

DANE

Analiza branży budowlanej w województwie lubelskim

Raport końcowy z badań ilościowych i jakościowych

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

Wydział Badań i Analiz

**Analiza branży budowlanej
w województwie lubelskim**

**RAPORT KOŃCOWY Z BADAŃ ILOŚCIOWYCH
I JAKOŚCIOWYCH**

Wydawca:
Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
ul. Obywatelska 4 20-092 Lublin

Wykonawca badania: Danae Sp. z o.o.
Red. naukowy: dr Grzegorz Piotrowski

Publikacja jest dostępna bezpłatnie.
Nakład 800 egzemplarzy
ISBN 978-83-63826-38-3

Lublin 2017

Streszczenie

Raport przedstawia wyniki badań branży budowlanej w województwie lubelskim. Kluczowym założeniem badań była analiza charakterystyki zatrudnienia w branży budowlanej w skali regionu. Do szczegółowych zagadnień poruszanych w raporcie należą: struktura zawodów branżowych, formy zatrudnienia, poziom wynagrodzeń, trwałość miejsc pracy, potencjał zatrudnieniowy przedsiębiorstw budowlanych, prognoza sytuacji w branży, kwalifikacje i kompetencje pracowników sektora budowlanego, fluktuacja zatrudnienia, zidentyfikowanie trudności w pozyskaniu nowych pracowników oraz struktura demograficzna pracowników.

Badania będące podstawą przygotowania raportu zostały przeprowadzone od stycznia do kwietnia 2017 r. W ich skład wchodziły: analiza danych zastanych, badania ilościowe oraz jakościowe, do których wykorzystano kolejno techniki desk research, CATI (wywiad telefoniczny) oraz FGI (zogniskowany wywiad grupowy).

Poszczególne części badania odzwierciedlone zostały przez podział raportu na kolejne rozdziały. W rozdziale czwartym w ramach analizy danych zastanych wykorzystano zarówno publikacje naukowe, eksperckie, raporty i analizy poświęcone tematyce budowlanej w województwie lubelskim i w skali kraju oraz dane statystyczne zaczerpnięte m.in. z Głównego Urzędu Statystycznego oraz Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego. W rozdziale piątym przedstawione zostały wyniki telefonicznego badania ilościowego przeprowadzonego z przedstawicielami przedsiębiorstw prowadzących działalność w branży budowlanej, będącymi właścicielami, współwłaścicielami lub osobami zarządzającymi firmą bądź decydującymi o jej strategii. Z kolei badanie jakościowe (przedstawione w rozdziale szóstym) oparto o osobne, zogniskowane wywiady grupowe z pracownikami i z pracodawcami powiązаныmi z branżą budowlaną.

Raport wskazuje najważniejsze problemy związane z funkcjonowaniem branży budowlanej w województwie lubelskim. Wysoko cenieni pod względem finansowym i równocześnie poszukiwani na rynku pracy w budownictwie w województwie lubelskim są doświadczeni specjaliści, zwłaszcza w takich zawodach jak elektryk, hydraulik i operator sprzętu budowlanego. Natomiast najniższe zarobki są wśród najmniej wyspecjalizowanych i najmłodszych pomocniczych robotników budowlanych.

Zatrudnienie w branży budowlanej charakteryzuje się dużą rotacją pracowników związaną z nieodpowiednim przygotowaniem osób wchodzących do zawodu, a także sezonowością (ze względu na lepsze warunki pogodowe w sezonie wiosenno-letnio-jesiennym pozwalające na zintensyfikowanie prac budowlanych i zwiększenie zatrudnienia). Problemem jest również rozwinięta szara strefa. Istniejące niedobory pracowników na regionalnym rynku pracy, głównie na stanowiskach robotników niewykwalifikowanych, wypełniają cudzoziemcy pochodzący przede wszystkim z Ukrainy.

Zauważono również niższy poziom płac w branży budowlanej w województwie na tle średnich płac w firmach budowlanych działających w innych regionach kraju, w szczególności w Warszawie i największych miastach województw zachodniej Polski. Niemniej jednak prognozowany jest dalszy rozwój firm budowlanych działających na terenie województwa lubelskiego, czemu sprzyjać mają dalsze inwestycje w regionie oraz przyszłe zmiany regulacji dotyczących wymogów energetycznych budynków jednorodzinnych w Polsce.

Spis treści

1. Wprowadzenie	6
2. Przedmiot badania. Cele i pytania badawcze.	6
3. Metodyka badania.....	8
4. Charakterystyka branży budowlanej w województwie lubelskim	11
Liczba podmiotów i ich zróżnicowanie	11
Analiza zatrudnienia oraz płace w branży budowlanej.....	17
Przykłady przedsiębiorstw zatrudniających największą liczbę pracowników	24
Skala występowania podmiotów z branży, które mają siedzibę poza regionem, a ich pracownicy pracują na terenie województwa lubelskiego	25
Branża budowlana województwa lubelskiego na tle kraju	26
Podmioty z branży budowlanej i pokrewnej funkcjonujące w SSE na terenie	28
województwa lubelskiego	28
10 wybranych firm branży budowlanej.....	30
Branża w dotychczasowych badaniach społeczno-gospodarczych	34
Aktualna oferta kształcenia formalnego w woj. lubelskim	37
Uzyskane wsparcie branży dzięki funduszom unijnym - przykłady oddziaływania pośredniego i bezpośredniego na branżę.	46
5. Wyniki badania telefonicznego CATI	50
Charakterystyka badanych podmiotów	50
Struktura zawodów.....	51
Formy zatrudnienia	53
Płace.....	54
Struktura demograficzna pracowników	56
Kluczowe kwalifikacje i kompetencje	57
Trwałość miejsc pracy	63
Fluktuacja zatrudnienia i potencjał zatrudnieniowy w badanych firmach	64
Pozyskiwanie nowych pracowników	67
Rotacja i sezonowość	68
Problem szarej strefy w branży	70
Zatrudnienie obcokrajowców w branży	71
Prognoza dla branży	72
6. Wyniki badań – wywiady grupowe	74
Branża budowlana z perspektywy pracodawców	74
Charakterystyka kluczowych kwalifikacji i kompetencji w zawodach budowlanych	74
Analiza zatrudnienia oraz płace w branży budowlanej.....	76
Proces rekrutacji	79
Obcokrajowcy na rynku pracy w budownictwie	81
Prognozowane kierunki rozwoju i sugestie działań dla lokalnych władz.	81

Branża budowlana z perspektywy pracowników	83
Formy zatrudnienia i płace w branży budowlanej w województwie lubelskim	84
Charakterystyka kluczowych kwalifikacji i kompetencji w zawodach budowlanych	86
Struktura demograficzna pracowników budowlanych	88
Obcokrajowcy na rynku pracy w budownictwie	89
Ocena branży, prognozowane kierunki jej rozwoju oraz sugestie działań dla władz lokalnych	89
7. Wnioski końcowe	92
8. Załączniki - narzędzia badawcze	93
Kwestionariusz CATI	93
Scenariusz FGI - pracodawcy	102
Scenariusz FGI - pracownicy	106

1. Wprowadzenie

Branża budowlana stanowi jedną z najbardziej złożonych branż i łączy w sobie wiele różnych typów działalności gospodarczej. Z tego względu istotne jest, by dokładnie określić zakres tego, co będzie rozumiane pod tym pojęciem w niniejszym raporcie. W badaniu do firm działających w branży budowlanej zaliczono przedsiębiorstwa zajmujące się realizacją projektów budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków i robotami związanymi ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieskalnych, budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej oraz robotami budowlanymi specjalistycznymi (definicja wg sekcji F Budownictwo w PKD), a także firmy, które są ściśle powiązane z branżą budowlaną.

Zatem przyjęta definicja jest dość szeroka, obejmuje praktycznie każdą firmę działającą lub powiązaną z branżą budowlaną, włączając w to firmy zajmujące się pracami wykończeniowymi czy oferujące produkty budowlane. Mając na względzie różnorodne segmenty budownictwa i związaną z nimi specyfikę, niniejszy raport skupia się na tych zagadnieniach związanych z rynkiem pracy, które są wspólne dla wszystkich przedsiębiorstw, działających w szeroko pojętym budownictwie.

2. Przedmiot badania. Cele i pytania badawcze.

Przedmiotem badania była branża budowlana w województwie lubelskim. Celem głównym badania była charakterystyka branży budowlanej w województwie lubelskim z perspektywy rynku pracy.

DESK RESEARCH/ WEB RESEARCH
SZCZEGÓŁOWE CELE
<ul style="list-style-type: none">• przedstawienie ilości podmiotów gospodarki narodowej funkcjonujących w branży budowlanej w województwie lubelskim i analizy ich rozkładu przestrzennego ze względu na powiaty oraz typ działalności PKD• analiza zatrudnienia oraz płace na rynku budowlanym pod kątem rynku pracy i oddziaływania na ten rynek• przedstawienie struktury wielkości podmiotów, przykładów firm zatrudniających największą liczbę pracowników• oszacowanie skali występowania w województwie lubelskim oddziałów podmiotów z branży, które mają siedzibę poza regionem, a ich pracownicy pracują na terenie województwa lubelskiego• przedstawienie branży budowlanej województwa lubelskiego na tle kraju, jej konkurencyjności, czynników rozwoju, słabych i mocnych stron• przedstawienie odsetków podmiotów z branży w podmiotach w strefach ekonomicznych na terenie województwa lubelskiego - wyszczególnienie podmiotów (o ile występują)• przedstawienie opisów działalności co najmniej 10 firm branży budowlanej z różnych powiatów województwa lubelskiego z uwzględnieniem historii i specjalizacji firmy, produktów i usług w ofercie firmy, rodzajów głównych klientów• przedstawienie branży w dotychczasowych badaniach społeczno-gospodarczych w skali kraju lub regionu• przedstawienie aktualnej oferty kształcenia formalnego w woj. lubelskim podnoszącego wiedzę i umiejętności branżowe• przedstawienie przykładów uzyskanego wsparcia branży dzięki funduszom unijnym - minimum 3 przykłady oddziaływania pośredniego lub bezpośredniego na branżę• przedstawienie problemów branży, które mają wpływ na pracowników branży lub na osoby chcące zatrudnić się w branży (min. 3 przykłady na podstawie informacji z mediów)

BADANIE TERENOWE		
OKREŚLENIE:	KLUCZOWE PYTANIA BADAWCZE	
	BADANIE ILOŚCIOWE CATI	BADANIE JAKOŚCIOWE FGI
- struktury zawodów w branży budowlanej	Wymienienie 5 najbardziej kluczowych zawodów w firmie respondenta.	Określenie zawodów z branży budowlanej, w których obecnie najłatwiej jest znaleźć pracę i które są obecnie najbardziej poszukiwane przez pracodawców. Dyskusja nad przyczynami takiego stanu rzeczy.
- najczęstszych form zatrudnienia w branży	Wymienienie najczęstszych form zatrudnienia jakie występują w firmie respondenta oraz określenie dla których zawodów są one najbardziej charakterystyczne. Zidentyfikowanie istnienia zjawiska szarej strefy w branży i wskazanie konkretnych zawodów/grup zawodów charakterystycznych dla szarej strefy.	Identyfikacja i charakterystyka zjawiska szarej strefy w branży budowlanej w województwie lubelskim, m.in. charakterystycznych dla tej strefy zawodów czy grupy zawodów. Określenie najczęściej występujących form zatrudnienia w odniesieniu do poszczególnych zawodów czy grup zawodów z branży budowlanej.
- struktury płac w branży	Wskazanie struktury wynagrodzeń w firmie respondenta w odniesieniu do konkretnych zawodów.	Określenie struktury wynagrodzeń w branży, w szczególności zawodów, w których zarobki są najwyższe i najniższe oraz kształtujących tę strukturę przyczyn. Przedstawienie struktury wynagrodzeń w województwie lubelskim w perspektywie zarobków w innych regionach kraju oraz określenie przyczyn różnic występujących w tym obszarze.
- trwałości miejsc pracy i sezonowości pracy	Wskazanie zawodów, w których jest największa rotacja w zatrudnieniu w firmie respondenta, przyczyn rotacji, średniego okresu zatrudnienia w kluczowych zawodach w firmie respondenta oraz wskazanie zawodów, w których najczęściej występuje zatrudnienie sezonowe.	Rozpoznanie przyczyn i specyfiki związanej z rotacją zatrudnienia w branży budowlanej. Identyfikacja zawodów, w których najczęściej występuje sezonowość zatrudnienia oraz określenie stopnia i przyczyn tej sezonowości, a także wpływu jaki może mieć na branżę budowlaną w województwie lubelskim.
- potencjału zatrudnieniowego	Określenie prognozy zatrudnienia w firmie respondenta oraz wskazanie czynników, które mogą mieć na to wpływ.	Identyfikacja czynników wpływających na wielkość zatrudnienia w branży budowlanej, określenie czy są to czynniki zależne od samej firmy czy zewnętrzne (niezależne od niej).
- prognozowanej sytuacji w branży za 5 lat	Wskazanie najważniejszych zagrożeń i szans rozwojowych dla firmy respondenta w perspektywie najbliższych 5 lat.	Określenie kierunku, w którym branża budowlana w województwie będzie się rozwijała w najbliższych 5 latach oraz czynników, które potencjalnie mogą mieć wpływ na rozwój oraz zastój branży. Określenie największych szans oraz zagrożeń dla budownictwa oraz

		ryнку pracy w budownictwie w województwie lubelskim w perspektywie najbliższych 5 lat.
- kluczowych kwalifikacji i kompetencji pracowników ¹	Określenie kluczowych kwalifikacji i kompetencji w 5 zawodach uznanych przez respondenta za kluczowe.	Określenie najbardziej i najmniej pożądanych przez pracowników zawodów oraz kwalifikacji i kompetencji pracowników w branży budowlanej. Przyczyny takiego zapotrzebowania. Wysoko cenione kwalifikacje i kompetencje na budowlanym rynku pracy w województwie lubelskim.
- dynamiki zatrudnienia w branży	Określenie dynamiki zatrudnienia w firmie respondenta w ciągu ostatnich 12 miesięcy.	Określenie czy zatrudnienie w branży będzie się zwiększać/zmniejszać/utrzymywać na obecnym poziomie, określenie czynników które mają wpływ na zatrudnienie oraz czy są one zależne od samej firmy czy raczej od koniunktury i innych czynników zewnętrznych.
- trudności w poszukiwaniu nowych pracowników	Wskazanie trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników oraz kanały poszukiwania nowych pracowników.	Określenie trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników; cechy dobrego pracownika, sposoby poszukiwania dobrego pracownika w zależności od stanowiska.
- struktury demograficznej pracowników	Określenie struktury demograficznej pracowników firmy respondenta wg płci i wieku.	Określenie ewentualnych preferencji pracodawców w stosunku do przyszłych pracowników ze względu na płeć i wiek w zależności od stanowiska oraz przyczyny tych preferencji.
- problematyki zatrudnienia obcokrajowców spoza UE w branży.	Określenie stosunku respondenta do zatrudniania obcokrajowców spoza UE.	Określenie ewentualnych trudności wiążących się z zatrudnieniem obcokrajowca oraz znaczenia narodowości pracownika spoza UE.

3. Metodyka badania

Zastosowany w niniejszym badaniu zestaw metod badawczych miał charakter komplementarny. Wykorzystanie różnorodnych metod badań pozwoliło na zebranie kompleksowych i wyczerpujących informacji. Tzw. triangulacja, czyli różnorodność technik gromadzenia informacji i ich analizy pozwoliło lepiej poznać i zrozumieć przedmiot badania oraz stworzyło możliwość

¹ Definicje przyjęte na potrzeby badania:

Kwalifikacje – zasób formalnych potwierdzeń procesu uczenia się np. dyplomów, certyfikatów, uprawnień, określających, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się zgodne z określonymi standardami i umożliwiającymi zmianę statusu danej osoby np. podjęcie nauki w szkole wyższego szczebla lub uzyskanie zatrudnienia, jakie jest możliwe właśnie pod warunkiem posiadania danej kwalifikacji czyli dyplomu lub świadectwa.

Kompetencje – zbiór następujących składowych: wiedzy z danego zakresu - *wiem co*; umiejętności - *wiem jak i potrafię* oraz postaw - *chcę i jestem gotów wykorzystać swą wiedzę*.

dokonywania odniesień i porównań. W badaniu wykorzystano zarówno dane wtórne, jak i dane pierwotne, pozyskane w wyniku badań terenowych.

Całościowy raport powstał w oparciu o:

1. Desk research i web research - technikę, która opiera się na wykorzystaniu wtórnych źródeł danych, tj. takich materiałów, opracowań, publikacji, baz danych i innych źródeł informacji, które nie powstały na potrzeby planowanego badania, lecz ich zawartość merytoryczna uzasadnia ich wykorzystanie.

2. Badania ilościowe (CATI)

Próba badawcza: 196 podmiotów gospodarki narodowej, prowadzących działalność w sektorze budowlanym (rozumianym jako sekcja F Budownictwo, zgodnie z PKD 2007) na terenie województwa lubelskiego. Liczebność próby rozłożona była na 4 podregiony województwa i proporcjonalnie odpowiadać będzie strukturze podmiotów z województwa (zgodnie z danymi GUS):

Podregion bialski - 26 podmiotów

Podregion chełmsko – zamojski - 54 podmioty

Podregion lubelski – 72 podmiotów

Podregion puławski – 44 podmioty

Wywiady przeprowadzone zostały z właścicielami, współwłaścicielami, przedstawicielami zarządów lub osobami odpowiedzialnymi lub współodpowiedzialnymi za politykę kadrową i rekrutacyjną podmiotu.

Sposób doboru próby - losowy, przy czym osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą i niezatrudniające żadnych pracowników nie stanowiły więcej niż 30% próby.

Badanie ilościowe CATI zostało poprzedzone badaniem pilotażowym. Pilotaż został przeprowadzony w celu weryfikacji narzędzia do realizacji badania techniką CATI. W pilotażu przeprowadzonych zostało 31 efektywnych wywiadów telefonicznych CATI.

3. Badania jakościowe (FGI).

Na potrzeby niniejszego projektu przeprowadzone zostały dwa osobne grupowe wywiady zogniskowane (FGI - Focus Group Interview), w których udział wzięli pracodawcy i pracownicy branży budowlanej działający i pracujący na terenie województwa lubelskiego.

FGI to metoda o charakterze jakościowym stosowana w celu identyfikacji kwestii statystycznie nieuchwytnych i niewymiernych. Metoda używana jako uzupełnienie wyników badań ilościowych pozwala m.in. zrozumieć preferencje, opinie i zachowania, uzyskać wiedzę na temat oceny zjawisk, działań, generować nowe pomysły i rozwiązania, oceniać istniejące pomysły oraz uzyskiwać informacje na temat możliwych reakcji na konkretne działania.

Próba badawcza:

- a) Pracodawcy - 6 pracodawców (właściciel/współwłaściciel/osoba zarządzająca firmą/decydująca o strategii firmy) prowadzących działalność w sekcji F PKD 2007 w województwie lubelskim, w tym 3 osoby fizyczne prowadzące samodzielnie działalność gospodarczą w branży budowlanej (nie zatrudniają pracowników). Każdy uczestnik badania reprezentował inny podmiot.
Sposób doboru próby – uczestnicy badania wyodrębnieni spośród osób, które wzięły udział w badaniu ilościowym CATI i zgodziły się wziąć udział w badaniu jakościowym FGI.
- b) Pracownicy - 6 pracowników zatrudnionych (w oparciu o umowę o pracę, umowę cywilnoprawną lub nieformalnie) w 6 różnych zawodach kluczowych wyłonionych z pierwszej dziesiątki zawodów kluczowych zidentyfikowanych w badaniu pilotażowym,

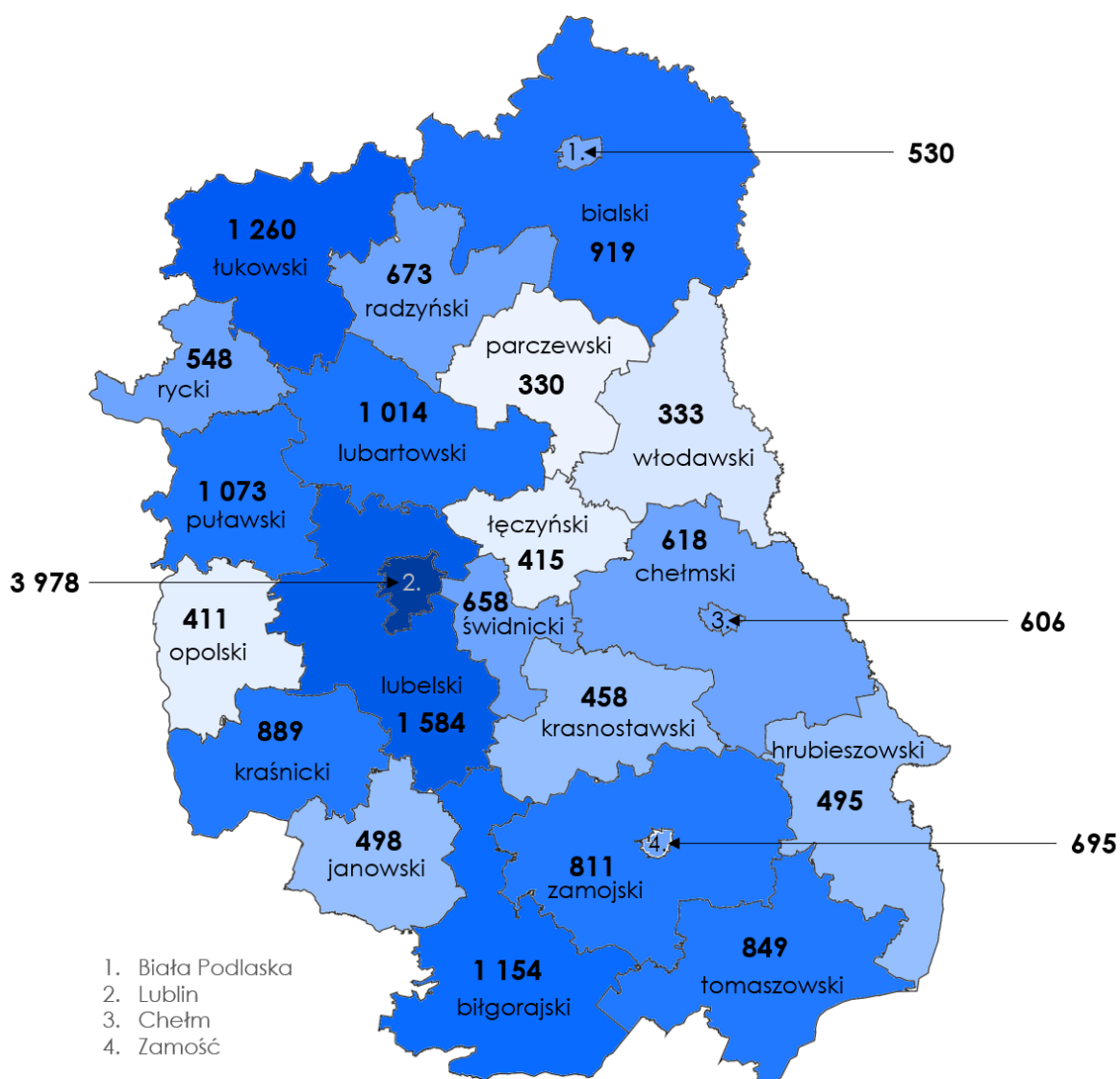
w 6 różnych przedsiębiorstwach prowadzących działalność w sekcji F PKD 2007 w województwie lubelskim: murarz, murarz - tynkarz, operator koparki, elektryk, zbrojarz, kierowca ciężarówki.
Sposób doboru próby - celowy. Uczestnicy badania byli wskazani przez respondentów CATI.

