



**BUILD UP
SKILLS II**
P O L A N D

Projekt BUILD UP Skills II Poland
- krajowy system podnoszenia
kwalifikacji i certyfikacji
pracowników sektora budowlanego

Piotr Zdanowski
Krajowa Agencja
Poszanowania Energii S.A.

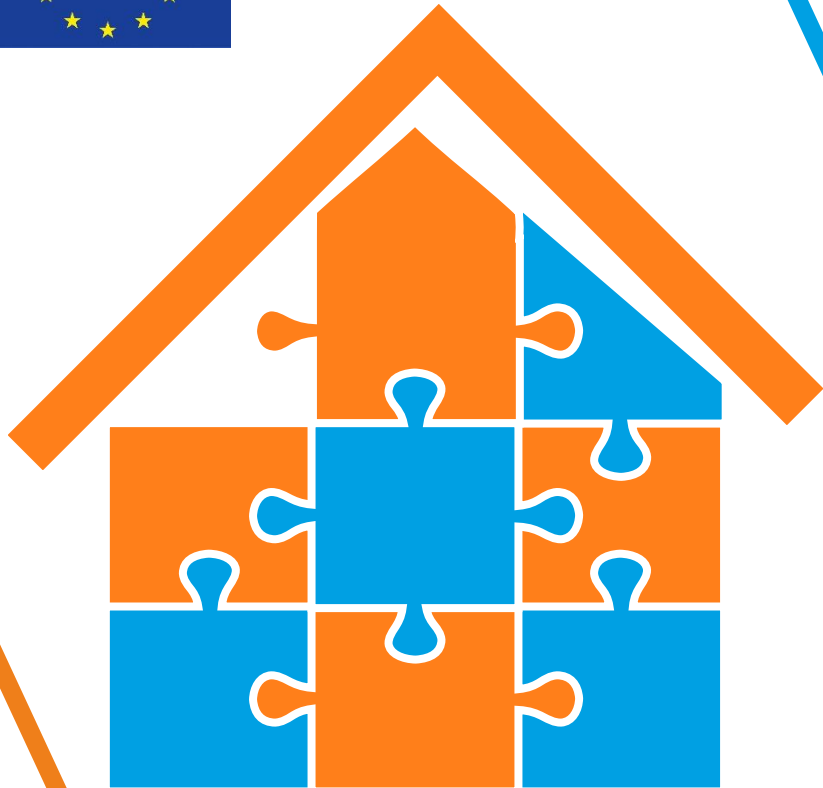


KAPE





**BUILD UP
SKILLS II**
P O L A N D



Konsorcjum projektu

- Koordynator: Krajowa Agencja Poszanowania Energii S.A.
- Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytut Technologii Eksploatacji
- Ogólnokrajowe Stowarzyszenie "Poszanowanie Energii i Środowiska"
- Związek Zawodowy "Budowlani"





Opracowanie strategii podnoszenia kwalifikacji pracowników i kandydatów do pracy w sektorze budowlanym w ramach edukacji formalnej i kształcenia pozaformalnego w zakresie energooszczędnych technologii budowlanych, zwłaszcza stosowanych w renowacji budynków.

listopad 2022 – kwiecień 2024
(18 miesięcy)

czas trwania

tło

cele

współfinansowanie

Program LIFE

Przy obecnych wyzwaniach i celach renowacji zasobów budowlanych kluczowe będzie przygotowanie odpowiednio licznej grupy pracowników sektora budowlanego, aby móc osiągnąć zakładany cel 3% termomodernizacji budynków rocznie. Taki wskaźnik pozwoliłby zmienić poziom efektywności energetycznej 90% istniejących budynków w perspektywie 2050 roku i przyczynić się do osiągnięcia neutralności klimatycznej przez polską gospodarkę.



Cel: Aktualizacja Krajowej Mapy Drogowej z 2013r. Poprzez dostosowanie jej do realiów roku 2023.



Wyniki: Krajowa Mapa Drogowa odzwierciedlająca nowe potrzeby i realia krajowego sektora budowlanego do 2030 r.



