15). Oznacza to, że najczęściej pracownicy na stałe związują swoją karierę zawodową z jedną firmą. Należy jednak uwzględnić, że badaniem objęto głównie osoby zatrudnione na stałe, ze względu na to, iż badanie realizowane było poza sezonem, w okresie wczesnowiosennym, czyli w momencie, kiedy przedsiębiorstwa dopiero miały w planach sezonowe zatrudnianie pracowników. Ponadto potwierdza to stosowane przez pracodawców rozwiązanie sezonowego zatrudniania co roku tych samych pracowników. Jak stwierdził jeden z pracodawców *zatrudniamy na sezon te same osoby, a potem ich zwalniamy, to jest – umowa im się kończy, a oni wiedzą, że w kwietniu mogą do nas znowu przyjść, bo praca dla nich będzie. Jak już są sprawdzeni to nie ma sensu szukać nowych. Można powiedzieć, że to są nasi stali sezonowi pracownicy.*

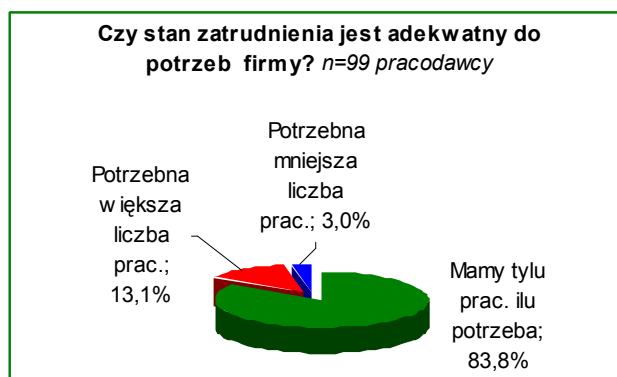
**Rys. 15** Staż pracy pracownika w danym przedsiębiorstwie budowlanym



Źródło. Badania własne pracowników

Zdecydowana większość pracodawców ocenia stan zatrudnienia w przedsiębiorstwie jako **adekwatny do potrzeb** (Rys. 16). Wśród firm każdej wielkości jest jednak grupa przedsiębiorstw (13,1%), gdzie potrzebna jest większa liczba pracowników. Jedynie 3% firm deklaruje, że zatrudnienie jest zbyt wysokie w stosunku do ich potrzeb.

**Rys. 16** Adekwatność stanu zatrudnienia do potrzeb przedsiębiorstwa

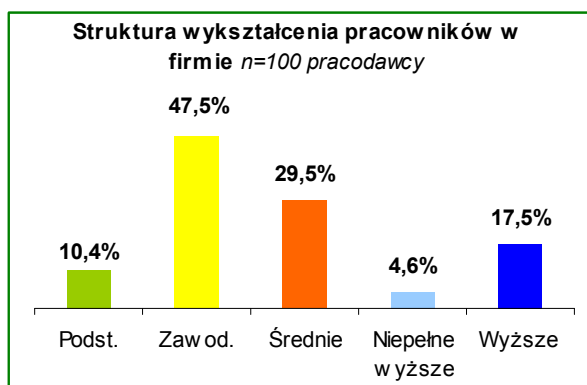


Źródło. Badania własne pracodawców

**Struktura wykształcenia pracowników** w przedsiębiorstwach budowlanych jest dość zróżnicowana, przy czym przeważa ilość pracowników z wykształceniem zawodowym (średnio 47,5%) (

Rys. 17). Prawie co trzeci pracownik ma wykształcenie średnie, a 17,5% wyższe. Jest również grupa pracowników (10,4%) z wykształceniem podstawowym.

**Rys. 17** Struktura wykształcenia pracowników w firmie



Źródło. Badania własne pracodawców

### 3.4.2. Zmiany na rynku pracy w branży budowlanej

Dane GUS potwierdzają postępujące pogorszenie kondycji makroekonomicznej w Polsce, co ma przełożenie na sytuację na rynku pracy. Wg GUS stopa bezrobocia w styczniu 2009 roku wyniosła 10,5 proc. wobec 9,5 proc. w grudniu 2008 roku; wydajność pracy w przemyśle w styczniu br. była o 12,1 proc. niższa niż w analogicznym okresie ub.r.<sup>2</sup> Pogorszenie sytuacji na rynku pracy dotyczy całego rynku pracy, w tym również branży budowlanej. Porównanie podstawowych danych urzędów pracy pokazuje, że sytuacja na rynku pracy w województwie jest gorsza niż rok wcześniej. Dane pokazuje poniższa tabela (Tabela 5).

Według stanu na koniec lutego 2008 r. na terenie województwa podkarpackiego było 130 573 **zarejestrowanych bezrobotnych**, a na koniec lutego 2009 roku 130 676 bezrobotnych (o 103 więcej niż rok wcześniej). W lutym 2008 r. w Powiatowych Urzędach Pracy zarejestrowało się 10 106 bezrobotnych, w tym 2 117 po raz pierwszy. W lutym 2009 r. w PUP zarejestrowało się o 3253 więcej niż rok wcześniej, w sumie 13 359 bezrobotnych, w tym 2 683 po raz pierwszy.

<sup>2</sup> Dane GUS, luty 2009 roku

**Tabela 5.** Porównanie danych urzędów pracy w woj. podkarpackim w lutym 2008 i 2009 roku

	Luty 2008	Luty 2009	Zmiana
<b>Ilość zarejestrowanych bezrobotnych</b>	130 573	130 676	103
<b>Ilość nowo zarejestrowanych bezrobotnych</b>	10 106	13 359	3 253
<b>w tym po raz pierwszy</b>	2 117	2 683	566
<b>Ilość zgłoszonych ofert pracy</b>	4 743	2 585	-2 158

Źródło. Dane WUP w Rzeszowie „Stan i struktura bezrobocia w woj. podkarpackim w lutym 2008 i 2009”

Zmniejszyła się znacząco **ilość ofert pracy** zgłaszanych do urzędów pracy – prawie o połowę do analogicznego okresu w 2008 roku. W lutym 2008 pracodawcy zgłosili do urzędów pracy łącznie 4 743 oferty pracy, a w lutym 2009 roku już tylko 2 585 ofert.

Podsumowując, na początku 2009 roku na rynku pracy występowały takie zjawiska, jak wzrost bezrobocia, przy jednoczesnym spadku zapotrzebowania na pracowników.

Badanie zrealizowane wśród przedsiębiorców branży budowlanej pokazuje, że powyższe ogólne zjawiska dotyczą także tej branży, ale w niewielkim stopniu. Ma to bezpośredni związek z sytuacją występującą na rynku pracy w branży budowlanej w zeszłych latach.

W latach 2006 - 2008 **popyt na pracowników w branży budowlanej był wysoki**. Pracodawcy w ostatnich dwóch latach sygnalizowali znaczące trudności ze znajdowaniem chętnych do pracy. Ponad 60% pracodawców ocenia, że nadal istnieją zawody lub specjalizacje zawodowe w budownictwie, które trudno jest znaleźć na rynku (Rys. 18). Jako główny powód tych trudności pracodawcy wskazują: brak na rynku pracy pracowników o poszukiwanym przez pracodawców wykształceniu, niski poziom przygotowania zawodowego i praktycznego pracowników oraz brak motywacji do pracy u kandydatów z wykształceniem zawodowym.

Wg badanych pracodawców, przede wszystkim występują trudności ze znalezieniem operatorów maszyn i urządzeń. Wiąże się to z brakiem wykwalifikowanych osób na rynku pracy, posiadających odpowiednie certyfikaty. Jak przyznał jeden z pracodawców, *znalezienie dobrego operatora, który nie tylko miałby papier, ale też potrafiłby dobrze obsługiwać maszynę, to było szukanie ze świecą. Takich pracowników to na pniu się zatrudniało.*

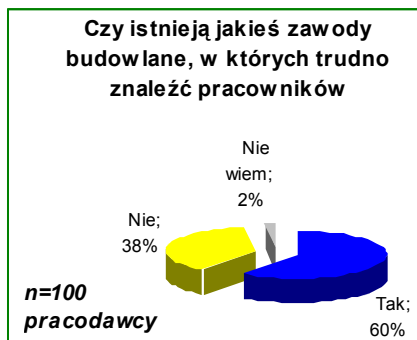
Cały czas odczuwany jest brak robotników budowlanych robót wykończeniowych, w tym monterów instalacji, dekarzy, tynkarzy, oraz robotników stanu surowego, w tym murarzy i betoniarzy (Tabela 6). W przypadku tej ostatniej grupy zawodów zachodzi pewien paradoks, gdyż urzędy pracy odnotowują, że jednym z głównych zawodów posiadanych przez zarejestrowanych bezrobotnych są właśnie murarze i betoniarze, a jednocześnie są oni poszukiwani na rynku pracy. Czynnikiem decydującym o zmniejszonym zainteresowaniu pracą w zawodzie są niskie zarobki na tych stanowiskach, przy jednocześnie ciężkiej i wymagającej pracy.

Pracodawcy odczuwają także trudności z dostępem do specjalistów, inżynierów i techników budownictwa, czyli pracowników o wyższych kwalifikacjach.

Prognozy wskazują, że zapotrzebowanie na pracowników będzie się utrzymywać w kolejnych latach, mimo pogarszającej się nieco sytuacji ekonomicznej w branży.



**Rys. 18** Czy występują zawody deficytowe



Źródło. Badania własne pracodawców

**Tabela 6** Zawody deficytowe

Zawody/ specjalizacje deficytowe	Ilość wskazań
<b>Operatorzy maszyn i urządzeń</b>	<b>16</b>
<b>Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni, w tym:</b>	<b>38</b>
Monterzy instalacji i sieci	9
Dekarze	6
Posadzkarze i pokrewni (glazurnik parkieciarz)	3
Tynkarze i pokrewni	6
Monterzy izolacji	4
<b>Robotnicy budowlani robót stanu surowego, w tym:</b>	<b>26</b>
Murarze i pokrewni	6
Betoniarze	4
<b>Cieśle, stolarze budowlani i pokrewni</b>	<b>9</b>
<b>Błacharze</b>	<b>7</b>
<b>Spawacze</b>	<b>2</b>
<b>Specjaliści - inżynierowie budownictwa</b>	<b>9</b>
<b>Kierownicy budowy</b>	<b>7</b>
<b>Technicy budownictwa (np. kosztorysant budowlany)</b>	<b>6</b>
<b>SUMA</b>	<b>120</b>

Źródło. Badania własne pracodawców

Zmiany na stanowiskach w przedsiębiorstwach budowlanych są dynamiczne, aczkolwiek dotyczą niewielkiej części zespołów pracowniczych.<sup>3</sup> Analiza stanu zatrudnienia w przedsiębiorstwach w ostatnich latach pokazuje, że w większości firm (66%) następowały **zwolnienia** bądź odchodzenie z pracy, ale nie wynikały ze zmniejszania zatrudnienia, ale głównie ze względu na zmianę miejsca pracy (35%) bądź wyjazdu za granicę (33%) (Rys. 19, Rys. 20). W 26% przypadków występowały zwolnienia sezonowe, które de facto wynikały z wygaśnięcia umów o pracę na czas określony.

**Rys. 19** Czy w ostatnich dwóch latach firma zwalniała pracowników lub odchodzili oni z pracy



Źródło. Badania własne pracodawców

**Rys. 20** Główne przyczyny zwolnień lub odchodzenia z pracy w ostatnich 2 latach



Źródło. Badania własne pracodawców

<sup>3</sup> Warto przypomnieć, że 51% badanych pracowników budowlanych jest zatrudnionych w danej firmie dłużej niż 10 lat.

Czwartą z kolei przyczyną zwolnień było niewłaściwe podejście do pracy (23%), przede wszystkim wspomniany wyżej brak motywacji do pracy u pracowników z wykształceniem zawodowym. Niewystarczające kwalifikacje były przyczyną zwolnień w 18% przypadków. W niewielkiej ilości przypadków zwolnienia wynikały z zachowań patologicznych (np. picia alkoholu w pracy) (6%). Słabsza kondycja ekonomiczna firmy spowodowała zwolnienia w 6% przypadków.

W ostatnich dwóch latach badane firmy zwolniły średnio 17 pracowników (Tabela 7). W jednej z największych firm odeszło z pracy w sumie 97 osób.

**Tabela 7** Ilość pracowników zwolnionych w ostatnich dwóch latach

Wielkość firmy	Średnia	Mediana	Minimum	Maksimum
Mała	7	5	1	25
Średnia	25	14	1	88
Duża	42	20	10	97
<b>Suma</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>97</b>

Źródło. Badania własne pracodawców

Jednocześnie w ostatnich dwóch latach aż w 96% przedsiębiorstwach **zatrudniano nowych pracowników** (Rys. 21). Średnio firmy zatrudniały 17 osób, odpowiednio do wielkości przedsiębiorstwa (Tabela 9). W grupie małych firm maksymalna ilość zatrudnionych pracowników sięgnęła 30 osób, wśród średnich firm było to 100 osób, a dużych – 113 osób. Porównując ilości zwalnianych i zatrudnianych pracowników można ocenić, że występuje wysoka fluktuacja wśród osób na stanowiskach w branży budowlanej, mimo relatywnie stałego poziomu zatrudnienia.

**Rys. 21** Czy w ostatnich dwóch latach firma przyjmowała nowych pracowników



Źródło. Badania własne pracodawców

**Tabela 8** Stanowiska, na które najczęściej przyjmowano pracowników w ostatnich 2 latach

Stanowisko/ specjalizacja	% wskazań
Operatorzy maszyn i urządzeń	22,9%
Murarze i pokrewni	17,7%
Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	17,7%
Robotnicy budowlani robót stanu surowego	16,7%
Monterzy instalacji i sieci	15,6%
Robotnicy pomocniczy w budownictwie (prace proste)	15,6%
Specjalista - inżynier budownictwa	11,5%
Personel biurowy, pracownicy administracyjni - księgowy	10,4%
Inne zawody	10,4%
Kierowcy pojazdów	9,4%
Cieśle, stolarze budowlani i pokrewni	8,3%
Betoniarze	6,3%
Technicy budownictwa	5,2%
Tynkarze i pokrewni	5,2%

Źródło. Badania własne pracodawców

W ostatnich dwóch latach firmy poszukiwały i zatrudniały przede wszystkim operatorów maszyn i urządzeń (22,9% wskazań), a także murarzy i pracowników w zawodach pokrewnych, robotników budowlanych robót wykończeniowych (po 17,7%) i robót stanu surowego (16,7%). Z deklaracji pracodawców wynika, że w kolejnych miesiącach będą oni poszukiwać pracowników właśnie w tych zawodach i przewidują pewne trudności w znalezieniu odpowiednich osób, posiadających zarówno uprawnienia, jak i umiejętności.

**Tabela 9** Ilość pracowników zatrudnionych w ostatnich 2 latach

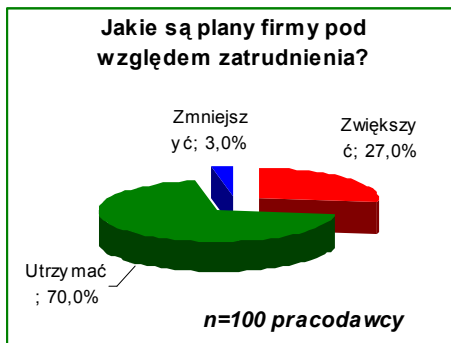
Wielkość firmy	Średnia	Mediana	Minimum	Maksimum
Mała	7	4	1	30
Średnia	24	20	1	100
Duża	33	20	4	113
<b>Suma</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>113</b>

Zródło. Badania własne pracodawców

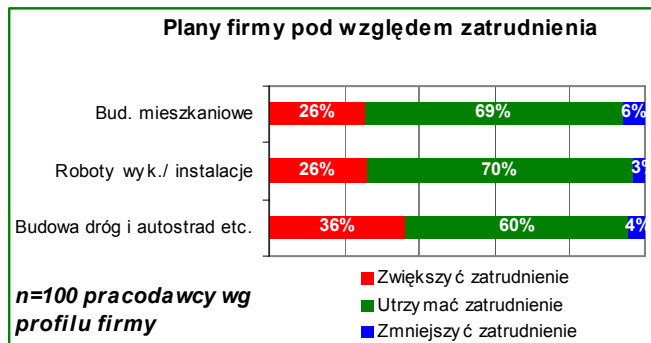
Planowane zmiany w zatrudnieniu w przedsiębiorstwach budowlanych pokazują, że znaczący wzrost bezrobocia w budownictwie nie jest szczególnym zagrożeniem. Zdecydowana większość (70%) firm deklaruje utrzymanie zatrudnienia na obecnym poziomie, a 27% planuje wręcz zwiększyć zatrudnienie. Najwięcej firm (36%) zamierzających inwestować we wzrost zatrudnienia znajduje się w grupie przedsiębiorstw o głównym profilu działalności – roboty związane z budową dróg i autostrad, mostów i tuneli, szyn, sieci komunalnych, linii telekomunikacyjnych i elektroenergetycznych. Potwierdza to wcześniejsze analizy, że rozwój branży budowlanej związany będzie w dużym stopniu z inwestycjami drogowymi i komunalnymi, finansowanymi z funduszy unijnych. W tej grupie przedsiębiorców zarówno nastroje, jak i plany związane z rozwojem firm, są najbardziej optymistyczne. Plany firm o profilach „budownictwo mieszkaniowe” i tzw. „wykończeniówka” także świadczą o tym, że ogólny kryzys ekonomiczny na razie nie zagraża branży budowlanej. W przypadku kilku firm deklarujących zmniejszenie zatrudnienia główną przyczyną jest obniżenie kondycji ekonomicznej (recesja, mniejsza ilość zamówień, *nie wiadomo co będzie..*).

#### Plany przedsiębiorstw budowlanych pod względem zatrudnienia w kolejnych 5 latach

**Rys. 22** Pracodawcy ogółem



**Rys. 23** Pracodawcy wg profilu działalności firmy



Zródło. Badania własne pracodawców

Z deklaracji pracodawców wynika, że zatrudnienia dotyczyć będą głównie takich zawodów i specjalizacji jak: operatorzy maszyn i urządzeń, monterzy instalacji i sieci, elektrycy, technicy budownictwa, robotnicy budowlani.

\* \* \*

Mimo optymistycznych deklaracji przedsiębiorców, należy odnotować jednak pewne **zmiany na rynku pracy w budownictwie**, świadczące o tym, że i w tej branży występują pierwsze trudności związane z poszukiwaniem pracy. Zauważyć można następujące zmiany:

- wzrost zainteresowania ofertami pracy,
- podniesienie kwalifikacji osób szukających pracy,
- zmiana podejścia pracowników do pracy.

Zdecydowanie **wzrasta zainteresowanie pracą w branży budowlanej**, co jest widoczne zarówno na podstawie dużej liczby odpowiedzi na ogłaszane oferty pracy, jak i ilości osób chętnych do szkolenia się w specjalizacjach budowlanych. Zdaniem pracodawców, o ile jeszcze rok, dwa lata temu, trudno było znaleźć pracownika na dane stanowisko, o tyle obecnie podaż pracowników jest większa. Potwierdza to sytuacja w jednym przedsiębiorstwie budowlanych w województwie, gdzie na jedno ogłoszenie o poszukiwaniu pracowników na kilka stanowisk (w zawodach *stricte* budowlanych) zgłosiło się kilkanaście razy więcej chętnych, niż rok wcześniej.

Z kolei urzędy pracy odnotowują zdecydowany wzrost zainteresowania szkoleniami w zawodach budowlanych. W roku 2009 na ogłoszone szkolenie w zawodzie technolog robót wykończeniowych w Stalowej Woli zgłosiło się 3 razy więcej osób niż jest oferowanych miejsc, co jest znaczącą różnicą w porównaniu z rokiem 2008, kiedy zainteresowania szkoleniami nie było prawie wcale. Zadaniem przedstawicieli PUP, *można zauważyć, że jest to nowa kategoria bezrobotnego – z innym nastawieniem do podjęcia pracy. Nie jest to już bezrobotny długotrwale pozostający bez pracy i często nie szukający tak naprawdę pracy.*

Pozytywnym zjawiskiem wynikającym ze zwiększonej podaży i konkurencji pracowników budowlanych na rynku pracy jest relatywna **poprawa ich kwalifikacji**. Jak ocenił jeden z pracodawców, *do tej pory każdy, kto chciał pracować, mógł znaleźć zatrudnienie, niezależnie od swoich kwalifikacji. Tamten rok [2008] był bardzo trudny. Brakowało już nie tylko specjalistów, operatorów maszyn czy elektryków, ale nawet był brak ludzi ogólnobudowlanych, pracowników do prac prostych, tzw. do łopaty, a wymagania finansowe mieli nie wiadomo jakie. Ale teraz to się zaczyna zmieniać. Pracodawcy zaczynają mieć większy wybór wśród poszukujących zatrudnienia.*

Wyniki badań pokazują, że w pewnej części przedsiębiorstw **trudności ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach miały wpływ na ich kondycję ekonomiczną**. Nie można mówić o załamaniu działalności firm, ani o znaczących stratach, niemniej jednak część pracodawców deklaruje, że skala inwestycji, które realizowała firma, mogłaby być większa, gdyby udało się znaleźć odpowiednich pracowników. Jeden z pracodawców tak opisuje problemy z zatrudnieniem: *Trudności z dostępem do pracowników miały wpływ na kondycję ekonomiczną naszej firmy, a przede wszystkim na zawirowania organizacyjne. Nie było możliwości zorganizowania grup wykonawczych na miarę potrzeb. Braliśmy tyle [kontraktów] ile mogliśmy, uwzględniając nasze kadry. Były zachwiane terminy przez to, ale poradziliśmy sobie. Mogliśmy wykonać więcej, ale nie było potencjału. W tym roku się to zmieniło, mamy taki komfort, że udało nam się przyjąć pracowników z takimi uprawnieniami, jakie były potrzebne. I mamy dodatkowo w zanadru 100 podań, jeśli będzie zapotrzebowanie, jak będą kontrakty, to ich zatrudnimy. Teraz jest w czym wybrać.*

Inny przedsiębiorca również potwierdza, że dobrze przygotowani pracownicy mają wpływ na kondycję ekonomiczną przedsiębiorstwa. Pracownicy lepiej wykwalifikowani, a przede wszystkim o odpowiednim podejściu do pracy, są bardziej efektywni i samodzielni. *Jeśli są samodzielni, dobrze wykonują obowiązki, i nie trzeba im tłumaczyć i pilnować, można zatrudnić mniej pracowników na te stanowiska, które mają pilnować innych - brygadzystów, a zatrudnić więcej samodzielnych pracowników.*

Posiadanie odpowiedniej liczby wykwalifikowanych pracowników gwarantuje ponadto **trwałość i ciągłość pracy**. Pracodawca: *w sezonie jest problem, żeby wypuścić operatora np. koparki na urlop, jak się ma tylko jednego z uprawnieniami, a w sezonie maszyna praktycznie nie stygnie. A jak się ma na zastępstwo, to nawet jak jeden zachoruje, to drugi może go zastąpić i ciągłość pracy jest.*

Pracodawcy przewidują nawet, że obecna sytuacja będzie sprzyjała wymianie kadr w firmach na pracowników lepiej wykwalifikowanych i o lepszym podejściu do pracy. Jak ocenia jeden z kierowników budowy, *u części pracowników brak jest praktyki i motywacji, aby robić rzeczy dobrze. Jest część takich pracowników, że jak się go nie pchnie, to on cały czas będzie stał w jednym miejscu. Tacy pójdą pierwsi do zwolnień.*

Pracodawcy odnotowują także **odmienne podejście do podjęcia pracy** osób odpowiadających na ogłoszenia. Wskazują na większe zaangażowanie i determinację kandydatów. Jak mówi jeden z pracodawców, *ci, co się zgłaszali w zeszłym roku życzyli sobie zarobki nieadekwatne do możliwości naszej firmy. A teraz nikt nie pyta o zarobki, tylko o pracę. Widać, że ludziom bardziej zależy.*

Wyniki badania pokazują też, że wzrost ilości osób poszukujących pracy w budownictwie wynika z kilku głównych przyczyn. Po pierwsze, pracodawcy ze względu na niepewną sytuację w branży budowlanej wstrzymują się z decyzjami o przyjmowaniu pracowników sezonowych, co powoduje wzrost aktywności w poszukiwaniu pracy w tej grupie bezrobotnych, zwykle znajdujących pracę w sezonie. Po drugie, występują jednak zwolnienia w przedsiębiorstwach budowlanych, przede wszystkim w branży mieszkaniowej. Po trzecie, następuje **wzrost liczby specjalistów w branży budowlanej wracających z pracy za granicą** i rozpoczynających poszukiwanie pracy w kraju.

Zmienia się trwający już prawie trzy lata trend w wyjazdach Polaków do pracy za granicę. Nie tylko spada ilość wyjeżdżających, ale coraz więcej osób wraca do kraju. Zauważają to zarówno przedsiębiorcy na podstawie zwiększonej liczby aplikacji o pracę ze strony osób wracających z zagranicy, jak i przedstawiciele PUP, którzy odnotowują wzrost liczby rejestrujących się nowych bezrobotnych po powrocie do Polski.

Brak pracowników na rynku, zarówno wykwalifikowanych, jak i tych do najprostszycy prac, wpływał dotychczas na wzrost kosztów inwestycji budowlanych. Emigracja zarobkowa sprawiła, że firmy wykonawcze musiały zwiększyć wynagrodzenia dla tych, którzy zostali w kraju. W związku z powrotami osób z zagranicy wzrasta konkurencja na rynku pracy. Jest to korzystne dla pracodawców, dla których obniżenie kosztów inwestycji budowlanych jest jednym z kluczowych elementów przy występującej coraz większej konkurencji na rynku.

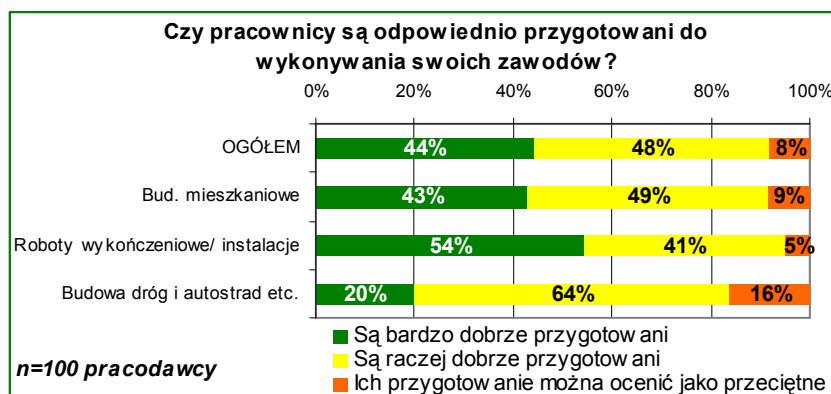
Podsumowując, sytuacja na rynku pracy w branży budowlanej jest dobra, aczkolwiek zauważane są już pewne zmiany wynikające z pogorszenia się ogólnej sytuacji ekonomicznej w branży. Obok negatywnych skutków tych zmian – zwiększenia bezrobocia, obniżenia wynagrodzeń na mniej wykwalifikowanych stanowiskach, można zauważyć pozytywne zmiany. Przede wszystkim wzrosła konkurencja na rynku pracy, co sprzyja większej aktywności w podnoszeniu kwalifikacji pracowników i osób poszukujących pracy. Pracodawcy zauważają pozytywne zmiany w postaci lepszego podejścia do pracy pracowników oraz większego wyboru nowych pracowników poszukujących pracy. Daje im to możliwość zatrudnienia osób o wystarczających kwalifikacjach, adekwatnych na dane stanowisko. Problemem pozostaje jednak znalezienie pracowników o odpowiednich uprawnieniach.

### 3.5. Poziom kwalifikacji pracowników branży budowlanej

W poniższym rozdziale analizie poddano kwalifikacje pracowników w branży budowlanej, ich odczucia względem poziomu własnych umiejętności. Przedstawione zostały także oceny pracodawców, a także potrzeby obu grup w zakresie podnoszenia kwalifikacji.

Wyniki badań terenowych pokazują, że większość przedsiębiorców budowlanych dość wysoko ocenia kwalifikacje swoich pracowników. Podobnie wysoko własne kwalifikacje i przygotowanie do zawodu oceniają sami pracownicy. Wśród pracodawców w sumie 92% uważa, że zatrudnieni są odpowiednio przygotowani do wykonywania swoich zawodów (44% wystawia oceny bardzo dobre, a 48% raczej dobre) (Rys. 24). Relatywnie najmniej zadowolony są przedsiębiorcy prowadzący roboty związane z budową dróg i autostrad, mostów i tuneli, szyn, sieci komunalnych, linii telekomunikacyjnych i elektroenergetycznych – 20% bardzo zadowolonych, 65% raczej zadowolonych, a 16% oceniających kwalifikacje pracowników przeciętnie. Przedsiębiorcy realizujący roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych oraz roboty wykończeniowe i wykonywanie instalacji budowlanych lepiej oceniają kwalifikacje pracowników. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest sygnalizowany przez przedsiębiorców utrudniony dostęp do specjalistów w budownictwie drogowym, w tym do odpowiednio przygotowanych operatorów maszyn drogowych, takich jak rozkładarki mas bitumicznych, walce, równiarki, frezarki, spycharki, koparko-ładowarki. Jak opisał jeden z przedsiębiorców w budownictwie drogowym, *teraz rękami się mało robi, teraz się robi maszynami. A do tego też potrzeba odpowiednich ludzi.*

**Rys. 24** Ocena przygotowania pracowników w opinii pracodawców



Źródło. Badania własne pracodawców

Większość pracowników (w sumie 89,1%) ocenia, że ich kwalifikacje dokładnie lub w znacznej mierze pokrywają się z tym, co robią na danym stanowisku. Jedynie 10,2% ocenia, że ich kwalifikacje są raczej adekwatne, a 5,4%, że w niewielkim stopniu odpowiadają wykonywanym zadaniom (Rys. 25).

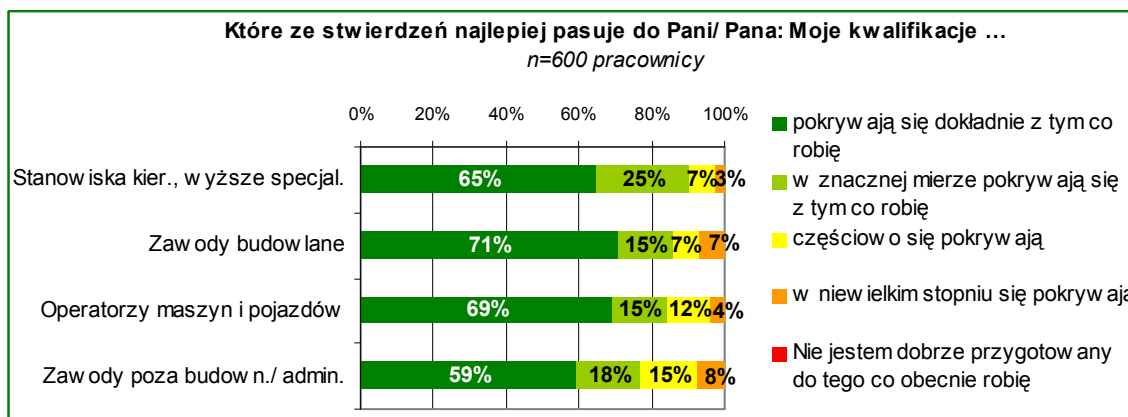
**Rys. 25** Ocena przygotowania pracowników w ich własnej opinii



Źródło. Badania własne pracowników

Podobnie wysokie oceny własnych kwalifikacji występują wśród pracowników różnych grup zawodów (Rys. 26). Generalnie najbardziej zadowoleni ze swoich kwalifikacji są pracownicy w zawodach budowlanych (71% uważa, że ich kwalifikacje pokrywają się dokładnie z tym, co robią). Nieco gorzej oceniają swoje kwalifikacje operatorzy maszyn i pojazdów (69% uważa, że ich kwalifikacje pokrywają się dokładnie z tym, co robią) oraz osoby na stanowiskach kierowniczych i wyższych specjalizacjach (65%). Najbardziej krytyczni wobec swoich umiejętności są pracownicy w zawodach nie związanych bezpośrednio z budownictwem (np. pracownicy administracji).

**Rys. 26** Ocena przygotowania pracowników w ich własnej opinii (wg grup zawodów)



Źródło. Badania własne pracowników

Pracodawcy wskazują na dwie grupy pracowników, których kwalifikacje częściej niż w innych grupach nie są wystarczająco adekwatne na danych stanowiskach. Jedną grupą są absolwenci, dopiero rozpoczynający pracę, a drugą osoby o długim stażu pracy, wieku powyżej 45 lat.

Pierwsza grupa – **absolwentów**, boryka się najbardziej z niewystarczającym praktycznym przygotowaniem do zawodu, brakiem doświadczenia i zbyt ogólną wiedzą zawodową. Przedsiębiorcy z jednej strony zgłaszają zapotrzebowanie na tego typu pracowników, ale z drugiej strony zarówno poziom absolwentów jak i kształcących ich szkół, oceniany jest negatywnie. Głównym zarzutem kierowanym pod adresem szkół zawodowych jest niski poziom oraz nieadekwatne przygotowanie absolwentów do pracy. Zdaniem pracodawców *szkoły wypuszczają na rynek pracy absolwentów, którzy nie mają przygotowania praktycznego, a w dodatku są przeszkoleni często w używaniu przestarzałych technologii, a w branży budowlanej trzeba być*

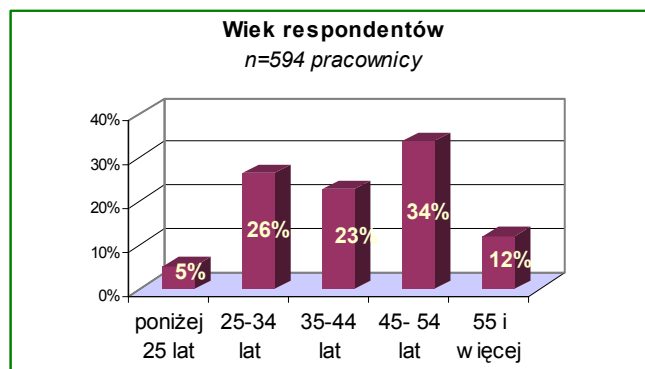
ciągłe na bieżąco. Dominuje przekonanie, że absolwenta szkoły o profilu zawodowym trzeba uczyć w przedsiębiorstwie wszystkiego od początku. Z rozmów z pracodawcami nie wynika jednak jednoznacznie, że nie są oni zainteresowani zatrudnianiem absolwentów jedynie z powodu braku doświadczenia. Część przedsiębiorców na pierwszym miejscu stawia motywację do pracy, zaś umiejętności praktyczne na dalszym planie, wychodząc z założenia, że ambitnego pracownika można przyuczyć do pracy na danym stanowisku. Wśród pracodawców pojawiają się jednak krytyczne opinie dotyczące niskiej motywacji pracowników. W opinii jednego z pracodawców, *absolwenci szkół nie mają dobrego przygotowania do zawodu, nie ma umiejętności, a w dodatku brak im motywacji*.

Do tej grupy osób – absolwentów szkół zawodowych, powinny zostać skierowane działania podnoszące ich kwalifikacje, ukierunkowane przede wszystkim na konkretne umiejętności praktyczne. Kluczowym elementem szkoleń dla tych osób powinny być zajęcia praktyczne wykonywane w „rzeczywistych warunkach pracy”, a nie w pracowniach i warsztatach.

Problemem drugiej grupy - **osób o długim stażu pracy i wieku powyżej 45 lat**, jest nieaktualne wykształcenie, wynikające z tego, że pracownicy dawno ukończyli szkoły oraz nieadekwatność ich umiejętności do wymogów rynku budownictwa.

Specyfiką branży budowlanej, jak i wielu innych branż, są szybkie zmiany w technologiach budownictwa i stosowanych maszynach i sprzętach, co wymaga od pracowników tej branży ciągłej aktywności w uaktualnianiu swojej wiedzy i umiejętności. Często osoby o długim stażu pracy są mało aktywne w pozostawaniu na bieżąco z technologiami budowniczymi. Zdaniem jednego z pracodawców, *dotyczy to tylko części tych osób, bo część jest aktywna i aktywnie stara się nadążać za nowościami, ale część jest taka, że chciałaby pracować sposobem, którego się nauczyła ileś tam lat wcześniej*.

**Rys. 27** Wiek respondentów - pracownicy



Źródło. Badania własne pracowników

Analizując wiek respondentów można ocenić, że problem nie jest jednostkowy. Pracownicy w wieku 45 – 54 lata stanowią dużą część zespołów pracowniczych – 34% (Rys. 27). Kolejne 12% to pracownicy mający 55 lat i więcej. Można zatem uznać, że potrzeby szkoleniowe starszych pracowników powinny być uwzględniane przy planowaniu działań mających na celu podnoszenie kwalifikacji pracowników branży budowlanej.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Więcej na temat potrzeb szkoleniowych w rozdziale 6.6. Potrzeby pracodawców i pracowników w zakresie podnoszenia kwalifikacji



### 3.6. Działania pracodawców w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników

W poniższym rozdziale zaprezentowano najczęściej stosowane przez pracodawców w branży budowlanej działania w zakresie podnoszenia kwalifikacji zasobów kadrowych w firmach.

Zdecydowana większość przedsiębiorców deklaruje, że inwestuje w kwalifikacje zawodowe swoich pracowników. Jedynie 3% przedsiębiorstw tego nie robi (Rys. 28). Najbardziej powszechną formą podnoszenia kwalifikacji pracowników jest wysyłanie ich na szkolenia zewnętrzne (72%). Szkolenia wewnętrzne realizuje 37% firm. 60% pracodawców deklaruje także, że przyucza zatrudnionego pracownika na bieżąco do pracy na danym stanowisku.

**Rys. 28** Sposoby podnoszenia kwalifikacji pracowników w przedsiębiorstwach



Źródło. Badania własne pracodawców

Szkolenia wewnętrzne w firmach rzadko mają zorganizowaną formę. W przypadku zawodów prostych, jak opisuje to jeden z pracodawców, *najczęściej ludzie się przyuczają jeden drugiego, jest brygadzysta, który pokazuje, a potem sobie wybiera grupę pojętniejszych i pozwala im robić. Jak się nauczy, to będzie robił sam, a jak nie, to będzie kopał rowy pod okiem majstra. Każdy nowy przyjęty pracownik przechodzi ponadto szkolenie na swoim stanowisku pracy.*

Polityka podnoszenia kwalifikacji pracowników większości pracodawców wiąże się z kilkoma **głównymi założeniami**:

- Pracodawcy inwestują w szkolenia przede wszystkim dające pracownikom uprawnienia, lub odnawiające dotychczasowe uprawnienia,
- Inwestują w szkolenia specjalistyczne, uzupełniające dotychczasowe umiejętności,
- Inwestują w podnoszenie kwalifikacji stałych pracowników,
- Podniesienie kwalifikacji rzadko wiąże się ze wzrostem wynagrodzenia lub awansu.

Głównym powodem podnoszenia kwalifikacji pracowników jest otrzymanie przez nich **uprawnień do pracy na danym stanowisku**, bądź odnawianie uprawnień. Jak twierdzi jeden z pracodawców, *nawet żeby móc ustawić pracownika na drodze, żeby kierował ruchem [przy ruchu wahadłowym podczas remontu drogi], to on musi przejść szkolenie, żeby mieć uprawnienia. Takie szkolenie trwa dwa dni, nic skomplikowanego, ale dokument musi być, w razie jakiejś kontroli.* Ponadto na szkolenia są kierowani przede wszystkim pracownicy, których uprawnienia muszą być systematycznie odnawiane. Jest to kluczowa grupa szkoleń podejmowanych przez pracowników. Rozwiązaniem podjętym przez jedną z firm szkoleniowych, które wychodziło naprzeciw

oczekiwaniom pracowników było wydawanie odpisu dokumentu ukończenia kursu w języku angielskim. Było to bardzo dobrze odbierane przez tych, którzy mieli zamiar wyjechać za granicę.