4. Charakterystyka branży budowlanej w województwie lubelskim

Liczba podmiotów i ich zróżnicowanie

Biorąc pod uwagę liczbę podmiotów gospodarki narodowej w województwie lubelskim w 2015 roku sekcja F Budownictwo (PKD) była na drugim miejscu pod względem liczby zarejestrowanych podmiotów (12%), plasując się za sekcją G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych – 27,7%. Ilość podmiotów gospodarki narodowej funkcjonujących w branży budowlanej w województwie lubelskim odnotowanych przez Główny Urząd Statystyczny w wynosili 20 799 podmiotów.

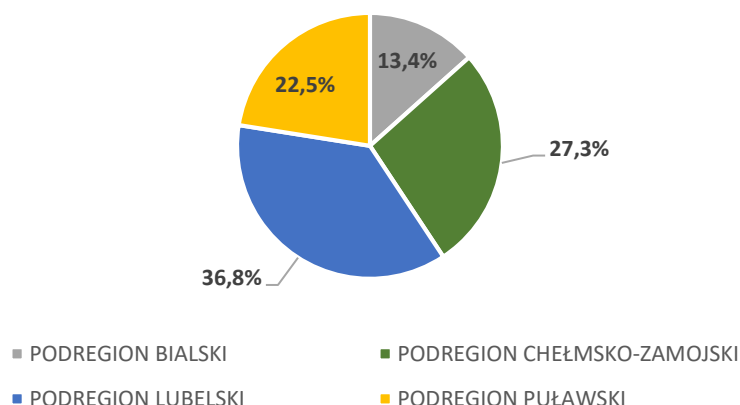
Rysunek 4. Liczba podmiotów gospodarki narodowej prowadzących działalność w budownictwie w woj. lubelskim. Dane dla poszczególnych powiatów.



Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie, *Województwo Lubelskie. Podregiony. Powiaty. Gminy 2016*. 31 grudnia 2016.

W województwie lubelskim znajdowało się 20 799 podmiotów prowadzących działalność gospodarczą w branży budowlanej. Analizując dane ze względu na powiat najwięcej zaobserwowano w Lublinie (3 978), w dalszej kolejności w powiecie lubelskim (1584) oraz łukowskim (1 260). Więcej niż 1 000 podmiotów figurowało również w powiecie biłgorajskim (1 154), puławskim (1 073) oraz lubartowskim (1 014). Z kolei najmniej takich jednostek odnotowano w powiecie parczewskim (330), włodawskim (333) oraz opolskim (411).

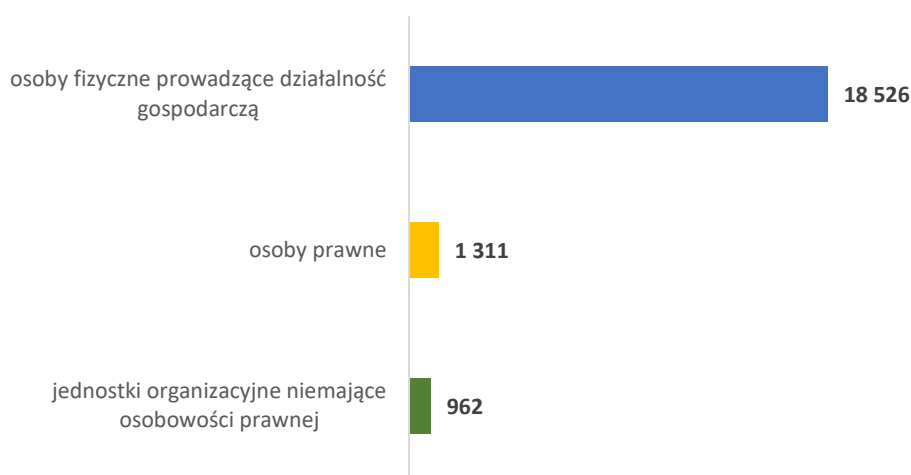
Wykres 1. Liczba podmiotów gospodarki narodowej prowadzących działalność w budownictwie w woj. lubelskim.
Dane dla podregionów.



Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie, *Województwo Lubelskie. Podregiony. Powiaty. Gminy 2016*. 31 grudnia 2016.

Biorąc pod uwagę rozkład regionalny, można zauważyć, że zdecydowanie najwięcej podmiotów prowadzących działalność budowlaną znajduje się w podregionie lubelskim. Jest to ponad 1/3 wszystkich podmiotów z branży budowlanej zarejestrowanych w województwie.

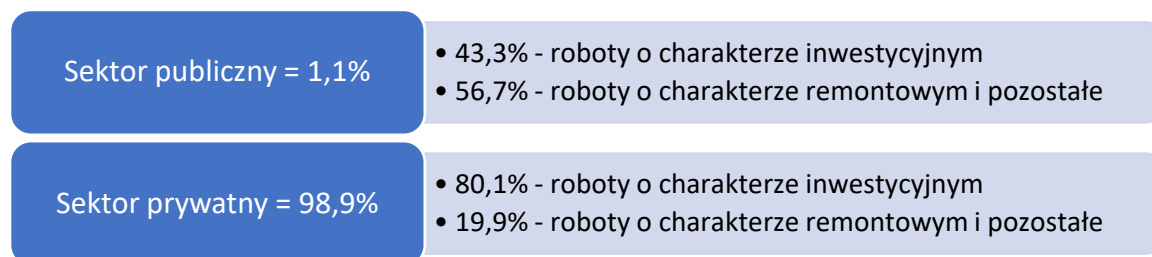
Wykres 2. Liczba podmiotów gospodarki narodowej w woj. lubelskim wg podstawowych form prawnych.



Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie, *Województwo Lubelskie. Podregiony. Powiaty. Gminy 2016*, s. 32-33.

Analizując podmioty ze względu na formę prawną można zaobserwować, że zdecydowanie przeważały jednostki należące do osób fizycznych (89%). W województwie lubelskim funkcjonowało 18 526 takich podmiotów. Jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej

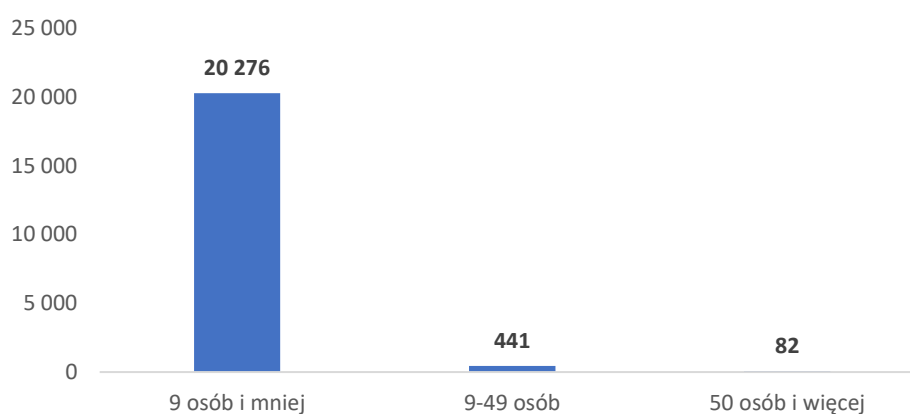
stanowiły 6% ogółu podmiotów, natomiast jednostki należące do osób prawnych stanowiły 5%.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: GUS, Budownictwo - wyniki działalności w 2015 roku, 2016.

Wśród analizowanych podmiotów dominują jednostki z sektora prywatnego (98,9%).

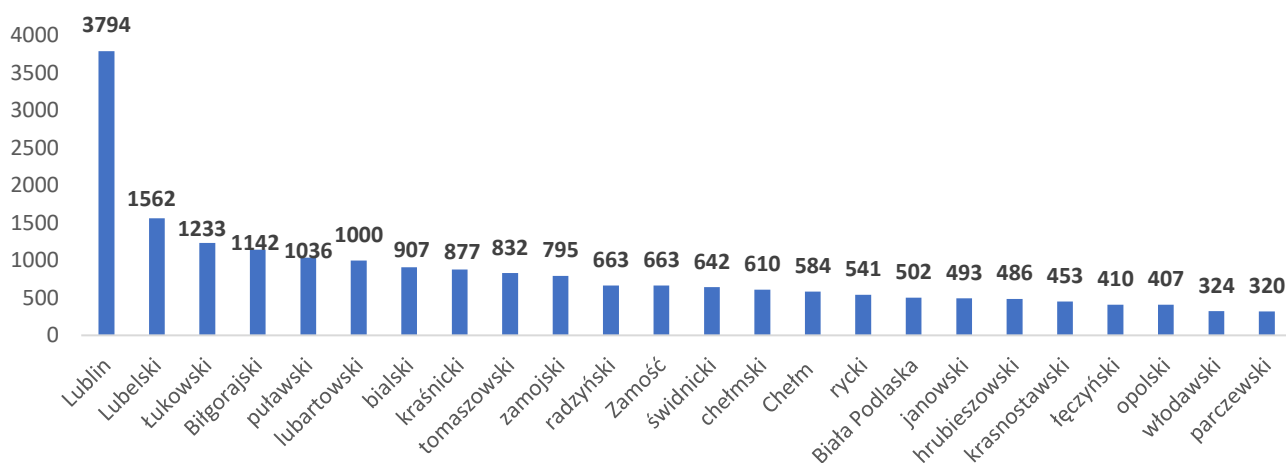
Wykres 3. Podmioty gospodarki narodowej funkcjonujące w budownictwie w woj. lubelskim wg przewidywanej liczby pracujących



Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie, Województwo Lubelskie. Podregiony. Powiaty. Gminy 2016. 31 grudnia 2016.

Ze względu na przewidywaną liczbę pracujących w analizowanej zbiorowości zdecydowanie przeważały małe podmioty, zatrudniające co najwyżej 9 osób. W 2015 roku w branży budowlanej w województwie lubelskim funkcjonowało 20 276 małych podmiotów, co stanowi aż 97,5% ogółu przedsiębiorstw w branży. Tymczasem liczba jednostek zatrudniających od 9 do 49 osób wyniosła 441, co stanowi 2,1% ogółu. Duże podmioty zatrudniające 50 osób i więcej miały znikomy udział, w całym województwie było ich 82 (0,4%).

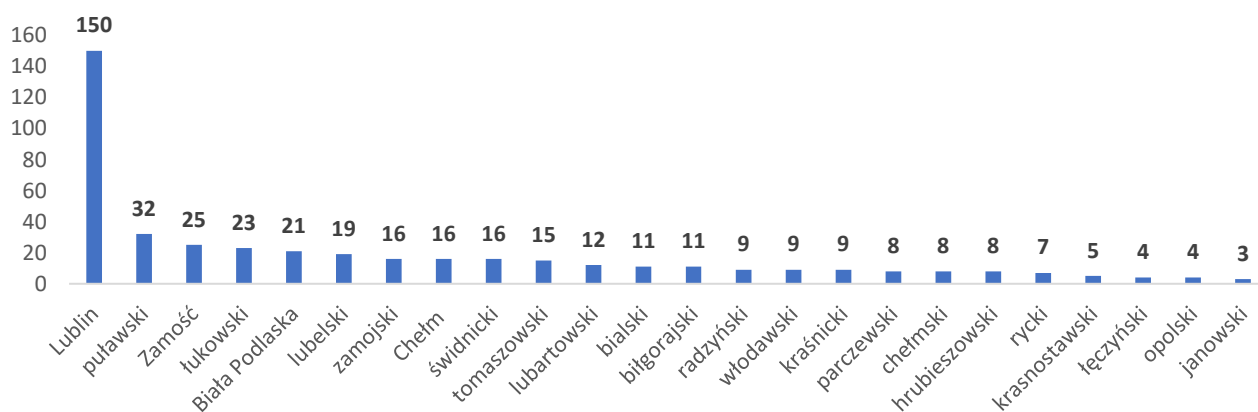
Wykres 4. Liczba małych podmiotów gospodarki narodowej (zatrudniających 9 lub mniej pracowników) działających w budownictwie w woj. lubelskim.
Dane dla poszczególnych powiatów.



Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie, Województwo Lubelskie. Podregiony. Powiaty. Gminy 2016. 31 grudnia 2016.

Spośród powiatów w województwie lubelskim najwięcej małych podmiotów odnotowano w Lublinie (3 794), następnie w powiecie lubelskim (1 562), łukowskim (1 233) oraz biłgorajskim (1 142). Z kolei najmniej małych podmiotów znajdowało się w powiecie parczewskim (320), włodawskim (324) oraz opolskim (407).

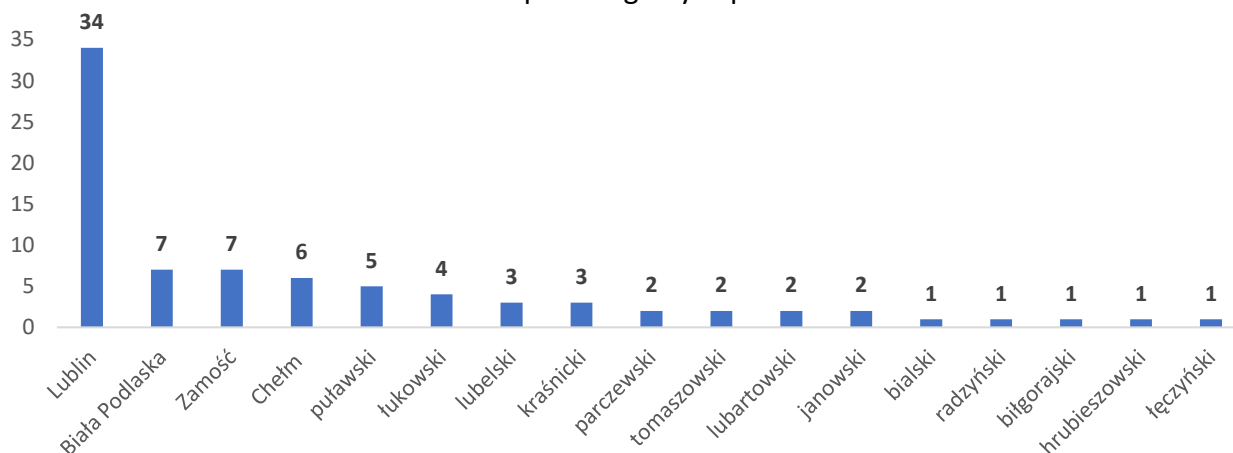
Wykres 5. Liczba średnich podmiotów gospodarki narodowej (zatrudniających od 10 do 49 pracowników) działających w budownictwie w woj. lubelskim.
Dane dla poszczególnych powiatów.



Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie, Województwo Lubelskie. Podregiony. Powiaty. Gminy 2016. 31 grudnia 2016.

Podmioty zatrudniające od 10 do 49 osób stanowiły zaledwie 2,1% wszystkich podmiotów w branży budowlanej. W województwie funkcjonowało 441 średnich podmiotów, z czego aż 150 znajdowało się w Lublinie. Z kolei najmniej takich podmiotów odnotowano w powiecie janowskim (3), opolskim (4), łęczyńskim (4) oraz krasnostawskim (5).

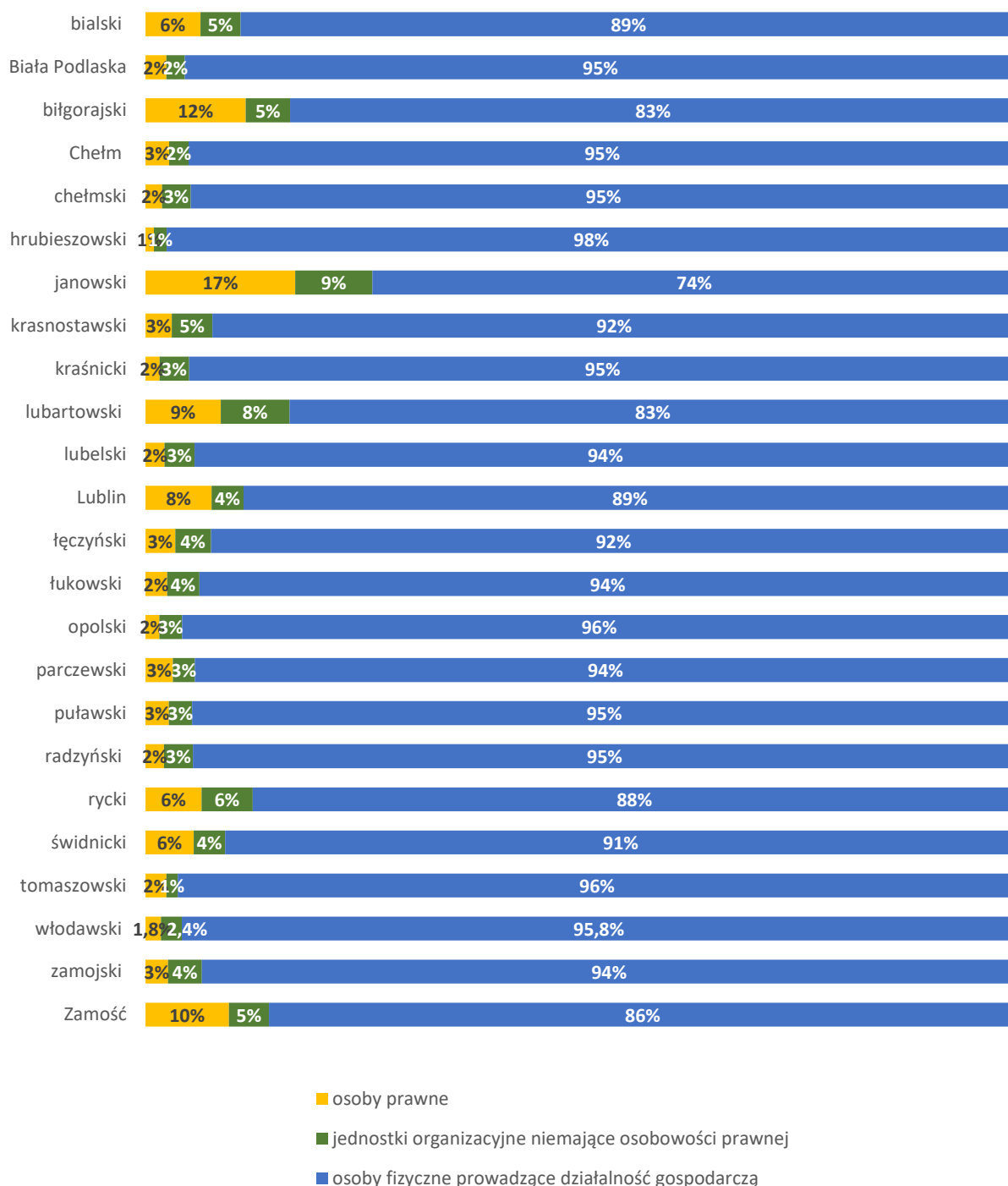
Wykres 6. Liczba dużych podmiotów gospodarki narodowej (zatrudniających 50 pracowników lub więcej) działających w budownictwie w woj. lubelskim. Dane dla poszczególnych powiatów.



Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie, *Województwo Lubelskie. Podregiony. Powiaty. Gminy 2016*. 31 grudnia 2016.

W całym województwie występowało 82 dużych podmiotów gospodarki narodowej (zatrudniających 50 osób i więcej) działających w budownictwie, z czego aż 34 podmioty umiejscowione były w Lublinie. Następnie, w Białej Podlaskiej oraz w Zamościu znajdowało się po 7 takich podmiotów, w Chełmie 6. Można zatem zaobserwować, że jednostki zatrudniające 50 osób i więcej występują przede wszystkim w miastach na prawach powiatu. Tymczasem odnotowano siedem powiatów, w których w ogóle nie występowały duże podmioty działające w budownictwie (włodawski, chełmski, krasnostawski, zamojski, świdnicki, opolski, rycki).

Wykres 7. Procentowy rozkład liczby podmiotów gosp. narodowej w województwie lubelskim wg podstawowych form prawnych i wg powiatów.



Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie, Zmiany strukturalne podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie lubelskim, 2015.

Analizując udział podmiotów należących do osób fizycznych w podmiotach z branży budowlanej w województwie lubelskim w poszczególnych powiatach największy odsetek zaobserwowano w przypadku powiatu hrubieszowskiego (98%), opolskiego (96%) i tomaszowskiego (96%). Z kolei największy udział podmiotów należących do osób prawnych odnotowano w przypadku powiatu janowskiego (17%) oraz biłgorajskiego (12%). W przypadku jednostek organizacyjnych

nieposiadających osobowości prawnej, największy ich udział odnotowano w powiatach janowskim (9%) oraz lubartowskim (8%).