Sposób przygotowania Mapy Drogowej: W oparciu o wykonane w ramach projektu: analizy dokumentów, badania ankietowe, wywiady eksperckie, na podstawie weryfikacji tekstu Mapy Drogowej z 2013 r. oraz konsultacji branżowych i społecznych.

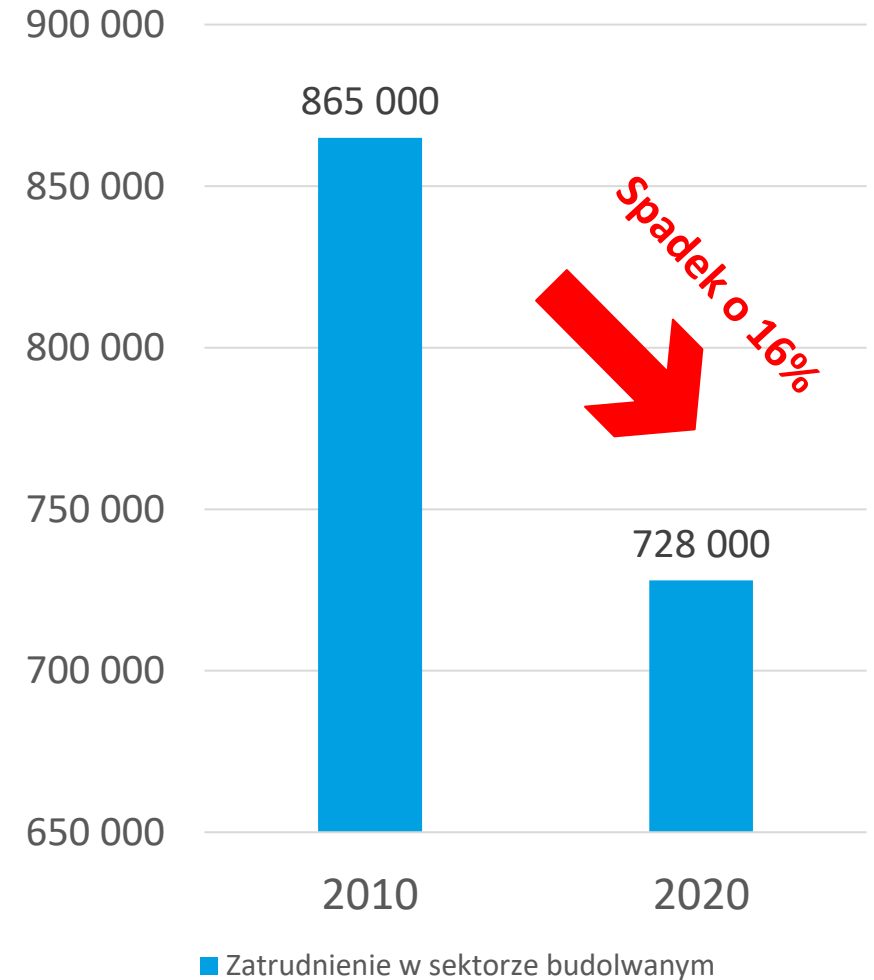


Nowa mapa drogowa:

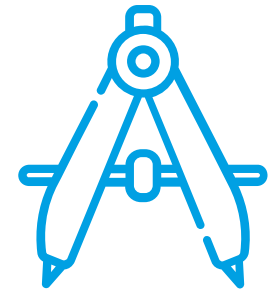
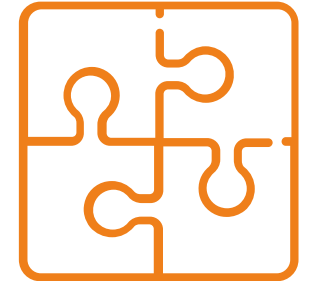
- wyjaśni w jaki sposób pokonać bariery i zidentyfikować niedobory umiejętności w różnych zawodach w taki sposób, aby można było osiągnąć cele na 2030 r. w sektorze budowlanym,
- przedstawi zestaw środków priorytetowych związanych z różnymi zawodami, aby osiągnąć określone cele, plan działania dotyczący określonych środków do 2030 r., identyfikację podmiotów i zasobów niezbędnych do stymulowania wdrażania, środki monitorowania postępów proponowanych działań.