Pracodawcy nie inwestują w szkolenia podstawowe, przyuczające do zawodu. Istnieje tendencja do zatrudniania pracowników już wykwalifikowanych, a dodatkowe szkolenia mają charakter **uzupełniający, specjalistyczny**, np. polegający na nabyciu umiejętności korzystania z jakiegoś urządzenia, bądź pracy z wykorzystaniem danej technologii. Umacnia się zjawisko „wielozawodowstwa” – pracodawcy w swoich ogłoszeniach wymagają co najmniej dwóch zawodów, np. murarz-cieśla. Zdaniem przedstawicieli urzędów pracy i instytucji szkoleniowych, największe zapotrzebowanie odnotowuje się na pracowników tzw. ogólnobudowlanych, czyli takich, którzy posiadają umiejętności wykonywania prac budowlanych różnego typu. Jest to także uzasadnione ze względu na zmieniające się zapotrzebowanie na roboty w branży budowlanej. Trudno przewidzieć, jakie umiejętności okażą się najbardziej pożądane przy kolejnych kontraktach. Wszechstronność, a jednocześnie wyspecjalizowanie pracownika daje i przedsiębiorcy, i pracownikowi większą gwarancję trwałości pracy.

Pracodawcy chętniej inwestują w **stałych pracowników**. Przypadki wysyłania na szkolenia pracowników zatrudnianych sezonowo jest rzadkie. Przyczyną takiego zjawiska jest obawa pracodawców przed inwestowaniem w pracownika, który w niewielkim stopniu jest związany z firmą. Istnieje ryzyko, że po odbyciu szkolenia pracownik łatwiej przejdzie do konkurencyjnej firmy, bądź wyjedzie za granicę.

Podniesienie kwalifikacji pracowników **rzadko wiąże się ze wzrostem jego wynagrodzenia** bądź możliwością awansu. Szkolenia są traktowane jako uzupełnienie na danym stanowisku. Jak zauważą jeden z pracodawców, *szkolenia są uzupełnieniem na stanowisku, a nie zdobyciem nowych. Np. elektryk musi mieć szkolenia SEP, inaczej nie powinienem go w ogóle zatrudniać, ale te szkolenia są dla utrzymania na stanowisku, a nie możliwość awansu, musi je uzupełniać co 5 lat. Dopiero jeśli na przykład jakiś pracownik jest technikiem, a jak zdobędzie uprawnienia budowlane i może samodzielnie kierować robotami, to daje możliwość zmiany stanowiska i większego uposażenia.*

Istotnym postulatem zgłaszanym przez respondentów wywiadów indywidualnych była sugestia organizowania **szkoleń w okresie zimowym**, w którym to występuje sezonowe obniżenie ilości natężenia prac budowlanych w terenie spowodowane panującymi warunkami atmosferycznymi. Pracodawcy, którzy inwestują w kursy i szkolenia zewnętrzne, wysyłają na nie swoich pracowników przede wszystkim poza sezonem, w okresie zimowym. Jest to najlepszy moment na tego typu działania, kiedy obciążenie pracą w firmie nie jest duże. Takie rozwiązania są stosowane w jednym z przedsiębiorstw, gdzie pracownikom finansuje się kursy dla techników – *w sezonie zimowym wysyłamy ich na szkolenia, żeby uzupełnili wiadomości po zmianach jakie następują w przepisach. Kursy typu wykonawczego, albo np. zamówień publicznych.*

We wspomnianym wyżej przedsiębiorstwie istnieje **dobrze funkcjonujący system szkoleń**, aczkolwiek, zdaniem jego prezesa, jest to cały czas reagowanie na bieżące potrzeby. Zarząd firmy co jakiś czas zbiera od kierowników poszczególnych działów informacje o potrzebach szkoleniowych pracowników tych działów. Przedsiębiorca: *mamy dział technologii i rozliczeń, gdzie cały personel jest szkolony co roku w laboratoriach w Polsce, gdzie przechodzą nie tylko szkolenia pod kątem nowoczesnych technologii, ale też dostosowanie technologii do norm unijnych. Korzystamy ze spotkań informacyjnych Instytutu Badawczego Dróg i Mostów w Warszawie. Pracownicy działu technologii jeżdżą na te szkolenia, chociaż są drogie, ale musimy być na bieżąco. Firma inwestuje także w szkolenia zawodowe nie związane z branżą budowlaną. Są u nas działy, które muszą być na bieżąco w innych sprawach, nie budowlanych. Pracownicy muszą umieć czytać specyfikację, przygotowywać oferty, muszą znać zmiany w Ustawie o zamówieniach publicznych, więc wysyłamy ich na szkolenia. Są to szkolenia wąskie, np. „zmiany w UZP po dniu x roku y”. Ponadto dział*

administracyjny wysyłamy na szkolenia w zakresie prawa pracy, ZUS, skarbówka, podatki. Szkolenia dla kadr i księgowości.

**Rys. 29** Źródła pochodzenia środków finansowych służących podnoszeniu kwalifikacji pracowników



Źródło. Badania własne pracodawców

Przedsiębiorstwa w zróżnicowany sposób organizują **finansowanie szkoleń** dla pracowników. Najbardziej powszechnym rozwiązaniem jest przeznaczanie własnych środków firmy, ale bez wydzielania na ten cel osobnego budżetu (66%) (Rys. 29). Potwierdza to deklaracje składane przez przedsiębiorców w trakcie wywiadów pogłębionych, z których wynikało, że działania szkoleniowe podejmowane w firmach wynikają z bieżących potrzeb, a nie długofalowego planowania.

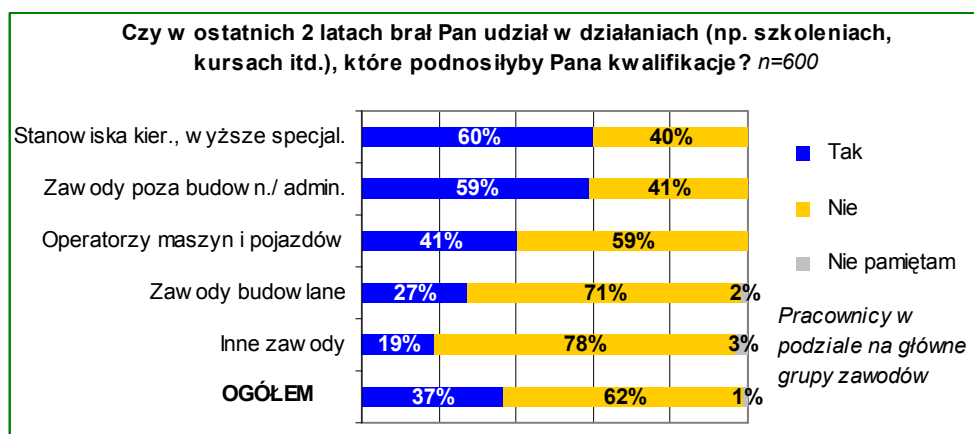
Wydzielony osobny budżet na szkolenia ma 32,5% przedsiębiorstw, 25% korzysta ze szkoleń oferowanych przez urzędy pracy, a 21,3% ze szkoleń innych instytucji, współfinansowanych z UE. Tylko kilka firm zadeklarowało, że szkolenia finansuje sam pracownik.

### 3.7. Działania pracowników w zakresie podnoszenia swoich kwalifikacji

W niniejszym rozdziale zawarty został opis działań podejmowanych przez pracowników w celu podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych i nabywania nowych umiejętności, a także ich potrzeb w tym zakresie.

Analiza odpowiedzi respondentów w badaniu ankietowym udzielane na pytanie w sprawie **uczestnictwa w szkoleniach** na przestrzeni ostatnich 2 lat pokazuje, że 62% respondentów nie uczestniczyło w szkoleniach/ kursach mających na celu podnoszenie swoich kwalifikacji (Rys. 30). W zestawieniu nie brano pod uwagę szkoleń z zakresu BHP.

**Rys. 30** Uczestnictwo w podnoszeniu kwalifikacji w ostatnich 2 latach

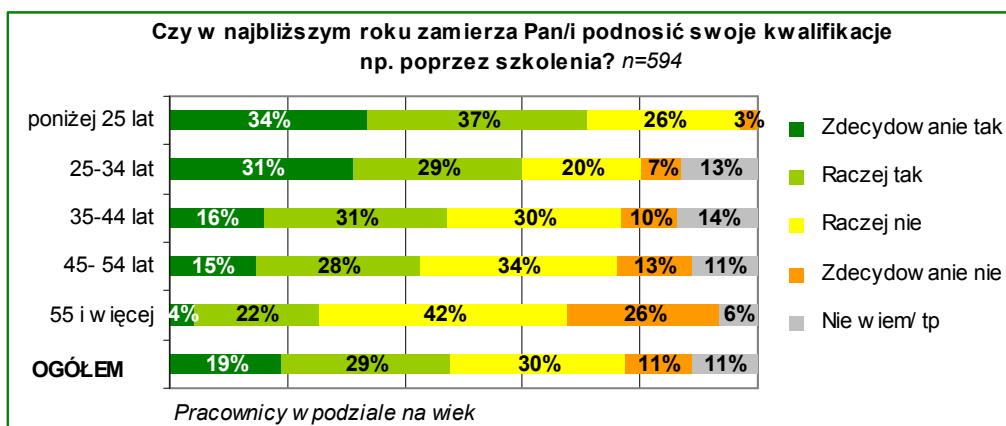


Źródło. Badania własne pracowników

Najczęściej w szkoleniach i innych formach podnoszenia kwalifikacji brali udział kierownicy, wyżsi specjaliści i kadra zarządzająca (60%) oraz zawody spoza budownictwa, najczęściej pracujące w administracji, kadrach, księgowości, obsłudze biura (59%). Spośród kierowców i operatorów maszyn i urządzeń 41% ponosiło umiejętności. Najgorzej wypadają pracownicy budowlani, spośród których tylko 27% uczestniczyło w działaniach szkoleniowych. Należy ocenić, że większa aktywność szkoleniowa osób na stanowiskach kierowniczych, wyższych specjalistów oraz przedstawicieli zawodów administracyjnych wynika z charakteru ich pracy, która wymaga bieżącego utrzymywania uprawnień (specjaliści) oraz umiejętności zarządczych (kadra zarządzająca), a także bycia na bieżąco z przepisami podatkowymi, ubezpieczeniowymi etc. (administracja). Z kolei można zakładać, że większość szkoleń podejmowanych przez operatorów maszyn i kierowców wynikała z konieczności pozyskania uprawnień do korzystania z tych urządzeń.

Mimo tego, że większość respondentów w ostatnich latach nie brała udziału w działaniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, o tyle w roku 2009 większa ich część deklaruje, że **będzie uczestniczyć** w takich działaniach. Wśród ankietowanych pracowników firm budowlanych widoczna jest przewaga osób, które zamierzają w najbliższym roku podnosić swoje kwalifikacje m.in. poprzez szkolenia - 47,6% respondentów (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”) – w porównaniu do 41%, którzy nie mają takich planów (suma odpowiedzi „zdecydowanie nie” i „raczej nie”) (Rys. 31). Zdaniem ekspertów należy ostrożnie podchodzić do tak optymistycznych danych, gdyż mimo zmian sytuacji ekonomicznej w branży, sprzyjającej zwiększeniu konkurencji wśród pracowników, nie ma powodu sądzić, aby wzrost liczby szkoleń był tak znaczący w stosunku do lat poprzednich. Ponadto w dobie kryzysu firmy będą raczej **ograniczały wydatki**, w tym finansowanie szkoleń pracowników.

**Rys. 31** Plany pracowników w zakresie podnoszenia kwalifikacji w 2009 roku



Źródło. Badania własne pracowników

Interesującym jest zestawienie odpowiedzi udzielanych przez pracowników firm budowlanych **w różnym wieku**. W przypadku odpowiedzi udzielanych przez pracowników młodszych częściej widoczna jest chęć podnoszenia swoich kwalifikacji np. poprzez szkolenia. Równocześnie ze wzrostem wieku respondenci deklarują coraz mniejsze zainteresowanie podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych. Podobnie uклада się odsetek odpowiedzi w przypadku analizy planów szkoleniowych ze względu na **staż pracy** pracownika w zawodzie budowlanym. Im dłuższy staż pracy, tym mniejsze zainteresowanie podnoszeniem swoich kwalifikacji. Przyczyną tego jest poczucie pracownika, że nabył odpowiednie doświadczenie na swoim stanowisku pracy i nie ma potrzeby uzupełniania swoich kwalifikacji oraz zazwyczaj dość stabilna sytuacja w pracy. Zainteresowanie szkoleniami w grupie pracowników o najdłuższym stażu pracy (powyżej 10 lat) znów rośnie, ale i tak kształtuje się na poziomie 36%.

Biorąc pod uwagę kwestię zarysowaną w poprzednim rozdziale, wskazującą na często przestarzałe i **nieadekwatne umiejętności starszych pracowników** w firmach budowlanych, to w połączeniu tego problemu z brakiem aktywności w tej grupie, problem ten się zaostrza. Jest to zjawisko niepożądane i niebezpieczne, któremu powinno się przeciwdziałać np. poprzez skierowanie do tej grupy osób atrakcyjnej i dobrze przemyślanej oferty szkoleniowej.

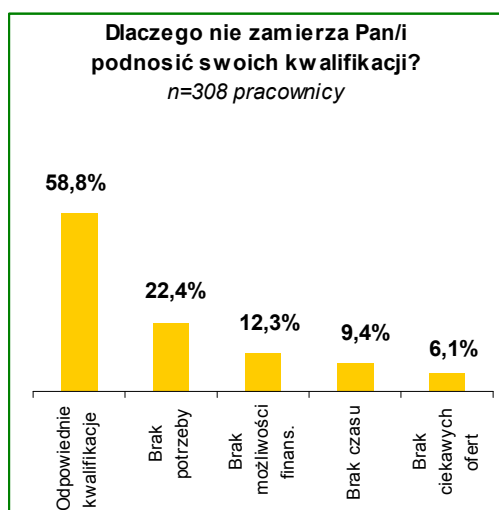
Powody większego bądź mniejszego zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji pracowników są wielorakie.

Główną przyczyną, dla której pracownicy nie planują podnosić swoich kwalifikacji w najbliższym roku, jest **poczucie, że posiadają odpowiednie kwalifikacje** na swoich stanowiskach (58,8%) (Rys. 32). Zaledwie 5,4% jest zdania, iż powierzane im do realizacji obowiązki służbowe w niewielkim stopniu pokrywają się z posiadanymi przez respondentów kwalifikacjami (Rys. 25). Powyżej opisany stan ma kluczowe znaczenie przy decyzji podejmowania jakichkolwiek działań związanych z podnoszeniem już posiadanych kwalifikacji.

Kolejne 22,4% badanych pracowników deklaruje, że po prostu **nie odczuwa potrzeby podnoszenia kwalifikacji**. Można przewidywać, że ma na to wpływ sytuacja zewnętrzna w branży budowlanej. Obserwowana dotychczasowa sytuacja, przejawiająca się zwiększonym popytem na pracowników z wykształceniem zawodowym, wpływała na kształtowanie się „ryнку pracowników”. Pracownicy nie czują groźby możliwości utraty pracy, gdyż na rynku panuje niedobór kadry pracowniczej. Brak bodźca „zewnętrznego” w postaci potencjalnej konkurencji na okupowanym przez pracownika miejscu pracy wpływa na jego brak aktywności w dążeniu do poszerzania swoich kwalifikacji zawodowych. Można przewidywać, że ten trend ulegnie odwróceniu wraz z pogarszającą się sytuacją ekonomiczną przedsiębiorstw, które będą szukały oszczędności i w pierwszej kolejności będą zwalniały pracowników mniej wykwalifikowanych i o krótszym stażu pracy.

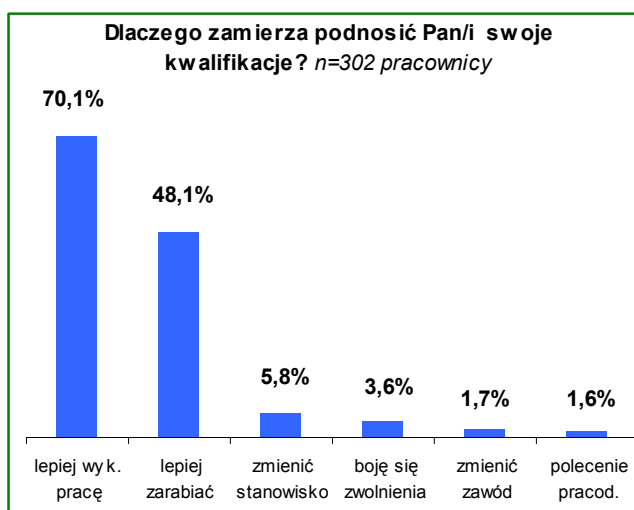
Kolejna grupa przyczyn, dla których pracownik budowlany nie zamierza podnosić kwalifikacji w 2009 roku to **przyczyny zewnętrzne**. Stanowią one niewielki odsetek odpowiedzi, aczkolwiek jeśli weźmiemy pod uwagę tylko tę grupę pracowników, o których można powiedzieć, że potencjalnie chcieliby się szkolić, ale nie mogą z przyczyn niezależnych, to znaczenie tych przyczyn zewnętrznych znacząco wzrasta.<sup>5</sup> Na brak możliwości finansowania szkoleń skarży się 12,3% respondentów, którzy nie deklarują planów szkoleniowych w 2009 roku. Jest to główny powód braku podnoszenia kwalifikacji w grupie osób, które wskazują na czynniki niezależne (te osoby stanowią 44% tej grupy). Na kolejnym miejscu znajduje się brak czasu (jest to 9,4% ogólnej populacji nie planującej podnoszenia kwalifikacji, ale już 33% grupy „potencjalnie zainteresowanej”). Na problem braku dostępu do ciekawych ofert wskazuje 6,1% (22% w zawężonej grupie).

**Rys. 32** Powody braku podnoszenia swoich kwalifikacji w 2009 roku



Źródło. Badania własne pracowników

**Rys. 33** Powody podnoszenia swoich kwalifikacji w 2009 roku



Źródło. Badania własne pracowników

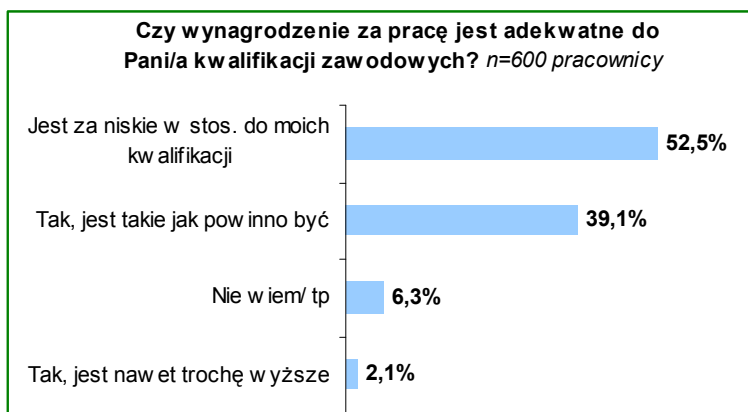
Spośród 302 osób planujących udział w działaniach szkoleniowych w 2009 roku główną przyczyną podjęcia tych działań będzie **chęć lepszego wykonywania swojej pracy**. Wskazuje na to aż 70,1% respondentów (Rys. 33). Oznacza to, że większość pracowników traktuje podnoszenie swoich kwalifikacji jako inwestycję we własną osobę, która pozwoli im sprawniej i dokładniej wykonywać powierzone zadania. Należy wziąć pod uwagę, że pytanie o podnoszenie kwalifikacji dotyczyło wszelkich form i działań, między innymi poszukiwania wiedzy na własną rękę. Wywiady pogłębione z pracownikami potwierdzają, że część pracowników, szczególnie na specjalistycznych stanowiskach, na bieżąco poszukuje informacji, np. z zakresu przepisów budowlanych.