Analiza zatrudnienia oraz płace w branży budowlanej

Największy odsetek osób zatrudnionych w budownictwie odnotowano w mikroprzedsiębiorstwach (do 9 pracowników). Ta tendencja występuje bez względu na rok i wynosi w 2015 r. 42,6%, a w 2016 r. 39,5%. Niższy odsetek zatrudnionych zanotowano w przedsiębiorstwach o wielkości od 10 do 49 osób, który wyniósł 29,3% w 2015 roku oraz 30,3% w 2016 roku. Porównywalny poziom w województwie lubelskim zanotowano w większych przedsiębiorstwach, powyżej 50 pracowników, w 2015 roku wyniósł on 28,1%, a w roku 2016 30,2%.

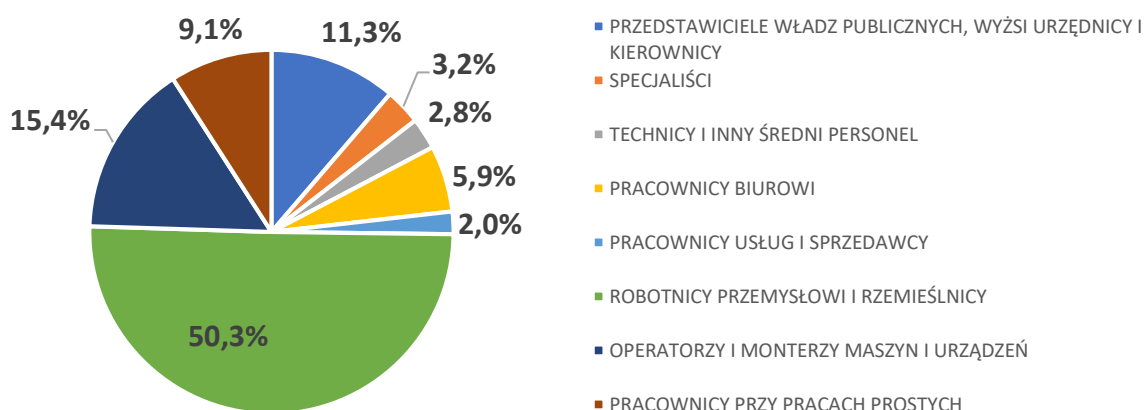
Tabela 1. Liczba pracujących w budownictwie w województwie lubelskim ogółem i wg. wielkości podmiotów. Stan na II kwartał 2015 r. i II kwartał 2016 r.

	ogółem		Do 9 osób		10-49 osób		50 i więcej	
II kwartał 2015	26 744	100%	11 385	42,6%	7 842	29,3%	7 517	28,1%
II kwartał 2016	27 596	100%	10 909	39,6%	8 340	30,2%	8 347	30,2%

Źródła: Urząd Statystyczny w Lublinie, *Popyt na pracę w województwie lubelskim. Opracowanie sygnałne*, Wrzesień 2015; Urząd Statystyczny w Lublinie, *Popyt na pracę w województwie lubelskim. Opracowanie sygnałne*, Wrzesień 2016.

Przemysł budowlany różnicuje się pod względem liczby pracujących w nim osób. Połowę pracowników stanowią robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, jest to największa grupa zawodowa. Znacznie mniej liczną grupę zawodową są operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, odsetek tej grupy wynosi 15,4%. W dalszej kolejności odnotowuje się pracowników usług i sprzedawców (11,3%) oraz pracowników przy pracach prostych (9,1%).

Wykres 8. Struktura liczby pracujących w budownictwie według zawodów.



Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie, *Popyt na pracę w województwie lubelskim. Opracowanie sygnałne*, 2016. Stan na koniec II kwartału 2016.

Polska różnicuje się ze względu na średnią płacę za roboczogodzinę, najwyższą stawkę (15 zł netto za godzinę) odnotowuje się w województwie mazowieckim. Najniższą kwotę (12 zł netto za godzinę) otrzymują pracownicy z województw: lubelskiego, świętokrzyskiego, opolskiego i lubuskiego.

Rysunek 2. Średnie płace netto za 1 roboczogodzinę w firmach budowlanych w Polsce (stawki z dnia 25-01-2017).



Źródło: wielkiebudowanie.pl

Średnia płaca różni się ze względu na wykonywany zawód oraz wykształcenie w obrębie zawodu. W każdym przypadku pracownik wykwalifikowany otrzymuje wyższą stawkę od pomocnika. Ta różnica wynosi od 2 zł w przypadku takich zawodów jak: malarz-szpachlarz, monter płyt gipsowo-kartonowych, ociepleniowiec, dekarz, brukarz, ślusarz i stolarz. Są to zarazem zawody najgorzej opłacane. Największą różnicę, wynoszącą 5 zł, odnotowuje się w przypadku gdy pracownikiem jest tynkarz. Jest to zarazem zawód najlepiej opłacany, wykwalifikowany pracownik otrzymuje średnio 19 zł netto za godzinę, a pomocnik 14 zł za godzinę.

Tabela 2. Średnie płace netto za 1 roboczogodzinę w firmach budowlanych w województwie lubelskim wg wybranych zawodów (w zł.).

Specjalizacja	Pracownik wykwalifikowany	Pomocnik
tynkarz	19	14
glazurnik	17	13
cieśla szalunkowy	17	13
zbrojarz	15	12
murarz	14	11
posadzkarz	14	11
elektryk	14	11
operator koparki	14	nie dotyczy
instalator wod-kan-gaz	13	10
brukarz	12	10

malarz- szpachlarz	11	9
monter płyt gips.-kart.	11	9
ociepleniowiec	11	9
dekarz	11	9
ślusarz	11	9
stolarz	11	9

Źródło: wielkiebudowanie.pl, Stan na 25 01 2017.

Z kolei przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw działających w branży budowlanej pod koniec roku 2016 r. wynosiło 3 515,25 złotych i było wyższe od wynagrodzenia w analogicznym okresie w 2015 r. o 8,9%. Niemniej jednak nadal wynagrodzenie to charakteryzuje się ujemnym odchyleniem od średniego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w województwie lubelskim w 2016 (-10,7). (Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa lubelskiego w grudniu 2016. Nr 12/2016. Urząd Statystyczny w Lublinie).

Zarówno w roku 2015, jak i 2016, najwięcej wolnych miejsc pracy odnotowuje się w przypadku mikroprzedsiębiorstw. Liczba wolnych miejsc zmniejszyła się z 251 w 2015 r. do 89 w roku 2016 r. W przedsiębiorstwach od 10 do 49 osób liczba wolnych miejsc pracy wzrosła z 11 w 2015 r. do 61 w 2016 r. Wzrost zanotowano również w przypadku przedsiębiorstw o wielkości powyżej 49 osób, z 9 do 23. Liczba nowoutworzonych miejsc pracy zmniejszyła się z 78 do 20.

Tabela 3. Wolne miejsca pracy w branży budowlanej w województwie lubelskim wg wielkości jednostek.

	Ogółem	W tym nowo utworzone	Z ogółem - jednostki według liczby pracujących		
			powyżej 49 osób	od 10 do 49 osób	do 9 osób
II kwartał 2015	271	78	9	11	251
II kwartał 2016	173	20	23	61	89

Źródła: Urząd Statystyczny w Lublinie, Popyt na pracę w województwie lubelskim. Opracowanie sygnałne, Wrzesień 2015; Urząd Statystyczny w Lublinie, Popyt na pracę w województwie lubelskim. Opracowanie sygnałne, Wrzesień 2016.

Budownictwo stanowiło 22,5% wszystkich nowo utworzonych miejsc pracy wg danych z pierwszego półrocza 2015 i 20,1% wszystkich nowo utworzonych miejsc pracy w województwie lubelskim rok później.

Tabela 4. Nowo utworzone miejsca pracy według sekcji i wielkości jednostek.

	ogółem		Jednostki według wielkości					
			małe		średnie		wielkie	
I półrocze 2015	2 373	100%	1 655	69,7%	649	27,4%	69	2,9%
I półrocze 2016	2 738	100%	1 927	70,4%	568	20,7%	243	8,9%

Źródła: Urząd Statystyczny w Lublinie, Popyt na pracę w województwie lubelskim. Opracowanie sygnałne, Wrzesień 2015; Urząd Statystyczny w Lublinie, Popyt na pracę w województwie lubelskim. Opracowanie sygnałne, Wrzesień 2016.

Elementem, który wpływa na kondycję branży budowlanej jest sytuacja na rynku pracy, czyli popyt i podaż na pracowników.

Jak wynika z badania *Monitoring Ofert Pracy* prowadzonego przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy wśród 15 zawodów, w których pracodawcy województwa lubelskiego najczęściej rekrutowali pracowników w okresie listopad 2013 – kwiecień 2015 roku nie znalazł się żaden typowy zawód z branży budowlanej lub związanej z branżą budowlaną. Niemniej jednak biorąc pod uwagę strukturę poszukiwanych zawodów i wykazując najpopularniejsze zawody w poszczególnych grupach, atrakcyjność zawodów budowlanych na lubelskim rynku pracy przedstawia się nieco inaczej. W grupie przedstawicieli władz publicznych, wyższych kierowników i urzędników 4 miejsce zajął kierownik budowy (201 wskazań). Wśród poszukiwanych specjalistów natomiast na 15 miejscu uplasował się inżynier budownictwa-budownictwo ogólne (131 wskazań). Z kolei największą popularnością wśród zawodów budowlanych w ogólnej grupie robotników przemysłowych i rzemieślników cieszyły się zawody: ślusarza (3 wskazania), murarza (8 wskazań), spawacza ręcznego (9 wskazań) i elektromontera instalacji elektrycznych (10 wskazań). Natomiast wśród operatorów i monterów maszyn i urządzeń zawody ściśle związane z budownictwem posiadają 6 i 7 wskazań, odpowiednio: operator koparki i operator koparko-ładowarki. W grupie poszukiwanych pracowników do prac prostych na trzecim miejscu znajduje się robotnik budowlany².

Badaniem prognozującym zapotrzebowanie na zawody, realizowanym w Lubelskim Obserwatorium Rynku Pracy jest *Barometr Zawodów*. Wśród zawodów budowlanych i tych ściśle powiązanych z budownictwem, które znalazły się w grupie zawodów deficytowych, czyli takich w przypadku których pracodawcy mogą mieć problemy z rekrutacją pracowników – liczba ofert pracy jest większa aniżeli liczba osób spełniających oczekiwania pracodawców i chętnych do podjęcia zatrudnienia – widnieją spawacze (w 19 powiatach).

Natomiast wśród zawodów zrównoważonych, czyli takich, w których liczba osób chętnych i zdolnych podjąć pracę jest zbliżona do liczby ofert pracy, dominowali przede wszystkim robotnicy budowlani i brukarze. Zawód robotnika budowlanego jest w równowadze w 19 powiatach województwa lubelskiego, natomiast zawód brukarza w 18 powiatach.

Z kolei na liście przedstawiającej listę 11 najbardziej nadwyżkowych zawodów w woj. lubelskim, czyli takich gdy na rynku pracy znajduje się więcej osób poszukujących pracy niż wynosi zapotrzebowanie na ich pracę, nie znajduje się żaden zawód budowlany lub ściśle powiązany z budownictwem³.

Tabela 5. Spis zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w woj. lubelskim według powiatów⁴.

Powiat	Deficyt	Równowaga	Nadwyżka
białski i Biała Podlaska	kierownicy budowy, spawacze, ślusarze, brukarze, robotnicy obróbki drewna i stolarze	betoniarze i zbrojarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, kamieniarze, monterzy instalacji budowlanych, monterzy okien i szklarze, murarze i tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, robotnicy budowlani, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie	inżynierowie budownictwa, technicy budownictwa, technicy elektrycy
biłgorajski	spawacze, technicy elektrycy	betoniarze i zbrojarze, brukarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, inżynierowie budownictwa, kamieniarze, kierownicy budowy, monterzy instalacji budowlanych, monterzy okien i szklarze, operatorzy i mecha-	malarze budowlani, murarze i tynkarze, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie

² Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim*, Lublin 2015, s. 71-78.

³ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Barometr Zawodów 2017*, 2016, s. 14.

⁴ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Barometr Zawodów 2017*, 2016, s. 33-54.

		nicy sprzętu do robót ziemnych, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych, posadzkarze, pracownicy ds. budownictwa drogowego, robotnicy budowlani, robotnicy obróbki drewna i stolarze, ślusarze, technicy budownictwa	
chełmski i Chełm	inżynierowie budownictwa, kierownicy budowy, spawacze	architekci i urbaniści, betoniarze i zbrojarze, brukarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, elektrycy, monterzy konstrukcji metalowych, murarze i tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, pracownicy ds. budownictwa drogowego, robotnicy budowlani, robotnicy obróbki drewna i stolarze, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie	monterzy instalacji budowlanych, ślusarze, technicy budownictwa, technicy elektrycy
hrubieszowski	elektrycy, inspektorzy nadzoru budowlanego, inżynierowie budownictwa, kierownicy budowy, technicy elektrycy	architekci i urbaniści, betoniarze i zbrojarze, cieśle i stolarze budowlani, kamieniarze, malarze budowlani, monterzy instalacji budowlanych, monterzy okien i szklarze, murarze i tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych, posadzkarze, pracownicy ds. budownictwa drogowego, robotnicy budowlani, spawacze, technicy budownictwa, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie	brukarze, dekarze i blacharze budowlani, robotnicy obróbki drewna i stolarze, ślusarze
janowski	elektrycy,	betoniarze i zbrojarze, brukarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, inżynierowie budownictwa, monterzy okien i szklarze, murarze i tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych, posadzkarze, pracownicy ds. budownictwa drogowego, robotnicy budowlani, robotnicy obróbki drewna i stolarze, spawacze	monterzy instalacji budowlanych, technicy budownictwa, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie
krasnostawski	monterzy konstrukcji metalowych, spawacze, technicy elektrycy	betoniarze i zbrojarze, brukarze, dekarze i blacharze budowlani, inspektorzy nadzoru budowlanego, kamieniarze, kierownicy budowy, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych, operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych, posadzkarze, pracownicy ds. budownictwa drogowego, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie	architekci i urbaniści, cieśle i stolarze budowlani, inżynierowie budownictwa, murarze i tynkarze, robotnicy budowlani, robotnicy obróbki drewna i stolarze, ślusarze, technicy budownictwa
kraśnicki	betoniarze i zbrojarze, inżynierowie budownictwa, malarze budowlani, robotnicy budowlani, robotnicy obróbki drewna i stolarze, spawacze, technicy elektrycy	brukarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, kamieniarze, kierownicy budowy, monterzy instalacji budowlanych, monterzy okien i szklarze, murarze i tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych, posadzkarze, pracownicy ds. budownictwa drogowego, technicy budownictwa, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie	ślusarze
lubartowski	architekci i urbaniści, elektrycy, inspektorzy nadzoru budowlanego, inżynierowie budownictwa, inżynierowie elektrycy i energetycy, kamieniarze, kierownicy budowy, monterzy instalacji budowlanych, monterzy konstrukcji metalowych, monterzy okien i szklarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, spawacze	brukarze, dekarze i blacharze budowlani, robotnicy obróbki drewna i stolarze, ślusarze, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie	betoniarze i zbrojarze, cieśle i stolarze budowlani, murarze i tynkarze, pracownicy ds. budownictwa drogowego, robotnicy budowlani, technicy budownictwa

Lublin	brukarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, elektrycy, inżynierowie budownictwa, monterzy konstrukcji metalowych, murarze i tynkarze, robotnicy budowlani, robotnicy obróbki drewna i stolarze, spawacze, ślusarze, technicy budownictwa, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie	architekci i urbaniści, inspektorzy nadzoru budowlanego, kierownicy budowy, malarze budowlani, monterzy instalacji budowlanych, monterzy okien i szklarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, pracownicy ds. budownictwa drogowego	-----
lubelski	betoniarze i zbrojarze, dekarze i blacharze budowlani, elektrycy, inspektorzy nadzoru budowlanego, Inżynierowie budownictwa, kierownicy budowy, pracownicy ds. budownictwa drogowego, spawacze, ślusarze	brukarze, cieśle i stolarze budowlani, malarze budowlani, monterzy instalacji budowlanych, monterzy okien i szklarze, murarze i tynkarze, posadzkarze, robotnicy budowlani, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie	architekci i urbaniści, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
łęczyński	architekci i urbaniści, betoniarze i zbrojarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, elektrycy, inspektorzy nadzoru budowlanego, inżynierowie budownictwa, inżynierowie elektrycy i energetycy, murarze i tynkarze, spawacze, ślusarze	brukarze, kamieniarze, malarze budowlani, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych, posadzkarze, robotnicy budowlani, technicy budownictwa, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie	-----
łukowski	Elektrycy, monterzy konstrukcji metalowych, robotnicy obróbki drewna i stolarze, spawacze, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie	betoniarze i zbrojarze, brukarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, inżynierowie budownictwa, malarze budowlani, monterzy okien i szklarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, posadzkarze, pracownicy ds. budownictwa drogowego, robotnicy budowlani, ślusarze, technicy budownictwa	monterzy instalacji budowlanych, murarze i tynkarze, technicy elektrycy
opolski	cieśle i stolarze budowlani, monterzy okien i szklarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, robotnicy obróbki drewna i stolarze, spawacze, technicy elektrycy	betoniarze i zbrojarze, brukarze, dekarze i blacharze budowlani, elektrycy, kamieniarze, malarze budowlani, monterzy instalacji budowlanych, murarze i tynkarze, posadzkarze, pracownicy ds. budownictwa drogowego, robotnicy budowlani, ślusarze, technicy budownictwa, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie	-----
parczewski	monterzy konstrukcji metalowych, monterzy okien i szklarze, spawacze	betoniarze i zbrojarze, brukarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, inżynierowie budownictwa, kamieniarze, malarze budowlani, monterzy instalacji budowlanych, murarze i tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych, posadzkarze, pracownicy ds. budownictwa drogowego, robotnicy budowlani, ślusarze, technicy budownictwa, technicy elektrycy, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie	-----
puławski	inżynierowie budownictwa, kierownicy budowy, monterzy instalacji budowlanych, operatorzy i mechanicy	betoniarze i zbrojarze, brukarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, elektrycy, inżynierowie elektrycy i energetycy, monterzy konstrukcji metalowych, monterzy	kamieniarze, malarze budowlani, technicy elektrycy, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie

	sprzętu do robót ziemnych, posadzkarze, spawacze	rzy okien i szklarze, murarze i tynkarze, operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych, pracownicy ds. budownictwa drogowego, robotnicy budowlani, robotnicy obróbki drewna i stolarze, ślusarze, technicy budownictwa	
radzyński	inżynierowie budownictwa, monterzy instalacji budowlanych, robotnicy obróbki drewna i stolarze, spawacze, technicy elektrycy	architekci i urbaniści, betoniarze i zbrojarze, brukarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, elektromonterzy, kamieniarze, kierownicy budowy, malarze budowlani, monterzy konstrukcji metalowych, monterzy okien i szklarze, murarze i tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, posadzkarze, pracownicy ds. budownictwa drogowego, robotnicy budowlani, ślusarze, technicy budownictwa, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie	-----
rycki	cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, inżynierowie budownictwa, robotnicy obróbki drewna i stolarze	betoniarze i zbrojarze, brukarze, elektromonterzy, monterzy instalacji budowlanych, monterzy konstrukcji metalowych, murarze i tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, posadzkarze, robotnicy budowlani, spawacze, ślusarze, technicy elektrycy	malarze budowlani, technicy budownictwa, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie
świdnicki	betoniarze i zbrojarze, brukarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, elektromonterzy, monterzy instalacji budowlanych, monterzy okien i szklarze, murarze i tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych, posadzkarze, pracownicy ds. budownictwa drogowego, spawacze, ślusarze, technicy elektrycy	architekci i urbaniści, inspektorzy nadzoru budowlanego, inżynierowie budownictwa, kierownicy budowy, malarze budowlani, monterzy konstrukcji metalowych, robotnicy budowlani, robotnicy obróbki drewna i stolarze, technicy budownictwa, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie	-----
tomaszowski	architekci i urbaniści, betoniarze i zbrojarze, inżynierowie budownictwa, elektromonterzy, inżynierowie elektrycy i energetycy, kierownicy budowy, monterzy instalacji budowlanych, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, spawacze, ślusarze, technicy elektrycy	brukarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, kamieniarze, malarze budowlani, monterzy okien i szklarze, murarze i tynkarze, pracownicy ds. budownictwa drogowego, robotnicy budowlani, robotnicy obróbki drewna i stolarze, technicy budownictwa, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie	posadzkarze
włodawski	betoniarze i zbrojarze, brukarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, kamieniarze, posadzkarze, spawacze, technicy elektrycy	inżynierowie budownictwa, monterzy instalacji budowlanych, murarze i tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, pracownicy ds. budownictwa drogowego, ślusarze, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie	elektromonterzy, malarze budowlani, robotnicy obróbki drewna i stolarze, robotnicy budowlani, technicy budownictwa
zamojski i Zamość	inspektorzy nadzoru budowlanego, inżynierowie budownictwa, kierownicy budowy, technicy elektrycy	architekci i urbaniści, betoniarze i zbrojarze, brukarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, inżynierowie elektrycy i energetycy, kamieniarze, malarze budowlani, monterzy instalacji budowlanych, monterzy okien i szklarze, murarze i tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych, posadzkarze, pracownicy ds. budownictwa drogowego,	-----

		robotnicy budowlani, robotnicy obróbki drewna i stolarze, spawacze, ślusarze, technicy budownictwa, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie	
--	--	--	--

Źródło: Opracowanie własne na podstawie barometrzwodow.pl. 2017

Przykłady przedsiębiorstw zatrudniających największą liczbę pracowników

Największe przedsiębiorstwo działające w branży budowlanej w województwie lubelskim (Mostostal Puławy S.A.) zatrudnia ponad 1 100 pracowników i specjalizuje się głównie w robotach budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych. Kolejne duże przedsiębiorstwa budowlane zatrudniają znacznie mniej osób – poniżej 500. Szczegóły przedstawia tabela 6.

Tabela 6. Wybrane przykłady podmiotów gospodarczych województwa lubelskiego, które działają w branży budowlanej i zatrudniają największą liczbę pracowników.