- Wprowadzenie – Cele strategiczne termomodernizacji budynków w perspektywie 2030r.
- Analiza aktualnych polskich i europejskich dokumentów strategicznych mających wpływ na efektywność energetyczną w budownictwie
- Zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę i strategia zaspokajania potrzeb edukacyjnych:
 - Zatrudnienie w sektorze budownictwa
 - Zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę do roku 20230
 - Ocena wymaganego poziomu przekwalifikowania pracowników sektora paliw kopalnych
 - Zwiększenie udziału kobiet w zawodach budowlanych
 - Bariery dla osiągnięcia celów
- Plan działania
 - Działania w zakresie szkolnictwa
 - Środki finansowe do realizacji celów
 - Kampanie promujące system podnoszenia kwalifikacji pracowników budowlanych
 - Bariery dla osiągnięcia celów
- Wnioski

- W ciągu dekady, od 2010 do 2022 roku, liczba pracowników w sektorze budowlanym w Polsce spadła z 865 000 osób do 728 000 osób. Jednocześnie obserwuje się malejący napływ pracowników z wykształceniem branżowym do tego sektora, ze względu na brak zainteresowania młodych ludzi oraz kobiet karierą w budownictwie, zarówno na szczeblu studiów wyższych oraz szkół branżowych.



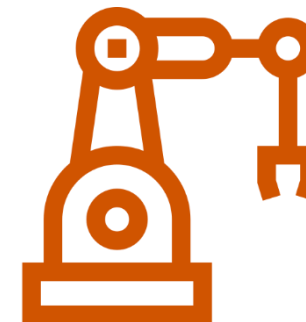
- Problemy te nie są w stanie być w pełni rozwiązane przez zatrudnianie pracowników spoza kraju. Aktualnie zauważono zmniejszony napływ pracowników z Europy wschodniej w związku z działaniami wojennymi na terenie Ukrainy. Brakuje wykwalifikowanych pracowników budownictwa, którzy specjalizują się w termomodernizacji i wprowadzaniu technologii odnawialnych źródeł energii.
- Problem znalezienia pracowników do obsadzenia stanowisk w sektorze budownictwa, wynika z braku chęci podjęcia nauki w zawodzie przez młodych ludzi oraz kobiety. Należy odświeżyć sektor budownictwa i zachęcić potencjalnych pracowników do podjęcia pracy w sektorze budowlanym.



- Kobiety stanowią ponad 30% absolwentów wydziałów budowlanych
- Kobiety coraz częściej zajmują kluczowe kierownicze stanowiska w sektorze budownictwa
- Kobiety coraz częściej wykonują zawody tradycyjnie zarezerwowane dla mężczyzn (np. kierowcy TIR, autobusu)



Wiele ciężkich prac zostało zautomatyzowanych.
Roboty wkraczają do wykonawstwa, wiele prac jest wykonywanych w fabrykach.





- W 2020 r. kierunek technik budowlany (EQF 4) ukończyło 8049 osób, w tym 2921 kobiet.
- W 2020 r. szkoły branżowe na kierunku budowlanym (EQF3) ukończyło 4378 uczniów, w tym tylko 34 kobiety.