Istotnym powodem podnoszenia kwalifikacji jest też **chęć podniesienia swoich zarobków**. Tę odpowiedź wymienia prawie co drugi respondent. Zważywszy, że tylko 5,8% respondentów chciałoby zmienić stanowisko pracy w wyniku podniesienia kwalifikacji, można zakładać, iż pracownicy oczekiwaliby zwiększenia zarobków na swoim obecnym stanowisku. Pojawia się pewna sprzeczność oczekiwań i deklaracji pracodawców i pracowników w tym zakresie. Jak opisano w poprzednim rozdziale, wg pracodawców nie ma przełożenia większych kwalifikacji pracownika na wzrost jego wynagrodzenia. Najczęściej szkolenie pracownika wynika z konieczności posiadania przez niego uprawnień lub nowych umiejętności na stanowisku, które już zajmuje. Można przewidywać, że jedną z przyczyn braku zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji przez pracowników jest brak wymiernych korzyści za tym idących.

<sup>5</sup> Po oddzieleniu tej grupy od respondentów wybierających odpowiedzi „Mam odpowiednie kwalifikacje na stanowisku” oraz „Nie mam potrzeby podnoszenia kwalifikacji”

Dodatkowo interesujące jest zestawienie chęci podnoszenia swoich kwalifikacji przez pracowników z **wynagrodzeniem** aktualnie otrzymywanym za wykonywaną pracę. Funkcjonujące przeświadczenie ankietowanych pracowników o nieproporcjonalnej – zbyt niskiej - wysokości wynagrodzenia za wykonywaną pracę w porównaniu z posiadanymi kompetencjami, może wpływać dodatkowo demobilizująco na chęć poszerzania kwalifikacji. Ponad połowa ankietowanych uważa, że otrzymuje wynagrodzenie zbyt niskie do swoich kwalifikacji (Rys. 34).

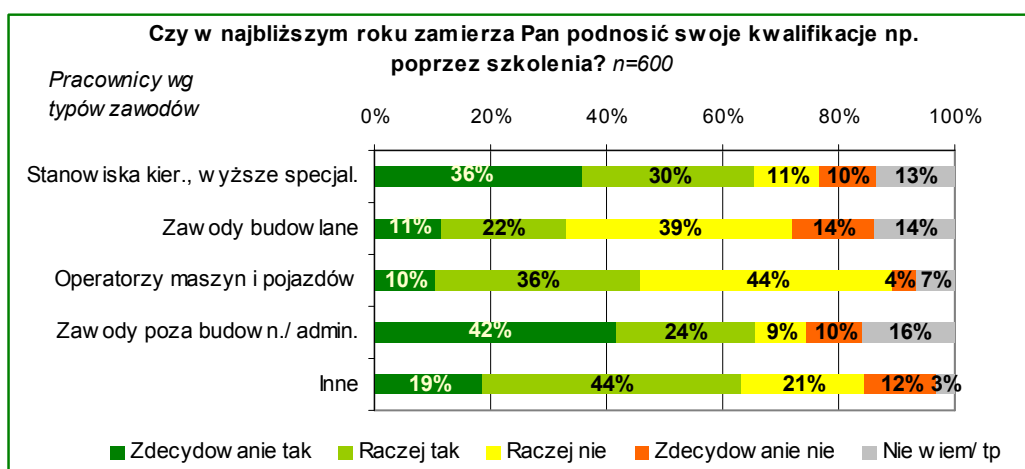
**Rys. 34** Adekwatność wysokości wynagrodzenia do kwalifikacji pracownika



Źródło. Badania własne pracowników

Interesującą tendencję można zaobserwować podczas analizy odpowiedzi respondentów udzielanych przez **pracowników o zróżnicowanych typach zawodów**. Różnice są znaczące, przy czym zwraca uwagę niewielki udział pracowników wykonujących zawody typowo budowlane, którzy mają plany szkoleniowe na rok 2009 (Rys. 35). Największa aktywność występuje w przypadku zawodów o charakterze administracyjnym (66% zamierza w najbliższym roku podnosić swoje kwalifikacje zawodowe) oraz w przypadku stanowisk kierowniczych, specjalistycznych (65%). Prawie połowa operatorów maszyn, urządzeń i pojazdów ma plany szkoleniowe. Najmniejsza aktywność występuje w przypadku zawodów o charakterze *stricte* budowlanym, gdzie przeważają odpowiedzi wskazujące na brak chęci podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych w perspektywie najbliższego roku (53%) lub na brak zdecydowania w przedmiotowej sprawie (blisko 15% respondentów).

**Rys. 35** Plany podnoszenia kwalifikacji pracowników w 2009 roku wg grup zawodów

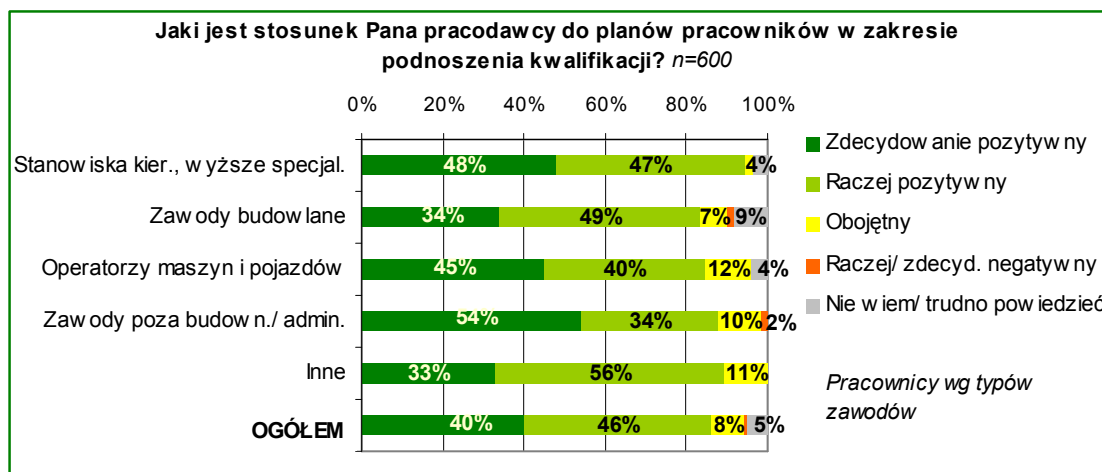


Źródło. Badania własne pracowników

Istotnym czynnikiem mogącym pozytywnie lub negatywnie wpływać na aktywność pracowników w podnoszeniu swoich kwalifikacji, jest **stosunek pracodawców do ich planów** w tym zakresie. Jak wynika z badań, zdecydowana większość pozytywnie ocenia te relacje (Rys. 36). Ogółem 86,4% (suma odpowiedzi „zdecydowanie pozytywny” i „raczej pozytywny”). Suma odpowiedzi negatywnych stanowi 1% odpowiedzi. Oznacza to, że pracownicy nie odczuwają ze strony pracodawców barier lub niechęci w podnoszeniu kwalifikacji. Znaczna część pracodawców przychylnie zapatruje się na zamierzenia swoich podwładnych w kontekście podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych bez względu na zajmowane przez nich stanowiska.

Wywiady pogłębione z pracodawcami potwierdzają przychylnie nastawienie do działań szkoleniowych pracowników. Z deklaracji jednego z pracodawców, *kilka osób z załogi szkoli się na operatorów, zwalniamy ich wcześniej z pracy, a nawet dajmy samochód, żeby mogli tam jeździć na to szkolenie*. W innej firmie młodzi pracownicy studiują na kierunkach związanych z branżą budowlaną, co czasem ogranicza ich dyspozycyjność dla firmy. Pracodawca godzi się na takie przejściowe niedogodności mając nadzieję, że pracownicy ci zostaną w przedsiębiorstwie mając już specjalistyczne wykształcenie.

**Rys. 36** Stosunek pracodawców do planów pracowników w zakresie podnoszenia kwalifikacji



Źródło. Badania własne pracowników

Z drugiej strony można jednak wskazać pewne **bariery pełnego uczestniczenia** pracowników w działaniach podnoszących kwalifikacje:

- brak rezerw kadrowych pozwalających na zwolnienie części pracowników w celu uczestnictwa w szkoleniach (sezon, duża ilość zleceń itp.),
- obawa przed pełnym inwestowaniem w „kapitał ludzki” pracownika z tytułu możliwości jego „podkupienia” przez inną firmę wykonawczą.

Pracodawcy przyznają, że sezon budowlany to nie najlepszy moment na uczestniczenie w szkoleniach przez pracowników. Część z nich kieruje na szkolenia pracowników poza sezonem, kiedy jest mniej pracy.

Druga bariera dotyczy nie tylko mniej chętnego kierowania pracowników na szkolenia przez pracodawców, z obawy przed zainwestowaniem w pracownika, który potem odejdzie do konkurencyjnej firmy, ale też wewnętrznego przyuczania pracownika do zawodu przez bezpośrednich przełożonych o wyższych umiejętnościach. Zdaniem jednego z przedstawicieli firm szkolących w zawodach budowlanych, *przychodzą do nas młodzi ludzie i mówią, że na budowie niczego się nie nauczyli, bo majster im nie pozwalał za bardzo się wykazać, żeby nie wyszło potem, że uczeń przeszedł mistrza*.



W odniesieniu do pierwszej bariery wskazane jest kierowanie, w miarę możliwości, szkoleń do osób zatrudnionych w budownictwie w okresie październik – kwiecień, kiedy prac budowlanych i remontowych jest mniej niż w miesiącach ciepłych.

### 3.8. Ocena jakości i użyteczności dostępnych szkoleń dla branży budowlanej

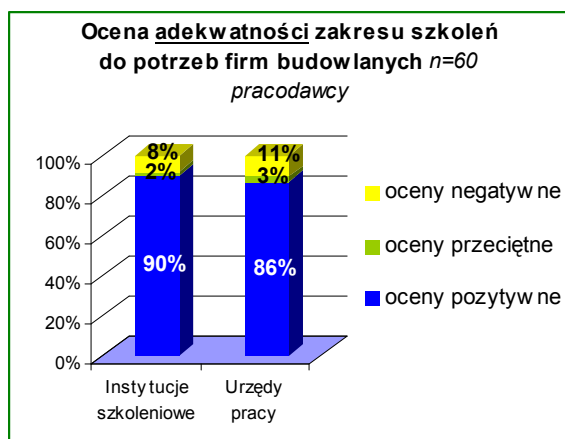
Poniższy rozdział przedstawia opinie przedsiębiorców w branży budowlanej na temat jakości, adekwatności i przydatności szkoleń, w których dotychczas brali udział pracownicy tej branży.

Oferta szkoleniowa skierowana do przedsiębiorstw budowlanych, jest wysoko oceniana przez te firmy pod względem **adekwatności zakresu szkoleń**. 90% firm wysoko ocenia trafność tematyki szkoleń oferowanych przez instytucje szkoleniowe. Niewiele mniej – 86% równie wysoko ocenia ofertę urzędów pracy (Rys. 37).

Wysoka ocena adekwatności zakresu szkoleń oferowanych przez urzędy pracy do potrzeb firm potwierdzały wypowiedzi pracodawców: *PUP dobrze trafia w potrzeby rynku, jeśli chodzi o tematykę szkoleń*. Doceniane są starania przedstawicieli urzędów pracy, by wprowadzać nowe specjalności, nowoczesne technologie budowlane i wykończeniowe, by zwiększyć miejsca na szkolenia, gdzie jest duże zainteresowanie, kosztem szkoleń mniej popularnych (np. szkoleń rzemieślniczych, przygotowujących do egzaminów na papiery mistrzowskie). Z drugiej strony pojawiają się też opinie krytyczne, że urzędy pracy zbyt mało robią, aby dopasować ofertę szkoleń do potrzeb lokalnego rynku pracy.

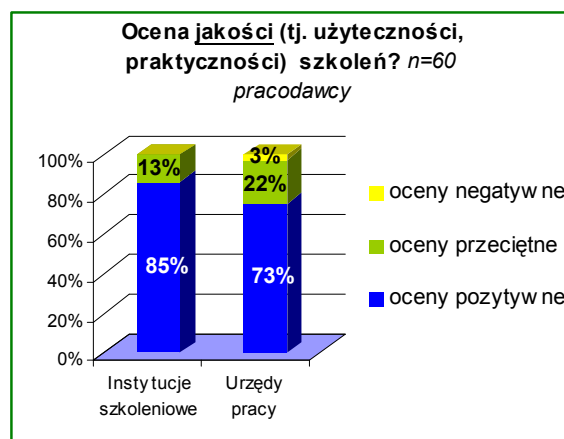
Z przeprowadzonych badań wynika też wyraźnie, że **oceny jakości (użyteczności, praktyczności)** szkoleń w przeważającej opinii pracodawców są dobre (pozytywne lub przeciętne). 85% przedsiębiorców korzystających ze szkoleń i kursów oferowanych przez firmy szkoleniowe jest zadowolonych z otrzymanych usług (Rys. 38). Oceny szkoleń oferowanych przez urzędy pracy są oceniane nieco niżej – 73% przedsiębiorców wystawia pozytywne oceny.

**Rys. 37** Ocena adekwatności zakresu szkoleń do potrzeb przedsiębiorstw budowlanych



Źródło. Badania własne pracodawców

**Rys. 38** Ocena jakości (tj. użyteczności, praktyczności) szkoleń



Źródło. Badania własne pracodawców

Nieco wyższe oceny wystawione szkoleniom oferowanym przez instytucje szkoleniowe, mogą wynikać z większego wyboru firm szkoleniowych na rynku, a także większej elastyczności tych instytucji i możliwości szybkiego dopasowania oferty do potrzeb pracodawców.

Pozytywne oceny przydatności szkoleń są bezpośrednio związane z oczekiwaniami pracodawców co do korzyści z uczestnictwa ich pracowników w tych działaniach, jakim jest uzyskanie przez kursantów dodatkowych uprawnień poświadczonych certyfikatem. Pracodawcy deklarują: *Jeśli*

kursy dają dokument uprawniający do czegoś, to te szkolenia są ważne; Szkolenia są przede wszystkim dla uzyskania uprawnień. Coraz szersza, jeśli nie powszechna, jest wśród pracodawców świadomość obowiązku posiadania przez pracowników niezbędnych dokumentów, uprawniających do wykonywania pewnych prac: *Bez uprawnień nie puszczamy na maszynę*. Stanowisko takie prezentują w szczególności firmy, które chcą realizować projekty finansowane z funduszy unijnych: *Tam wszystkie papiery muszą być super w porządku*. Biorąc pod uwagę nastawienie przedsiębiorców w branży budowlanej, że w kolejnych latach głównym kierunkiem realizacji inwestycji będą te współfinansowane ze środków europejskich, można przewidywać nasilenie tego trendu.

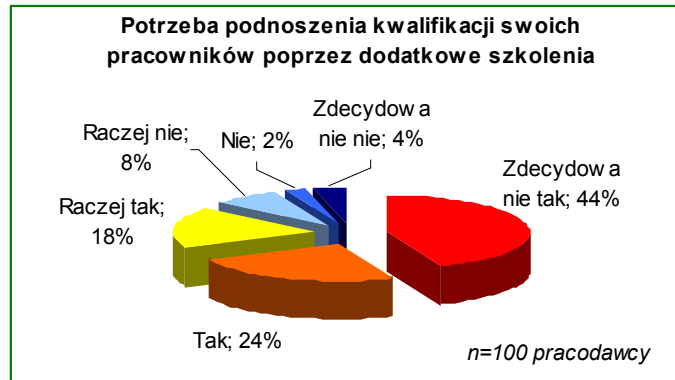
Osoby kierowane na takie szkolenia posiadają już często wiedzę praktyczną i niezbędne im jest tylko uzyskanie oficjalnego dokumentu poświadczającego takie umiejętności: *Więc wysyłamy ich dla papieru, chociaż taki pracownik wie więcej o praktyce niż inni kursanci*.

### 3.9. Potrzeby pracodawców i pracowników w zakresie podnoszenia kwalifikacji

W poniższym rozdziale przedstawiono potrzeby pracodawców i pracowników w zakresie podnoszenia kwalifikacji, rekomendacje dotyczące zakresu koniecznych szkoleń oraz ich formy i organizacji.

Z badań pracodawców wynika, że zdecydowana większość z nich odczuwa potrzebę podnoszenia kwalifikacji przez swoich pracowników (Rys. 39). Potwierdza to w sumie 86% z nich, przy czym 44% zdecydowanie widzi taką potrzebę.

**Rys. 39** Potrzeba podnoszenia kwalifikacji pracowników (deklaracje pracodawców)



Źródło. Badania własne pracodawców

Wyniki badań wskazują na potrzebę skierowania do przedsiębiorców, pracowników i osób chcących zatrudnić się w budownictwie **czterech głównych rodzajów szkoleń**:

1. Kursy i szkolenia dla udokumentowania kwalifikacji, uzyskania uprawnień,
2. Szkolenia specjalistyczne, wąskie, uzupełniające już posiadane umiejętności, po to, aby pracownik był bardziej wszechstronny,
3. Szkolenia „miękkie”, podnoszące ogólną wartość i jakość pracy pracownika,
4. Szkolenia praktyczne, przygotowujące do zawodu (szkolenia podstawowe dla tych, którzy nie posiadają kwalifikacji, potrzebują ich „od zera”).

## Kursy i szkolenia dla udokumentowania kwalifikacji, uzyskania uprawnień

Analiza zapotrzebowania na szkolenia o danej tematyce potwierdzają już wcześniej zaprezentowane wyniki badania, że pracodawcy głównie widzą potrzebę szkolenia operatorów maszyn i urządzeń oraz szkolenia pracowników w zakresie nowych technologii budowlanych (Tabela 10).

Pracodawcy deklarują, że w ostatnich dwóch latach trudno było znaleźć wykwalifikowanych pracowników z **odpowiednimi uprawnieniami**, przede wszystkim właśnie operatorów maszyn i urządzeń. Ponadto w przedsiębiorstwach często zdarzają się sytuacje, że maszyny obsługują osoby bez uprawnień. W przypadku takich osób skierowanie na odpowiedni kurs ma na celu nie nabycie przez nich umiejętności praktycznych, ale zdobycie certyfikatu. Jak przyznaje jeden z pracodawców, *pracownik musi być przeszkolony, dla certyfikatu, teraz coraz częściej to sprawdzają, inspekcje. Mamy osoby, które pracują na danej maszynie, ale nie mieli certyfikatu. Więc wysyłamy ich dla papieru, chociaż taki pracownik wie więcej o praktyce niż inni kursanci.*

**Tabela 10** Zapotrzebowanie na szkolenia o danej tematyce - pracodawcy

Stanowisko/ specjalizacja/ temat	Ilość wskazań
operatorzy maszyn, urządzeń	29
nowe technologie budowlane	21
monterzy instalacji i sieci	10
uprawnienia, certyfikaty (ogólnie)	8
spawacze	6
murarze, betoniarze, zbrojarz	5
elektrycy (szkolenie SEP)	5
zarządzanie firmą	5
kosztorysanci	5
elektronicy	4
technolog robót wykończeniowych	4
obsługa komputerów	3
BHP, pierwsza pomoc	3
księgowość, ZUS, kadry, podatki	3
stolarz, cieśla	2
automatycy	1
blacharz	1
inne	7

*Źródło. Badania własne pracodawców*

**Tabela 11** Zapotrzebowanie na szkolenia o danej tematyce - pracownicy

Stanowisko/ specjalizacja/ temat	Ilość wskazań
obsługa maszyn, urządzeń (ogólnie)	20
w tym: operator koparki, ładowarki	7
w tym: obsługa wózków widłowych	3
nowoczesne technologie	14
podnieść kwalifikacje (ogólnie)	10
języki obce	8
kadry, podatki, ZUS, administracja	8
kurs komputerowy	7
spawacz (wyższe uprawnienia)	6
zajęcia praktyczne/ więcej praktyki	5
kosztorysowanie	4
monter instalacji i sieci	4
murarz	4
obsługa specjalistycznych programów	3
zdobycie uprawnień	3
monter okien, drzwi	3
zarządzanie	2
przepisy prawne, prawo zamówień publicznych	2
stolarz	2
prawo jazdy (różne kategorie)	2
prace wykończeniowe	1
cieśla	1
przepisy prawne, finansowe	1
uprawnienia	1
inne	10

*Źródło. Badania własne pracowników*

Istnieje zapotrzebowanie również na szkolenia w specjalizacjach **monterów instalacji i urządzeń** (szkolenia zaawansowane, dające uprawnienia). Jako kolejne wymieniane jest zapotrzebowanie na udokumentowane uprawnienia ogólnie. Wszystkie te odpowiedzi świadczą o tym, że najbardziej

istotne z punktu widzenia przedsiębiorców jest posiadanie przez pracowników udokumentowanych umiejętności.