Podmiot	Forma prawna	Rok rozpoczęcia działalności	PKD	Liczba pracowników
Mostostal Puławy S.A.	Spółka akcyjna	(1964)1994	43.99.Z – Pozostałe specjalistyczne roboty budowlane, gdzie indziej niesklasyfikowane 41.2 - Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych	1 109
Remzap	Spółka z.o.o	1992	41.20.Z – Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych	462
ALIPLAST	Spółka z.o.o	2002	24.42.B – Produkcja wyrobów z aluminium i stopów aluminium	256
Lubelskie Przedsiębiorstwo Budowlane	Spółka z o.o.	1957	41.20.Z – Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych	101-250
Instal Lublin	Spółka z o.o.	2010	43.22.Z – Wykonywanie instalacji wodno-kanalizacyjnych, ciepłych, gazowych i klimatyzacyjnych	201
Przedsiębiorstwo Remontowo- Budowlane TER-MOCHEM	Spółka z o.o.	1990	43.29.Z - Wykonywanie pozostałych instalacji budowlanych	183
BUDMAT	Spółka jawna	1998	41.20.Z – Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych	143
Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej	Spółka z o.o.	1963	36.00.Z – Pobór, uzdatnianie i dostarczanie wody	124
Konsbud	Spółka z o.o.	1988	41.20.Z – Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych	124
Interbud - Lublin	Spółka akcyjna	1987	41.20.Z – Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych	100

Opracowanie własne na podstawie danych ze źródeł: www.money.pl/rejestr-firm; http://rig.lublin.pl/wp-content/uploads/2015/07/RIG_katalog_2015.pdf, www.biznesfinder.pl (dostęp luty 2017)

Skala występowania podmiotów z branży, które mają siedzibę poza regionem, a ich pracownicy pracują na terenie województwa lubelskiego

Biorąc pod uwagę dane o produkcji budowlano-montażowej według miejsca wykonywania robót, 70% wartości sprzedaży produkcji budowlano-montażowej wykonanej w 2015 roku na terenie województwa lubelskiego zrealizowane zostało przez podmioty z siedzibą w województwie lubelskim. Istotny udział w produkcji budowlano-montażowej miały podmioty mające siedzibę na terenie województwa mazowieckiego (13,3%).

Do firm realizujących najwięcej inwestycji budowlanych w województwie lubelskim w ciągu ostatnich 3 lat i mających siedzibę poza regionem należą Budimex S.A., SKANSKA, MDI S.A., Polimex - Mostostal S.A., Strabag Polska S.A.

Tabela 7. Wybrane firmy z siedzibą spoza województwa lubelskiego i ich przedsięwzięcia budowlane na terenie województwa lubelskiego.

Podmiot	Miejsce siedziby (w Polsce)	Działanie
BUDIMEX S.A.	Warszawa	Centrum Spotkania Kultur w Lublinie, Gmach Sądu Okręgowego i Sądu Rejonowego w Zamościu, Biurowiec Orion w Lublinie, Centralny Blok Operacyjny w Lublinie, Osiedle Wiktoryn w Lublinie, Diamenty Wrotkowa w Lublinie
SKANSKA	Warszawa	Budowa Centrum Sportów Wodnych w Chełmie, Sky House w Lublinie, Zintegrowane Interdyscyplinarne Centrum Symulacji Medycznej w Lublinie
MDI S.A.	Warszawa	Osiedle Pod Dębem w Poniatowej, Słoneczne Piaski I w Puławach, Słoneczne Piaski II w Puławach
POLIMEX-MOSTOSTAL S.A.	Warszawa	Puławski Park Naukowo-Technologiczny
STRABAG POLSKA S.A.	Warszawa	Ferio Galeria Zielona w Puławach, Park Handlowy w Hrubieszowie
API Polska	Zielonka (mazowieckie)	Hotel Hilton w Lublinie
JP Constructing Sp. z o.o. Mostostal Warszawa S.A.	Warszawa	Centrum Onkologii Ziemi Lubelskiej im. Św. Jana z Dukli
Projekt Polsko-Belgijska Pracownia Architektury	Warszawa	Remont i odbudowa spichlerza bliźniaczego w Kazimierzu Dolnym
Grupa AWBUD, P.A. NOVA	Ogrodzieniec Gliwice	Budowa sklepu IKEA w Lublinie
Przedsięb. Budowlane Polbud Sp.z o.o.	Bielsk Podlaski	Centrum Handlowe Rywal w Białej Podlaskiej
Przedsięb. Usług.-Handl. REM-MAL Sp. z o.o.	Gdańsk	Ośrodek Radioterapii z Brachyterapią w Zamościu
Daas Polska Sp. k.	Gdańsk	Kaufland w Zamościu
Betonox Construction S.k.a.	Sopot	HopStop PKS w Zamościu
Budrem Group Sp. z o.o.	Lesznawola (mazowieckie)	Kampol-Fruit w Milejowie
JMS	Toruń	Park Handlowy w Radzynie Podlaskim

Zakład Budow.-Remont. Budrem Sp. z o.o. Sp. k.	Ostrów Wielkopolski	Centrum handlowe Multibox w Dęblinie
Przed. Bud. Besta Sp. z o.o.	Rzeszów	Galeria Rynek w Tomaszowie Lubelskim
NDI S.A.	Sopot	Słoneczna Dąbrowa w Lublinie
Arche Sp. z o.o.	Warszawa	Hotel Arche w Lublinie
Erbud S.A.	Warszawa	Instytut Pamięci Narodowej w Lublinie

Branża budowlana województwa lubelskiego na tle kraju

W roku 2015 na terenie województwa lubelskiego wartość sprzedaży produkcji budowlano-montażowej⁵ wyniosła 3 010,4 mln zł, co stanowiło 3,4% udziału w kraju i spowodowało, że lubelskie znalazło się na 11 miejscu wśród województw⁶. Natomiast prace o charakterze inwestycyjnym w województwie lubelskim stanowiły 79,8% wartości produkcji budowlano-montażowej zrealizowanej w 2015 roku, co stanowi wartość wyższą niż w skali kraju (72,1%). Wśród pozostałych województw wyższy niż w lubelskim udział robót inwestycyjnych odnotowano w województwie zachodniopomorskim (86,6%) i podlaskim (81,6%)⁷.

Niemniej jednak dane statystyczne wskazują na długookresowy trend wzrostowy udziału województwa lubelskiego w krajowym rynku produkcji budowlano-montażowej. Województwo lubelskie jest trzecim pod względem wielkości województwem w kraju i 8 jeśli chodzi o liczbę mieszkańców, zatem można przypuszczać, że istnieje luka pomiędzy wartością produkcji budowlano-montażowej wytwarzanej, a horyzontalnymi potrzebami w tym zakresie.

Wśród czynników, które wyróżniają województwo lubelskie w kontekście rozwoju branży budowlanej jest fakt, że region ten jest bogaty w zasoby surowców budowlanych, takich jak: wapień, margiel, kreda, glina, piasek budowlany i szklarski, co przekłada się w dużej mierze na istnienie licznych cementowni i zakładów materiałów budowlanych, produkujących cegłę tradycyjną i klinkierową, wyroby silikatowe, beton komórkowy i prefabrykaty betonowe. Mocną stroną branży w tym regionie jest również przynależność wielu przedsiębiorców do największego klastra budowlanego w Polsce – Wschodniego Klastra Budowlanego. Przedsiębiorstwa tworzące klaster odnoszą korzyści z funkcjonowania w ramach zrzeszenia przede wszystkim z możliwości wspólnych działań przynoszących korzyści każdej ze stron. Klaster pozwala na obniżenie kosztów i podniesienie jakości poprzez dokonywanie wspólnych zamówień. Największym atutem powołanego klastra jest możliwość wspólnej promocji. Klaster pozwala na występowanie pod wspólną marką, dzięki czemu firmy zmniejszają nakłady na indywidualną reklamę.

Poniżej została przedstawiona bardziej szczegółowa analiza SWOT branży budowlanej województwa lubelskiego, z uwzględnieniem kontekstu krajowego.

Tabela 8. Analiza SWOT branży budowlanej województwa lubelskiego

Silne strony	Słabe strony
kraj	kraj

⁵ Wg Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) zakres prac definiujących produkcję budowlano-montażową obejmuje roboty związane ze wznoszeniem budynków lub budowli oraz roboty budowlane specjalistyczne – począwszy od przygotowania terenu pod budowę do robót wykończeniowych. Prezentowane w raporcie dane dotyczą wartości produkcji budowlano-montażowej zrealizowanej przez przedsiębiorstwa budowlane o liczbie pracujących powyżej 9 osób na terenie kraju i poza granicami lub zleconej podwykonawcom.

⁶ 48,8% łącznej sprzedaży produkcji budowlano-montażowej zrealizowanej w Polsce w 2015 r. stanowiły roboty wykonywane na terenie czterech województw: mazowieckiego (18,2%), śląskiego (11,5%), dolnośląskiego (9,6%) i małopolskiego (9,5%).

⁷ Urząd Statystyczny w Lublinie, Ośrodek Statystyki Budownictwa, Produkcja budowlano – montażowa w województwie lubelskim w 2015 roku, opracowanie sygnałne, Lublin, wrzesień 2016, s. 1-5.

<ul style="list-style-type: none"> - potencjał wykonawczy - wysoki poziom technologii odpowiadający standardom europejskim - wykwalifikowana kadra kierownicza i inżynierska - znajomość, zarówno przez lokalnych przedsiębiorców budowlanych jak i pracowników, krajowego rynku (w tym uwarunkowań prawnych, finansowych, fiskalnych, rynku pracy, trendów itp.) - konkurencyjność cenowa robót budowlanych na tle innych krajów UE (wspólnego rynku) 	<ul style="list-style-type: none"> - brak silnego, własnego zaplecza finansowego - znikoma współpraca ze sferą B+R, - duże rozdrobnienie podmiotów - sezonowość przychodów - postępowanie się drobnymi podwykonawcami - nadpodaż usług budowlanych wynikająca z małych możliwości nabywczych Polaków w tym zakresie - niedostatecznie wykwalifikowani absolwenci szkół budowlanych - duży udział „szarej strefy” w sektorze usług budowlanych
Województwo lubelskie	Województwo lubelskie
<ul style="list-style-type: none"> - współpraca firm budowlanych z woj. lubelskiego i regionu wschodniego w ramach Wschodniego Klastra Budowlanego - doświadczenie i działalność firm na terenie Polski - konkurencyjność cenowa robót budowlanych na tle cen krajowych i innych krajów UE - rozwinięta sieć kontaktów gospodarczych firm z Lubelszczyzny z partnerami z Europy Wschodniej (głównie Ukrainy i Białorusi) - zasoby surowców budowlanych, takich jak: wapień, margiel, kreda, glina, piasek budowlany i szklarski 	<ul style="list-style-type: none"> - duże rozdrobnienie podmiotów, - małe doświadczenie firm na rynkach międzynarodowych - brak współpracy z sektorem B+R - sezonowość pracy w branży - brak wykwalifikowanych i doświadczonych robotników i specjalistów, min. spawaczy metodą MIG/MAG, spawaczy metodą TIG, cieśli, kierowników budowy - nadwyżka nisko wykwalifikowanych robotników (murarze i technicy budownictwa).
Szanse	Zagrożenia
kraj	kraj
<ul style="list-style-type: none"> - napływ kapitału zewnętrznego, - rozwój i przyspieszone tempo realizacji inwestycji współfinansowanych ze środków UE - dostępność dotacji dla firm ze środków UE, - popyt na budownictwo jednorodzinne - programy pomocowe, np. MDM - ciągła rozbudowa infrastruktury drogowej - duża ilość starego budownictwa wymagającego modernizacji oraz dostosowania do wymogów energetycznych oraz osób starszych - trend w kierunku budownictwa ekologicznego, energooszczędnego i pasywnego 	<ul style="list-style-type: none"> - duża konkurencja ze strony branży budowlanej z zagranicy - emigracja wykwalifikowanej i doświadczonej siły roboczej - skutki spowolnienia gospodarczego - zaostrzanie kryteriów dostępności kredytów mieszkaniowych - niedostosowanie oferty edukacyjnej na poziomie zawodowym, średnim i wyższym na potrzeby branży budowlanej - struktury biurokratyczne spowalniające prace inwestycyjne - niekorzystne zmiany demograficzne- starzenie się społeczeństwa
Województwo lubelskie	Województwo lubelskie

<ul style="list-style-type: none"> - bliskość granicy i wykwalifikowanej siły roboczej z Ukrainy i Białorusi - niskie koszty pracy w porównaniu do innych regionów i zagranicy - rozbudowa infrastruktury drogowej - planowane inwestycje miejskie w Lublinie i innych miastach województwa lubelskiego 	<ul style="list-style-type: none"> - silne firmy działające na rynku krajowym i prowadzące ekspansję na rynek regionalny - emigracja wykwalifikowanej i doświadczonej siły roboczej - niedostosowanie oferty edukacyjnej na poziomie zawodowym, średnim i wyższym na potrzeby branży budowlanej
---	--

Źródło: MBN Sp z o.o., Szczecin, Plan działania dla branży budowlanej, 2010 oraz opracowanie własne.

Sektor budowlany w Polsce znajduje się w okresie przemian i napięć, który zmusza do innowacji i nowych rozwiązań firmy, którym zależy na utrzymaniu konkurencyjności lub sprostaniu wyzwań w sektorze publicznym. To szansa, zarówno w skali kraju, jak i dla poszczególnych województw, w tym województwa lubelskiego.

W odniesieniu do budownictwa mieszkalnego w okresie styczeń-marzec 2017 r. według wstępnych danych Głównego Urzędu Statystycznego oddano w Polsce do użytkowania 40 344 mieszkania, tj. o 7,8% więcej w porównaniu z 2016 r. Także w okresie pierwszych trzech miesięcy 2017 r. wydano więcej pozwoleń na budowę lub dokonano zgłoszeń z projektem budowlanym na budowę niż w tym samym okresie w 2016 roku (60 234 mieszkań, o 42,8% więcej niż 2016 r.). Niemniej jednak, w województwie lubelskim w okresie styczeń – marzec 2017 r. odnotowano spadek liczby mieszkań oddanych do użytkowania o 7,3% w porównaniu do analogicznego okresu w 2016 roku. Pod tym względem gorszy wynik miały tylko województwa dolnośląskie i podkarpackie, gdzie spadek liczby mieszkań oddanych do użytkowania był odpowiednio o 19,9% i 15,7% mniejszy niż w tym samym okresie w 2016 roku⁸. Również liczba nowo wybudowanych mieszkań w odniesieniu do liczby mieszkańców plasuje województwo lubelskie na jednym z ostatnich miejsc wśród wszystkich województw. W 2014 roku w województwie lubelskim było to 27 mieszkań na 10 tysięcy mieszkańców. Podobny rezultat został osiągnięty w województwie świętokrzyskim (28) i kujawsko -pomorskim (30). Jest to wynik ponad dwukrotnie niższy niż w tym samym czasie w województwie mazowieckim, gdzie wybudowano najwięcej mieszkań (57), a także znacznie mniejszy niż w województwie dolnośląskim(48), pomorskim (47) i małopolskim(46). Niższy wynik uzyskały tylko województwa: łódzkie (26), śląskie (21) i opolskie (19)⁹.

Podmioty z branży budowlanej i pokrewnej funkcjonujące w SSE na terenie województwa lubelskiego

Termin „specjalna strefa ekonomiczna” (SSE) odnosi się do wyodrębnionych administracyjnie obszarów na terytorium Polski. Przedsiębiorcy, którzy zdecydowali się realizować nowe inwestycje na terenie specjalnych stref ekonomicznych mają możliwość zwolnień z podatku dochodowego z tytułu kosztów nowej inwestycji lub tworzenia nowych miejsc pracy przez okres 3 lat. Te preferencyjne warunki wpływają na przyspieszenie rozwoju regionu, na którym funkcjonuje specjalna strefa ekonomiczna i przyczyniają się do tworzenia nowych miejsc pracy. Według

⁸ Budownictwo mieszkaniowe- marzec 2017, GUS. <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/przemysl-budownictwo-srodki-trwale/budownictwo/budownictwo-mieszkaniowe-marzec-2017,5,64.html>

⁹ www.mojapolis.pl/pointers/map/1137

rankingu Global Free Zones of the Year magazynu fDi Intelligence, opublikowanego w październiku 2016¹⁰, Polska znalazła się na pierwszym miejscu wśród państw europejskich, w których funkcjonują najatrakcyjniejsze strefy ekonomiczne. Za najatrakcyjniejszą europejską specjalną strefę ekonomiczną została uznana Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna.

Na terenie województwa lubelskiego działają 4 Specjalne Strefy Ekonomiczne (SSE): SSE „Starachowice”, SSE Euro-Park Mielec, SSE Tarnobrzeg Euro-Park WISŁOSAN, Pomorska SSE, w tym 18 podstref Specjalnych Stref Ekonomicznych (PSSE)¹¹. W dwóch z nich funkcjonują przedsiębiorstwa budowlane lub których usługi i/lub produkty są ściśle związane z branżą budowlaną.

Tabela 9. Firmy z branży budowlanej i pokrewnych działające w Specjalnych Strefach Ekonomicznych w województwie lubelskim.

SSE EURO-PARK MIELEC			
Podstrefy Specjalnych Stref Ekonomicznych na terenie województwa lubelskiego	Liczba firm w całej podstrefie	Firmy z branży budowlanej lub pokrewnej	profil firmy
Lublin	51	Aliplast	metalowa – producent profili aluminiowych
		Verano Ryszard Miazga	metalowa – producent grzejników
		Lift-Service	maszynowa – producent dźwigów osobowych, wind
		Dobroplast	metalowa – producent okien i drzwi
		Pol-Skone	drzewna - producent okien i drzwi
Zamość	5	DACHPOL Sp. z o.o.	metalowa
		Zakład Produkcyjno-Handlowy "SIATEX" Artur Fert	metalowa – producent siatek, bram
		Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „BUDMAT”	budowlana
Rejowiec Fabryczny	1	PREF-BET Wytwórnia mas bitumicznych, betonu i prefabrykatów Sp. z o.o.	budowlana
Tarnobrzaska Specjalna Strefa Ekonomiczna EURO-PARK WISŁOSAN			
Łuków	7	Sierociuk-Kazana-Sierociuk PPH "STOK-ROL" Sp. j.	producent konstrukcji i palet stalowych
		DACHY BWP Sp. z o.o.	metalowa
		MKL Sp. z o.o.	budowlana
Janów Lubelski	1	Zinkpower Szczecin	ocynkownia
Kraśnik	2	Ortis s.c.	drzewna - stolarka okienna - drzwiowa

¹⁰ <http://www.fdiintelligence.com/Rankings/Global-Free-Zones-of-the-Year-2016> (dostęp z dnia 01.03.17)

¹¹ <http://www.invest.lubelskie.pl/pl/sse-0>(dostęp z dnia 01.03.17)

Radom – gmina Ponia- towa ¹²	1	Brass Polska Sp. z o. o.	metalowa – odlewnia me- tali nieżelaznych
--	---	--------------------------	--

10 wybranych firm branży budowlanej

1. Telektrim S.A.	
Adres firmy	ul. Chemiczna 15, Chełm
Liczba zatrudnionych	66
Historia	rozpoczęcie działalności – 1992 r.
Specjalizacja firmy	Budowa linii telekomunikacyjnych i elektroenergetycznych,
Produkty/usługi	projektowanie i wykonawstwo obiektów telekomunikacyjnych, elektroenergetycznych; konserwacja, naprawa urządzeń telekomunikacyjnych i elektroenergetycznych; sprzedaż hurtowa artykułów telekomunikacyjnych i elektrycznych

2. Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej sp.z.o.o	
Adres firmy	ul. Lwowska 37A, Tomaszów Lubelski http://www.pgkim.tomaszow.lubelski.mbnet.pl/
Liczba zatrudnionych	124
Historia	rozpoczęcie działalności - 1963 r.
Specjalizacja firmy	Administrowanie zasobami mieszkaniowymi; dostawa wody, ciepła; oczyszczanie ścieków; wywóz nieczystości stałych i płynnych; usługi transportowe, remontowo-budowlane.
Produkty/usługi	Przedmiotem działalności Spółki jest: <ul style="list-style-type: none"> - pobór, uzdatnianie i rozprowadzanie wody, - gospodarka ściekami, usługi sanitarne i pokrewne, - wywóz nieczystości i gospodarka odpadami komunalnymi, - zarządzanie nieruchomościami na zlecenie, - produkcja i dystrybucja ciepła (pary wodnej i gorącej wody), - wynajem nieruchomości na własny rachunek, - budownictwo, - wykonywanie sieci wodociągowej i kanalizacyjnej, - wykonywanie przewiertów horyzontalnych pod jezdniami i chodnikami, - badanie w zakresie fizyko-chemicznej kontroli jakości wody, ścieków, osadów ściekowych i gleb, - projektowanie, - produkcja wyrobów budowlanych z betonu, - transport lądowy pozostały.
Obszar działalności	Głównym obszarem działalności firmy jest miasto Tomaszów Lubelski i okolice.

3. POLSTAL Pokrycia dachowe	
Adres firmy	ul. Młyńska 33, Zamość oraz oddziały firmy w Biłgoraju, Lublinie, Przemyślu i Rzeszowie www.polstal.com.pl
Liczba zatrudnionych	20
Historia	rozpoczęcie działalności -1935 r., firma rodzinna, wielopokoleniowa

¹² Firma Brass Polska Sp. z o.o. jest zlokalizowana na terenie gminy Poniatoła (woj. lubelskie), która należy do Podstrefy Radom Tarnobrzskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej EURO-PARK WISŁOSAN.

Specjalizacja firmy	produkcja pokryć dachowych
Produkty/usługi	Wśród oferowanych przez firmę produktów znajdują się: blachodachówki, blachy trapezowe, panel na rąbek stojący, akcesoria dachowe, obróbki blacharskie, systemy rynnowe, okna dachowe, blachy HDX. Wśród usług firma oferuje m.in. rozcinanie wzdłużne blach stalowych ocynkowanych i powlekanych.
Główni klienci/obszar działalności	Firma kieruje swoje usługi zarówno do klientów indywidualnych jak i firm czy instytucji. Swoim zasięgiem obejmuje głównie województwo lubelskie i podkarpackie.