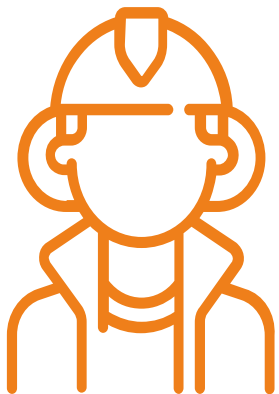


Rys. Polska rama kwalifikacji oparta na europejskiej ramie kwalifikacji

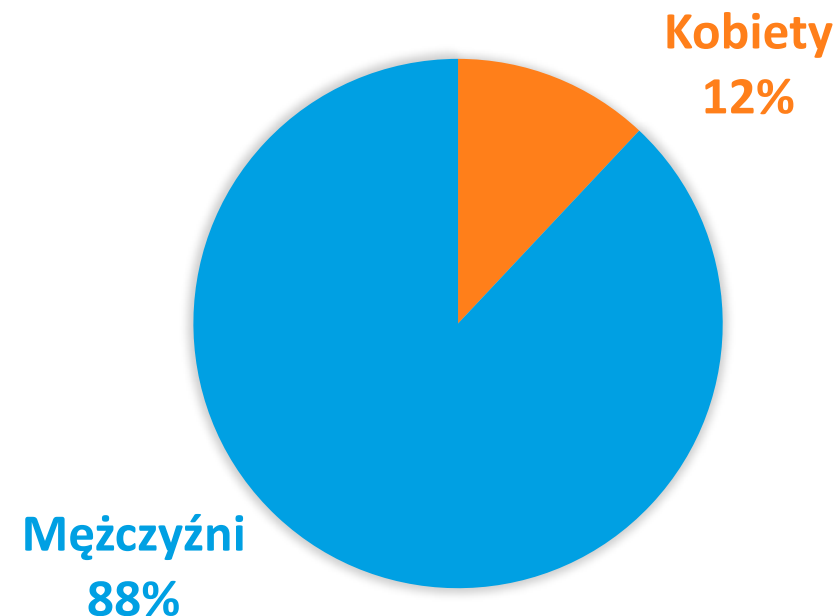
- Obserwuje się rosnącą liczbę kobiet studiujących na uczelniach, a proporcja między płciami na niektórych kierunkach, zwłaszcza w dziedzinie inżynierii środowiska, staje się coraz bardziej zrównoważona.
- W 2019 r. na uczelniach technicznych (na wszystkich kierunkach) studiowało 36% kobiet. Kobiet studiujących budownictwo oraz kierunki pokrewne na różnych uczelniach technicznych było:
 - 32% studentów - Budownictwo i Architektura, Politechnika Warszawska,
 - 40% studentów - Budownictwo i Architektura, Politechnika Lubelska,
 - 65% studentów – Architektura, Politechnika Łódzka,
 - 74% studentów – Architektura, Politechnika Poznańska.



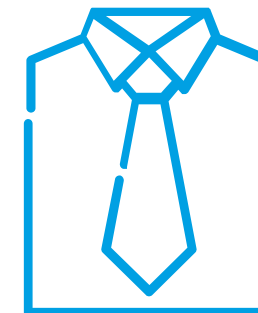
- Według rocznika statystycznego w 2020 roku w budownictwie w Polsce pracowało 728 tys. osób, w tym **93,7 tys. kobiet** (dotyczy różnych form zatrudnienia z wyłączeniem osób prowadzących działalność na własny rachunek).
- W Polsce w 2020 r. uprawnienia do pełnienia samodzielnych funkcji w branży budowlanej (uprawnienia budowlane) posiadało **4075 kobiet**. Stanowi to **12%** członków Izby Inżynierów Budownictwa.



UDZIAŁ W PIIB



- Kobiety w budownictwie pracują głównie w administracji firm, działach kadrowych firm, biurach projektowych, zarządzaniu i administracji nieruchomości.
- W branży wyposażenia wnętrz zatrudnionych jest więcej kobiet niż mężczyzn.
- Znacząca mniejszość pracuje także na stanowiskach kierowników budowy i kierowników robót budowlanych, inspektorów budowy, przedstawicieli inwestorów, inspektorów nadzoru inwestorskiego - EQF 6/7. Kobiety z tytułem technika budownictwa zatrudniane są także na stanowiskach kosztorysantów inwestycji budowlanych - EQF 4.