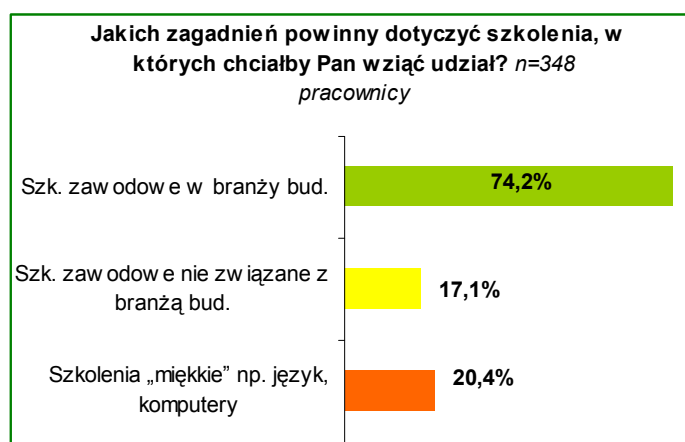
**Opinie zbieżne z opiniami pracodawców prezentują pracownicy.** Przede wszystkim pracownicy chcieliby się szkolić w swoich zawodach budowlanych (74,2% wskazań) (Rys. 40). W tej grupie najwięcej wskazań dotyczy zapotrzebowania na szkolenia w zakresie obsługi maszyn i urządzeń (Tabela 11), przede wszystkim koparko-ładowarek i wózków widłowych.

Na dalszych miejscach znalazło się zapotrzebowanie na szkolenia w konkretnych specjalizacjach (murarze, betoniarze, spawacze). Pięciu przedsiębiorców wymieniło kurs kosztorysowania, jako pożądane uzupełnienie wiedzy pracowników.

Wśród szkoleń spoza zawodów typowo budowlanych, pracodawcy wskazują na konieczność szkolenia pracowników administracji w zakresie księgowości, podatków, polityki kadrowej, ubezpieczeń społecznych. Podobne opinie mają sami pracownicy zatrudnieni w administracji. Podobnie, jak w przypadku pracodawców, zgłaszane jest zapotrzebowanie na szkolenia administracyjne, w zakresie podatków, kadr, ZUS. W szkoleniach zawodowych nie związanych z branżą budowlaną chciałoby wziąć udział 17,1% pracowników, przede wszystkim zajmujących w przedsiębiorstwach stanowiska w administracji.

Część pracowników wskazuje również na niewystarczającą wiedzę w zakresie **nowoczesnych technologii budowlanych**. Pojawia się też zapotrzebowanie na szkolenia zawodowe w konkretnych specjalizacjach budowlanych, przy czym, znów jak w przypadku pracodawców – najwięcej wskazań dotyczy zawodów **spawaczy** (zapotrzebowanie na wyższe uprawnienia), **monterów instalacji i sieci oraz murarzy**.

**Rys. 40** Główny zakres szkoleń, w których chcieliby wziąć udział pracownicy



Źródło. Badania własne pracowników

Szczególną kategorią osób zgłaszających zapotrzebowanie na kursy są **osoby wracające z pracy za granicą**. W tej grupie największe zapotrzebowanie odnotowuje się na pracowników tzw. ogólnobudowlanych, czyli takich, którzy posiadają umiejętności wykonywania prac budowlanych różnego typu. Zapotrzebowanie to wynika między innymi z tego, że osoby wracające zza granicy, gdzie zdobyły umiejętności w różnych dziedzinach potrzebują dokumentu potwierdzającego te różnicowane umiejętności. Pracodawcy szukają bowiem osób z doświadczeniem. Takie zjawisko odnotowują zarówno urzędy pracy, jak i instytucje szkoleniowe, do których zgłaszają się osoby z takimi potrzebami.

### **Szkolenia specjalistyczne, wąskie, uzupełniające już posiadane umiejętności**

Większość pracowników i pracodawców potrzeby podnoszenia kwalifikacji wiąże nie bezpośrednio z kształceniem od podstaw w jakimś zawodzie, ale z poszerzeniem i uzupełnieniem swoich umiejętności. Jak ocenił jeden z pracowników, *posiadam odpowiednie kwalifikacje wymagane na moim obecnym stanowisku pracy, ale mógłbym poszerzyć [swoje umiejętności] o nowe technologie w budownictwie drogowym oraz o znajomość nowego sprzętu.*

W opinii pracodawców i pracowników oferta szkoleniowa powinna być skierowana przede wszystkim do osób, które już pracują. Ze względu na prognozowane obniżenie kondycji ekonomicznej branży budowlanej oraz deklaracje większości pracodawców do utrzymania, ale nie zwiększania zatrudnienia, można przewidywać, że kluczowe będzie **podnoszenie kwalifikacji osób pracujących**, tak aby ich zatrudnienie było bardziej stabilne i pewne. Dlatego rekomendowane jest opracowanie działań ukierunkowanych na podnoszenie kwalifikacji osób pracujących w danych zawodach. Jednym z zalecanych rozwiązań może być ułatwienie realizacji części praktyk na takich kursach poprzez umożliwienie odbycia tych zajęć w przedsiębiorstwie, w którym pracownik jest już zatrudniony.

Kolejną, już wspomnianą, preferencją pracodawców, jest zatrudnianie pracowników o szerokich kwalifikacjach, co oznacza specjalistę w danym zawodzie, ale posiadającego uprawnienia i kwalifikacje uzupełniające podstawowy zawód. Zdaniem pracodawcy, *lepiej jest przyjąć pracownika, który ma i prawo jazdy, i operatora koparki, i kwalifikacje betoniarza. Specyfika zawodu w branży budowlanej jest taka, że dobre wykonywanie pracy w dużej mierze zależy od przeszkolenia pod kątem konkretnej maszyny.* Zaleca się doksztalcać osoby o wyuczonych wąskich zawodach w kwalifikacje, które będą je dobrze uzupełniać (np. murarzy, posadzkarzy wyposażać w kwalifikacje monterów izolacji, oraz włączyć ciesielkę jako jeden z elementów kształcenia).

Uwzględniając jednocześnie zmiany w technologiach, kluczowe okazuje się bycie „na bieżąco” przez pracownika z nowoczesnym sprzętem. Podobnie jest z aktualizowaniem wiedzy w zakresie nowoczesnych technologii. W branży budowlanej zmiany w tym zakresie są bardzo szybkie.

W zakresie potrzeb osób już pracujących jest nie zdobywanie zawodu, ale uzupełnianie i podnoszenie kwalifikacji na konkretnym stanowisku, a czasem w odniesieniu do danej technologii lub maszyny. Stąd wśród pracodawców i pracowników zapotrzebowanie na krótkie, **specjalistyczne kursy** o wąskiej tematyce, celnie trafiające w ich potrzeby. W obszarze kursów tego typu kluczowe jest precyzyjne poznanie potrzeb szkoleniowych. Im bardziej wąsko profilowane kursy, tym większe ryzyko, że nie trafią one w ściśle określone potrzeby przedsiębiorców. Jak ocenia jeden z przedstawicieli instytucji szkoleniowych, *przekwalifikowanie osób powinno odbywać się pod konkretne potrzeby. Np. monterzy instalacji byli na topie 3-4 lata temu, przed boomem budowlanym. A obecnie np. instalacja rur miedzianych – nie ma na to zapotrzebowania, skierowano na takie szkolenie bezrobotnych bez szans na zatrudnienie (szkolenie było wąskoprofilowe).*

**Pracownicy szczebla kierowniczego** również odczuwają potrzeby uzupełniania swoich kwalifikacji poprzez kursy specjalistyczne, uzupełniające ich wiedzę. Z przeprowadzonych wywiadów indywidualnych wynika, iż oczekują oni organizacji szkoleń przez firmy zewnętrzne – które finansowane byłyby przez zakład pracy. Preferowana przez nich tematyka to: kosztorysowanie, elementy negocjacji w komunikacji i kontaktach między stronami realizującymi kontrakty na roboty, obsługa sprzętu specjalistycznego, zarządzanie zasobami ludzkimi, kursy obsługi komputera i specjalistycznego oprogramowania.

Organizowane szkolenia powinny być prowadzone przez osoby z odpowiednimi uprawnieniami. Ponadto interesującym wydaje się być pomysł zapraszania zagranicznych specjalistów i trenerów na poszczególne komponenty szkoleniowe.

## Szkolenia „miękkie”, podnoszące ogólną wartość i jakość pracy pracownika

O ile pracodawcy mówiąc o podnoszeniu kwalifikacji pracowników, mają na myśli przede wszystkim szkolenia zawodowe, o tyle pracownicy zgłaszają zapotrzebowanie na uzupełnianie swoich umiejętności pozazawodowych, ale przydatnych na zajmowanych stanowiskach. 20,4% pracowników deklarujących zapotrzebowanie na podnoszenie kwalifikacji chciałoby wziąć udział w tzw. szkoleniach miękkich. Na pierwszym miejscu znajdują się szkolenia z języków obcych, a na drugim kursy komputerowe.

W 2008 roku dostępne dla przedsiębiorców były szkolenia zawodowe połączone z nauką języka angielskiego. Opinie zarówno pracowników, jak i pracodawców o takiej formie łączenia kursów zawodowych z elementami szkoleń „miękkich”, są raczej sceptyczne. Szkolenie powinno być jasno sprofilowane i ukierunkowane na konkretny cel. Zdaniem respondentów, szkolenie pod względem nauki języka nie dawało korzyści, a wręcz *irytowało niektórych uczestników, którzy oczekiwali że przescholą się w zawodzie.*

Interesująca jest analiza porównawcza powyższych wyników badań z **ofertą szkoleniową urzędów pracy**, zaplanowaną na rok 2009.

Powiatowe Urzędy Pracy zaplanowały przede wszystkim szkolenia dla bezrobotnych z zakresu obsługi maszyn do robót drogowych oraz wózków widłowych. W ofercie urzędów pracy znajdują się także kursy zawodowe dla posadzkarzy, malarzy, spawaczy, technologów robót wykończeniowych w budownictwie i monterów elewacji z ociepleniem. Większość tematów szkoleń jest wymienianych przez pracodawców i pracowników jako potrzebne. Ofertę urzędów pracy można zatem ocenić jako **adekwatną do zapotrzebowania branży budowlanej**. W ofercie urzędów pracy zabrakło natomiast szkoleń uwzględniających nowoczesne technologie budowlane.

## Szkolenia praktyczne, przygotowujące do zawodu

Pracownicy z dużym doświadczeniem w branży budowlanej pragną specjalizować się oraz pogłębiać już posiadaną wiedzę teoretyczną popartą zdobytym doświadczeniem w zawodzie. Natomiast pracownicy dopiero co wchodzący w tematykę branży budowlanej muszą zdobyć praktyczne doświadczenie, gdyż często zajęcia prowadzone w ramach zajęć szkolnych nie dają możliwości uzyskania takich umiejętności. Dlatego sposób organizacji szkoleń oraz warsztatów powinien być dobierany indywidualnie do danej grupy pracowników.

Zdaniem przedsiębiorców, słabe przygotowanie nowozatrudnionych pracowników wskazuje na potrzebę organizowania dla poszukujących pracy szkoleń podstawowych. Zastrzegają jednak, że kluczowe jest po pierwsze wykorzystywanie w takich szkoleniach nowoczesnych technologii budowlanych, a po drugie kładzenie szczególnego nacisku na umiejętności praktyczne.

Jak pokazano w rozdziale dotyczącym oceny kwalifikacji pracowników, głównym zarzutem kierowanym w odniesieniu do absolwentów i nowych pracowników bezpośrednio po odbyciu szkoleń są **niewystarczające umiejętności praktyczne**. Rekomendowane jest zatem położenie szczególnego nacisku na zajęcia praktyczne podczas szkoleń zawodowych. W ramach kursów oferowanych przez urzędy pracy i instytucje szkoleniowe zajęcia praktyczne stanowią większą część szkoleń (ok. 60-70%), ale często pozostawiają wiele do życzenia, jeśli chodzi o jakość oraz przygotowanie osoby do rzeczywistych warunków pracy na budowie.

Pozytywnie należy ocenić działania firm i ośrodków szkoleniowych, realizujących szkolenia dla bezrobotnych zlecane przez urzędy pracy, które poszukują możliwości realizacji praktyk szkoleniowych w „rzeczywistych warunkach pracy”, żeby prace nie były prowadzone tylko w warunkach pracowni, warsztatu.

Nieprecyzyjne są już same przepisy pod względem prowadzenia praktyk. Z § 4 ust. 3 Rozporządzenia MENIS z dnia 1 lipca 2002 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. Nr 113,

poz. 988 ze zm.) wynika bowiem, że praktyki zawodowe powinny odbywać się w „rzeczywistych warunkach pracy”. Organizatorzy kursów i szkoleń starają się więc zapewnić kursantom takie zajęcia praktyczne - szukają firm, które zgodzą się przyjąć małe grupy na praktyki. Pojawia się tu negatywne zjawisko polegające na tym, że z jednej strony pracodawcy narzekają, że absolwenci szkół i kursów nie posiadają żadnej, lub posiadają niewystarczającą wiedzę praktyczną, a z drugiej strony wyraźne są głosy, że pracodawcy niechętnie przyjmują na praktyki, po pierwsze dlatego, że stanowi to zbyt duże obciążenie dla pozostałych pracowników w przedsiębiorstwie, a ponadto, zdaniem przedstawicieli instytucji szkoleniowych, *pracownicy obawiają się, że praktykanci potem będą stanowić dla nich konkurencję*. Ośrodki i firmy szkoleniowe organizują w związku z tym prace remontowe na własnych budynkach, szuka się sponsorów na materiały i realizują praktyki np. w ochronie, mieszkaniach chronionych, CKU, MOPS.

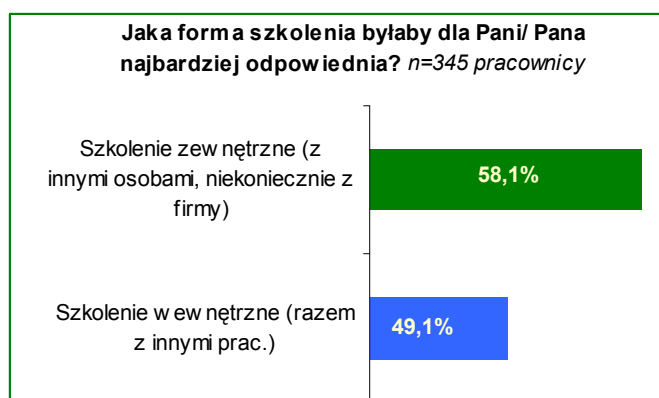
Jednocześnie instytucje szkoleniowe, które prowadzą tego typu działania, sygnalizują trudności. Po pierwsze ograniczona jest liczba miejsc, w których można prowadzić praktyki budowlano-remontowe, a po drugie właściciele takich miejsc ponoszą koszty, przynajmniej częściowo, materiałów wykorzystywanych w ramach tych praktyk. Są to często koszty, na które takie podmioty nie stać. Jak mówi przedstawicielka ośrodka kształcenia zawodowego, *istnieje ryzyko, że nie będzie możliwości robienia praktyk w tych instytucjach, gdyż kończy się baza instytucji, gdzie mogliśmy prowadzić praktyki. Te instytucje muszą płacić za materiały (a przynajmniej część), a nie mają pieniędzy, więc praktyki będą musiały być prowadzone w pracowni*.

Rekomendowane jest zatem, aby planując budżety szkoleń w zawodach budowlano-remontowych, uwzględnić możliwość realizacji części praktycznej poprzez rzeczywiste remonty i prace. Konieczne są również działania mające na celu zachęcenie pracodawców do przyjmowania osób na praktyki.

### Preferowane przez pracowników formy szkoleń oraz oczekiwania wobec pracodawców

Trudno jest wskazać jednoznaczną formę podnoszenia kwalifikacji, jaka byłaby preferowana przez ankietowanych pracowników. Jednakże respondenci wskazywali częściej, iż woleliby uczestniczyć w szkoleniu zewnętrznym, organizowanym poza firmą, z udziałem osób spoza zespołu, w którym pracują. Tak twierdzi 58,1% pracowników (Rys. 41). Prawie połowa (49,1%) preferowałaby dział w szkoleniach organizowanych wewnątrz firmy macierzystej.

**Rys. 41** Preferowana przez pracowników forma szkolenia



Źródło. Badania własne pracowników

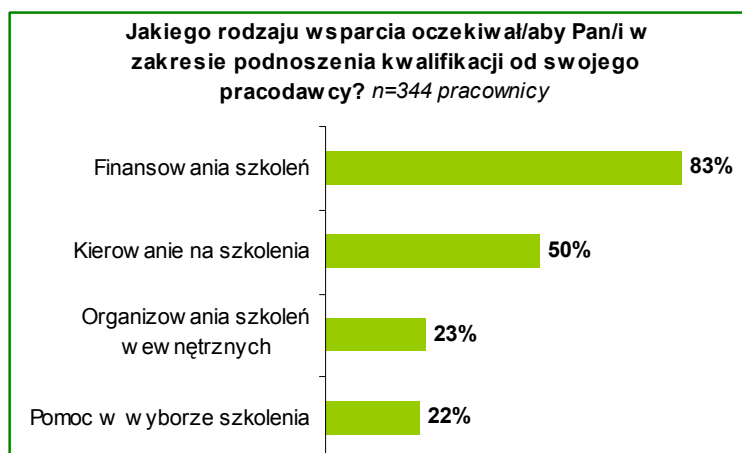
Udział pracowników firm w szkoleniach zewnętrznych, w których uczestniczą przedstawiciele innych firm wykonawczych, może przyczynić się do cennej wymiany doświadczeń oraz do obserwacji, dzięki której zwiększa się także wewnętrzny poziom automotywacji osób w nich uczestniczących.

Sytuacja ta różniła się w przypadku analizy odpowiedzi pracowników w podziale na wielkość firm (duże, średnie, małe). Respondenci dużych firm budowlanych (71% ankietowanych) wskazywali na

chęć uczestniczenia w szkoleniach organizowanych wewnątrz swoich firm. Z analizy powyższych zestawień można wnioskować, iż to w dużych firmach skupiany jest lokalny potencjał „kapitału ludzkiego”, który sprawia, iż praca i kształcenie się w dużej firmie jest bardziej atrakcyjne. Duże firmy posiadają wypracowane schematy zarządzania zasobami ludzkimi. Zatrudniana jest duża liczba specjalistów z różnych branż, co z kolei stwarza większe możliwości rozwoju zawodowego. Ponadto duże firmy dysponują z reguły bogatym doświadczeniem w realizacji rozmaitych kontraktów o zróżnicowanej tematyce. Z wywiadu przeprowadzonego z przedstawicielem jednej z dużych firm wynika także, że w przedsiębiorstwie jest dobrze rozwinięty system szkoleń kaskadowych, czyli przekazywania wiedzy nabytej na szkoleniu pozostałym pracownikom. W przypadku firm małych i średnich preferowane są szkolenia zewnętrzne.

Jednym z czynników mogących wpływać na podjęcie decyzji o rozpoczęciu podnoszenia kwalifikacji przez pracowników jest finansowanie lub współfinansowanie szkoleń przez pracodawców. Element ten jest wymieniany najczęściej wśród respondentów (83% odpowiedzi) w odniesieniu do rodzaju **oczekiwanego wsparcia udzielanego przez pracodawców** (Rys. 42).

**Rys. 42** Rodzaj wsparcia, jakiego oczekują pracownicy od pracodawcy w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych



Źródło. Badania własne pracowników

Jak pokazują wyniki badania, istotnym czynnikiem mogącym wpłynąć na rozpoczęcie lub kontynuowanie podnoszenia kwalifikacji przez pracowników jest (oprócz finansowania szkoleń przez pracodawcę):

- odgórne kierowanie pracowników na szkolenia (50% wskazań),
- organizowanie szkoleń wewnętrznych (zwłaszcza wśród dużych firm) (23%)
- pomoc w wyborze szkolenia (22%).