4. Z. R. B. Rachwał Zakład Remontowo-Budowlany

Adres firmy	ul. Cisowa 1, Janów Lubelski
Historia	firma działa od 1993 r.
Specjalizacja firmy	Projektowanie oraz wykonawstwo obiektów budowlanych oraz wykonywanie i montaż konstrukcji stalowej przeznaczonej dla budownictwa.
Produkty/usługi	Firma realizuje generalne wykonawstwo z zakresie; budownictwa ogólnego, przemysłowego, specjalistycznego, infrastrukturalnego. Firma prowadzi budowy, remonty oraz termomodernizacje przede wszystkim: budynków użyteczności publicznej, hal stalowych, magazynów, obiektów sportowych, obiektów budowlanych sportowych.
Główni klienci/obszar działalności	Zrealizowane projekty świadczą, że firma kieruje swoją ofertę przede wszystkim do instytucji i firm. Z założeń firmy wynika, że działalność firmy kierowana jest i obejmuje terytorium Polski oraz państwa UE (pomimo to nie posiada angielskojęzycznej wersji swojej strony internetowej).

5. Przedsiębiorstwo Prywatne WEZAN mgr inż. Waldemar Zaniuk

Adres firmy	ul. Kalinówka 138C, Świdnik http://www.wezan.pl/wezan.html
Liczba zatrudnionych	80
Historia	rozpoczęcie działalności 2011r.,
Specjalizacja firmy	roboty ogólnobudowlane, pomiary elektroenergetyczne, wynajem maszyn budowlanych
Produkty/usługi	Firma oferuje: <ul style="list-style-type: none"> - realizację sieci i instalacji elektroenergetycznych SN i nN, - realizację rozdzielni elektrycznych, - realizację stacji transformatorowych, - automatykę przemysłową, - okablowanie strukturalne, - realizację sieci telefonicznych.
Obszar działalności	Województwo lubelskie

6. Nowbud J. Nowak A. Nowak

Adres firmy	ul. Łapiguz 110B, Łuków http://www.nowbud.net.pl
Historia	firma Nowbud wykonuje usługi budowlane nieprzerwanie od 1991.
Specjalizacja firmy	prace ogólnobudowlane
Produkty/usługi	Nowbud wykonuje prace we wszystkich branżach: elektrycznej, sanitarnej, gazowej, wodno-kanalizacyjnej. Ponadto, wykonuje kompleksowe budowy obiektów, roboty ziemne, remonty, systemy dociepleń, pokrycia dachowe oraz nowoczesne systemy hydroizolacji membran samoprzylepnych.

7. MikPol	
Adres firmy	ul. Halasy 56/4 Międzyrzec Podlaski, zakład produkcyjny: Zaścianki 87 www.mikpol.org
Historia	MIKPOL Karol Michaluk powstała w 2007 r. Początkowo zakres usług obejmował głównie roboty ziemne, usługi sprzętowe oraz budowę dróg. W 2011 roku firma poszerzyła ofertę swoich usług o produkcję i sprzedaż betonów towarowych oraz elementów betonowych, a także o szereg usług związanych z betonowaniem tj. wylewanie posadzek, fundamentów czy stropów.
Specjalizacja firmy	roboty ziemne, usługi sprzętowe oraz budowa dróg. Produkcja i sprzedaż betonów towarowych oraz elementów betonowych.
Produkty/usługi	Szczegółowa oferta firmy obejmuje: budowa i remonty dróg i mostów, budowa przepustów, boisk, bieżni, chodników, kopanie oraz wzmacnianie brzegów stawów, oczek wodnych, zbiorników retencyjnych, produkcja i sprzedaż betonu towarowego raz elementów betonowych, betonowanie mostów i wiaduktów, wylewanie posadzek, stropów, fundamentów, ław budynków, szybkie wyceny (kosztorysy wykonawcze) z zakresu budowy dróg dojazdowych, betonowania, budowy przepustów, cieków wodnych, prac melioracyjnych, robót ziemnych oraz innych usług budowlanych.
Główni klienci	Firma swoją ofertę kieruje głównie do instytucji i firm oraz w mniejszym zakresie do klientów indywidualnych.

8. Mostostal Puławy	
Adres firmy	ul. Budowlanych 5, Puławy http://www.mostostal-pulawy.com.pl/pl/
Liczba zatrudnionych	1109
Historia	Rok powstania 1964, obroty przedsiębiorstwa w 2014 - 260 mln złotych, W 2005 roku Mostostal Puławy przejął pakiety kontrolne dwóch spółek, w wyniku czego powstała Grupa Kapitałowa Mostostal Puławy S.A.
Specjalizacja firmy	Mostostal Puławy S.A. w ramach Generalnego Wykonawstwa oferuje realizację obiektów w następujących segmentach rynku: <ul style="list-style-type: none"> - infrastruktura komunikacyjna (mosty, wiadukty, stacje benzynowe, przejścia graniczne), - budownictwo kubaturowe (obiekty: medyczne, sportowe, infrastruktury miejskiej; budynki: handlowe, biurowe; multikina, parkingi wielopoziomowe, - infrastruktura kolejowa (budynki i urzędnia, obiekty inżynierskie), - budownictwo przemysłowe (przemysł: chemiczny, petrochemiczny, farmaceutyczny, kosmetyczny, spożywczy, cementowy), - infrastruktura lotniskowa (hangary, terminale), - energetyka (termiczna utylizacja odpadów, elektrownie: konwencjonalne, gazowe, wiatrowe; elektrociepłownie, bioelektrownie), - ochrona środowiska (instalacje oczyszczania powietrza, odsiarczanie, odazotowanie, odpylanie spalin, instalacje oczyszczania wody, oczyszczalnie ścieków, spalanie osadów, zakłady przetwarzania odpadów komunalnych, kompostowanie).
Produkty/usługi	- usługi budowlano-montażowe świadczone przez Mostostal Puławy: <ul style="list-style-type: none"> o wykonawstwo i montaż konstrukcji stalowych, w tym ze stali stopowych i kwasoodpornych,

	<ul style="list-style-type: none"> o montaż instalacji technologicznych, maszyn i urządzeń w zakładach wielu branż przemysłowych, o budowa i uruchamianie instalacji ochrony środowiska, o projektowanie konstrukcji stalowych i instalacji technologicznych, o budowa, remonty i utrzymanie obiektów mostowych, o wykonawstwo i montaż specjalistycznych instalacji rurociągowych, w tym podlegających odbiorom UDT. <p>- świadczone usługi spawalnicze: ręczne spawanie łukowe, spawanie łukowe samoosłonowym drutem proszkowym, spawanie łukiem krytym jednym drutem elektrodowym, spawanie metodą MIG, spawanie metodą MAG, spawanie łukowe w osłonie gazu aktywnego drutem proszkowym, spawanie łukowe w osłonie gazu obojętnego drutem proszkowym, spawanie metodą TIG, zgrzewanie łukiem ciągnionym kołków w osłonie łuku tuleją ceramiczną lub gazem osłonowym.</p> <p>- Mostostal Puławy S.A. świadczy specjalistyczne usługi dźwigowe na terenie całej Polski. Udźwig sprzętu dźwigowego w zakresie od 10t do 100t.</p> <p>- działalność eksportowa</p>
Główni klienci/ zasięg działania	Działa na rynku polskim oraz międzynarodowym: niemieckim, szwajcarskim, austriackim, szwedzkim, norweskim, fińskim oraz duńskim Klienci to przede wszystkim spółki oraz organy publiczne.

9. Lubelskie Przedsiębiorstwo Budowlane Sp. z o.o.

Adres firmy	ul. Budowlana 1, Lublin http://www.lpb.lublin.pl/
Liczba zatrudnionych	101-205
Historia	<p>Przedsiębiorstwo rozpoczęło swoją działalność w 1957 roku. Lubelskie Przedsiębiorstwo Budowlane Sp. z o.o. to nieprzerwanie od ponad 50 lat dobra marka w budownictwie w Lublinie oraz wschodniej i centralnej Polsce. Spółka odnotowała na swoim koncie udział w wielu budowach.</p> <p>Nagrody i wyróżnienia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I miejsce w rankingu FORBES - 2009 „Diamenty Forbesa – przychody w przedziale od 50 do 200 mln PLN województwa lubelskiego”. • Nagroda „LEADER IN PRESTIGE AND QUALITY 2008” przyznana przez Publicaciones de Comercio Internacional SA “ACTUALIDAD”. (Lider prestiżu i jakości skutecznego zarządzania) • Certyfikat „Przejrzysta Firma” przyznany przez DECIDE WITH CONFIDENCE w 2008 r. nadany za publikację sprawozdań finansowych. Certyfikat ten jest wyrazem wiarygodności i uczciwości finansowej. • III miejsce w rankingu województwa lubelskiego „Gazeta Biznesu-2008”. • Wyróżnienie w Konkursie o Kryształową Cegłę “DOM 2007” za Budynek mieszkalny przy ul. Romera 18 w Lublinie. Konkurs ma charakter międzynarodowy, gdyż obejmuje oprócz wschodnich województw Polski, sąsiadujące z Lubelszczyzną obwody na Ukrainie i Białorusi. • 53 miejsce w XII Rankingu ZŁOTEJ SETKI największych firm Lubelszczyzny 2007.
Specjalizacja firmy	Budownictwo mieszkaniowe, budownictwo ogólne oraz dowolne obiekty budowlane i budowle w nowoczesnych technologiach jakie niesie

	obecny czas, zarówno gdy chodzi o konstrukcję, zastosowane materiały, wykończenie i wyposażenie.
Produkty/usługi	<ul style="list-style-type: none"> - osiedla mieszkaniowe, zespoły mieszkaniowe, pojedyncze budynki mieszkalne, - szkoły łącznie z salami gimnastycznymi i krytymi pływalniami, przedszkola, żłobki, osiedlowe domy kultury z salami widowiskowymi - budynki biurowe i administracyjne, - hotele, kina, - szpitale, przychodnie zdrowia, - pawilony handlowe i usługowe, garaże wbudowane i wolnostojące, - obiekty infrastruktury technicznej – kotłownie, trafostacje, place zabaw, boiska.
Główni klienci/ obszar działalności	Klientami są głównie przedsiębiorstwa i instytucje publiczne. Przedsiębiorstwo działa na terenie Lublina oraz Wschodniej i Centralnej Polski.

10. MARBUD Korporacja Budowlano-Remontowa	
Adres firmy	ul. Szarugi 31, Marysin k/Lublina
Liczba zatrudnionych	2-5
Historia	Rozpoczęcie działalności – 2009 r.
Specjalizacja firmy	Specjalizacja – docieplanie stropodachów metodą pneumatyczną oraz styropapą. W okresie zimowym- odśnieżanie dachów.
Produkty/usługi	Docieplanie stropodachów metodą pneumatyczną oraz styropapą, w okresie zimowym - odśnieżanie dachów, docieplanie dachów metodami tradycyjnymi, docieplanie innych przestrzeni, układanie kostki brukowej, roboty wykończeniowe.
Główni klienci/obszar działalności	Prace budowlane dla spółdzielni mieszkaniowych jak i wspólnot oraz licznych zarządców nieruchomości na terenie całego kraju. Kooperacja z wieloma firmami budowlanymi jako wykonawcy dociepleń.

Źródło: opracowanie własne.

Branża w dotychczasowych badaniach społeczno-gospodarczych

Sytuacja polskiej branży budowlanej została uwzględniona w różnorodnych badaniach społeczno-gospodarczych zarówno w kontekście międzynarodowym, krajowym jak i regionalnym. Z perspektywy międzynarodowej przeanalizowano m.in. problem zielonego budownictwa w Polsce. Raport RenoValue („Market Insights Report”, 2015) miał na celu diagnozę poziomu świadomości w zakresie zrównoważonego budownictwa wśród przedstawicieli tej branży i ekspertów związanych z budownictwem. Polska jest jednym z najstabilniej rozwiniętych krajów pod względem efektywności energetycznej w Europie. Zmiana tego stanu rzeczy wymaga zmian w zakresie standardów ekologicznych w budownictwie.¹³

Sytuacja rynku krajowego została przedstawiona również w oparciu o analizę perspektywy i sytuacji przedsiębiorstw oraz kompetencje przyszłych pracowników branży. Badanie Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa („Stan otoczenia biznesowego sektora budowlanego w Polsce”, 2016) miało na celu uzyskanie informacji o możliwościach prowadzenia przedsiębiorstwa budowlanego w warunkach polskich. Analiza wykazała, że brak jest środków na

¹³ RenoValue, *Drivers for change: strengthening the role of valuation professionals in market transition*, 2015, s. 50-55.

innowację oraz obserwuje się ograniczoną podaż wyspecjalizowanej kadry pracowniczej. Polscy przedsiębiorcy zwracają uwagę, na lepszą współpracę z klientami prywatnymi niż publicznymi oraz na potrzebę zmiany prawa budowlanego.¹⁴

Celem kolejnego badania (Deloitte „*Polskie spółki budowlane 2016 - najważniejsi gracze, kluczowe czynniki wzrostu i perspektywy rozwoju branży*”) była analiza sytuacji największych polskich spółek budowlanych. Odnotowano wzrost przychodów kluczowych firm budowlanych w Polsce. Stwierdzono istotny spadek zamówień w segmencie infrastruktury, który jest związany z trudnościami w realizacji inwestycji w ramach projektów rządowych współfinansowanych ze środków unijnych.¹⁵ Sytuacja branży budowlanej w perspektywie krajowej na 2016 r. została przedstawiona również w raporcie zrealizowanym dla portalu wielkiebudowanie.pl¹⁶. W raporcie rok 2016 określono jako rok niespełnionych nadziei polskiego budownictwa spowodowanych brakiem wzrostu inwestycji publicznych (brak alokacji środków z nowej perspektywy UE), przy słabszych inwestycjach prywatnych i niewiele rosnących inwestycjach deweloperskich. Z kolei w budownictwie usługowym zauważyć można było wyższe koszty i kryzys kadrowy.

Raport „Rynek pracy w sektorze budowlanym” (2016)¹⁷ przygotowany na zlecenie Grupy Kapitałowej Work Service wskazuje, że sektor budowlany odczuwa wyraźny niedobór kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami i doświadczeniem. W branży budowlanej najbardziej poszukiwani są pracownicy niższego szczebla. Ponad dwie trzecie pracodawców (69%) deklaruje zapotrzebowanie na tego typu pracowników. Badania wskazują równocześnie, że aż 45,1% pracowników niższego szczebla myśli o podjęciu zatrudnienia za granicą. W przypadku specjalistów odsetek ten wynosi 11,5%. Brak odpowiednich kandydatów powoduje, że polskie firmy budowlane coraz częściej na stanowiska związane z pracami prostymi rekrutują Ukraińców. Według niedawnych badań Narodowego Banku Polskiego¹⁸ 23,6% migrantów zza naszej wschodniej granicy znalazło zatrudnienie właśnie w usługach remontowo-budowlanych.

Aktualna sytuacja budownictwa w Polsce (luty 2017) prezentowana jest w raporcie na stronie serwisu budowlanego www.muratorplus.pl¹⁹. Jak podkreślono już w samym tytule opracowania, w lutym 2017 roku koniunktura w budownictwie była najlepsza od ośmiu lat, nawet pomimo tego, że połowa firm branżowych ma kłopoty finansowe i długi. Raport podaje informację Głównego Urzędu Statystycznego odnośnie wzrostu ogólnego klimatu koniunktury w budownictwie z poziomu minus 9,8 do minus 6,8. Przekłada się to na zmniejszoną liczbę pesymistów w budownictwie (23% firm budowlanych) i zwiększoną liczbę optymistów (16% firm budowlanych). Dla reszty badanych przez GUS przedsiębiorców sytuacja ich firm nie uległa zmianie. Niemniej jednak nadal co trzecia firma budowlana w Polsce jest w złej kondycji. Zadłużenie firm budowlanych w 2017 roku sięgnęło 3,8 mld złotych co sprawia, że branża budowlana jest sektorem najbardziej zagrożonym upadłościami. 70% z tych zobowiązań to długi największych firm budowlanych.

Z kolei w odniesieniu do budownictwa drogowego w Polsce, w 2016 roku został opublikowany raport „Budowa dróg w Polsce. Fakty i mity, doświadczenia i perspektywy” (2016)²⁰ zrealizowany na zlecenie Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad. W opracowaniu znajduje

¹⁴ Polski Związek Pracodawców Budownictwa, *Stan otoczenia biznesowego sektora budowlanego w Polsce*, 2016, s. 6-11.

¹⁵ Deloitte, *Polskie spółki budowlane 2016 – najważniejsi graczem kluczowe czynniki wzrostu i perspektywy rozwoju branży*, 2016, s. 61-62.

¹⁶ <http://www.wielkiebudowanie.pl/go.live.php/PL-H739/raport-rok-2016-w-budownictwie.html> (dostęp z dnia 01.03.17).

¹⁷ <http://www.workservice.pl/Centrum-prasowe/Informacje-prasowe/Ekspert-HR-komentuje/2-3-firm-budowlanych-ma-problemy-rekrutacyjne> (dostęp z dnia 01.03.17).

¹⁸ Departament Statystyki NBP, *Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania*, Warszawa, 2016, s. 16.

¹⁹ http://www.muratorplus.pl/biznes/raporty-i-prognozy/w-lutym-koniunktura-w-budownictwie-najlepsza-od-osmiu-lat-mimo-iz-polowa-firm-ma-klopoty-finansowe_85763.html?&page=0, (z dnia: 28.02.17).

²⁰ GDDKiA, *Budowa dróg w Polsce. Fakty i mity, doświadczenia i perspektywy*, 2016, s. 107.

się podsumowanie realizacji inwestycji drogowych w ramach perspektywy finansowej 2007-2013. Raport wykazuje, że zrealizowano założone wcześniej cele i wybudowano prawie 1 500 km nowych dróg ekspresowych i autostrad a gęstość sieci drogowej w Polsce zwiększyła się ponad dwukrotnie. Ogromne inwestycje na rynku budowy dróg wpłynęły pozytywnie również na ogólną konkurencyjność polskiej gospodarki. Raport skupiał się na tych elementach związanych z realizacją projektów, na które GDDKiA powinien zwrócić uwagę, aby kolejnej perspektywie finansowej 2014 - 2020 osiągnąć jeszcze lepsze rezultaty.

Na zlecenie Urzędu Miasta Krakowa oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy zostało zrealizowane badanie diagnozujące kluczowe kompetencje w branży budowlanej i architektonicznej. Przeprowadzono wśród absolwentów krakowskich szkół wyższych (*Bilans kompetencji w branży budowlanej i architektonicznej*, Kraków 2014). Stwierdzono niską jakość kompetencji posiadanych przez absolwentów oraz brak systematycznej współpracy z przedstawicielami biznesu, mimo iż na przestrzeni lat zauważono w tej sferze poprawę we współpracy między organizacjami.²¹

Natomiast perspektywa regionalna branży budowlanej została przedstawiona między innymi w opracowaniach dotyczących województwa podkarpackiego (Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, 2013), możliwości rozwoju branży budowlanej w województwie opolskim (Barometr Regionalny nr 4(26) 2011) oraz analizy trendów rozwojowych w sektorze budowlanym w województwie śląskim (Katowice 2012). Badanie branży budowlanej w województwie opolskim miało na celu identyfikację zmian i trendów rozwojowych, analizę sytuacji finansowej przedsiębiorstw oraz ocenę perspektyw rozwojowych w branży budowlanej. Wykazano dobrą kondycję tej branży. Co więcej, budownictwo w tym regionie sklasyfikowano jako branżę rozwojową.²² Celem badania była identyfikacja trendów na rynku budowlanym w województwie śląskim. Zakres badania obejmował analizę przewidywanych zmian gospodarczych zachodzących na rynku budowlanym, określenie najważniejszych zasobów województwa oraz perspektywy zatrudnienia w sektorze budowlanym. Przewiduje się, że udział budownictwa w tworzeniu polskiego PKB, może być kluczowy dla rozwoju województwa śląskiego. Ponadto, według prognoz zatrudnienie w tej branży powinno wzrosnąć.²³ Diagnoza trendów rozwojowych w branży budowlanej oraz potrzeb w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego była przedmiotem badania na terenie województwa podkarpackiego. Analiza wykazała zwiększenie produkcji sprzedażowej w budownictwie. Stwierdzono istotny wkład w wartość dodaną brutto wnoszą pracownicy zatrudnieni w budownictwie. Mimo iż odnotowano jedną z najniższych wielkości wynagrodzeń w kraju oraz systematyczny spadek wartości nakładów inwestycyjnych.²⁴

W szerokim zakresie branża budowlana ujęta z perspektywy wojewódzkiej była również tematem opracowań opublikowanych przez Ośrodek Statystyki Budownictwa w Urzędzie Statystycznym w Lublinie. Najnowsze publikacje OSB prezentują stan budownictwa w województwie lubelskim w roku 2014 oraz 2015 i dotyczą produkcji budowlano – montażowej, budownictwa mieszkalnego i niemieszkalnego. Produkcja budowlano – montażowa w województwie lubelskim w 2015 roku stanowiła 3,2% sprzedaży takiej produkcji w kraju i była niższa niż 2014 roku o 4,2%. Wynik ten plasował województwo lubelskie w 2015 roku na 11 miejscu wśród wszystkich województw²⁵.

²¹ Urząd Miasta Krakowa, *Bilans kompetencji w branży budowlanej i architektonicznej*, Kraków 2014, s. 63-65.

²² Zygmunt, A., Szewczyk, M., 2011, Możliwość rozwoju branży budowlanej w województwie opolskim, *Barometr Regionalny*, vol 4, nr 26, s. 75-83.

²³ Gajdos, A., *Trendy rozwojowe w sektorze budowlanym - analiza zjawiska w województwie śląskim*, Katowice 2012, s. 151-152.

²⁴ Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, *Branża budowlana w województwie podkarpackim w 2013 roku*, Rzeszów 2013, s. 5-14.

²⁵ Urząd Statystyczny w Lublinie, Ośrodek Statystyki Budownictwa, *Produkcja budowlano – montażowa w województwie lubelskim w 2015 roku*, opracowanie sygnałne, Lublin, wrzesień 2016, s. 5-7.

Budownictwo niemieszkaniowe w województwie lubelskim w 2015 roku stanowiło 5,2% powierzchni użytkowej wszystkich budynków niemieszkalnych oddanych do użytku w kraju, lokując województwo lubelskie na 9 miejscu w kraju. Największy udział w tego rodzaju budynkach w województwie miały obiekty handlowo – usługowe oraz rolne²⁶. W porównaniu do roku poprzedniego w 2015 roku odnotowano w województwie lubelskim wzrost w budownictwie mieszkaniowym (o 9,4%). 4,2% udział województwa w kraju w tym zakresie ulokowało go na 10 pozycji wśród wszystkich województw²⁷.

Branża budowlana została również wzięta pod uwagę w opracowaniu prezentującym prestiżowy, coroczny ranking największych firm w województwie lubelskim - Złota Setka 2015, przygotowanym przez Dziennik Wschodni.²⁸ W Złotej Setce województwa lubelskiego znalazło się zaledwie 5 firm z branży budowlanej, w tym najwyżej (20 miejsce) uplasowała się największa firma budowlana w województwie – Mostostal Puławy, potem ALIPLAST sp. z o.o. (22 miejsce), REMZAP sp. z o.o. (55 miejsce), WODROL sp. z.o.o (73 miejsce) oraz Przedsiębiorstwo Remontowo-Budowlane TERMOCHEM sp. z o.o. (85 miejsce). W osobnej kategorii rankingu (*budownictwo*) wyszczególnionych zostało 9 firm zatrudniających od 1 109 osób (Mostostal Puławy) do 45 osób (Lubelskie Przedsiębiorstwo Robót Telekomunikacyjnych S.A.). Większość firm z tej listy (5 z 9) zanotowało ujemną dynamikę przychodów w 2015 r. w stosunku do 2014 roku. Największymi inwestorami w branży budowlanej w województwie okazał się WODROL sp. z o.o. (na 8 miejscu wśród wszystkich firm w województwie). Z kolei biorąc pod uwagę dynamikę zatrudnienia najlepiej rozwijały się firmy ALIPLAST i WODROL. Pierwsza z wymienionych firm w 2015 roku zwiększyła swoje zatrudnienie o 28,64 %, natomiast druga o 17,46%.

Aktualna oferta kształcenia formalnego w woj. lubelskim

Czynnikiem pośrednio kształtującym sytuację na rynku pracy jest szkolnictwo zawodowe. Podobnie jak w całej Polsce również w województwie lubelskim w latach 90-tych nastąpiło ograniczenie działalności szkół zawodowych. Ma to bezpośrednie przełożenie na występujące u przedsiębiorców budowlanych trudności w dostępie do odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej. Obecnie najważniejsze ośrodki kształcenia w budownictwie skupione są w zespołach szkół. Poniższa tabela przedstawia aktualną ofertę kształcenia formalnego w województwie lubelskim podnoszące wiedzę i umiejętności pracowników branży budowlanej, zarówno na poziomie wykształcenia wyższego, jak i zawodowego.

Tabela 10. Oferta kształcenia formalnego w zakresie budownictwa w woj. lubelskim.

Miasto	Instytucja	Oferta
MIASTO BIAŁA PODLASKA		
Biała Podlaska	Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej	budownictwo I stopień inżynierski
Biała Podlaska	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 2 Zespół Szkół Zawodowych Nr 2 im. Franciszka Żwirki i Stanisława Wigury w Białej Podlaskiej	monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz-tylnkarz

²⁶ Urząd Statystyczny w Lublinie, Ośrodek Statystyki Budownictwa, *Budownictwo niemieszkaniowe w województwie lubelskim w 2015 roku*, opracowanie sygnałne, Lublin, czerwiec 2016, s. 2.

²⁷ Urząd Statystyczny w Lublinie, Ośrodek Statystyki Budownictwa, *Budownictwo mieszkaniowe w województwie lubelskim w 2015 roku*, opracowanie sygnałne, Lublin, maj 2016, s. 11.

²⁸ Złota Setka 2015: Ranking największych firm, Dziennik Wschodni, 20 czerwca 2016.

Biała Podlaska	Zasadnicza Szkoła Zawodowa im. K.K. Baczyńskiego w Białej Podlaskiej Zakład Doskonalenia Zawodowego Oddział w Białej Podlaskiej	wielozawodowa (m.in. murarz-tylnkarz, elektryk, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budowie
Biała Podlaska	Rzemieśnicza Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Białej Podlaskiej	wielozawodowa (m.in. ślusarz, elektryk, murarz-tylnkarz, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, stolarz)
Biała Podlaska	Technikum Nr 2 Zespół Szkół Zawodowych Nr 2 im. Franciszka Żwirki i Stanisława Wigury w Białej Podlaskiej	technik budownictwa, technik elektryk, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
Biała Podlaska	Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 im. Komisji Edukacji Narodowej	kwalifikacyjny kurs zawodowy: technik elektryk, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
MIASTO CHEŁM		
Chełm	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie	budownictwo I stopień inżynierski
Chełm	Zespół Szkół Budowlanych i Geodezyjnych im. 24 Pułku Artylerii Pancerniej	murarz-tylnkarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
Chełm	Zespół Szkół Technicznych	elektryk
Chełm	Zakład Doskonalenia Zawodowego	mechanik-monter maszyn i urządzeń, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
Chełm	Zespół Szkół Budowlanych i Geodezyjnych im. 24 Pułku Artylerii Pancerniej	technik budownictwa, technik architektury krajobrazu, technik geodeta
Chełm	Zespół Szkół Technicznych	technik elektryk
Chełm	Zespół Szkół Zawodowych Nr 5 im. Ks. Stanisława Staszica	technik elektryk
MIASTO LUBLIN		
Lublin	Politechnika Lubelska	budownictwo I i II stopień inżynierski
Lublin	Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 8 w Lublinie Państwowe Szkoły Budownictwa i Geodezji im. Hieronima Łopacińskiego	monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
Lublin	Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 3 w Lublinie Zespół Szkół Budowlanych im. E. Kwiatkowskiego	stolarz, dekarz, murarz-tylnkarz, elektryk, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie

Lublin	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 7 w Lublinie Zespół Szkół Energetycznych im. prof. Kazimierza Drewnowskiego w Lublinie	elektryk
Lublin	Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 11 w Lublinie Zespół Szkół Rzemiosła i Przedsiębiorczości im. Jana Kilińskiego	dekarz, elektryk, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, stolarz
Lublin	Technikum Budowlane	technik budownictwa, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, technik urządzeń sanitarnych
Lublin	Technikum Budowlano-Geodezyjne	technik budownictwa, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, technik urządzeń sanitarnych
Lublin	Technikum Energetyczno-Informatyczne	technik elektronik, technik elektryk, technik energetyk, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
Lublin	Szkoła Policealna Dla Dorosłych nr 2 w Lublinie w Centrum Kształcenia Ustawicznego Nr 2 w Lublinie	technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
Lublin	Zespół Szkół Energetycznych im. prof. K. Drewnowskiego w Lublinie	kwalifikacyjny kurs zawodu: technik elektryk
Lublin	Zespół Szkół Budowlanych im. E. Kwiatkowskiego w Lublinie	kwalifikacyjny kurs zawodu: stolarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, technik urządzeń sanitarnych, dekarz, murarz-tylnik, technik budownictwa, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, elektryk
Lublin	AP Edukacja Oddział w Lublinie	kwalifikacyjny kurs zawodu: betoniarz-zbrojarz, elektryk, monter-elektronik, monter konstrukcji budowlanych, murarz/tylnik, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, operator obrabiarek skrawających, ślusarz, technik budownictwa, technik elektryk, technik urządzeń sanitarnych
Lublin	Futura Edukacja-Oddział w Lublinie	kwalifikacyjny kurs zawodu: technik elektryk, technik budownictwa

MIASTO ZAMOŚĆ		
Zamość	Rzemieśnicza Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Zamościu	ślusarz, operator obrabiarek skrawających, monter konstrukcji budowlanych, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz-tynkarz, dekarz
Zamość	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Rzemiosł Różnych w Zamościu	murarz-tynkarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
Zamość	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Zamościu	murarz-tynkarz, dekarz, monter zabudowy robót wykończeniowych w budownictwie
Zamość	Technikum Nr 3 w Zamościu	technik elektryk, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
Zamość	Technikum Nr 4 w Zamościu Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 4 z Oddziałami Integracyjnymi im. Dzieci Zamojszczyzny w Zamościu	technik budownictwa
POWIAT BIALSKI		
Międzyrzec Podlaski	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Unitów Podlaskich w Międzyrzeczu Podlaskim	monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, elektryk, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, ślusarz (wielozawodowa)
Międzyrzec Podlaski	Technikum Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Unitów Podlaskich w Międzyrzeczu Podlaskim	technik budownictwa, technik elektronik
POWIAT BIŁGORAJSKI		
Biłgoraj	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 1 w Biłgoraju Zespół Szkół Zawodowych i Ogólnokształcących w Biłgoraju	ślusarz, wielozawodowa (m.in. elektryk)
Biłgoraj	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 2 w Biłgoraju Regionalne Centrum Edukacji Zawodowej w Biłgoraju	elektryk
Biłgoraj	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 3 w Biłgoraju Zespół Szkół Budowlanych i Ogólnokształcących im. Józefa Dechnika w Biłgoraju	murarz – tynkarz, dekarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
Turobin	Rzemieśnicza Szkoła Zawodowa w Turobinie Cech Rzemiosł Różnych i Drobnej Przedsiębiorczości	stolarz, murarz-tynkarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w

		budownictwie, mechanik monter maszyn i urządzeń, dekarz
Biłgoraj	Technikum Mechaniczno- Elektryczne w Biłgoraju Regionalne Centrum Eduka- cji Zawodowej w Biłgoraju	technik elektryk
Biłgoraj	Technikum Budowlane w Bił- goraju Zespół Szkół Budowlanych i Ogólnokształcących w Bił- goraju	technik budownictwa
Biłgoraj	Zespół Szkół Budowlanych i Ogólnokształcących im. Jó- zefa Dechnika w Biłgoraju	kwalifikacyjny kurs zawo- dowy: technik budownictwa
POWIAT HRUBIESZOWSKI		
Hrubieszów	Zasadnicza Szkoła Zawo- dowa w Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wycho- wawczym	monter zabudowy i robót wykończeniowych w bu- downictwie
Hrubieszów	Zasadnicza Szkoła Zawo- dowa w Zespole Szkół nr 1 w Hrubieszowie	monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
POWIAT JANOWSKI		
Janów Lubelski	Zasadnicza Szkoła Zawo- dowa w Zespole Szkół Zawo- dowych w Janowie Lubel- skim	operator obrabiarek skrawa- jących, stolarz, murarz-tyń- karz, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, mon- ter-elektronik
Janów Lubelski	Technikum Budowlane w Ja- nowie Lubelskim	technik budownictwa
Potok Wielki	Technikum w Potoczku	technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
POWIAT KRASNOSTAWSKI		
Krasnystaw	Zasadnicza Szkoła Zawo- dowa Zespół Szkół Ponadgimna- zjalnych Nr 1 im. Tadeusza Kościuszki	murarz-tyńkarz
Krasnystaw	Technikum nr 1 w Krasnym- stawie Zespół Szkół Ponadgimna- zjalnych Nr 1 im. Tadeusza Kościuszki	technik budownictwa
Krasnystaw	Technikum Nr 2 w Krasnym- stawie Zespół Szkół Ponadgimna- zjalnych nr 2 im. B. Głowac- kiego w Krasnymstawie	technik elektryk
Siennica Różana	Technikum w Siennicy Róża- nej Zespół Szkół Centrum Kształ- cenia Rolniczego w Siennicy Różanej	technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
POWIAT KRAŚNICKI		

Kraśnik	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 2 Zespół Szkół Nr 3 w Kraśniku	elektryk, operator obrabiarek skrawających
Annopol	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Zespół Szkół im. Jana Pawła II w Annopolu	elektryk, ślusarz, stolarz, murarz-tylnkarz, kamieniarz, betoniarz-zbrojarz, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, operator obrabiarek skrawających
Kraśnik	Technikum nr 3 Zespół Szkół Nr 3 w Kraśniku	technik elektryk/technik energetyk, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
Annopol	Technikum w Annopolu Zespół Szkół im. Jana Pawła II w Annopolu	technik budownictwa
Zakrzówek	Technikum w Zakrzówku Zespół Szkół nr im. Władysława Stanisława Reymonta w Zakrzówku	technik budownictwa z innowacją – projektowanie wnętrz, technik urządzeń sanitarnych
Kraśnik	Szkoła Policealna w Zespole Szkół Nr 3 im. J. Słowackiego w Kraśniku	technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
POWIAT LUBARTOWSKI		
Lubartów	Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1 w Lubartowie Regionalne Centrum Edukacji Zawodowej w Lubartowie	monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz-tylnkarz, stolarz, ślusarz, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, murarz, technolog robót wykończeniowych w budownictwie, dekarz, elektryk
Kock	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 1 Zespół Szkół w Kocku	elektryk, dekarz, technolog robót wykończeniowych w budownictwie, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, stolarz
Ostrów Lubelski	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Ostrowie Lubelskim Zespół Szkół w Ostrowie Lubelskim	monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, elektryk, dekarz, cieśla
Lubartów	Technikum Zawodowe w Lubartowie	technik budownictwa, technik elektronik
Ostrów Lubelski	Technikum Zawodowe w Ostrowie Lubelskim	technik budownictwa, technik elektronik
Lubartów	Regionalne Centrum Edukacji Zawodowej w Lubartowie	kwalifikacyjny kurs zawodowy: technik budownictwa, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz-tylnkarz, ślusarz

POWIAT LUBELSKI		
Niemce	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Niemcach	monter zabudowy robót wykończeniowych w budownictwie
Niedzwica Duża	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Niedzwicy Dużej	ślusarz
Bychawa	Technikum w Zespole Szkół nr 1 w Bychawie	technik gazownictwa
Strzyżewice	Technikum Urządzeń i Systemów Energetyki Odnawialnej	technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
POWIAT ŁĘCZYŃSKI		
Łęczna	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Łęcznej Zespół Szkół im. Króla Kazimierza Jagiellończyka w Łęcznej	monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
Milejów	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Milejowie Zespół Szkół Nr 2 im. Simona Boliwara w Milejowie	ślusarz, elektryk, murarz-tylnkarz (oddział wielozawodowy)
Łęczna	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Zespole Szkół Górniczych w Łęcznej	ślusarz, monter-elektronik, elektryk, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych
Łęczna	Technikum Zespół Szkół im. Króla Kazimierza Jagiellończyka w Łęcznej	technik budownictwa
Łęczna	Technikum Górnicze i Politechniczne w Zespole Szkół Górniczych w Łęcznej	technik elektryk
POWIAT ŁUKOWSKI		
Łuków	Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1 Zespół Szkół Nr 1 im. Henryka Sienkiewicza w Łukowie	oddział wielozawodowy (m.in. operator obrabiarek skrawających, monter maszyn i urządzeń, ślusarz,
Łuków	Zasadnicza Szkoła Zawodowa z Oddziałami Integracyjnymi Nr 2 Zespół Szkół Nr 2 im. Aleksandra Świętochowskiego w Łukowie	wielozawodowe (m.in. monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych (hydraulik), elektryk, murarz-tylnkarz, stolarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, ślusarz, monter-elektronik
Łuków	Rzemieślnicza Szkoła Zawodowa w Łukowie	elektryk, monter sieci, instalacji i urządzeń Sanitarnych, murarz-tylnkarz, stolarz
Adamów	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Zespół Szkół im. Gen. Franciszka Kamińskiego w Adamowie	klasa wielozawodowa (m.in. murarz-tylnkarz, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych (hydraulik), monter zabudowy i robót

		wykończeniowych w budownictwie, monter elektronik, ślusarz)
Łuków	Technikum Nr 1 Zespół Szkół Nr 1 im. Henryka Sienkiewicza w Łukowie	technik elektryk
Łuków	Technikum Nr 2 Zespół Szkół Nr 2 im. Aleksandra Świętochowskiego w Łukowie	technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
POWIAT OPOLSKI		
Opole Lubelski	Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1 w Opolu Lubelskim Zespół Szkół Zawodowych im. Stanisława Konarskiego w Opolu Lubelskim	dekarz, kamieniarz
Chodel	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Chodlu Zespół Szkół w Chodlu	monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz-tylnik
Chodel	Technikum w Chodlu	technik budownictwa
Poniatowa	Technikum w Poniatowej	technik elektryk
POWIAT PARCZEWSKI		
Parczew	Technikum Zakład Doskonalenia Zawodowego w Lublinie Centrum Kształcenia w Parczewie	technik budownictwa
Jabłoń	Technikum Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Augusta Zamoyskiego w Jabłoni	technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
POWIAT PUŁAWSKI		
Puławy	Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1 w Puławach Zespół Szkół nr 1 im. Stefanii Sempołowskiej	ślusarz
Puławy	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 2 w Puławach Zespół Szkół nr 2 im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Puławach	monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
Puławy	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Centrum Kształcenia Praktycznego w Puławach	elektryk
Kazimierz Dolny	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Kazimierzu Dolnym Zespół Szkół im. Jana Koszczyca Witkiewicza	elektryk, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, ślusarz
Nałęczów	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Zespole Szkół im. Zygmunta Chmielewskiego w Nałęczowie	elektryk, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, stolarz
Puławy	Technikum Nr 2 w Puławach	technik budownictwa

Puławy	Technikum Nr 4 w Puławach Zespół Szkół Technicznych im. Marii Skłodowskiej-Curie	technik elektryk
Puławy	Technikum Nr 5 Centrum Kształcenia Prak- tycznego w Puławach	technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
POWIAT RADZYŃSKI		
Radzyń Podlaski	Zasadnicza Szkoła Zawo- dowa Zespół Szkół Ponadgimna- zjalnych im. Jana Pawła II w Radzynie Podlaskim	ślusarz, stolarz
Komarówka Podlaska	Zasadnicza Szkoła Zawo- dowa Zespół Szkół Samorzodo- wych w Komarówce Podla- skiej	monter zabudowy u robót wykończeniowych w bu- downictwie
Radzyń Podlaski	Technikum Zespół Szkół Ponadgimna- zjalnych im. Jana Pawła II w Radzynie Podlaskim	technik budownictwa
POWIAT RYCKI		
Ryki	Zasadnicza Szkoła Zawo- dowa Nr 2 w Rykach Zespół Szkół Zawodowych Nr 2 im. L. Wyczółkowskiego w Rykach	monter sieci, instalacji i urzą- dzeń sanitarnych, monter za- budowy i robót wykończe- niowych w budownictwie, murarz-tylnkarz
Dęblin	Zasadnicza Szkoła Zawo- dowa w Dęblinie Zespół Szkół Zawodowych Nr 2 im. Marii Dąbrowskiej	monter sieci, instalacji i urzą- dzeń sanitarnych
Dęblin	Zasadnicza Szkoła Zawo- dowa w Dęblinie Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 im. Gen. F. Kleeberga	ślusarz
Dęblin	Technikum w Zespole Szkół Zawodowych Nr 1 w Dębli- nie	technik elektryk
Ryki	Technikum w Zespole Szkół Zawodowych Nr 2 w Rykach	technik budownictwa
POWIAT ŚWIDNICKI		
Świdnik	Zasadnicza Szkoła Zawo- dowa Nr 1 w Świdniku Powiatowe Centrum Eduka- cji Zawodowej im. Zygmunta Puławskiego w Świdniku	operator obrabiarek skrawa- jących
Piaski	Zasadnicza Szkoła Zawo- dowa w Piaskach Zespół Szkół w Piaskach	elektryk, operator obrabia- rek skrawających, stolarz
Trawniki	Zasadnicza Szkoła w Trawni- kach Zespół Szkół w Trawnikiach	ślusarz, technolog robót wy- kończeniowych w budow- nictwie, murarz, elektryk, monter zabudowy i robót wykończeniowych w bu- downictwie, murarz-tylnkarz
POWIAT TOMASZOWSKI		

Tomaszów Lubelski	Zasadnicza Szkoła Zawodowa przy Zespole Szkół Nr 3 Zespół Szkół Nr 3 im. Macieja Rataja	monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
Tomaszów Lubelski	Zasadnicza Szkoła Zawodowa przy Zespole Szkół Nr 4 Zespół Szkół Nr 4 im. Jarosława Dąbrowskiego	operator obrabiarek skrawających
Tomaszów Lubelski	Zasadnicza Szkoła Wielozawodowa w Tomaszowie Lubelskim	murarz-tylnkarz, operator obrabiarek skrawających, ślusarz
Tomaszów Lubelski	Technikum przy Zespole Szkół Nr 3 Zespół Szkół Nr 3 im. Macieja Rataja	technik budownictwa
Tomaszów Lubelski	Zasadnicza Szkoła Zawodowa przy Zespole Szkół Nr 4 im. Jarosława Dąbrowskiego	technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, technik elektryk
POWIAT WŁODAWSKI		
Włodawa	Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 i II Liceum Ogólnokształcące	monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, elektryk, technik budownictwa
Włodawa	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	murarz-tylnkarz
POWIAT ZAMOJSKI		
Szczebrzeszyn	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Szczebrzeszynie Zespół Szkół Nr 2 im. Dr. Zygmunta Klukowskiego w Szczebrzeszynie	murarz-tylnkarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://wuplublin.praca.gov.pl/web/wojewodzki-urząd-pracy-w-lublinie/-/1524934>, <http://wuplublin.praca.gov.pl/web/wojewodzki-urząd-pracy-w-lublinie/-/1525073-wykaz-szkol-zawodowych>

Uzyskane wsparcie branży dzięki funduszom unijnym - przykłady oddziaływania pośredniego i bezpośredniego na branżę.

Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2007 – 2013 (czas przeznaczony na wykorzystanie przygotowanej dla danych regionów puli pieniędzy został wydłużony do końca 2015 roku) stworzył możliwość dynamicznego rozwoju gospodarczego województwa, podniesienia jego konkurencyjności i zwiększenia zatrudnienia. Efektami działań RPO WL to m.in. 539 km dróg oraz 1 349 dofinansowanych firm i 14 487 nowych firm do których należą również firmy działające w branży budowlanej (www.rpo.lubelskie.pl). Poniżej znajdują się wybrane przykłady bezpośredniego (bezpośrednie dofinansowanie przedsiębiorstw budowlanych) lub pośredniego oddziaływania funduszy unijnych na budownictwo w województwie lubelskim (budowa infrastruktury dla strefy ekonomicznej oraz inwestycje drogowe).

Bezpośrednie dofinansowanie przedsiębiorstw budowlanych (przykłady):

- Firma MikPol

Firma stworzyła nowoczesną bazę sprzętową dzięki realizacji trzech projektów współfinansowanych w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2007-2013:

- Zakup koparki gąsienicowej oraz zestawu komputerowego wraz z oprogramowaniem w celu wprowadzenia nowych usług, ulepszenia dotychczas świadczonych usług oraz poprawy zarządzania firmą - projekt współfinansowany w ramach działania 1.1 Dotacje dla nowopowstałych mikroprzedsiębiorstw, I Osi Priorytetowej Przedsiębiorczość i innowacje Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2007-2013.

