

## REKOMENDACJA<sup>1</sup> NR 1/2018<sup>2</sup> SEKTOROWA RADA DS. KOMPETENCJI w sektorze budownictwa

1. Rekomendacja została wydana Uchwałą Rady nr 3 z dnia 22.06.2018r.
2. Analiza stanu sektora z punktu widzenia potrzeb kompetencyjnych, w tym szczegółowe uzasadnienie dotyczące przedstawionych rekomendacji w pkt. 3.

Na podstawie wersji roboczej *Raportu opracowanego przez grupę roboczą ds. monitorowania sektora Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie (redakcja z 28 marca 2018r.)* i barometru zawodów 2018 (<https://barometrzwodow.pl/>), w sektorze budownictwa deficytowymi zawodami są:

- 1/ betoniarz-zbrojarz (711402- PRK 3), zawód szkolny
- 2/ brukarz (711205- PRK-3),
- 3/ cieśla (711501-PRK 3), zawód szkolny
- 4/ stolarz budowlany (711503- PRK 3), zawód szkolny
- 5/ dekarz (712101- PRK 3), zawód szkolny
- 6/ monterzy instalacji budowlanych ( 7126 - dotyczy to minimum 15 zawodów w poziomie PRK 3), zawód szkolny
- 7/murarz-tynkarz (711204- PRK 3), zawód szkolny
- 8/ elektryk (741103 -PRK-3), zawód szkolny
- 9/ monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (712905- PRK-3), zawód szkolny
- 10/pomocniczy robotnik budowlany ( 931301 -PRK-2).

---

<sup>1</sup> Pierwsza wersja wzoru rekomendacji. Dopuszcza się możliwość zmiany wzoru rekomendacji na dalszym etapie funkcjonowania Sektorowych Rad ds. Kompetencji.

<sup>2</sup> Numer rekomendacji wydanej przez Sektorową Radę ds. Kompetencji/ rok jej wydania.

Szacunkowa struktura średniorocznego zatrudnienia w 2017r. oraz przewidywana struktura braków/deficytów pracowników w 2018r., z podziałem na poziomy PRK oraz przewidywane sposoby pokrywania deficytu personelu:

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

Aktualne problemy kadrowe sektora budowlanego dotyczą i będą dotyczyły głównie zawodów z poziomu PRK 2 i 3. Możliwości pokrycia części deficytu z zasobów krajowych są widoczne, ale niewystarczające.

I tak, szacunkowo aktualny niedobór kadrowy sektora budowlanego waha się w przedziale od ok. 250 tys. do ok. 400 tys. osób, co daje średnią ok. 325 tys. osób.

W strukturze deficytu pracownicy z poziomu PRK 2 stanowią grupę ok. 78 tys. w tym ich 80 % tj. 62,4 tys. trzeba będzie pozyskać spoza Polski. W przypadku poziomu PRK 3 przy szacowanym deficycie na ok. 166 tys. osób, liczba pracowników do pozyskania spoza Polski wynosi 116 tys. osób. W sumie liczba pracowników do pozyskania z innych krajów niż Polska dla poziomów PRK 2, 3 i 4 wynosi 178,4 tys. osób.

Prezentowane wyżej dane pokazują, że przy szacowanym aktualnie deficycie potencjału kadrowego sektora budownictwa na poziomie 325 tys. osób aż 55% trzeba będzie zaspokoić pracownikami spoza Polski.

W związku z powyższym istotnym dla sektora staje się kształcenie oraz walidacja i certyfikacja dotycząca kompetencji zawodowych kwalifikowanych kadr spoza Polski, w tym szczególnie dla zawodów z poziomów PRK 2 i 3. Tym samym środki finansowe przeznaczone na rozwój potencjału kadrowego sektora budownictwa powinny służyć także organizacji szkolenia, walidacji i certyfikacji kwalifikacji pracowników spoza Polski, szczególnie z Ukrainy.

Wnioski przedstawione w *Raporcie z prac Grupy Roboczej ds. barier edukacyjnych i zaangażowania pracodawców w proces kształcenia kadr w budownictwie w 2017 roku, wersja 1.1 z dnia 31.01.2018 r. (str. 15 i 16)* wskazują m.in., że szkoły średnie oraz studia (ścieżka formalna) nie wyposażają swych absolwentów w niezbędne do pracy kompetencje, tj.:

- o umiejętność zarządzania pracownikami,
- o umiejętność współpracy i pracy w zespole,
- o umiejętności miękkie np. komunikacja, sztuka prezentacji, negocjacji itp.,
- o znajomość języka angielskiego, szczególnie technicznego,
- o umiejętność pracy w wykonawstwie,
- o umiejętność budżetowania i rozliczania projektów budowlanych,

co oznacza konieczność uzupełnienia niedoborów w trakcie pracy (uczenie się nieformalne) albo w trakcie zewnętrznych szkoleń uzupełniających (ścieżka pozaformalna).

Zdiagnozowano też brak dobrze przygotowanych nauczycieli praktycznej nauki zawodu w szkołach branżowych i technikach oraz brak systemowych rozwiązań pozwalających na systematyczne podnoszenie kompetencji przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu do poziomu technologicznego występującego na budowach lub na prowadzenie zajęć przez praktyków z przedsiębiorstw (bariera finansowa tj. wynagrodzenia proponowane przez szkoły są dużo niższe i oznaczają zmniejszenie przychodów dla potencjalnych zainteresowanych).

### **3. REKOMENDACJE<sup>3</sup> Sektorowej Rady ds. kompetencji w budownictwie dot. pierwszego etapu realizacji projektu szkoleniowego dla branży budowlanej**

3a) Lista rekomendacji Rady mających na celu poprawę dopasowania kompetencji do potrzeb sektora (innych niż wskazano w pkt. 3b)

1/ Uzyskanie potwierdzenia posiadanych kwalifikacji zawodowych nabytych w uczeniu się nieformalnym, w tym poza Polską, dodatkowo uzupełnienie zdiagnozowanych luk kompetencyjnych dla wykonywania czynności zawodowych. Oczekiwane jest szybkie wprowadzenie systemu walidacji i certyfikacji kompetencji zawodowych w oparciu o portfolio na poziomie PRK 2 i 3.

2/ Zwiększenie liczby uczniów w szkołach branżowych o profilu budowlanym I i II stopnia i technikach, by w dłuższej perspektywie czasowej uzupełnić niedobory pracowników. Już teraz oczekiwane są spójne systemowe działania informacyjne i promocyjne wspierające rekrutację do szkół branżowych i techników, dodatkowo powiązane z aktywnym PR dot. prestiżu zawodów budowlanych i wzrostem wynagrodzeń w sektorze.

3/ Systemowe rozwiązania ekonomiczne promujące podnoszenie kompetencji pracowników budowlanych powiązane z wynagrodzeniami adekwatnymi do wykonywanej pracy i kosztami mobilności.

4/ Poprawa organizacji systemu kształcenia na poziomach 3, 4, 6 i 7 PRK (szkoła branżowa I i II stopnia, technika i szkoła wyższa I i II stopnia), w szczególności przywrócenie ciągłości między kolejnymi etapami kształcenia formalnego oraz powiązań z kształceniem pozaformalnym.

5/ Opracowanie i włączenie do systemu narzędzi walidacji i wspierania certyfikacji dla ścieżki uczenia się nieformalnego.

---

<sup>3</sup> Należy wskazać cel wydania rekomendacji oraz jej odbiorców.

### 3b) Zapotrzebowanie na kompetencje w sektorze.

*Poniższa tabela będzie stanowiła element Regulaminu konkursu organizowanego przez PARP na wybór projektów szkoleniowo-doradczych wynikających z rekomendacji Sektorowych Rad ds. Kompetencji.<sup>4</sup>*

Lp. <sup>5</sup>	Obszar tematyczny (kompetencje) <sup>6</sup>	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne <sup>7</sup>	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/ zdobywająca nowe kompetencje <sup>8</sup>	Rekomendowane formy wsparcia <sup>9</sup>	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora <sup>10</sup>	Dodatkowe uwagi <sup>11</sup>
1	Dekarz PRK 3*	Wykonywanie robót dekararskich	Pracownicy niewykwalifikowani w zakresie podstawowych (pomocniczych) robót dekararskich PRK 2, pracownicy o innych kwalifikacjach budowlanych na poziomie 3 w zakresie poszerzania swych kwalifikacji (PRK 3) 100 os.	Szkolenia	4.000zł x 100os = 400 000 zł	
2	Betoniarz – zbrojarz PRK 3*	Wykonywanie prac betoniarskich i zbrojarskich	Pracownicy niewykwalifikowani w zakresie podstawowych	Szkolenia	4.000 zł x 100os = 400 000 zł	

<sup>4</sup> Rekomendacje Rady powinny również uwzględniać rekomendacje na poziomie europejskim. W przypadku sektorów przemysłowych rekomendacje powinny wskazywać potrzeby kompetencyjne/kwalifikacyjne dużych przedsiębiorstw.

<sup>5</sup> Kolejność w tabeli oznacza ważność obszaru tematycznego. Ważność obszaru powinna uwzględniać potrzeby przedstawicieli sektora z punktu widzenia liczby osób potrzebnych o określonych kompetencjach/kwalifikacjach oraz wpływ tych kompetencji/kwalifikacji na rozwój danego sektora.

<sup>6</sup> Obszar tematyczny rozumiany jako kompetencja/kwalifikacja (rozumiana zgodnie z ZSK), w której powinno odbywać się kształcenie z uwagi na zidentyfikowane, aktualne potrzeby przedsiębiorców sektora, dla której możliwe jest określenie efektów uczenia się (szczegółowo opisanych w następnej kolumnie) możliwych do osiągnięcia poprzez szkolenia lub doradztwo, a w przypadku kwalifikacji – dodatkowo potwierdzonych przez uprawnioną instytucję certyfikującą. Jeden wiersz w tabeli powinien wskazywać jeden obszar tematyczny.

<sup>7</sup> Opis powinien być zgodny z definicjami pojęć zawartych w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. W przypadku gdy istnieje możliwość odniesienia się do Sektorowej Ramy ds. Kwalifikacji (jeśli dotyczy) należy wskazać poziom oczekiwanej kwalifikacji.

<sup>8</sup> Stanowisko/a zawodowe lub grupy stanowisk zawodowych, na którym/ych brakuje osób z daną kompetencją.

<sup>9</sup> Szkolenie, szkolenie zawodowe, e-learning, studia podyplomowe, doradztwo, mentoring, coaching, egzamin. Kolumna nieobowiązkowa.

<sup>10</sup> Dodatkowo w każdym wierszu należy rozbić podaną łączną kwotę na iloczyn liczby osób i średniego jednostkowego kosztu szkolenia lub doradztwa.

<sup>11</sup> Jeśli dotyczy np. wskazanie województw/ regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje jest największe; wskazanie grupy przedsiębiorstw, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje jest największe np. mikroprzedsiębiorstwa.

			(pomocniczych) robót betoniarskich i zbrojarskich( PRK 2), pracownicy o innych kwalifikacjach budowlanych na poziomie 3 w zakresie poszerzenia swych kwalifikacji (PRK 3) 100 os			
3	Montowanie i rozbiórka szalunków ściennych i stropowych PRK 3*	Zasady i sposoby szalowania, dobór elementów i rozwiązań, przestrzeganie bhp podczas wykonywanych zadań	Cieśla (PRK 3) Pracownicy niewykwalifikowani w zakresie robót pomocniczych (PRK 2), pracownicy o innych kwalifikacjach budowlanych na poziomie 3 w zakresie poszerzenia swych kwalifikacji (PRK 3) 50 os	Szkolenie kończące się egzaminem (zaświadczenie, uprawnienia) - podobnie jak np. Monter rusztowań	2.000zł x 50os = 100 000 zł	
4	Kierowanie projektami budowlanymi w zakresie techniczno-finansowym PRK 6 i 7*	Wiedza umiejętności i kompetencje w zakresie kierowania projektem w zakresie całego procesu inwestycyjno-budowlanego	Kadra menedżerska 50 os	Studia podyplomowe, szkolenia uzupełniające prowadzone przez uczelnie techniczne i inne jednostki szkoleniowe	10.000zł x 50 os = 500 000 zł	
5	Sporządzanie planów Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia PRK 6 i 7*	Umiejętność sporządzania planów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia dla inwestycji budowlanej	Kierownik budowy i projektant 50 os	Szkolenia	3.000 zł x 50 os =150 000 zł	
6	Umiejętności w zakresie stosowania technologii BIM	Praktyczna znajomość narzędzi informatycznych (oprogramowania) służących zaawansowanej technologii	Projektanci, kierownicy budów, inspektorzy nadzoru inwestorskiego, zarządcy obiektów budowlanych 50 os	Studia podyplomowe	5.000 zł x 50os = 250 000 zł	

(Building Information Modelling) PRK 6 i 7*	projektowania, realizacji i użytkowania obiektów budowlanych				
--	--	--	--	--	--

*\*propozycje dotyczące przypisania poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK) do danej kwalifikacji w przypadku włączenia kwalifikacji do ZSK i odniesienia do poziomu Sektorowych Ram Kwalifikacji w przypadku ustanowienia Sektorowej Ramy Kwalifikacji*

Poz. 4, 5, 6 są formalnie kierowane do kadry inżynierskiej, ale należy pamiętać, że w sektorze budowlanym dominują małe przedsiębiorstwa (zatrudniające do 9 osób), a w wielu przypadkach są to osoby na tzw. samozatrudnieniu. Oznacza to, że przedsiębiorca i pracownik to jedno. Stąd oczekiwany szeroki zakres kompetencji, w tym ze znaczącym udziałem kompetencji zarządczych, właściwych nie tylko dla sektora budowlanego.

Zakładając, że szkoleniami należało by objąć także pracowników spoza Polski, należy część szkoleń, szczególnie z poziomów 2 i 3 PRK, zaoferować w języku pracowników przyjezdnych.

Rekomendacja dotyczy kwalifikacji rynkowych. Z uwagi na fakt, że kwalifikacje te nie znajdują się jeszcze w ZSK, ich poziom został określony orientacyjnie, w oparciu o wiedzę ekspercką członków Rady i opinie pracodawców.

Rekomendacja dotyczy pierwszego etapu realizacji projektu programu szkoleniowego. Sektorowa Rada ds. Kompetencji w budownictwie zastrzega sobie prawo do zmiany lub korekty treści rekomendacji w następnych etapach realizacji projektu PARP.

Zbigniew Janowski  
Animator Działań Rady