

REKOMENDACJA¹ NR 1/2018² 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-tylnkarz (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).

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:

¹ Pierwsza 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.

| 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.: umiejętność zarządzania pracownikami, umiejętność współpracy i pracy w zespole, umiejętności miękkie np. komunikacja, sztuka prezentacji, negocjacji itp., znajomość języka angielskiego, szczególnie technicznego, umiejętność pracy w wykonawstwie, 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. REKOMENDACJE³ 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)

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.

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.

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

Poprawa organizacji systemu kształcenia na poziomach 3, 4, 6 i 7PRK (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.

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

³ 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.⁴

| Lp. ⁵ | Obszar tematyczny (kompetencje) ⁶ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷ | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje ⁸ | Rekomendowane formy wsparcia ⁹ | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora ¹⁰ | Dodatkowe uwagi ¹¹ |
|------------------|--|---|---|---|---|-------------------------------|
|------------------|--|---|---|---|---|-------------------------------|

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 istnieje możliwość odniesienia się do Sektorowej Ramy ds. Kwalifikacji (jeśli dotyczy) należy wskazać poziom oczekiwanej kwalifikacji.

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

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

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

¹¹ 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.

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

| Lp. ⁵ | Obszar tematyczny (kompetencje) ⁶ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷ | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje ⁸ | Rekomendowane formy wsparcia ⁹ | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora ¹⁰ | Dodatkowe uwagi ¹¹ |
|------------------|--|---|--|--|---|-------------------------------|
| | | | 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 budowlanym i 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 | 10.000zł x 50 os = 500 000 zł | |

| Lp. ⁵ | Obszar tematyczny (kompetencje) ⁶ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷ | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje ⁸ | Rekomendowane formy wsparcia ⁹ | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora ¹⁰ | Dodatkowe uwagi ¹¹ |
|------------------|--|---|---|---|---|-------------------------------|
| | | | | szkoleniowe | | |
| 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 (Building Information Modelling) PRK 6 i 7* | Praktyczna znajomość narzędzi informatycznych (oprogramowania) służących zaawansowanej technologii projektowania, realizacji i użytkowania obiektów budowlanych | Projektanci, kierownicy budów, inspektorzy nadzoru inwestorskiego, zarządcy obiektów budowlanych 50 os | Studia podyplomowe | 5.000 zł x 50os = 250 000 zł | |

***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