Często szeregowi pracownicy nie są świadomi i należycie zdeterminowani odnośnie konieczności podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Z kolei brak impulsu w postaci organizacji szkoleń lub oddelegowywania na nie ze strony pracodawcy, przyczynia się do braku aktywności pracowników, którym często brakuje wiedzy z zakresu polityki firmy, w której pracują oraz typologii zleceń budowlanych przez nią przyjmowanych lub planowanych do pozyskania.

Jak wynika z przeprowadzonych badań jakościowych, sposobem na zachęcenie pracowników do czynnego podnoszenia swoich kwalifikacji, mogą być szkolenia organizowane i finansowane przez firmy oferujące materiały/ usługi/ technologie budowlane. Z jednej strony mogłoby to odciążyć finansowo pracodawców, którzy nie ponosiliby całości bądź części szkoleń, a z drugiej zapewniłoby pracownikom możliwość poznania nowoczesnych materiałów, urządzeń i technologii budowlanych. Obecnie taki rodzaj szkoleń jest coraz rzadszy. Najwięcej bezpłatnych szkoleń realizowanych przez



producentów/ dostawców materiałów i urządzeń budowlanych było organizowanych na początku lat '90, kiedy podmioty te próbowały wejść na rynek branży budowlanej. Aczkolwiek obecnie jeden z pracodawców deklaruje, że *jeżeli kupujemy nowe maszyny, to nawet mieliśmy dwóch ludzi, którzy zostali wysłani na szkolenie do Niemiec, żeby było szkolenie dla operatorów, na koszt dystrybutora.*

Przeprowadzone wywiady indywidualne, wskazują, iż pracownicy oczekują od swoich zwierzchników kierowania na różnego rodzaju szkolenia. Często osoby chcące wziąć udział w szkoleniach o danej tematyce nie zgłaszają swoim przełożonym chęci uczestniczenia w nich. Sygnał do uczestnictwa w konkretnych szkoleniach powinien wychodzić w głównej mierze od osób odpowiedzialnych za zarządzanie i kierowanie firmą bądź też z działów kadr – które dysponują dobrym rozeznanie rynku w odniesieniu do aktualnych potrzeb szkoleniowych swoich pracowników. Takie rozwiązanie praktykuje jedna z większych firm, gdzie na początku każdego roku zbierana jest informacja zwrotna od kierowników każdego wydziału, na temat potrzeb szkoleniowych pracowników. Opracowywana jest wtedy strategia szkoleniowa na kolejny rok, która może być modyfikowana i uzupełniana w miarę potrzeb.

Pracodawcy powinni mieć świadomość ww. oczekiwań pracowników. Także firmy szkoleniowe, powinny kierować swoje oferty szkoleniowe przede wszystkim do pracodawców. Dotyczy to także wszelkich akcji informacyjnych i promocyjnych.

### 3.10. Współpraca branży budowlanej z instytucjami rynku pracy i szkolnictwem zawodowym

W poniższym rozdziale opisano zakres i jakość współpracy przedsiębiorstw budowlanych z instytucjami rynku pracy, a także szkolnictwem zawodowym. Analizie poddano również oczekiwania pracodawców w odniesieniu do ofert instytucji rynku pracy, a także opracowano propozycje rozwiązań umożliwiających i ułatwiających współpracę wszystkich podmiotów funkcjonujących w obszarze branży budowlanej.

W trakcie badania przedsiębiorców pytano o współpracę z takimi instytucjami jak: urzędy pracy, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia i pośrednictwa pracy, instytucje szkoleniowe.

**Rys. 43** Deklaracje współpracy z publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy przy podnoszeniu kwalifikacji pracowników

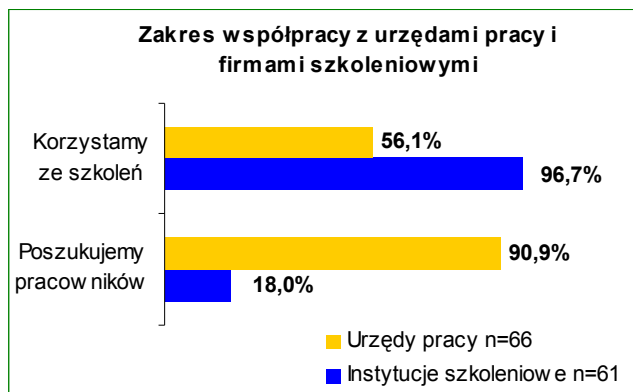


Źródło. Badania własne pracodawców

**Współpraca z publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy** występuje powszechnie wśród przedsiębiorców branży budowlanej. Najwięcej, bo aż 75% przedsiębiorców, deklaruje korzystanie z usług instytucji szkoleniowych (Rys. 43). Na drugim miejscu partnerem dla przedsiębiorców są urzędy pracy. Współpracę z agencjami pośrednictwa pracy oraz OHP deklaruje odpowiednio tylko 7% i 6% przedsiębiorców.

Jak można łatwo przewidzieć, zakres współpracy przedsiębiorstw z instytucjami rynku pracy wynika z charakteru tych ostatnich. Najczęściej przedsiębiorcy poprzez urzędy pracy poszukują pracowników (90,9% wskazań w grupie deklarującej współpracę z UP) (Rys. 44). Ponad połowa (56,1%) korzysta także z ich oferty szkoleniowej. 96,7% respondentów szkoli pracowników w instytucjach szkoleniowych, ale także 18,0% poprzez te instytucje poszukuje pracowników.

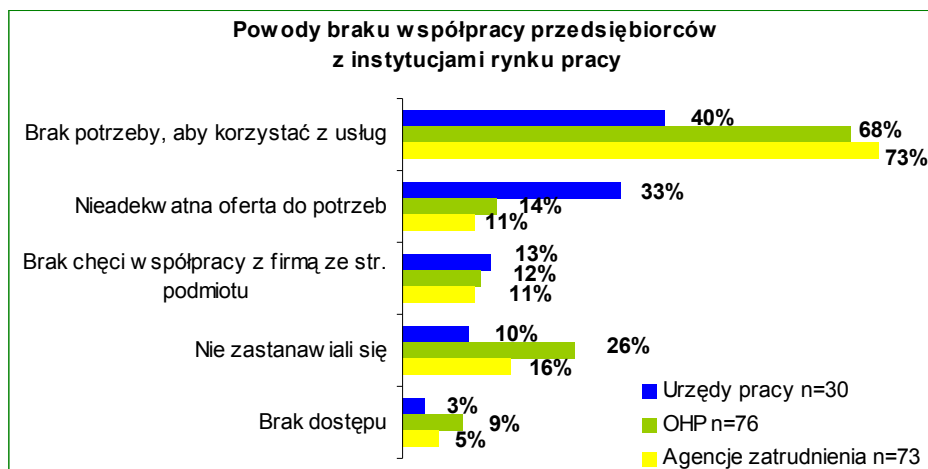
**Rys. 44** Zakres współpracy z urzędami pracy oraz instytucjami szkoleniowymi



Źródło. Badania własne pracodawców

Pozostałe przedsiębiorstwa najczęściej nie odczuwają potrzeby korzystania z usług instytucji rynku pracy i na pytanie o powody braku współpracy najczęściej wybierają odpowiedź „Nie mieliśmy/ nie mamy potrzeby, aby korzystać z ich usług” (Rys. 45). Warto zwrócić uwagę na dość słabą ocenę adekwatności oferty urzędów pracy do potrzeb przedsiębiorców. Co trzeci przedsiębiorca nie współpracujący z urzędem pracy deklaruje, że powodem tego jest właśnie nieadekwatna oferta. Podobne zastrzeżenia wobec OHP i agencji zatrudnienia ma odpowiednio 14% i 11%. Należy uznać, że oceny takie wynikają ze specyficznych oczekiwań pracodawców wobec urzędów pracy. O ile wobec OHP i agencji zatrudnienia oczekiwania przedsiębiorców są dość ograniczone, o tyle przedsiębiorcy chcieliby widzieć w urzędach pracy stałych partnerów w prowadzeniu polityki zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji pracowników. O ile przedsiębiorcy wysoko oceniają adekwatność i jakość szkoleń oferowanych przez urzędy pracy, o tyle ich niższe oceny oferty UP dotyczą ograniczania działań urzędów do wspierania bezrobotnych. Natomiast pracodawcy w głównej mierze są zainteresowani wsparciem dla osób już pracujących.

**Rys. 45** Powody braku współpracy przedsiębiorców z instytucjami rynku pracy



Źródło. Badania własne pracodawców

Sposób wyboru szkoleń i firm szkoleniowych przez pracodawców jest różnorodny. W przypadku kursów na operatorów maszyn ciężkich, możliwość wyboru ośrodka szkoleniowego jest dość

ograniczona, gdyż niewiele ośrodków posiada do tego uprawnienia. Przedsiębiorcy twierdzą zatem, że znają te wszystkie podmioty i oceniają jakość ich kursów jako zadowalającą. Ponadto informacje o kursach i szkoleniach pozyskują z ogłoszeń, ulotek przysyłanych do firm przez instytucje szkoleniowe. Funkcjonują też nieformalne kanały przekazywania informacji o kursach. Ogólnie pracodawcy są zadowoleni z dostępu do informacji i nie zgłaszają większych uwag co do kanałów informowania i pozyskiwania informacji o ofertach działań szkoleniowych.

Analiza oczekiwań przedsiębiorców wobec instytucji rynku pracy pokazuje, że pracodawcy głównie potrzebują odpowiedniej oferty szkoleniowej oraz oferty finansowej – całkowitego bądź częściowego finansowania szkoleń i kursów dla pracowników (Tabela 12). Dość często pracodawcy deklarowali, że ich oczekiwaniem byłaby pomoc instytucji rynku pracy (tu: urzędów pracy) w poszukiwaniu na rynku wykwalifikowanych pracowników, wyższych specjalistów, takich pracowników, których obecnie jest najtrudniej znaleźć na rynku. Kilka wskazań dotyczyło takich elementów jak: szybsze reagowanie urzędów pracy na potrzeby rynku pracy, dopłaty/ dotacje unijne, w tym na inwestycje oraz oferta szkoleń dla już zatrudnionych osób.

**Tabela 12** Oczekiwania pracodawców wobec oferty instytucji rynku pracy

Oczekiwania pracodawców wobec oferty instytucji rynku pracy	Ilość wskazań
szkolenia (ogólnie)	17
dofinansowanie szkoleń	13
oferta bezpłatnych szkoleń	10
pomoc w poszukiwaniu wykwalifikowanych pracowników	9
szybsze reagowanie UP na potrzeby rynku pracy	6
dopłaty/ dotacje unijne (w tym na inwestycje)	5
oferta szkoleń dla już zatrudnionych osób	4
nie potrzebujemy żadnej nowej pomocy	3
dofinansowanie kosztów zatrudnienia pracownika, dofinansowywanie składek ZUS	3
uproszczenie procedur	2
pomoc w wyszukiwaniu ofert szkoleniowych finansowanych z UE	1
lepszą współpracę z przedsiębiorstwami, wymiana informacji, współpraca przy organizowaniu praktyk	1
inne	4

Źródło. Badania własne pracodawców

Warto przyjrzeć się bliżej **ofercie urzędów pracy, skierowanej do przedsiębiorców i osób, chcących założyć własną działalność gospodarczą**. Oprócz poszukiwania pracowników oraz korzystania ze szkoleń oferowanych przez urzędy pracy, aktualni i potencjalni pracodawcy korzystają, choć zdecydowanie rzadziej, z takich ofert jak:

- Dofinansowanie wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy,
- Staże w przedsiębiorstwie,
- Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

### Dofinansowanie miejsca pracy

Zainteresowanie pracodawców w branży budowlanej dofinansowaniem doposażenia/ utworzenia miejsca pracy w przedsiębiorstwie występuje, jednak oferta urzędów pracy pod tym względem jest nieadekwatna do potrzeb tych przedsiębiorców budowlanych, którzy w dużym stopniu opierają

swoją politykę kadrową na zatrudnieniu sezonowym. Konieczność utrzymania stanowiska przez okres 24/36 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy wyklucza powstanie w ten sposób miejsca pracy typowo sezonowych. Ponadto na stanowiskach w branży budowlanej jest bardzo duża rotacja, a warunki tej formy wsparcia wymagają utrzymania zatrudnienia na dotowanym stanowisku. W przypadku takich firm wymóg utrzymania przez dwa lata zatrudnienia na nie zmniejszonym poziomie jest niemożliwe. Kilku pracodawców deklarowało, że musiało się wycofać z pomysłu dofinansowania miejsca pracy z tego powodu, choć byli zainteresowani i zgłosili się do PUP. Pozytywną zmianę wprowadza nowelizacja ustawy podpisana w lutym 2009 roku, wg której pracodawca będzie musiał utrzymać dotowane stanowisko pracy, ale będzie mógł zmniejszać ogólne zatrudnienie w firmie. Utworzone stanowisko pracy będzie musiało być utrzymane przez okres co najmniej 2 lat w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw, natomiast 3 lata w przypadku dużych przedsiębiorców. Oznacza to, że pracodawca, który zatrudnił bezrobotnego jedynie na 6 miesięcy, po wygaśnięciu umowy musi przyjąć do pracy innego bezrobotnego. Z punktu widzenia przedsiębiorców w branży budowlanej wprowadzone zmiany oznaczają łatwiejszy dostęp do oferty urzędów pracy.

### **Staże w przedsiębiorstwie**

Przyjmowanie absolwentów na staże w przedsiębiorstwach budowlanych w ostatnich latach nie było częstą praktyką. Dla przykładu w 2008 roku z urzędu pracy w Leżajsku tylko dwie osoby bezrobotne zostały skierowane do odbycia stażu w firmach budowlanych (w zawodach: murarz, technik budownictwa).

Pracodawca przyjmując absolwenta na staż otrzymuje świadczenie pracy, nie ponosząc przy tym kosztów wynagrodzenia za świadczoną przez absolwenta pracę. Ponadto ma możliwość sprawdzenia przydatności zawodowej w firmie po kątem zatrudnienia po zakończeniu stażu. Urzędy pracy od początku roku odnotowują zwiększone zainteresowanie przyjmowaniem stażystów do pracy w przedsiębiorstwach i instytucjach, ale aktywność firm budowlanych w tym obszarze jest nadal znikoma. Trudno jest przewidywać, czy zainteresowanie tych firm przyjmowaniem stażystów opłacanych przez urzędy pracy wzrośnie. Pracodawcy deklarują, że obciążeniem dla nich jest konieczność wyznaczenia pracownika do opieki nad stażystą, co przy dużej ilości pracy w sezonie, jest zbyt dużym utrudnieniem.

Jedną z przyczyn braku zainteresowania firm tą formą rekrutacji, jest też słaba informacja i promocja ze strony urzędów pracy kierowana zarówno do przedsiębiorstw, jak i absolwentów zawodów budowlanych. Zważywszy, że korzyści płynące z przyjęcia stażysty na kilka miesięcy do pracy, są dla przedsiębiorcy dość wysokie, należy rekomendować podjęcie działań promujących ten sposób zatrudniania pracowników. Pomogłoby to też w pewnym stopniu rozwiązać problem braku przygotowania praktycznego do zawodu, tak często zgłaszanego przez pracodawców.

### **Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej**

Urzędy pracy odnotowują coraz większe zainteresowanie otrzymywaniem dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej w branży budowlanej. W jednym z urzędów pracy na 97 wniosków zrealizowanych w 2008 roku, 29 dotyczyło branży budowlanej (firmy ogólnobudowlane lub zajmujące się hydrauliką). Przedstawiciele PUP deklarują, że zainteresowane tą formą wsparcia są głównie osoby, które wróciły z zagranicy, gdzie pracowały w branży budowlanej i czują się na tyle odpowiednio przygotowane do zawodu w tej branży, że decydują się na założenie firmy.

### **Ograniczenia w korzystaniu ze szkoleń oferowanych przez urzędy pracy**

Niekorzystnym rozwiązaniem, jakie wprowadziła w lutym 2009 roku nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia jest ograniczenie udziału osób bezrobotnych w kilku szkoleniach. Obecnie jedna osoba

zarejestrowana jako bezrobotna może przejść jedno szkolenie w ciągu roku. Stwarza to niekorzystne warunki dla szkolenia w zawodach, w których uzyskanie odpowiednich uprawnień jest kwestią długotrwałą, wymagającą uczestnictwa w kilkuetapowych szkoleniach na przestrzeni kilku lat. Dotyczy to także szkoleń, których zakres i tematyka się uzupełniają i dają osobie wszechstronne przygotowanie. Rekomendowane jest, aby w odniesieniu do takich zawodów zostały opracowane **ścieżki zawodowe**. W dalszej kolejności powinny zostać opracowane ścieżki szkoleniowe adekwatne do poszczególnych zawodów.

### **Współpraca przedsiębiorstw ze szkolnictwem zawodowym**

Ważnym partnerem w obszarze wyposażania potencjalnych pracowników branży budowlanej w odpowiednie kwalifikacje są szkoły zawodowe.

Z badań przeprowadzonych w ramach niniejszego projektu wyraźnie wynika, że przedsiębiorcy **nisko oceniają przygotowanie absolwentów** po szkołach zawodowych. Niskie oceny dotyczą nie tylko jakości nauczania teorii poszczególnych przedmiotów zawodowych, lecz również adekwatności całości oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Zdaniem pracodawców, kreowane przez szkoły profile kształcenia zawodowego nie są powiązane z ich potrzebami. Wg zainteresowanych pracodawców ofercie szkół brakuje nowoczesności, przejawiającej się w elastyczności, wielozadaniowości, przygotowaniu absolwenta do sprostania różnorodnym wyzwaniom rynku pracy. W opinii naszych rozmówców *szkoła w ogóle nie przygotowuje do zawodu, uczą absolwentów ogólników*. Wielokrotnie padało stwierdzenie, że *niby są przygotowani, ale tak naprawdę uczą się i tak na miejscu pracy*.

Ponadto szkolnictwo zawodowe kształci w zawodach, na które nie ma zapotrzebowania, brakuje natomiast ścieżki edukacyjnej dla zawodów, na które, w związku z rozwojem gospodarczym, będzie coraz większe zapotrzebowanie (np. obsługa nowoczesnych, zaawansowanych technologicznie maszyn). W odpowiedzi na to zapotrzebowanie pojawił się ponownie w szkołach zawodowych kierunek – technolog robót wykończeniowych (zawód szerokoprofilowy), która to inicjatywa warta jest podkreślenia.

**Współpraca** przedsiębiorstw branży budowlanej ze szkolnictwem zawodowym **praktycznie nie istnieje** i ogranicza się właściwie do przyjmowania przez firmy w nielicznych przypadkach uczniów na praktyki. Dlatego warte podkreślenia są tu zidentyfikowane inicjatywy polegające na bezpośredniej współpracy dużych firm z branży budowlanej, szkół zawodowych i Centrów Kształcenia Praktycznego. W jednym przypadku konsorcjum budowlane SKANSKA w Zespole Szkół Budowlanych w Brzozowie kształci w zawodzie technik drogownictwa. W drugim - przedsiębiorstwo BESTA współpracuje z Zespołem Szkół Kształcenia Ustawicznego w Rzeszowie.

Tworzenie warunków rozwoju nowoczesnego szkolnictwa zawodowego jest zadaniem pilnym, a zarazem długofalowym i wymagającym współdziałania władz oświatowych wszystkich szczebli, przedsiębiorców, partnerów społecznych i samych szkół.

Z przeprowadzonych badań pogłębionych wynika, iż główną barierą utrudniającą współpracę szkół zawodowych z przedsiębiorcami branży budowlanej jest nie brak zainteresowania którejs z stron taką współpracą, ale **brak informacji**. Brak jest także mechanizmów zachęcających podmioty do nawiązania współpracy. Przedsiębiorcy i przedstawiciele szkolnictwa zawodowego deklarują, że szczególnie przydatne w nawiązywaniu współpracy są wszelkiego rodzaju spotkania, targi budownictwa i inne imprezy gromadzące podmioty związane z branżą.

Niewiele jest przedsięwzięć inicjowanych przez szkoły zawodowe w zakresie współpracy z przedsiębiorcami z **wykorzystaniem środków unijnych**. Zdaniem przedstawicieli szkolnictwa zawodowego, problemem utrudniającym aktywność szkół jest ich rozproszenie w województwie, po jednej-dwie klasy w kilku szkołach. Aplikowanie o środki unijne przez tak małe podmioty zawsze będzie wiązało się z realizacją projektów zakrojonych na wąską skalę, jednostkowych i mających niewielkie oddziaływanie. Pożądanym rozwiązaniem byłoby bardziej systemowe rozwiązanie,

zorganizowanie współpracy kilku szkół i wspólne aplikowanie o środki na projekt o szerszej skali, trwający dłużej, nawet kilka lat. Umożliwiłoby to szkołom pełniejsze korzystanie ze środków finansowych UE z długofalowych programów przeznaczonych dla szkolnictwa zawodowego

Szansą na wprowadzenie pewnych zmian o charakterze modernizacyjnym jest zachęcenie pracodawców współpracą ze szkołami zawodowymi oraz możliwości korzystania ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Dwa spośród jedenastu priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki ściśle wiążą się z możliwościami modernizacji szkolnictwa zawodowego: Priorytet III – Wysoka jakość systemu oświaty (m.in. programy rozwojowe szkół, które powinny objąć 30% szkół prowadzących kształcenie ogólne i 40% prowadzących kształcenie zawodowe) oraz Priorytet IX – Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach („działania związane z dostosowaniem oferty edukacyjnej instytucji oświatowych do potrzeb regionalnego rynku pracy poprzez: rozszerzenie oferty poradnictwa edukacyjno-zawodowego w szkołach oraz ściślejsze powiązanie oferty szkolnictwa z potrzebami rynku pracy oraz zwiększenie atrakcyjności i jakości kształcenia zawodowego w formach szkolnych”).

Jak już wspomniano w poprzednich częściach raportu, podstawową wadą szkolnictwa zawodowego jest niedostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy i nauczanie z zastosowaniem przestarzałych technologii w budownictwie. Zmiana takiego stanu rzeczy wymaga między innymi prowadzenia **systematycznych badań potrzeb rynku pracy** i opracowywania zgodnie z tymi potrzebami kierunków kształcenia i programów nauczania. Podobnie jak w przypadku innych rozwiązań, konieczne jest zastosowanie systemowego rozwiązania – zorganizowania jednostki odpowiedzialnej za realizację powyższych zadań.

### **Bariery w odbywaniu praktyk w przedsiębiorstwach**

Problemem jest wspomniany już brak możliwości odbycia praktyk w danym zawodzie. Nie istnieją praktycznie żadne mechanizmy, które zachęciłyby pracodawców do organizowania takich praktyk w swoich firmach. Jak ocenia jeden z ekspertów w zakresie budownictwa, *przedsiębiorcy nie mają żadnych motywacji żeby przyjmować na praktyki. Nie ma z tego tytułu żadnych ulg, ani zniżek.* Dodatkowo przedsiębiorstwo, które realizuje u siebie praktyki, nie jest w żaden sposób dodatkowo reklamowane.

Kolejnym problemem w obszarze realizowania praktyk, jest brak koordynacji i wymiany informacji pomiędzy szkołami, mogącymi kierować uczniów na praktyki, a przedsiębiorcami, skłonnyimi realizować je u siebie. Rekomendowane jest stworzenie **bazy firm i szkół**, która umożliwiłaby „kojarzenie” tych podmiotów. Baza taka musiałaby być aktualizowana na bieżąco. Konieczne jest także stworzenie platformy wymiany informacji między szkołami a przedsiębiorcami na poziomie regionalnym. Rozproszenie zarówno przedsiębiorstw, jak i szkolnictwa sprawia, że nawet dobrze funkcjonująca informacja na szczeblu lokalnym, nie będzie wystarczająca.

### **Ograniczenia w ubieganiu się przedsiębiorstw o środki unijne**

Czynnikiem zniechęcającym przedsiębiorców do ubiegania się o środki unijne na podnoszenie kwalifikacji pracowników jest długotrwałość procesu składania i rozpatrywania wniosku projektowego. Potrzeba przeszkolenia pracowników najczęściej wynika z bieżącej sytuacji w firmie, pozyskanych kontraktów na inwestycje i planowanego w związku z tym zatrudnienia. Niezmiernie trudno jest w przedsiębiorstwie budowlanym zaplanować ścieżkę szkoleniową pracowników tak, aby pozostała przez długi czas aktualna.

Jak ocenia jeden z pracodawców, *występowanie z wnioskiem PO KL Priorytet VIII zabiera mnóstwo czasu i pracy – procedura składania wniosków jest skomplikowana i długotrwała - rezultat jest opóźniony w czasie, a jest to przecież potrzeba chwili!*

Dodatkowym utrudniającym czynnikiem w tej kwestii jest brak strategii długotrwałego rozwoju w firmach. Branża budowlana zmienia się bardzo szybko, kondycja ekonomiczna przedsiębiorstw najczęściej zależy bezpośrednio od ilości i wielkości pozyskanych kontraktów, zatem długotrwałe planowanie strategii wydaje się możliwe jedynie w przypadku największych i najbardziej stabilnych finansowo firm.

Rekomendowane jest zatem wprowadzenie rozwiązania opartego na **refundowaniu szkoleń** pracowniczych. Pozwoliłoby to przedsiębiorcom na szybkie reagowanie na potrzeby szkoleniowe w firmie oraz organizowanie szkolenia pod konkretne potrzeby firmy. Zakres i tematyka szkolenia mogłaby być zlecona wybranej firmie szkoleniowej, a koszty, po ich poniesieniu, refundowane z funduszy unijnych.

Kolejną trudnością sygnalizowaną przez przedsiębiorców w zakresie ubiegania się o środki unijne, jest zbyt słabo funkcjonujący i rozproszony system informacji o możliwościach dofinansowania. Problemem między innymi jest to, że urzędy pracy z zasady zajmują się jedynie doszkalaniami osób bezrobotnych, a przez to nie posiadają i nie potrafią udzielić przedsiębiorcom informacji o możliwościach dofinansowania ze środków unijnych szkoleń dla osób pracujących. Jak skarżył się jeden z przedsiębiorców, *PUP odsyłają na stronę internetową z wynikami konkursów w Priorytecie VIII, nie mają spójnej informacji, takiej, jakbym oczekiwał.*

Brak jest także wymiany informacji o projektach współfinansowanych ze środków unijnych realizowanych w regionie. Brakuje platformy wymiany informacji, która umożliwiłaby między innymi inicjowanie wspólnych projektów.

Kompleksowym, systemowym rozwiązaniem wszystkich wyżej opisanych problemów i uwarunkowań mogłoby być **powołanie odpowiedniej jednostki na szczeblu regionalnym** przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy, której podstawowym celem byłoby budowanie trwałej i długofalowej współpracy urzędów pracy, ośrodków kształcenia zawodowego, szkolnictwa zawodowego oraz przedsiębiorców.

Do zadań takiej jednostki powinno należeć:

- Koordynowanie działań szkół, przedsiębiorstw, powiatowych urzędów pracy i instytucji szkoleniowych w zakresie wzajemnej współpracy i wymiany informacji,
- Prowadzenie systematycznych analiz potrzeb rynku pracy,
- Udział w opracowywaniu ścieżek kształcenia w szkolnictwie zawodowym zgodnie ze zidentyfikowanymi potrzebami lokalnych rynków pracy,
- Promowanie współpracy szkół, przedsiębiorców i urzędów pracy,
- Promocja szkół i przedsiębiorstw, które aktywnie działają w zakresie prowadzenia praktyk, staży,
- Realizowanie zadań informacyjnych i promocyjnych w zakresie środków unijnych dostępnych dla przedsiębiorców,
- Ścisła współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy, jako jednostkami najlepiej znającymi lokalne uwarunkowania i potrzeby rynku pracy.

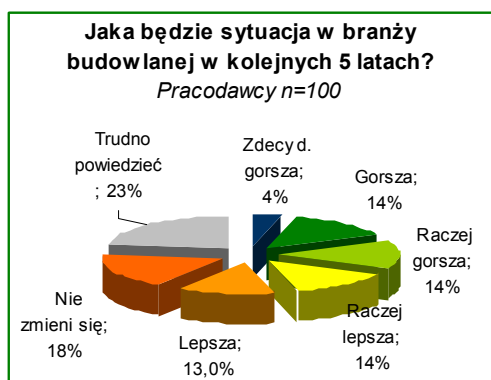
### 3.11. Prognoza zmian gospodarczych w branży budowlanej w województwie podkarpackim - podsumowanie

Dotychczasowe wysokie oceny kondycji ekonomicznej firm budowlanych objętych badaniem (przedstawione w rozdziale 3.2) oraz zauważane przez pracodawców pozytywne zmiany na rynku pracy w branży budowlanej, opisane w kolejnych rozdziałach raportu, a także dość sprecyzowane plany pod względem podnoszenia kwalifikacji pracowników, wskazują, że przedsiębiorcy budowlani mają dość optymistyczne prognozy na przyszłość.

Przedsiębiorcy optymistycznie oceniający przyszłą kondycję swoich firm uzasadniają swoje odpowiedzi dużą ilością zapewnionych kontraktów, wprowadzonym zmniejszeniem kosztów realizacji działań oraz gwarantowaną realizacją inwestycji finansowanych z funduszy europejskich i jednostek samorządu terytorialnego. Z kolei przedsiębiorcy przewidujący pogorszenie sytuacji w swoich firmach jako ryzyko wymieniają kryzys ekonomiczny, brak zamówień, zwiększoną konkurencję na rynku usług budowlanych oraz utrudniony dostęp do kredytów.

Sytuacja na rynkach finansowych oraz prognozy ekonomistów dotyczące silnego spowolnienia gospodarki skłaniają do pewnej rewizji pozytywnych opinii, trudno jednak na ten moment jednoznacznie określić skalę wpływu spowolnienia na sektor budowlany. Wśród pracodawców opinie dotyczące przyszłości branży budowlanej są zróżnicowane (Rys. 46). Znaczący jest odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” na pytanie zadane w ankiecie, dotyczące przyszłej sytuacji w branży (23%). Oznacza to, że na początku roku 2009, kiedy realizowano niniejsze badanie, pracodawcy nie mieli pewności co do poziomu koniunktury w branży. Miało to swoje odbicie na poziomie aktywności pracodawców przy zatrudnianiu pracowników sezonowych. Zdaniem ekspertów z zakresu budownictwa oraz przedstawicieli urzędów pracy, przed rozpoczęciem sezonu zauważyć można było brak aktywności ze strony pracodawców pod tym względem, podczas gdy rok i dwa lata wcześniej o tej samej porze pracodawcy poszukiwali pracowników na sezon, mając w planach realizację kolejnych inwestycji. Obecnie niepewność co do portfela zamówień sprawia, że ta aktywność jest mniejsza. Taką sytuację potwierdziły także wyniki badania ankietowego zrealizowanego przez PUP w Stalowej Woli wśród przedsiębiorców (nie tylko branży budowlanej) na temat ich planów na najbliższe miesiące pod względem inwestowania, zatrudnienia etc. Wyniki ankiet pokazują, że *aktualnie przedsiębiorcy „przyczaili się”, nie deklarują konkretnych działań, nie mają planów, tak jakby „czekali co będzie dalej z kryzysem”.*

**Rys. 46** Prognozowana sytuacja ekonomiczna branży budowlanej w kolejnych 5 latach



Źródło. Badania własne pracodawców

Prognozy na przyszłość pozostają jednak dość optymistyczne – 27% badanych firm spodziewa się poprawy sytuacji, a 18% ankietowanych oczekuje, że koniunktura utrzyma się na obecnym poziomie. Jednocześnie 32% przewiduje pogorszenie się sytuacji w branży.

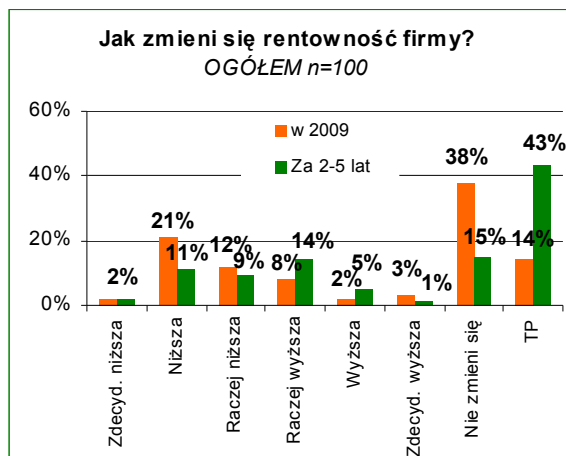
Wśród odpowiedzi na pytania dotyczące prognozowanej na następne lata rentowności firm i ich płynności finansowej przeważają odpowiedzi „trudno powiedzieć” (Rys. 47, Rys. 48). O ile



większość przedsiębiorców jest w stanie przewidzieć rentowność i płynność finansową w 2009 roku, o tyle już ponad 40% nie potrafi przewidzieć, jaka będzie kondycja finansowa firmy za 2-5 lat. W roku 2009 35% przedsiębiorców przewiduje pogorszenie się rentowności firmy, 13% przewiduje jej poprawę, a 38% uważa, że rentowność się nie zmieni. Podobne wartości występują w przypadku pytania o płynność finansową w 2009 roku (36% przedsiębiorców przewiduje jej pogorszenie, 10% poprawę, a 35% utrzymanie na dotychczasowym poziomie).

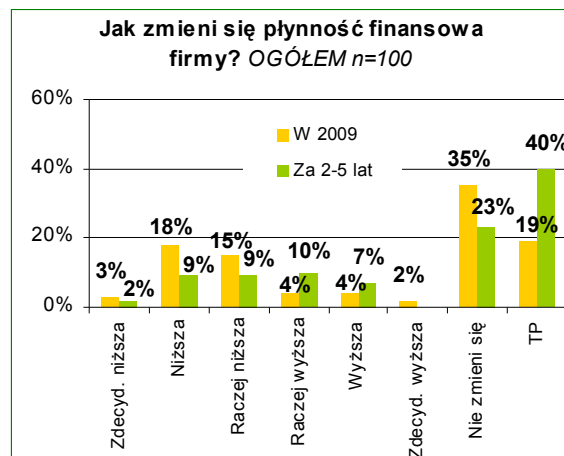
Zdaniem jednego z ekspertów w zakresie budownictwa, specyfika przedsiębiorstw budowlanych w województwie sprawi, że obniżenie koniunktury w branży nie powinno mieć bardzo negatywnych reperkusji dla przedsiębiorstw. Decydująca jest tutaj przeszłość branży budowlanej, która spowodowała, że rynek budownictwa jest dość stabilny i uporządkowany. Początek lat '90 ub. wieku był trudnym okresem dla dużych, państwowych firm budowlano-montażowych, które upadając, zwalniały wielu pracowników. Część byłych pracowników zakładała własne przedsiębiorstwa budowlane. Trudna sytuacja na rynku zmieniła się pod koniec lat '90, kiedy rozpoczął się okres zwiększonego PKB, zwiększonego popytu na wszelkie usługi. Rozpoczął się także boom na powstawanie małych, wyspecjalizowanych firm budowlanych, a większe firmy, które przetrwały, również miały lepszą sytuację. Zaczął się proces porządkowania rynku budowlanego, co sprawiło, że obecnie istniejące przedsiębiorstwa znalazły na nim swoje stałe miejsce.

**Rys. 47** Prognozy zmian rentowności firm



Źródło. Badania własne pracodawców

**Rys. 48** Prognozy zmian płynności finans. firm



Źródło. Badania własne pracodawców

Dodatkowo, na korzyść utrzymania dobrej koniunktury w regionie przemawia to, że wśród przedsiębiorstw występuje zdecydowana przewaga firm małych, które w sposób bardziej elastyczny mogą reagować na zmieniającą się sytuację gospodarczą w branży. Zdaniem eksperta, *co prawda nie podpisują wielomilionowych kontraktów, ale też nie ma ryzyka, że będą zwalniać dużo osób.*

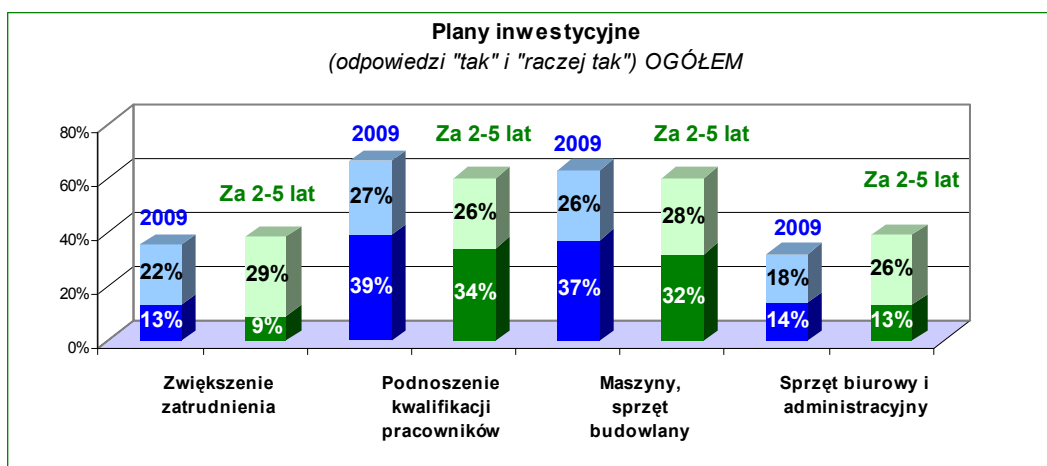
Podobnie ocenia sytuację jeden z pracodawców - *jest miejsce na rynku dla firm każdej wielkości. Wszyscy mają swoje miejsce. Są duże inwestycje, gdzie są potrzebne duże firmy, które mają środki, mają zaplecze, a są też małe inwestycje, których dużym firmom nie opłaca się realizować, więc zatrudniają mniejsze firmy jako podwykonawców. Jednocześnie duże firmy często nie mają szeregowych pracowników do prac prostych, bo stawiają na obsługę maszynową, i wtedy też wynajmują podwykonawców z zapleczem kadrowym.*

Wymierną informacją pozwalającą na prognozowanie kondycji przedsiębiorstw budowlanych w kolejnych latach, są ich **plany inwestycyjne**. Większość firm planuje inwestycje w kolejnych latach (Rys. 49). Zarówno w roku 2009, jak i za 2-5 lat, inwestycje będą w głównym stopniu dotyczyć podnoszenia kwalifikacji pracowników oraz zakupu maszyn i sprzętu budowlanego. Jednocześnie ponad 35% deklaruje inwestowanie w zwiększenie zatrudnienia. Jak widać, plany

inwestycyjne przedsiębiorstw potwierdzają dość optymistyczne prognozy związane z kondycją branży budowlanej.

Najbardziej zdecydowane plany inwestycyjne mają przedsiębiorstwa realizujące roboty związane z budową dróg i autostrad, mostów i tuneli, szyn, sieci komunalnych, linii telekomunikacyjnych i elektroenergetycznych (Rys. 50). Aż 64% tych przedsiębiorców jest zdecydowanych na zakup maszyn i sprzętu budowlanego, a 48% na zwiększenie kosztów podnoszenia kwalifikacji pracowników. Jako przykład można podać jedno ze średnich przedsiębiorstw, planujące powstanie nowego zakładu wytwórni mas bitumicznych. Inwestycja ta między innymi obejmuje powstanie budynków oraz zakup sprzętu, maszyn drogowych, w tym ładowarek, walców, samochodów dostawczych. Koszt inwestycji przewidziano na około 10 mln zł.

