

Kontakt dla mediów:  
Anna Bracik, rzecznik prasowy PARP  
e-mail: [anna\\_bracik@parp.gov.pl](mailto:anna_bracik@parp.gov.pl)  
tel.: +48 605 304 444

Informacja prasowa  
Warszawa, 23 czerwca 2021 r.

## **Kompetencje na wagę złota. Nadchodzi czas zmian w branży budowlanej**

**Brak wykwalifikowanych pracowników budowlanych, niska renoma zawodu, dynamiczne zmiany w zakresie technologii budowlanych i ciągła konieczność doszkalania. Branżę budowlaną w najbliższych latach czeka prawdziwa rewolucja na rynku pracy, wynika z raportu PARP „Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego – branża budowlana”. Projekt współfinansowany jest z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.**

Głównym wyzwaniem branży budowlanej, w perspektywie 5 lat, jest starzenie się kadr – wynika z raportu „Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego – branża budowlana”. 59 proc. pracodawców uważa ten aspekt za największe wyzwanie społeczne, z którym będą musieli się zmierzyć w najbliższym czasie. Wśród innych problemów respondenci wskazują:

- odpływ zagranicznych pracowników z polskiego rynku do krajów Europy Zachodniej lub do krajów macierzystych, np. Białorusi, Ukrainy (53 proc.),
- brak zainteresowania młodzieży karierą w branży budowlanej w wyniku spadku jej prestiżu oraz brak nowych pracowników ze względu na niechęć młodych ludzi do podejmowania pracy fizycznej (51 proc.),
- zbyt wysokie oczekiwania płacowe młodych pracowników (48 proc.) oraz ich niechęć do szkolenia i podnoszenia swoich kwalifikacji (44 proc.).

Trudności te ograniczą liczbę dostępnych pracowników, co może hamować rozwój firm, które mimo pozyskiwania nowych zleceń nie będą mogły ich realizować z uwagi na braki kadrowe.

### **Renoma zawodu oraz praktyczna wiedza**

Problemem jest też niska renoma zawodu oraz pogłębiająca się deprecjacja sektora budownictwa. 55 proc. badanych wskazuje na potrzebę odbudowy renomy szkół branżowych i techników. Niedostosowany jest także aktualny system kształcenia – szkoły branżowe i zespoły szkół technicznych w zbyt małym stopniu uczą umiejętności praktycznych (48 proc.).

– W opinii przedstawicieli rynku zbyt ograniczony nacisk jest kładziony na rozwój umiejętności praktycznych, co skutkuje niewystarczającym przygotowaniem absolwentów do wykonywania nawet prostych zadań zawodowych. W dłuższej perspektywie występuje konieczność odbudowy prestiżu zawodów budowlanych oraz renomy szkół branżowych i techników, zatrudnienia w nich charyzmatycznych dydaktyków, którzy potrafią zainteresować młodych ludzi przedmiotem. Konieczny jest także rozwój współpracy na linii biznes – edukacja, tak aby przyszli pracownicy mieli szansę na naukę u boku doświadczonych fachowców z wykorzystaniem rozwiązań technicznych i technologicznych stosowanych na współczesnych placach budów – dodaje **Robert Zakrzewski** z Departamentu Analiz i Strategii PARP.

Pracodawcy branży budowlanej przewidują, że już w perspektywie 12 miesięcy będzie można spodziewać się trudności w rekrutacji:

- wykwalifikowanych robotników jak: monter konstrukcji budowlanych; monter instalacji i urządzeń sanitarnych; monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie; robotnik rozbiórki budowli; murarz-tylnik; betoniarski-zbrojarz; cieśla (42 proc.),
- niewykwalifikowanych robotników – osób bez przygotowania zawodowego (34 proc.),
- kadry inżynierskiej i architektów, w tym projektantów / konstruktorów, inżynierów budowy, kierowników budowy (32 proc.).

W perspektywie 5 lat należy spodziewać się wzrostu trudności w rekrutacji tych kadr – twierdzi połowa badanych pracodawców, przy czym bardziej będą one dotyczyć kadry inżynierskiej i kierowniczej niż robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych.

