



REKOMENDACJA¹ NR 2/2019²

RADY DS. KOMPETENCJI W SEKTORZE **BUDOWLANYM**

1. Rekomendacja została wydana uchwałą Prezydium Sektorowej Rady ds. kompetencji w budownictwie podjęta w trybie obiegowym dnia 4 lipca 2019 r.
2. Analiza stanu sektora z punktu widzenia potrzeb kompetencyjnych, w tym szczegółowe uzasadnienie dotyczące przedstawionych rekomendacji w pkt. 3.

W naszej ocenie, ustalonej w oparciu o sondażowe wywiady w grupie pracodawców oraz m.in. w WUP, w sektorze budownictwa w największym zakresie brakuje zaspokojenia potrzeb kompetencyjnych w grupie pracowników zatrudnionych na robotniczych stanowiskach pracy (odpowiadających poziomowi PRK 2 i 3). Na pomocniczych stanowiskach pracy (nie wymagających kwalifikacji robotnika wykwalifikowanego) dominują osoby nie będące Polakami. Wg naszych szacunków w 2018 roku była to średnio (w przypadku odpowiedników poziomu PRK 2) – liczba około 139 tys., z czego około 106 tys. byli to obcokrajowcy. Byli zatrudniani głównie na stanowisku pracy „Pomocniczy

¹ Druga wersja wzoru rekomendacji. Dopuszcza się możliwość zmiany wzoru rekomendacji na dalszym etapie funkcjonowania Sektorowych Rad ds. Kompetencji.

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

robotnik budowlany” (odpowiednik KZiS 931301). Inna nieco sytuacja była w przypadku stanowisk pracy odpowiadających kwalifikacjom poziomu PRK 3. Jak szacujemy, liczebność tych pracowników wynosiła średniorocznie w przeliczeniu na pełne etaty, około 250 tys., z czego aż 75 tys. stanowili obcokrajowcy. W sumie pracownicy na stanowiskach odpowiadających poziomowi kwalifikacji PRK 2 i 3 stanowili około 76% potencjału budownictwa w Polsce. To znacząca grupa pracowników, która aktualnie decyduje o tempie realizacji inwestycji budowlanych w Polsce. Ten fakt świadczy także o stosunkowo niskim poziomie innowacyjności sektora budownictwa w Polsce (przykłady to m.in. budowa metra w Warszawie, infrastruktura budowlana np. południowa obwodnica Warszawy, tunel na trasie do Zakopanego, tunel w Świnoujściu, itp. gdzie wykonawcami są firmy zagraniczne).

Sondażowe badania wykazały, że średni czas pracy w budownictwie w 2018 roku wynosił 55 godzin tygodniowo i dotyczył on głównie pracowników na stanowiskach pracy odpowiadających kwalifikacjom poziomu 2 i 3 PRK.

Informacja o ich tygodniowym czasie pracy jednoznacznie wskazuje, że tak liczna grupa osób nie ma czasu na podnoszenie kwalifikacji.

Co więcej ze względu na to, że duża część z nich to obcokrajowcy, nie mogą najprawdopodobniej w pełni korzystać ze wsparcia oferowanego obywatelom polskim.

W ocenie pracodawców szczególnie istotne są następujące postulaty:

- potrzeba wsparcia w nauce języka polskiego obcokrajowców m.in. dla bezpieczeństwa ich pracy, a także ich rozwoju zawodowego połączonego z potrzebami polskiego potencjału kadrowego,
- formalne uznawanie kwalifikacji posiadanych przez obcokrajowców nabytych w kraju ich pochodzenia oraz nabytych w toku pracy w Polsce,
- rozważanie utworzenia rynkowej kwalifikacji odpowiadającej zawodowi z KZiS „Pomocniczy robotnik budowlany” – 931301 oraz ustalenie zasad szkolenia, walidacji i certyfikacji w tym zakresie, mając na uwadze w szczególności potrzeby rynku pracy w budownictwie,
- upowszechnianie i realizowanie szkoleń oraz mechanizmów walidacji i potwierdzania kompetencji zawodowych pozwalających na bezpieczne posługiwanie się sprzętem i narzędziami z napędem mechanicznym powyżej 1KW, a także montaż rusztowań itp.