- Wzrost konkurencyjności poprzez zakup nowoczesnej betoniarni w celu poszerzenia palety produktów i poprawy jakości dotychczas świadczonych usług - projekt współfinansowany w ramach działania 1.1 Dotacje dla nowopowstałych mikroprzedsiębiorstw, I Osi Priorytetowej Przedsiębiorczość i innowacje Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2007-2013.

- Wzrost konkurencyjności firmy MIKPOL poprzez zakup nowoczesnej pompo-gruszki - projekt współfinansowany w ramach działania 1.2 Dotacje inwestycyjne dla mikroprzedsiębiorstw, I Osi Priorytetowej Przedsiębiorczość i innowacje Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2007-2013.

- Firma Sławex Zbigniew Sławiński

Projekt pt. "Innowacyjne i energooszczędne kotły c.o. SŁAWEX na paliwo stałe" (2016 r.) współfinansowany w ramach Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój 2014-2020. 2.3.2 Bony na Innowacje dla MŚP. Innowacja produktowa, opracowana przy współpracy Firmy SŁAWEX z akredytowaną instytucją badawczą umożliwiła wzmocnienie pozycji konkurencyjnej firmy w najstarszym segmencie swej działalności gospodarczej. Wprowadzenie nowej serii kotłów c.o. na paliwo stałe z zasypem ręcznym, które spełniają rygorystyczne wymagania sprawności cieplnej oraz emisji szkodliwych substancji do środowiska potwierdza pionierski charakter projektu. (Wartość projektu: 199 260,00 PLN, Wkład Funduszy Europejskich: 113 400,00 PLN).

- Firma Erkado Zbigniew Kozłowski

Projekt pt. „Wdrożenie innowacyjnego procesu technologicznego wytwarzania drzwi hybrydowych” współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podkarpackiego na lata 2007 – 2013. W ramach projektu zakupione zostały nowoczesne maszyny: automat strugający profilujący oraz centrum obróbcze. Dzięki realizacji projektu firma wprowadziła do swojej oferty dwa udoskonalone produkty tj. skrzydła drzwiowe hybrydowe, ościeżnice drzwiowe hybrydowe. Drzwi hybrydowe to innowacyjny pomysł, który pojawił się w firmie po analizie branży meblarskiej pod kątem wykorzystania oklein. W drzwiach hybrydowych nie tylko zastosowano nowe okleiny 3D, ale zrobione są one z materiału podobnego jak fronty meblowe, czyli grubej płyty, co zapewnia lepszą trwałość w przystępnej cenie. (Całkowita wartość projektu 1 118 070,00 PLN, dofinansowanie z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego: 454 500,00 PLN).

Pośrednie oddziaływanie funduszy unijnych na branżę budowlaną:

- Budowa infrastruktury dla strefy ekonomicznej - Projekt „Infrastruktura dla strefy ekonomicznej na Felinie w Lublinie – II etap”

Projekt „Infrastruktura dla strefy ekonomicznej na Felinie w Lublinie – II etap” współfinansowany z Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej 2007–2013. Celem projektu było stworzenie warunków do prowadzenia działalności gospodarczej, rozwoju i dyfuzji przedsięwzięć innowacyjnych w Lublinie poprzez kompleksowe uzbrojenie terenów inwestycyjnych zlokalizowanych w Specjalnej Strefie Ekonomicznej. Realizacja projektu miała przyczynić się do zwiększenia dotychczasowej aktywności inwestycyjnej w regionie o nowe podmioty gospodarcze generujące nowe miejsca pracy. W ramach projektu uzbrojono ponad 43 ha terenów inwestycyjnych położonych w rozszerzonej Podstrefie Lublin SSE Euro-Park Mielec w potrzebne przedsiębiorcom

elementy infrastruktury technicznej. Wybudowano drogi o łącznej długości ok. 5,8 km umożliwiające obsługę terenów inwestycyjnych wraz z uzbrojeniem technicznym: kanalizacją sanitarną, deszczową, siecią wodociągową, oświetleniem ulicznym. (Wartość i źródło finansowania : 7 724 770,00 zł z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego oraz 4 54 398,00 zł z budżetu państwa)

Wybrane inwestycje drogowe:

- Rozbudowa drogi wojewódzkiej nr 747 Iłża – Konopnica na odcinku Konopnica-Kamień

Inwestycja drogowa „Rozbudowa drogi wojewódzkiej nr 747 Iłża – Konopnica na odcinku Konopnica-Kamień” współfinansowana była ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej 2007–2013. Organem przygotowującym wniosek pod rozbudowę drogi było Województwo Lubelskie. Przedmiotem projektu była rozbudowa drogi wojewódzkiej Nr 747 (Iłża – Konopnica) na odcinkach o łącznej długości ok. 24 km oraz budowa nowych odcinków o łącznej długości ok. 23 km, w tym budowa trzech obwodnic miast: Bełżyce, Chodel i Opole Lubelskie.

(Całkowita wartość projektu: 321 609 624,51 zł, wartość dofinansowania w ramach PO RPW: 248 242 561,93 zł)

- Budowa mostu na Wiśle w m. Kamień wraz z budową dróg dojazdowych

Projekt był współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej 2007–2013. Przedmiotem inwestycji była budowa mostu na Wiśle w m. Kamień (dł. Mostu: 1 026,60 m szerokość całkowita 19,94 m) wraz z budową dróg dojazdowych (m. in. budowa drogi dojazdowej łączącej most z istniejącą drogą wojewódzką nr 747 po stronie woj. mazowieckiego i woj. lubelskiego). Projekt obejmował również m.in budowę zatok autobusowych, chodników, ścieżek rowerowych, przepustów, rowów, systemu oświetlenia. Przyczyną realizacji projektu drogowego był brak przeprawy przez Wisłę w ciągu drogi wojewódzkiej Nr 747 uniemożliwiający ruch tranzytowy pomiędzy województwem lubelskim i mazowieckim.

(Wartość: 215 063 887,36 zł w tym dofinansowanie ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego: 179 344 269,28 zł)

- Budowa obwodnicy m. Hrubieszowa w ciągu DK nr 74 Janów Lubelski – granica państwa

Projekt „Budowa obwodnicy m. Hrubieszowa w ciągu DK nr 74 Janów Lubelski – granica państwa” współfinansowany był z Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej 2007–2013. W ramach inwestycji wybudowano obwodnicę m. Hrubieszowa w ciągu DK nr 74 Janów Lubelski – granica państwa o długości 9,3 km. Projekt poza budową obwodnicy obejmował również budowę dróg dojazdowych (łączna długość 7,4 km), łącznicy, obiektów mostowych, przejść dla zwierząt, systemu odwodnienia drogi, budowę ekranów akustycznych oraz przebudowę drogi wojewódzkiej, dróg powiatowych i gminnych.

(Wartość: 226 601 619,00 zł w tym dofinansowanie ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego: 119 666 739,47 zł)

- Budowa obwodnicy m. Biłgoraj w ciągu drogi wojewódzkiej nr 835 Lublin – Grabownica Starzeńska

Przedmiotem inwestycji była realizacja projektu „Budowa obwodnicy m. Biłgoraj w ciągu drogi wojewódzkiej nr 835 Lublin – Grabownica Starzeńska” współfinansowanego ze środków unijnych w ramach Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej 2007–2013. Przedmiotem

inwestycji była budowa obwodnicy południowo-zachodniej na terenie miasta Biłgoraj w ciągu drogi wojewódzkiej nr 835 wraz z niezbędną infrastrukturą. Łączna długość nowych, przebudowanych lub zmodernizowanych dróg w ramach projektu wynosi 3,77 km.

(Wartość: 46 631 285,27 zł w tym dofinansowanie ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego: 33 711 129,65 zł)

- Przebudowa i rozbudowa dróg wojewódzkich nr 835 i 858 w Biłgoraju

Projekt realizowany był w ramach Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej 2007–2013. Polegał na przebudowie i rozbudowie ul. Tarnogrodzkiej, ul. Tadeusza Kościuszki i ul. Zamajskiej znajdujących się w ciągu dróg wojewódzkich nr 835 i 858 wraz z przebudową skrzyżowań, chodników oraz ciągów pieszo-jezdnymi, przebudową kolidujących sieci energetycznych, teletechnicznych, ulicznej kanalizacji deszczowej i sieci wodociągowej. Projekt zakładał ponadto modernizację ścieżki rowerowej, przebudowę oświetlenia ulicznego na energooszczędne oraz nasadzenie zieleni i utworzenie trawników. Łączna długość przebudowanych ulic w ramach wynosi 4 502 m. W ramach projektu powstały trzy ronda.

(Całkowita wartość projektu: 24 457 054,51 zł, wartość dofinansowania w ramach PO RPW: 19 553 959,29 zł).

- Budowa obwodnicy m. Frampol w ciągu DK nr 74 Janów Lubelski – granica państwa

Inwestycja realizowana była w ramach Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej 2007–2013. Organem przygotowującym wniosek była Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad Oddział w Lublinie. Przedmiotem projektu była budowa 4,376 km obwodnicy m. Frampol w ciągu drogi krajowej nr 74, która stanowi połączenie komunikacyjne województwa lubelskiego z województwem świętokrzyskim oraz prowadzi ruch do drogowego przejścia granicznego w Hrebennem.

(Całkowita wartość projektu: 42 362 827,08 zł, wartość dofinansowania: 27 523 680,00 zł)

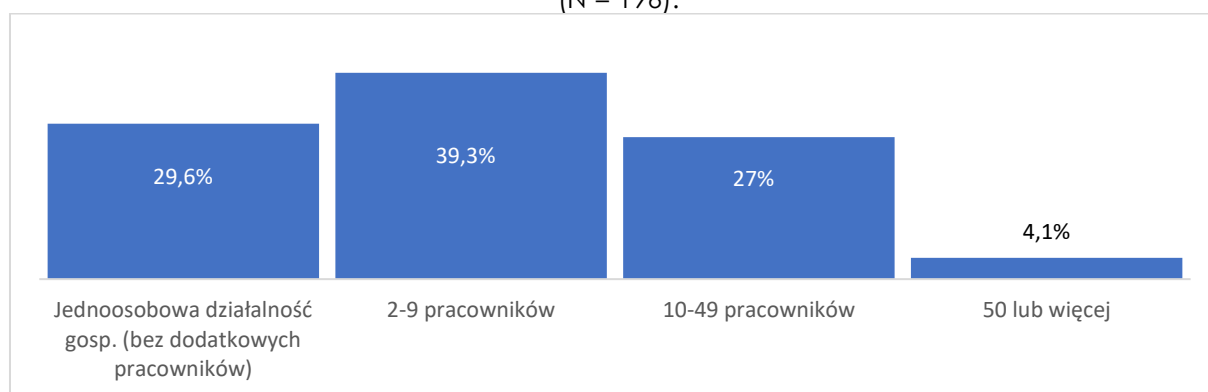
Obecnie funkcjonuje Regionalny Program Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (RPO WL 2014-2020). Celem programu jest podniesienie konkurencyjności województwa lubelskiego w oparciu o wewnętrzne potencjały, sprzyjające zwiększeniu spójności społecznej i terytorialnej. Wsparcie w ramach RPO WL 2014-2020 otrzymują obszary, które są kluczowe dla rozwoju regionu: przedsiębiorczość, badania i innowacje, energetyka odnawialna, środowisko, rynek pracy, edukacja, pomoc społeczna, transport, kultura oraz ochrona zdrowia. Budżetu RPO WL 2014-2020 to 2,23 mld euro. To szósty pod względem wysokości budżet wśród wszystkich 16 obecnych Regionalnych Programów Operacyjnych.

5. Wyniki badania telefonicznego CATI

Charakterystyka badanych podmiotów

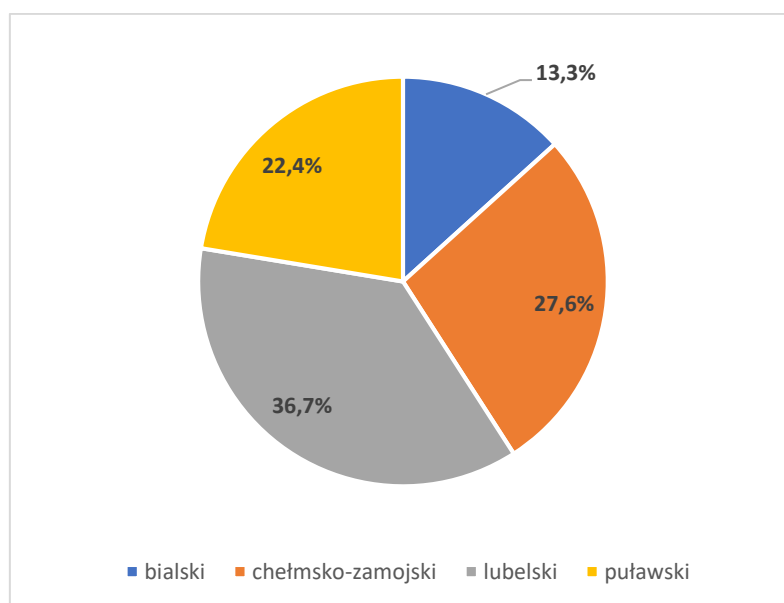
Wśród badanych podmiotów z branży budowlanej 29,6% stanowiły firmy prowadzone przez jedną osobę w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej, niezatrudniające dodatkowych pracowników. Największą grupę wśród badanych stanowiły małe firmy zatrudniające 2 do 9 osób (39,3%). Przedsiębiorstwa, w których zatrudnionych było od 10 do 49 osób reprezentowane były w badaniach przez 27% respondentów. Osoby z największych podmiotów, tj. zatrudniających powyżej 50 osób, stanowiły łącznie 4,1% badanych.

Wykres 9. Liczba osób zatrudnionych w firmach reprezentowanych przez respondentów (N = 196).



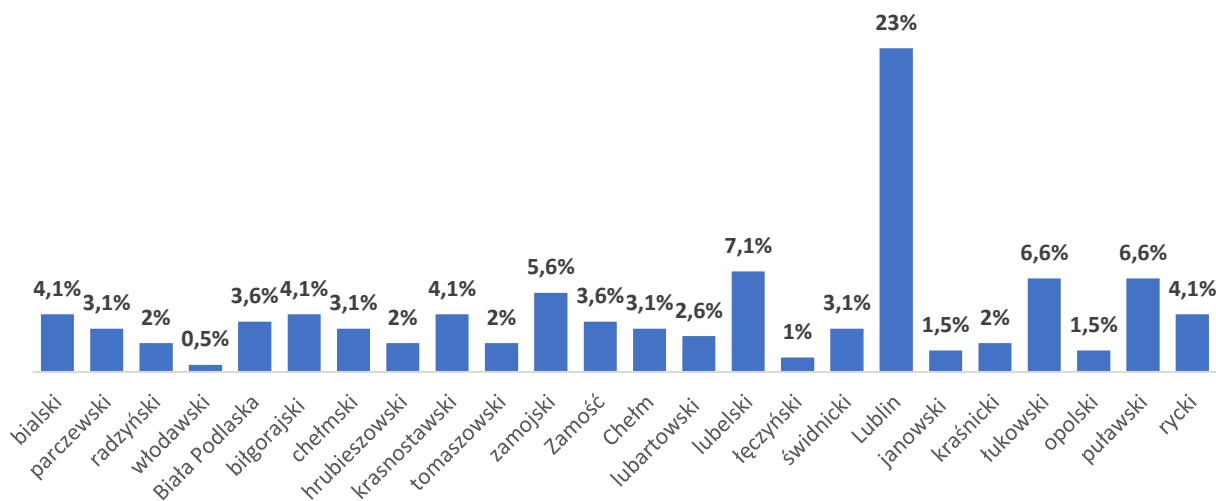
Jednym z założeń metodologicznych było, aby ilość badanych podmiotów w poszczególnych regionach była w przybliżeniu proporcjonalna do ogólnej liczby podmiotów z branży budowlanej zarejestrowanych w tych regionach. Zatem, odpowiednio do powyższego wyznacznika, największa ilość badanych firm miała swoje siedziby w podregionie lubelskim (36,7%). Nieco ponad co czwarty respondent był przedstawicielem przedsiębiorstwa zarejestrowanego w podregionie chełmsko – zamojskim (27,6%), natomiast 22,4% w podregionie puławskim. Najmniej licznie reprezentowany w badaniach był podregion bialski (13,3%).

Wykres 10. Podział przedsiębiorstw ze względu na region (N = 196)



Natomiast, jeśli chodzi o szczegółowy podział na powiaty, najliczniejszą grupę stanowiły firmy z siedzibą w Lublinie (23%). Kolejne powiaty reprezentowane są w mniejszym stopniu – lubelski (7,1%), kraśnicki (6,6%), puławski (6,6%), zamojski (5,6%). W próbie udział mieli także reprezentanci przedsiębiorstw ze wszystkich pozostałych powiatów województwa lubelskiego.

Wykres 11. Podział przedsiębiorstw ze względu na powiat (N = 196).



Ponad połowa badanych firm z branży budowlanej funkcjonowała na rynku dłużej niż 10 lat (57,7%). Okres działalności prawie co czwartego przedsiębiorstwa mieścił się w przedziale od 5 do 10 lat (24%). Pozostali badani reprezentowali podmioty funkcjonujące na rynku od 2 do mniej niż 5 lat (5,6%) oraz krócej niż 2 lata (12,8%).

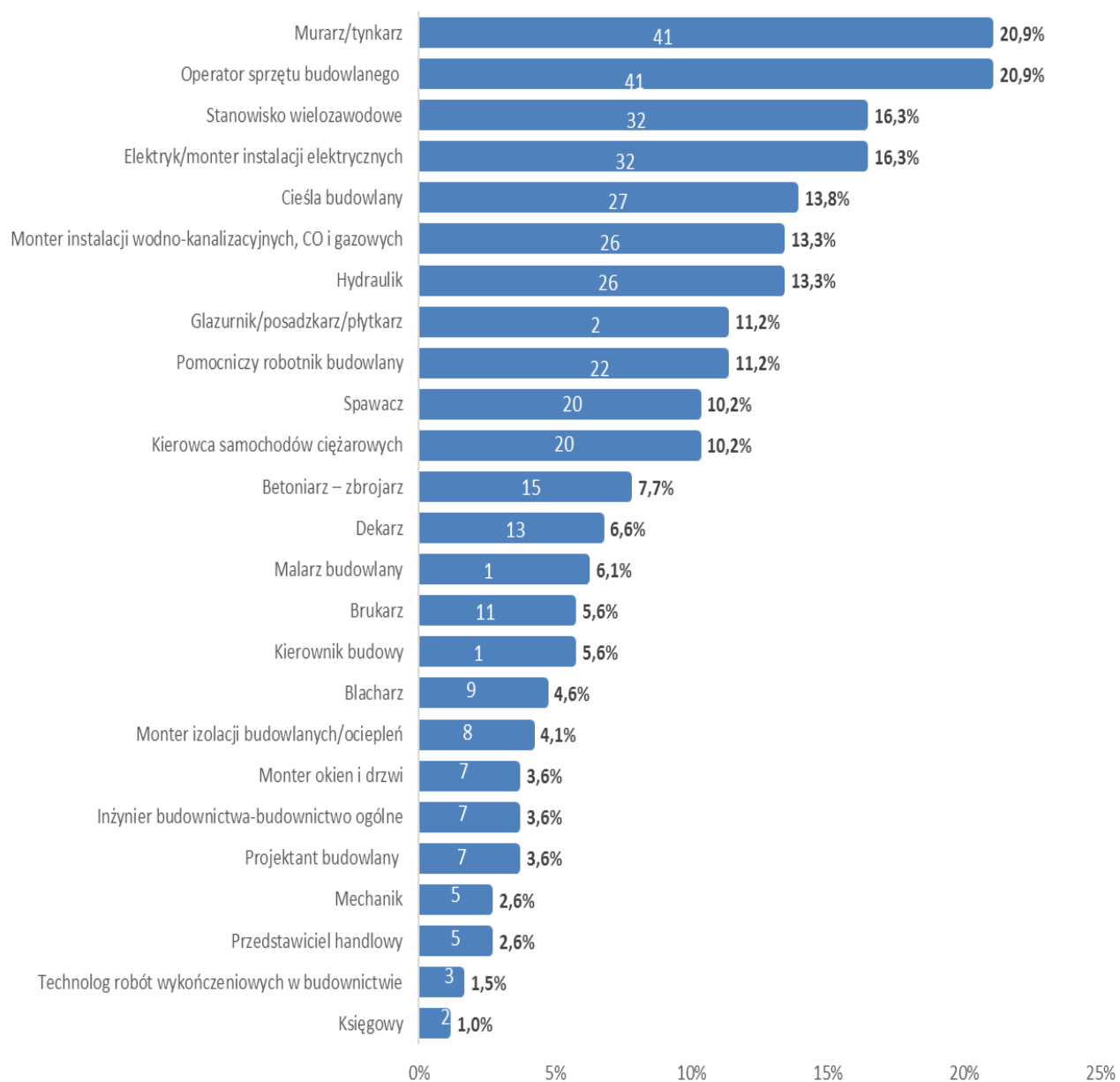
Struktura zawodów

Respondenci zostali poproszeni o wymienienie zawodów (maksymalnie pięciu), które są najbardziej kluczowe w ich firmie.²⁹ Najczęściej wymienianym zawodem był murarz/tylnik (20,9%) oraz operator sprzętu budowlanego (20,9%). W dalszej kolejności pod względem częstości wskazań uplasowało się stanowisko wielozawodowe (16,3%) oraz elektryk/monter instalacji elektrycznych (16,3%). W przypadku stanowiska wielozawodowego w prawie 50% przypadków (15 wskazań na 31) badani przedsiębiorcy wymagali umiejętności malowania budowlanego połączonych ze znajomością tapetowania, tynkowania, murowania oraz – nieco rzadziej – z umiejętnościami glazurniczymi. Zawody uznane za kluczowe przez znaczącą część respondentów to także cieśla budowlany (13,8%), monter instalacji wodno-kanalizacyjnych, CO i gazowych (13,3%), hydraulik (13,3%), glazurnik/posadzkarz/płytkarz (11,2%) czy pomocniczy robotnik budowlany (11,2%). Blisko co dziesiąty respondent jako kluczowy zawód w firmie wskazał spawacza, tyle samo osób wskazało kierowcę samochodów ciężarowych. Ponadto respondenci wymieniali takie zawody jak betoniarz-zbrojarz (7,7%), dekarz (6,6%), malarz budowlany (6,1%), brukarz (5,6%), kierownik budowy (5,6%). Wśród odpowiedzi respondentów były także inne zawody, były jednak rzadko wymieniane przez respondentów.³⁰

²⁹ Respondenci mogli wskazać do pięciu zawodów, z tego względu wyniki nie sumują się do 100%.