### **Konieczny rozwój pracownika**

Ograniczone zasoby kadrowe wymuszają położenie nacisku na rozwój kompetencji osób już zatrudnionych, tyle że 45 proc. pracodawców nie identyfikuje braków kompetencyjnych pracowników, zaś 69 proc. pracowników przyznaje, że przełożeni nie rozmawiali z nimi o brakach kompetencyjnych w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

Wyzwaniem jest także zapewnienie rzeczowych i bezstronnych szkoleń dla pracowników, gdyż te obecnie realizowane są w znacznym stopniu przez producentów materiałów, narzędzi i maszyn budowlanych. Szkolenia te, choć nie można dyskwalifikować ich wartości merytorycznej, mają najczęściej cel sprzedażowy (52 proc.). Badani alarmują też, że pracownicy branży budowlanej nie mają czasu na udział w szkoleniach (48 proc.).

## Nowe technologie i nowe kwalifikacje

Ciągły rozwój kadr jest tym ważniejszy, że branżę czekają istotne przemiany technologiczne. W tym kontekście największym wyzwaniem są kompetencje pracowników w zakresie wykorzystania technologii ekologicznych i zastosowania energii odnawialnej w budownictwie (59 proc. wskazań pracodawców). Próbą dla branży będzie też sfinansowanie oprogramowania i nabycie przez pracowników kompetencji w zakresie obsługi systemów BIM – Building Information Modelling. Kadry będą musiały przygotować się też do pracy w warunkach rosnącego wpływu automatyzacji na codzienną pracę (56 proc.). Ponad połowa pracodawców wskazuje dodatkowo na konieczność zatrudniania osób posiadających kompetencje z zakresu wizualizacji 3D.

Branża budowlana doświadcza również dynamicznej zmiany w zakresie wykorzystywanych technologii m.in. proekologicznych i informatycznych. Generuje to zapotrzebowanie na nowe, dotychczas często nieistniejące w firmach stanowiska pracy. W perspektywie 12 miesięcy najbardziej poszukiwanymi będą m.in. specjaliści ds. odnawialnych źródeł energii (41 proc. wskazań pracodawców), specjaliści ds. ochrony środowiska (30 proc.), projektanci wentylacji/rekuperacji/klimatyzacji (30 proc.), informatycy/automatycy (28 proc.), projektanci wizualizacji 3D (27 proc.), serwisanci maszyn nowej technologii (25 proc.), eksperci BHP (24 proc.), rzeczoznawcy przeciwpożarowi (22 proc.), inżynierowie ds. BIM (21 proc.), specjaliści ds. dostępności (20 proc.). Zapotrzebowanie na takich pracowników będzie sukcesywnie rosnąć w przeciągu najbliższych 5 lat.

## Zmiany nie tylko w kadrach

Jak wynika z badania, konieczność przygotowania kadr do nadchodzących zmian technologicznych nie wyczerpuje listy wyzwań stojących przed branżą. To m.in. zmiany prawa, które z jednej strony mogą podnosić ryzyko inwestycji, z drugiej - zmniejszyć liczbę formalności i dostosować zapisy do realiów dzisiejszego rynku pracy. Nie można zapomnieć również o rosnących wymaganiach środowiskowych, jak również oczekiwaniach klientów związanych z proekologicznymi rozwiązaniami i nowymi materiałami.

Więcej informacji w raporcie: [„Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego – branża budowlana”](#).

---

I edycja badań w projekcie badawczym Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego – branża budowlana trwała od 17 stycznia 2020 do 16 kwietnia 2021 r. Prezentowane w raporcie wyniki opracowano na podstawie badań respondentów: pracodawców, pracowników, analityków branży, przedstawicieli instytucji edukacyjnych, pracowników administracji publicznej, firm szkoleniowych i rekrutacyjnych specjalizujących się w obsłudze branży budowlanej. Przeprowadzono 40 indywidualnych wywiadów i 5 paneli eksperckich, konsultacje metodą delficką ze znawcami branży, a także dwa ogólnopolskie



badania ilościowe z pracodawcami i pracownikami firm budowlanych (oba na próbach powyżej 800 wywiadów). Realizacja badania przypadła na okres pandemii koronawirusa i związanych z nią utrudnień. II edycja badań rozpocznie się pod koniec 2021 r.



**Branżowy Bilans  
Kapitału Ludzkiego**



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita  
Polska**



**PARP**  
Grupa PFR

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny