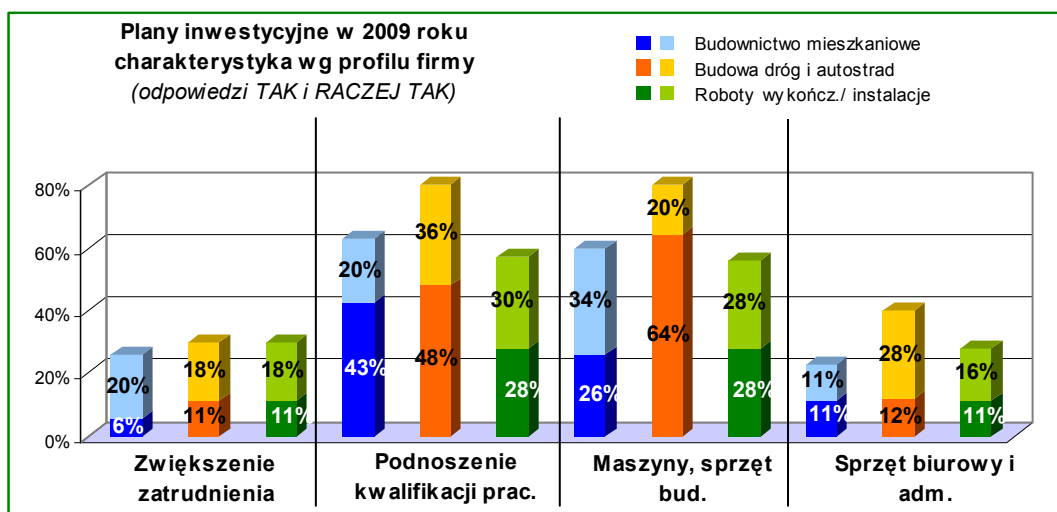
**Rys. 49** Plany inwestycyjne przedsiębiorstw budowlanych w woj. podkarpackim



Źródło. Badania własne pracodawców

Nieco mniej spośród firm realizujących roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych zamierza inwestować w maszyny i sprzęt, a także ponoszenie kwalifikacji pracowników. Na ostatnim miejscu są przedsiębiorstwa z tzw. „wykończeniówki”, spośród których 28% będzie ponosić koszt zakupu sprzętu i szkoleń pracowników.

**Rys. 50** Plany inwestycyjne przedsiębiorstw budowlanych w woj. podkarpackim (podział wg typów przedsiębiorstw)



Źródło. Badania własne pracodawców; ciemniejszym kolorem oznaczono odpowiedzi TAK, jaśniejszym – RACZEJ TAK

Powyższe wyniki odzwierciedlają opinie ekspertów w zakresie budownictwa oraz potwierdzają wyniki innych badań w branży.

Eksperti podkreślają negatywny wpływ opóźnień w realizacji inwestycji drogowych na rozwój budownictwa drogowego. Zdaniem jednego z ekspertów, *proces przygotowania inwestycji bywa tak długotrwały, że często inwestycje nie mają szans na realizację*. Jednakże pomimo opóźnień w przetargach drogowych, firmy wiążą największe nadzieje z tym segmentem budownictwa – przedstawiciele przedsiębiorstw budowlanych uważają, że drogownictwo będzie w najbliższych latach najbardziej atrakcyjną gałęzią budownictwa.

Wyniki badań utwierdzają w przekonaniu, że sektor budownictwa w województwie podkarpackim będzie się nadal rozwijał. Wprawdzie dynamika rozwoju nie będzie już tak wysoka, jak w latach 2006-2008, jednak tendencja wzrostowa powinna zostać utrzymana.

#### IV. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Obszar problemowy	Podnoszenie kwalifikacji zawodowych osób pracujących		
<b>Problem / wniosek</b>	Ze względu na prognozowane obniżenie kondycji ekonomicznej branży budowlanej oraz deklaracje większości pracodawców do utrzymania, ale nie zwiększania zatrudnienia, można przewidywać, że kluczowe będzie podnoszenie kwalifikacji osób pracujących, tak aby ich zatrudnienie było bardziej stabilne i pewne.		
<b>Skala ważności</b>	Nieznaczny	<b>Istotny</b>	Krytyczny
<b>Rekomendacja</b>	<p>Rekomendowane jest opracowanie działań ukierunkowanych na podnoszenie kwalifikacji osób pracujących w danych zawodach. Jednym z zalecanych rozwiązań jest ułatwienie realizacji części praktyk na takich kursach poprzez umożliwienie odbycia tych zajęć w przedsiębiorstwie, w którym pracownik jest już zatrudniony.</p> <p>Nie powinno się także ograniczać współpracy przedsiębiorców z urzędami pracy jedynie do działań dotyczących osób bezrobotnych (poszukiwania pracowników, podnoszenia kwalifikacji, tworzenia nowych miejsc pracy etc.).</p>		
<b>Adresat rekomendacji</b>	Instytucje szkoleniowe, urzędy pracy		
			Więcej w rozdziale 3.9

Obszar problemowy	Podnoszenie kwalifikacji pracowników w wieku 45+		
<b>Problem / wniosek</b>	Pracownicy w wieku 45 – 54 lata stanowią aż 46% pracowników w firmach. Problemem występującym często w tej grupie pracowników branży budowlanej jest nieaktualne wykształcenie i umiejętności nieadekwatne do wymogów rynku budownictwa. Jednocześnie jest to grupa pracowników najmniej aktywna w zakresie podnoszenia swoich kwalifikacji.		
<b>Skala ważności</b>	Nieznaczny	<b>Istotny</b>	Krytyczny
<b>Rekomendacja</b>	Specyfika grupy pracowników 45+ oraz ich potrzeby szkoleniowe powinny być uwzględniane przy planowaniu działań mających na celu podnoszenie kwalifikacji. Do tej grupy osób powinny zostać skierowane odrębne działania informacyjne, promocyjne i szkoleniowe.		
<b>Adresat rekomendacji</b>	Instytucje szkoleniowe, urzędy pracy		
			Więcej w rozdziale 3.5

Obszar problemowy	Podnoszenie kwalifikacji absolwentów szkół zawodowych		
<b>Problem / wniosek</b>	Niepożądanym zjawiskiem wśród absolwentów szkół zawodowych są niewystarczające praktyczne przygotowanie do zawodu, brak doświadczenia i zbyt ogólna wiedza zawodowa.		Więcej w rozdziale 3.5
<b>Skala ważności</b>	Nieznaczny	<b>Istotny</b>	
<b>Rekomendacja</b>	Do tej grupy osób – absolwentów szkół zawodowych, powinny zostać skierowane działania podnoszące ich kwalifikacje, ukierunkowane przede wszystkim na nabycie konkretnych umiejętności praktycznych. Kluczowym elementem szkoleń dla tych osób powinny być zajęcia praktyczne wykonywane w „rzeczywistych warunkach pracy”, a nie w pracowniach i warsztatach.		
<b>Adresat rekomendacji</b>	Instytucje szkoleniowe, urzędy pracy		

Obszar problemowy	Polityka podnoszenia kwalifikacji pracowników		
<b>Problem / wniosek</b>	Polityka podnoszenia kwalifikacji pracowników u większości pracodawców wiąże się z kilkoma głównymi założeniami: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pracodawcy inwestują w szkolenia przede wszystkim dające pracownikom uprawnienia, lub odnawiające dotychczasowe uprawnienia,</li> <li>• Większość pracowników i pracodawców potrzeby podnoszenia kwalifikacji wiąże nie bezpośrednio z kształceniem od podstaw w jakimś zawodzie, ale z poszerzeniem i uzupełnieniem swoich umiejętności,</li> <li>• Pracodawcy inwestują w podnoszenie kwalifikacji stałych pracowników.</li> </ul>		Więcej w rozdziale 3.6
<b>Skala ważności</b>	Nieznaczny	<b>Istotny</b>	
<b>Rekomendacja</b>	Istnieje potrzeba skierowania do przedsiębiorców oferty szkoleniowej uwzględniającej wymienione wyżej założenia. Szkolenia i kursy powinny: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Być kierowane do osób pracujących,</li> <li>• Nie powinny mieć charakteru kursów podstawowych, ogólnych, ale ich temat powinien być specjalistyczny, wąski, uzupełniający wiedzę pracownika na danym stanowisku. Zaleca się dokształcać osoby o wyczuonych wąskich zawodach w kwalifikacje, które będą je dobrze uzupełniać.</li> <li>• Powinny dawać absolwentowi kursu dokument potwierdzający nabyte kwalifikacje.</li> </ul>		
<b>Adresat rekomendacji</b>	Instytucje szkoleniowe		

Obszar problemowy	Realizacja szkoleń dla pracowników		
<b>Problem / wniosek</b>	Istotnym postulatem zgłaszanym przez respondentów wywiadów indywidualnych była sugestia organizowania szkoleń w okresie zimowym, w którym to występuje sezonowe obniżenie ilości natężenia prac budowlanych w terenie spowodowane panującymi warunkami atmosferycznymi.		
<b>Skala ważności</b>	<b>Nieznacznym</b>	Istotny	Krytyczny
<b>Rekomendacja</b>	Przy opracowywaniu programów szkoleniowych skierowanych do osób pracujących w branży budowlanej należy wziąć pod uwagę termin realizacji szkoleń – optymalnie poza sezonem.		
<b>Adresat rekomendacji</b>	Instytucje szkoleniowe		

Obszar problemowy	Tematy szkoleń		
<b>Problem / wniosek</b>	Badania potrzeb szkoleniowych pracodawców i pracowników wskazują na zapotrzebowanie na podnoszenie kwalifikacji w następujących tematach: <ul style="list-style-type: none"> <li>obsługa maszyn i urządzeń (przede wszystkim maszyn drogowych, np. koparko-ładowarek oraz wózków widłowych),</li> <li>szkolenie dla monterów instalacji i urządzeń (szkolenia zaawansowane, dające uprawnienia),</li> <li>Nowoczesne technologie budowlane.</li> </ul>		
<b>Skala ważności</b>	Nieznacznym	<b>Istotny</b>	Krytyczny
<b>Rekomendacja</b>	Instytucje rynku pracy powinny uwzględnić zapotrzebowanie na ww. tematy szkoleń przy planowaniu działań szkoleniowych w najbliższym czasie.		
<b>Adresat rekomendacji</b>	Instytucje szkoleniowe, urzędy pracy		

Obszar problemowy	Zapotrzebowanie na szkolenia „miękkie”		
<b>Problem / wniosek</b>	Pracownicy branży budowlanej zgłaszają zapotrzebowanie na uzupełnianie swoich umiejętności pozazawodowych, ale przydatnych na zajmowanych stanowiskach. Przede wszystkim istnieje zapotrzebowanie na szkolenia z języków obcych i kursy komputerowe.		
<b>Skala ważności</b>	<b>Nieznacznym</b>	Istotny	Krytyczny
<b>Rekomendacja</b>	Oferta szkoleniowa skierowana do pracowników branży budowlanej powinna obejmować poza szkoleniami zawodowymi, również szkolenia w zakresie języków obcych oraz kursy komputerowe. Nie zaleca się łączenia obu typów szkoleń: zawodowych i „miękkich” w ramach jednego kursu, ale ukierunkowanie szkolenia na jeden konkretny cel.		
<b>Adresat rekomendacji</b>	Instytucje szkoleniowe		

Obszar problemowy	Potrzeba organizowania szkoleń podstawowych		
<b>Problem / wniosek</b>	Słabe przygotowanie nowozatrudnionych pracowników wskazuje na potrzebę organizowania dla poszukujących pracy szkoleń podstawowych. Kluczowe jest po pierwsze wykorzystywanie w takich szkoleniach nowoczesnych technologii budowlanych, a po drugie kładzenie szczególnego nacisku na umiejętności praktyczne.		
<b>Skala ważności</b>	Nieznaczny	<b>Istotny</b>	Krytyczny
<b>Rekomendacja</b>	<p>Rekomendowane jest, aby planując budżety szkoleń w zawodach budowlano-remontowych, uwzględnić możliwość realizacji części praktycznej poprzez rzeczywiste remonty i prace.</p> <p>Należy ponadto zwiększyć możliwości realizowania przez ośrodki kształcenia zawodowego zajęć praktycznych w „rzeczywistych warunkach pracy”.</p>		
<b>Adresat rekomendacji</b>	Szkolnictwo , instytucje szkoleniowe, samorządy lokalne		

Obszar problemowy	Inicjowanie działań podnoszących kwalifikacje pracowników		
<b>Problem / wniosek</b>	Często pracownicy nie są świadomi i należycie zdeterminowani w kwestii konieczności podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Znaczna część pracowników w branży budowlanej oczekuje ze strony pracodawcy odgórnego kierowania na szkolenia oraz pomocy w wyborze szkolenia. Oznacza to, że istotnym czynnikiem mogącym wpłynąć na rozpoczęcie lub kontynuowanie podnoszenia kwalifikacji przez pracowników są bezpośrednie działania pracodawcy.		
<b>Skala ważności</b>	<b>Nieznaczny</b>	Istotny	Krytyczny
<b>Rekomendacja</b>	Pracodawcy powinni mieć świadomość ww. oczekiwań pracowników. Sygnał do uczestnictwa w konkretnych szkoleniach powinien wychodzić w głównej mierze od osób odpowiedzialnych za zarządzanie i kierowanie firmą bądź też z działów kadr – które dysponują dobrym rozeznaniem rynku w odniesieniu do aktualnych potrzeb szkoleniowych swoich pracowników. Także firmy szkoleniowe, powinny kierować swoje oferty szkoleniowe przede wszystkim do pracodawców. Dotyczy to także wszelkich akcji informacyjnych i promocyjnych.		
<b>Adresat rekomendacji</b>	Pracodawcy, instytucje szkoleniowe		

Obszar problemowy	Refundowanie szkoleń pracowniczych		
<b>Problem / wniosek</b>	Czynnikiem zniechęcającym przedsiębiorców do ubiegania się o środki unijne na podnoszenie kwalifikacji pracowników jest długotrwałość procesu składania i rozpatrywania wniosku projektowego.		
<b>Skala ważności</b>	Nieznacznym	<b>Istotny</b>	Krytycznym
<b>Rekomendacja</b>	Rekomendowane jest wprowadzenie rozwiązania opartego na refundowaniu szkoleń pracowniczych. Pozwoliłoby to przedsiębiorcom na szybkie reagowanie na potrzeby szkoleniowe w firmie oraz organizowanie szkolenia pod konkretne potrzeby firmy. Zakres i tematyka szkolenia powinna być zlecona wybranej firmie szkoleniowej, a koszty, po ich poniesieniu refundowane z funduszy unijnych.		
<b>Adresat rekomendacji</b>	Instytucja Pośrednicząca PO KL (WUP w Rzeszowie)		

Obszar problemowy	Bariery w organizowaniu praktyk w przedsiębiorstwach (1)		
<b>Problem / wniosek</b>	Brak mechanizmów, które zachęciłyby pracodawców do organizowania praktyk w swoich firmach. Brak jest z tego tytułu ulg, zniżek. Dodatkowo przedsiębiorstwo, które realizuje u siebie praktyki, nie jest w żaden sposób dodatkowo promowane.		
<b>Skala ważności</b>	<b>Nieznacznym</b>	Istotnym	Krytycznym
<b>Rekomendacja</b>	Należy opracować procedury mające zachęcić przedsiębiorców do przyjmowania osób na praktyki.		
<b>Adresat rekomendacji</b>	Placówki oświatowe, władze lokalne		

Obszar problemowy	Bariery w organizowaniu praktyk w przedsiębiorstwach (2)		
<b>Problem / wniosek</b>	Brak jest koordynacji i wymiany informacji pomiędzy szkołami, mogącymi kierować uczniów na praktyki, a przedsiębiorcami, skłonnyimi realizować je u siebie. Ponadto rozproszenie zarówno przedsiębiorstw, jak i szkolnictwa w województwie sprawia, że nawet dobrze funkcjonująca informacja na szczeblu lokalnym nie będzie wystarczająca.		
<b>Skala ważności</b>	Nieznacznym	<b>Istotnym</b>	Krytycznym
<b>Rekomendacja</b>	Rekomendowane jest stworzenie bazy firm i szkół, która umożliwiłaby „kojarzenie” tych podmiotów. Baza taka musiałaby być aktualizowana na bieżąco. Konieczne jest także stworzenie platformy wymiany informacji między szkołami a przedsiębiorcami na poziomie regionalnym.		
<b>Adresat rekomendacji</b>	Placówki oświatowe, władze lokalne, przedsiębiorcy		



Obszar problemowy	Bariery w aplikowaniu o środki unijne przez szkolnictwo zawodowe		
<b>Problem / wniosek</b>	Problemem utrudniającym aktywność szkół jest ich rozproszenie w województwie, po jednej-dwie klasy w kilku szkołach. Aplikowanie o środki unijne przez tak małe jednostki zawsze będzie wiązało się z realizacją projektów zakrojonych na wąską skalę, jednostkowych i mających niewielkie oddziaływanie.		
<b>Skala ważności</b>	Nieznacznym	<b>Istotny</b>	Krytycznym
<b>Rekomendacja</b>	Pożądanym rozwiązaniem byłoby bardziej systemowe rozwiązanie, zorganizowanie współpracy kilku szkół i wspólne aplikowanie o środki na projekt o szerszej skali, trwający dłużej, nawet kilka lat. Umożliwiłoby to szkołom pełniejsze korzystanie ze środków finansowych UE z długofalowych programów przeznaczonych dla szkolnictwa zawodowego.		
<b>Adresat rekomendacji</b>	Szkolnictwo zawodowe (dyrektorzy szkół), władze lokalne		

Obszar problemowy	Potrzeba systematycznych badań potrzeb szkoleniowych rynku pracy		
<b>Problem / wniosek</b>	Podstawową wadą szkolnictwa zawodowego jest niedostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy i nauczanie z zastosowaniem przestarzałych technologii w budownictwie.		
<b>Skala ważności</b>	Nieznacznym	<b>Istotny</b>	Krytycznym
<b>Rekomendacja</b>	Zmiana takiego stanu rzeczy wymaga między innymi prowadzenia systematycznych badań potrzeb rynku pracy i opracowywania zgodnie z tymi potrzebami kierunków kształcenia i programów nauczania. Konieczne jest zastosowanie systemowego rozwiązania – zorganizowania jednostki odpowiedzialnej za realizację powyższych zadań.		
<b>Adresat rekomendacji</b>	Urzędy pracy, instytucje szkoleniowe, placówki oświatowe		

Obszar problemowy	<b>Brak współpracy i wymiany informacji pomiędzy podmiotami związanymi z branżą budowlaną</b>		
<b>Problem / wniosek</b>	Problem ogólny: brak współpracy i wymiany informacji pomiędzy podmiotami związanymi z branżą budowlaną: przedsiębiorcami, szkolnictwem zawodowym, urzędami pracy, instytucjami szkoleniowymi, ekspertami, i in.		Więcej w rozdziale 3.10
<b>Skala ważności</b>	Nieznacznym	<b>Istotny</b>	Krytycznym
<b>Rekomendacja</b>	<p>Kompleksowym, systemowym rozwiązaniem wszystkich wyżej opisanych problemów i uwarunkowań mogłoby być powołanie odpowiedniej jednostki na szczeblu regionalnym, której podstawowym celem byłoby budowanie trwałej i długofalowej współpracy urzędów pracy, ośrodków kształcenia zawodowego, szkolnictwa zawodowego oraz przedsiębiorców.</p> <p>Do zadań takiej jednostki powinno należeć:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordynowanie działań szkół, przedsiębiorstw, powiatowych urzędów pracy i instytucji szkoleniowych w zakresie wzajemnej współpracy i wymiany informacji,</li> <li>• Prowadzenie systematycznych analiz potrzeb rynku pracy,</li> <li>• Udział w opracowywaniu ścieżek kształcenia w szkolnictwie zawodowym zgodnie ze zidentyfikowanymi potrzebami lokalnych rynków pracy,</li> <li>• Promowanie współpracy szkół, przedsiębiorców i urzędów pracy,</li> <li>• Promocja szkół i przedsiębiorstw, które aktywnie działają w zakresie prowadzenia praktyk, stażów</li> <li>• Realizowanie zadań informacyjnych i promocyjnych w zakresie środków unijnych dostępnych dla przedsiębiorców,</li> <li>• Ścisła współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy, jako jednostkami najlepiej znającymi lokalne uwarunkowania i potrzeby rynku pracy.</li> </ul>		
<b>Adresat rekomendacji</b>	Instytucja na szczeblu regionalnym		