W odniesieniu do stanowisk odpowiadających kwalifikacjom poziomu 4 i 5 PRK rekomendować należy szkolenie, walidację oraz uzyskiwanie uprawnień budowlanych w ograniczonym zakresie (pozwalających na prowadzenie różnych robót budowlanych). Ich posiadanie przez pracownika umacnia jego pozycję na rynku pracy w sektorze budowlanym. Technicy budownictwa oraz osoby z uprawnieniami mistrza w zawodach budowlanych mogą obecnie ubiegać się o uzyskanie takich uprawnień.

Tu należy zauważyć, że wskazane przez pracodawców jest posiadanie kilku uprawnień w różnych specjalnościach.

W przypadku stanowisk pracy wymagających kwalifikacji na poziomie 6 PRK i wyżej, (co upoważnia do pełnienia samodzielnych funkcji w budownictwie), wskazane przez pracodawców jest uzyskiwanie dodatkowych uprawnień w innych specjalnościach (pełnych i ograniczonych). Innym elementem rozwoju zawodowego jest nabywanie nowych kwalifikacji na studiach podyplomowych. Obydwa z ww. kierunków, jako Rada rekomendujemy.

Istotnym elementem, na który chcemy zwrócić uwagę, jest konieczność dysponowania czasem na szkolenia i edukację wśród osób zatrudnionych na stanowiskach odpowiadających poziomowi 2 i 3 PRK a w drugiej kolejności tym o kwalifikacjach 4 PRK i wyżej. Pierwsi w naszej ocenie z reguły pracują około 55 godzin tygodniowo. Pozostali nie więcej jak maksymalnie około 44 do 48 godzin tygodniowo.

Edukacja zawodowa, tak formalna jak i pozaformalna, musi wyprzedzać aktualne potrzeby rynku pracy i reagować na realia rynku pracy.

Z punktu widzenia Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie ważne jest:

- umocowanie formalno-prawne Sektorowej Ramy Kwalifikacji w budownictwie (SRK-Bud). Brak decyzji w tej sprawie m.in. powoduje istotne ograniczenie rozwoju nowych, odpowiadających potrzebom budownictwa kwalifikacji rynkowych, jak również szybkiej aktualizacji podstaw programowych,
- wprowadzenie zasady, aby efekty kształcenia i szkolenia potwierdzone w ramach ZSK przynosiły rzeczywiste, udokumentowane korzyści szkolonemu i jego pracodawcy,
- powszechne wdrożenie zasady nauki poprzez całe życie m.in. w drodze upowszechnienia okresowego odnawiania kwalifikacji zawodowych.

3. Rekomendacje Rady³.

3.1. Lista rekomendacji Rady mających na celu poprawę dopasowania kompetencji do potrzeb sektora (innych niż wskazano w pkt. 3.2)

³ Należy wskazać cel wydania rekomendacji oraz jej odbiorców.

3.2. Zapotrzebowanie na kompetencje/kwalifikacje w sektorze⁴.

Lp. ⁵	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁶	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się ⁷ (tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne)	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁸	Rekomendowane formy wsparcia ⁹	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora	Dodatkowe uwagi ¹⁰
1.	Znajomość użytkowa języka polskiego wśród obcokrajowców do	Posługiwanie się językiem polskim przez obcokrajowców w obszarze wykonywania zadań zawodowych	Okolo 1 000 osób	Szkolenia językowe, (język branżowy)	1 500 zł/osoba x 1 000 osób = 1 500 000 zł	

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

⁵ 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.

⁶ 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.