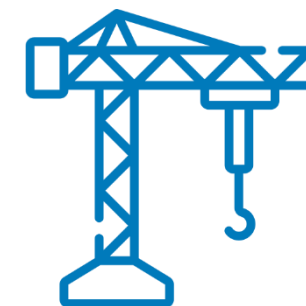


Potencjalne ograniczenia:

- Czas macierzyństwa może wpłynąć na chwilowe zniknięcie kobiet z rynku pracy. Często podejmują wtedy decyzje o zmianie zawodu, przechodząc do pracy w biurach ofertowania lub działach wspierających budownictwo.
- Delegacje i wyjazdy zawodowe mogą stanowić wyzwanie dla opieki nad dziećmi, dlatego należy zapewnić pracującym kobietom pracę na miejscu, co z pewnością zwiększy chęci do podjęcia zawodu.



- Nie ma ograniczeń w zatrudnianiu kobiet w zawodach budowlanych, jednak większość kobiet nie decyduje się na tą branżę. Udział kobiet wśród bezrobotnych wynosi ponad 60%! Rolą urzędów pracy powinno być wypromowanie ofert pracy w budownictwie dla kobiet. Na przykład w Śląskim Urzędzie Pracy osoby zainteresowane w udziale w kursach związanych z zawodami budowlanymi i okołobudowlanymi to 100% kobiety. Już nawet w zawodach takich jak operatorzy maszyn, czy operator dźwigów budowlanych, pojawiają się kobiety.

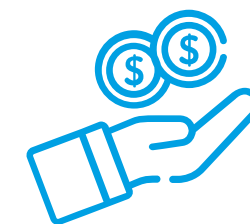
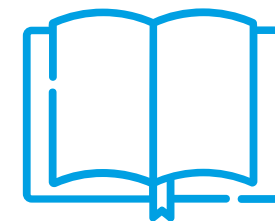


Rekomendacje:

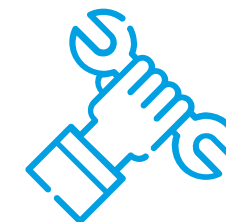
- Zadbać o lepsze zaplecze socjalne dla kobiet na budowie oraz zwiększać oferty prac lżejszych adresowanych do kobiet na budowie, takich jak kosztorysowanie, zarządzanie projektami, kontrola jakości. (to zadanie dla pracodawców)
- Zrównać płace kobiet i mężczyzn wykonujących taką samą pracę, na tym samym stanowisku przy takim samym wykształceniu i posiadanych kwalifikacjach.
- Przeprowadzić kampanię społeczną, w celu eliminowania istniejących stereotypów w obszarze zatrudniania kobiet w budownictwie zwracając uwagę na takie cechy kobiet jak: sumienność, dobra organizacja, precyzja.



- Przygotować dedykowane dla kobiet szkolenia zawodowe uzupełniające wiedzę i umiejętności zmieniających nastawienie kobiet na pracę na budowie.
- Zapewnić gwarancję pracy dobrze zorganizowanej nieblokującej życia rodzinnego i macierzyństwa.
- Pokazywać inspirujące przykłady oraz alternatywy dla typowej drogi zawodowej w budownictwie, bez natarczywego propagowania.
- Pokazywać, że przy obecnych cenach za usługi branży budowlanej można nauczyć się samemu położyć glazurę, układ hydrauliczny czy wykonać biały montaż bezpośrednio po skończonym kursie z tego zakresu.



- Prowadzić kompleksowe kampanie informacyjno-promocyjne, skierowane do różnych grup docelowych - młodzież, kadra zawodowa, rodzice. Efekt nie będzie natychmiastowy, ale przyjdzie.
- Zapewnić odpowiednią informację w mediach, zmieniającą nastawienie kobiet do pracy na budowie.
- Wdrażać technologie zmniejszające uciążliwość fizyczną, takie jak roboty, egzoszkielety i inne urządzenia ułatwiające pracę kobiet na budowie.



Jak zachęcić kobiety do pracy w sektorze budowlanym?

Co jeszcze należy zrobić aby uczynić środowisko budowlane bardziej przystępnym, w szczególności dla kobiet?

Dziękuję za
uwagę