⁷ Opis powinien być zgodny z definicjami pojęć zawartych w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. W przypadku gdy opisywany zestaw efektów uczenia się wypełnia wymagania kwalifikacji, rekomenduje się odniesienie się do Sektorowej Ramy ds. Kwalifikacji (jeśli istnieje) i wskazanie poziomu oczekiwanej kwalifikacji.

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

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

¹⁰ Jeśli dotyczy np. wskazanie województw/ regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje jest największe; wskazanie grupy przedsiębiorstw, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje jest największe np. mikroprzedsiębiorstwa.

	bezpiecznej i efektywnej pracy na budowie			tradycyjne i on-line		
2.	Umiejętność bezpiecznego posługiwania się narzędziami i sprzętem oraz narzędziami z napędem używanym w robotach budowlano-montażowych powyżej 1KW.	Zwiększenie dyspozycyjność pracownika na zajmowanym stanowisku pracy	Pracownicy z poziomu stanowisk pracy wymagających kwalifikacji odpowiadających 2 i 3 PRK oraz 4 i 5 w mniejszym zakresie około 1 500 osób	Szkolenia i kursy zawodowe, specjalistyczne oraz szkolenia zakończone egzaminem państwowym i uzyskaniem uprawnień SEP.	1 000 zł/osoba x 1 500 osób = 1 500 000 zł	Parterem głównym jest Minister Przedsiębiorczości i Technologii oraz Urząd Dozoru Technicznego
3.	Uprawnienia do pełnienia w ograniczonym zakresie samodzielnych funkcji w sektorze budownictwa przez osoby z poziomu 4 i 5 PRK	Zapobieganie deprecjacji kwalifikacji osób posiadających tytuł zawodowy technika uzyskany w szkole średniej lub pomaturalnej. Uzupełnienie luki kompetencyjnej związanej z brakiem pracowników średniego nadzoru	Pracownicy z poziomu 4 PRK posiadający tytuł technika. Szacowana liczebność w skali rocznej ok. 500 osób	Szkolenia prowadzące do uzyskania uprawnień budowlanych w ograniczonym zakresie	3 000 zł/osobę x 500 osób = 1 500 000 zł	Główny partner do współpracy w realizacji, to Polska Izba Inżynierów Budownictwa
4.	Uprawnienia do pełnienia w ograniczonym zakresie samodzielnych funkcji w sektorze budownictwa przez osoby z poziomu 6 PRK i wyżej	Rozwój potencjału kadrowego do pełnienia samodzielnych funkcji w sektorze budowlanym. Aktualizacja i rozwój kompetencji osób pełniących samodzielne funkcje w budownictwie	Pracownicy z poziomu odpowiadające go 6 PRK. Szacowana liczebność w skali rocznej ok. 500 osób	Szkolenia prowadzące do uzyskania uprawnień budowlanych w ograniczonym zakresie	3.000 zł/osobę x 500 osób = 1 500 000 zł	Główni partnerzy do współpracy w realizacji, to: Polska Izba Inżynierów Budownictwa oraz Polska Izba Architektów

Ceny poszczególnych szkoleń należy traktować orientacyjne.

Uwaga: Sektorowa rada ds. Kompetencji w budownictwie podtrzymuje swoją dotychczasową opinię, że projektu wsparcia przedsiębiorców w konkursie ogłoszonym przez PARP nie da się prawidłowo zrealizować bez włączenia dużych przedsiębiorstw budowlanych. Decyduje o tym struktura rynku budowlanego. Duży wpływ na aktywizację średnich i małych firm podwykonawczych mają duże firmy, generalni wykonawcy. Te firmy przede wszystkim mogą mieć wpływ na kreowanie popytu na szkolenia w małych i średnich firmach poprzez określanie charakteru wykonywanych robót budowlano - montażowych. Duże firmy są akceleratorem innowacji w budownictwie i mają decydujący wpływ na kreowanie nowych specjalności i kwalifikacji.

Na uwagę zasługuje fakt, że charakter zapotrzebowania na pracowników w dużych firmach różni się od potrzeb małych firm w tym zakresie.