³⁰ Pozostałe odpowiedzi (inne - 18,4%) stanowiły pojedyncze wskazania zawodów.

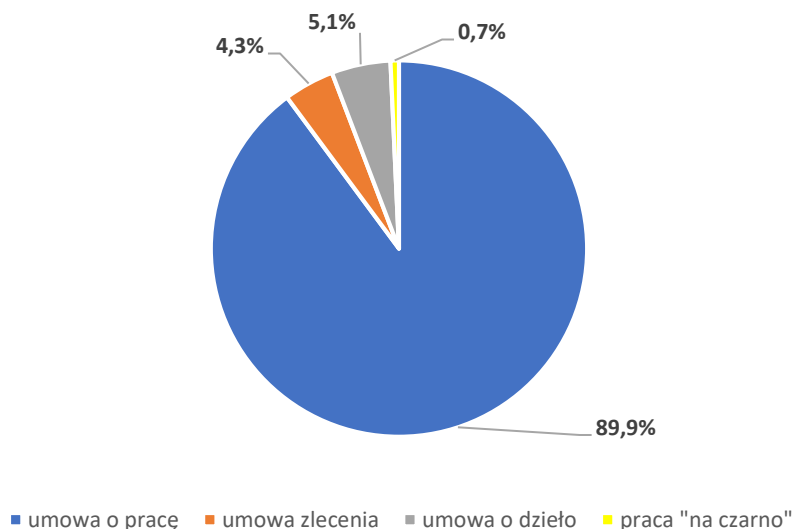
Wykres 12 . Kluczowe zawody w branży w firmach badanych osób według odsetka i ilości wskazań. (N=196)



Formy zatrudnienia

Zdecydowana większość respondentów zadeklarowała, że forma zatrudnienia jaka najczęściej występuje w ich firmie to umowa o pracę (89,9%). Natomiast 5,1% badanych jako najczęściej występującą formę zatrudnienia wskazało umowę o dzieło, zaś 4,3% umowę zlecenia.

Wykres 13. Podział przedsiębiorstw ze względu na najczęściej występującą formę zatrudnienia.



Analizie poddano formy zatrudnienia w podziale na wybrane przez respondentów zawody. Poniższa tabela reprezentuje rozkład poszczególnych form zatrudnienia w poszczególnych zawodach uznanych za kluczowe.

Tabela 11. Forma zatrudnienia w podziale na kluczowe zawody³¹.

Forma zatrudnienia	Umowa o pracę	Umowa o dzieło	Umowa zlecenia
Zawód			
Murarz/tynkarz	46	3	8
Operator sprzętu budowlanego (koparki, koparko-ładowarki dźwigu itp.)	49	0	3
Stanowisko wielozawodowe	4	2	0
Elektryk/monter instalacji elektrycznych	27	1	6
Cieśla budowlany	22	3	2
Monter instalacji wodno-kanalizacyjnych, CO i gazowych	28	1	6
Hydraulik	20	2	3
Glazurnik/posadzkarz/plytkarz	16	4	6
Pomocniczy robotnik budowlany	21	2	7

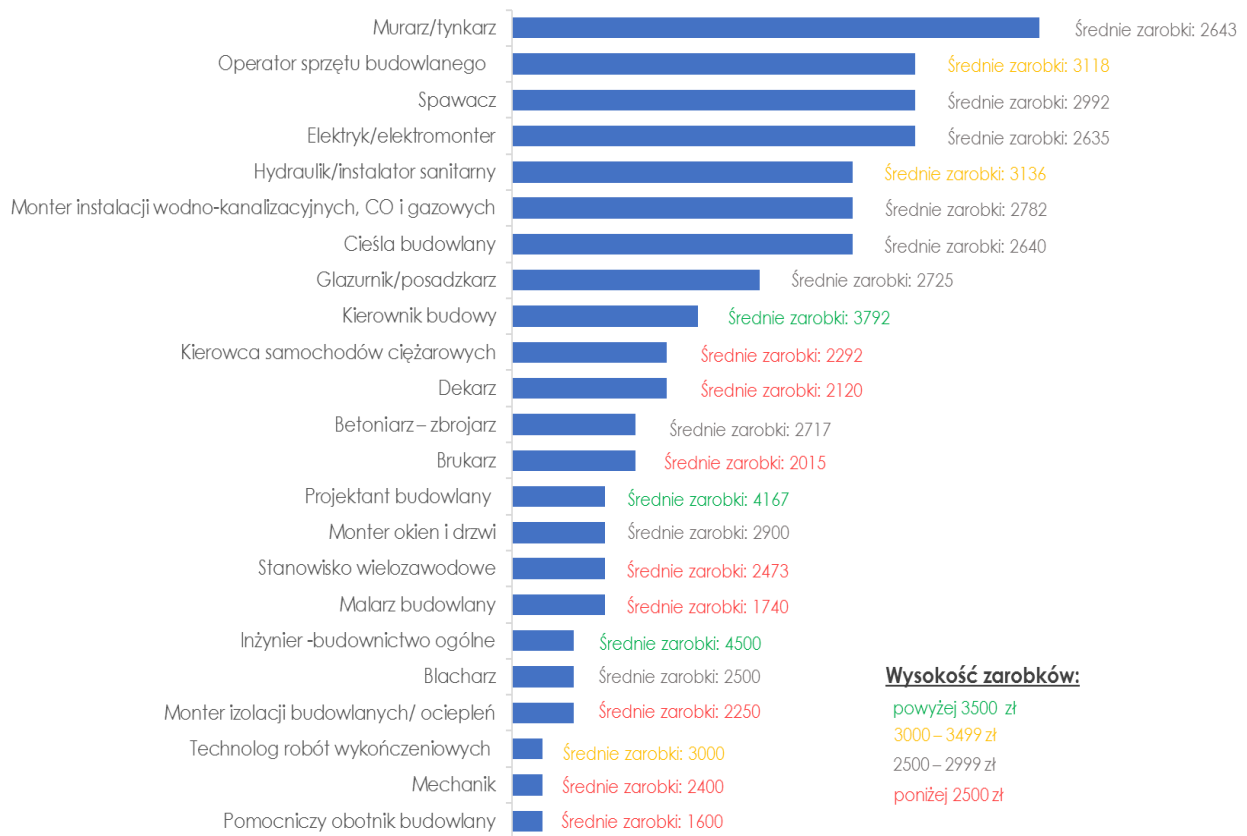
³¹ Inna liczba wskazań poszczególnych zawodów w tabeli 9 w stosunku do wskazań tychże zawodów jako kluczowych (wykres 13) wynika z faktu, że w nie wszystkich przypadkach zawody uznane zostały za kluczowe.

Spawacz	18	2	2
Kierowca samochodów ciężarowych	19	0	0
Betoniarz-zbrojarz	17	0	1
Dekarz	10	3	1
Malarz budowlany	10	1	1
Brukarz	9	0	0
Kierownik budowy	11	0	2
Blacharz	8	1	0
Monter izolacji budowlanych/ociepleń	7	1	1
Monter okien i drzwi	4	1	2
Inżynier budownictwa-budownictwo ogólne	6	0	0
Projektant budowlany (sieci inżynierskiej, sanitarnej, elektrycznej)	3	1	1
Mechanik	5		
Przedstawiciel handlowy	4	0	0
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	2	0	1
Księgowy	2	0	0
Inne	31	3	8

Płace

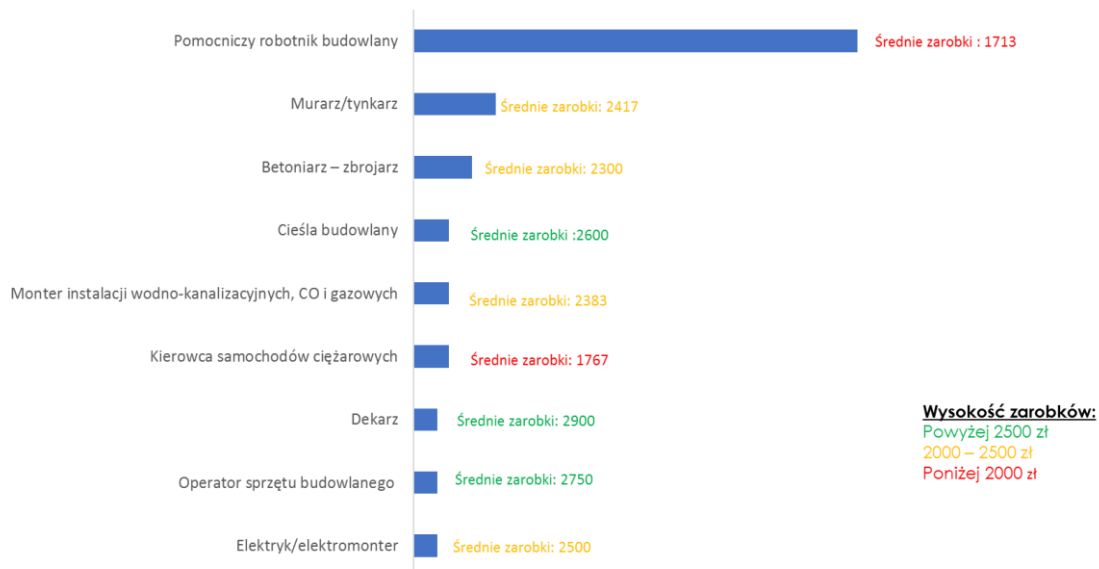
Respondenci poproszeni zostali o wskazanie zawodów w branży budowlanej, w których osiąga się najwyższe zarobki. Wśród pojedynczych najwyższych wskazań badani wymienili przede wszystkim takie zawody jak: elektryk zakładowy z najdłuższym stażem (kwota 8 000 zł), hydraulik, dyrektor operacyjny (kwota rzędu 6 000zł), operator koparko-ładowarki, elektryk, kierownik budowy (kwota około 5 000 zł) oraz inżynier instalacji sanitarnych, inspektor nadzoru budowlanego, monterzy instalacji grzewczych, instalacji i urządzeń sanitarnych, instalacji alarmowych i monitoringu (kwota około 4 tysięcy). 18,1% i 44,2% badanych odmówiło odpowiedzi na temat zawodów z odpowiednio najwyższymi i najniższymi zarobkami w ich firmach. Pełna lista odpowiedzi na wykresie nr 15.

Wykres 14. Zawody budowlane z najwyższymi zarobkami (kwoty netto)



Najniższe zarobki w branży budowlanej w opinii badanych dotyczą przede wszystkim osoby pracującej na stanowisku pomocniczego robotnika budowlanego, którego średnie zarobki wskazane przez respondentów wynoszą 1 713 zł.

Wykres 15. Zawody budowlane z najniższymi zarobkami (kwoty netto)



Struktura demograficzna pracowników

W prawie wszystkich (99,3% badanych przedsiębiorstwach branży budowlanej w województwie lubelskim, które zatrudniają pracowników, większość (>50%) wśród zatrudnionych stanowią mężczyźni, przy czym w przypadku ponad połowy tych przedsiębiorstw (50,7%) mężczyźni stanowią 100% zespołu.

Udział kobiet zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlanych był bardzo niski, 10% kobiet w zespole w blisko co dziesiątej firmie (9,4%). Natomiast nie było przypadku firmy budowlanej w województwie lubelskim, w której wśród pracowników nie byłoby mężczyzn.

Natomiast biorąc pod uwagę wiek pracowników, w ponad połowie przedsiębiorstw nie zatrudnia się osób poniżej 26 roku życia (51,4%), w jednej trzeciej przedsiębiorstw odsetek pracowników w tym wieku wynosi nie więcej niż 25%, większa proporcjonalnie liczba najmłodszych pracowników (od 26-50%) pracuje w co dziesiątej firmie, natomiast w mniej niż 5% przedsiębiorstw najmłodszy pracownicy stanowią większość lub całość załogi.

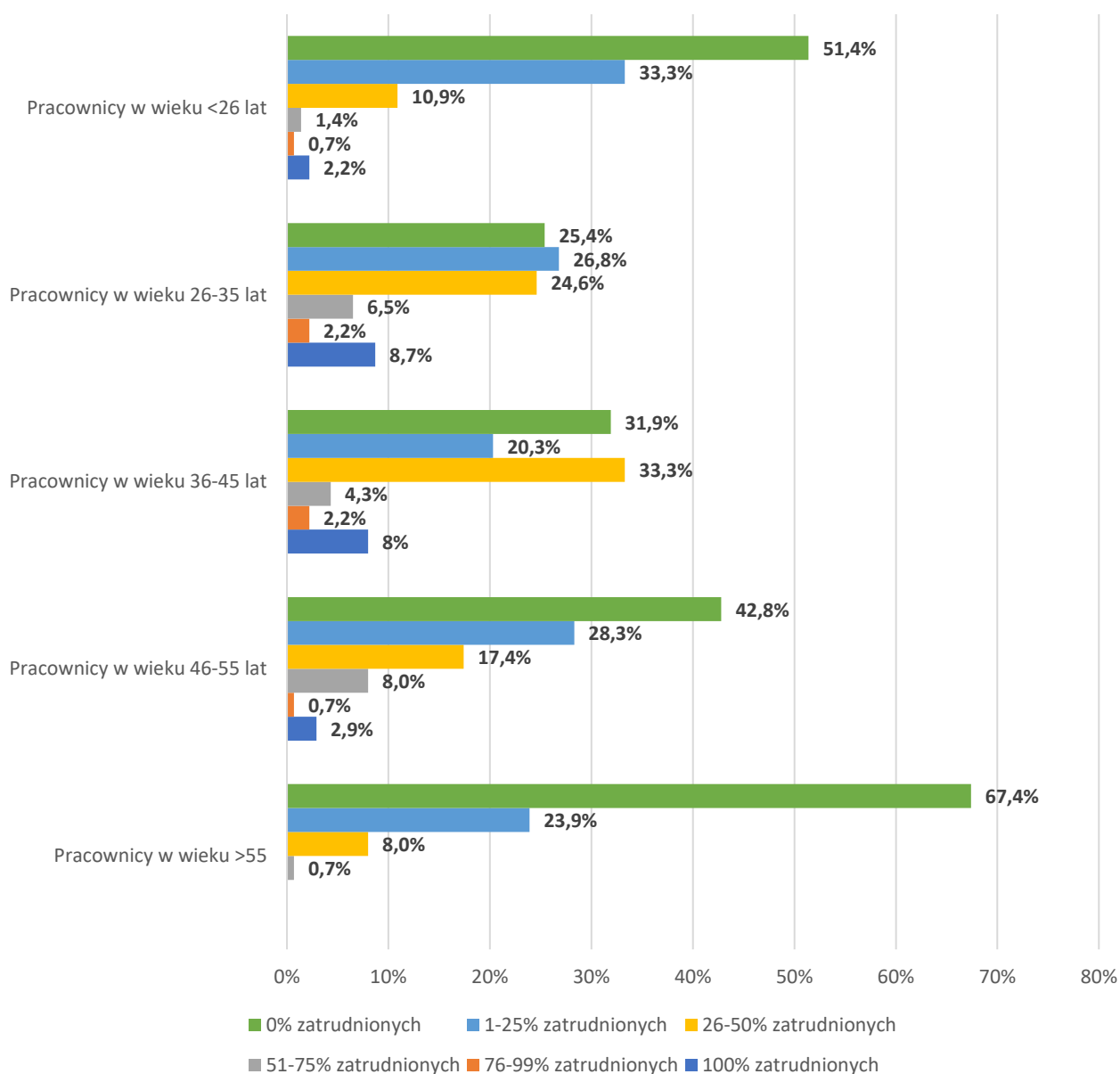
W przypadku kategorii wiekowej 26-35 lat w 26,8% przedsiębiorstw takie osoby stanowią do 25% procent kadry. Dodatkowo, jedna czwarta przedsiębiorstw (25,4%) nie zatrudnia osób w tym wieku. W jednym na cztery przedsiębiorstwa stanowią do 50% pracowników.

Osoby do od 36 do 45 roku życia w jednej trzeciej przedsiębiorstw stanowią od 26 do 50% pracowników. Nieco mniej przedsiębiorstw w ogóle nie zatrudnia osób w tym wieku. W jednej piątej przedsiębiorstw odsetek tych osób stanowi jedną czwartą pracowników.

Analizując udział osób w średnim wieku (46-55 lat) na rynku pracy w branży budowlanej można zauważyć, że 42,8% przedsiębiorstw w ogóle nie zatrudnia osób w tym wieku. Natomiast, w przypadku jednej trzeciej przedsiębiorstw (28,3%) osoby do 55 roku życia stanowią jedną czwartą kadry.

Osoby powyżej 55 roku życia stanowią najrzadziej zatrudnianą grupę wiekową. Blisko 67,4% przedsiębiorstw w ogóle nie zatrudnia tych osób. W 23,9% przedsiębiorstw osoby powyżej 55 roku życia stanowią jedną czwartą zatrudnianych osób.

Wykres 16. Procentowy udział pracowników w przedsiębiorstwach w zależności od ich wieku.



Kluczowe kwalifikacje i kompetencje

Przeanalizowano kluczowe kompetencje w poszczególnych zawodach branży budowlanej. Najbardziej oczekiwanymi przez pracodawców w branży budowlanej okazały się być przede wszystkim doświadczenie i umiejętności zawodowe, zaangażowanie oraz sumienność pracowników. Z kolei najmniejszą uwagę badani przedsiębiorcy przywiązywali do znajomości języków obcych przez swoich pracowników oraz umiejętności organizacji i nadzoru prac innych osób. Szczegółowe dane przedstawia tabela 12.

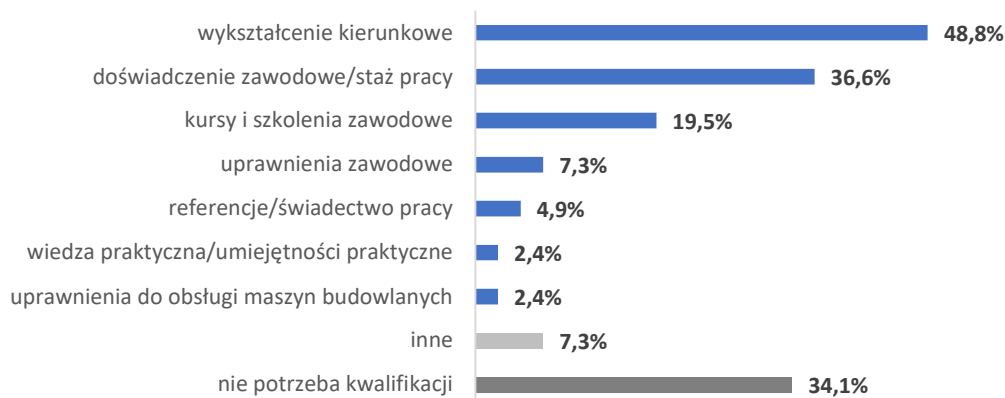
Tabela 12. Kompetencje kluczowe w poszczególnych zawodach branży budowlanej (w %).

zawód	wiedza zawodowa	umiejętność współpracy	sumienność	uczciwość	organizacja i nadzór prac innych osób	organizowanie pracy własnej	chęć nauki	dyspozycyjność	zaangażowanie	znajomość języków obcych	doświadczenie i umiejętności
Murarz-tylnkarz	92,2	100	100	98	56,9	100	96,1	96,1	100	7,8	95,8
Operator sprzętu Budowlanego	100	94,4	92,6	92,6	63	83,3	75,9	100	98,1	7,4	98,1
Stanowisko wielozawodowe	90,9	97	100	100	66,7	100	97	97	100	21,2	100
Elektryk	94,3	94,3	100	100	65,7	97,1	100	94,3	94,3	14,3	100
Cieśla budowlany	96,4	96,4	96,4	96,4	60,7	100	92,9	89,3	100	7,1	100
Monter instalacji wodno-kanaliz., CO i gaz.	91,2	100	100	100	79,4	79,4	97,1	88,2	97,1	2,9	94,1
Hydraulik	100	96,3	100	100	66,7	96,3	88,9	92,6	100	7,4	100
Glazurnik/ Posadzkarz/ płytkarz	91,3	95,7	100	100	56,5	95,7	100	100	100	21,7	100
Pomocniczy robotnik budowlany	87,5	100	100	100	45,8	91,7	91,7	100	100	0	95,8
Spawacz	100	100	95	95	50	90	95	95	100	15	100
Kierowca samochodów ciężarowych	90	95	95	95	65	85	80	95	95	10	100
Betoniarz-zbrojarz	100	100	100	94,1	52,9	94,1	88,2	94,1	100	11,8	100
Dekarz	100	100	100	100	76,9	100	100	92,3	100	7,7	100
Malarz budowlany	100	100	100	100	53,8	100	100	100	100	30,8	100
Brukarz	100	100	100	100	54,5	100	90,9	100	100	9,1	100
Kierownik budowy	100	100	100	100	100	91,7	91,7	91,7	100	33,3	100

Poproszono respondentów o wskazanie ich zdaniem najistotniejszych kwalifikacji w poszczególnych zawodach, które wcześniej uznali za kluczowe. Na poniższych wykresach przedstawiono częstości wskazań poszczególnych kompetencji w odniesieniu do kolejnych zawodów uznanych za kluczowe.

Zawód murarza-tylnkarza za kluczowy uznano 20,9% badanych. Biorąc pod uwagę kwalifikacje, w przypadku tego zawodu najważniejsze według respondentów było wykształcenie kierunkowe (48,8%). W dalszej kolejności jako kluczowe kwalifikacje uznano doświadczenie zawodowe i staż pracy (36,6%), następnie kursy i szkolenia zawodowe (19,5%). Ponadto wskazywano również na uprawnienia zawodowe, referencje, umiejętności praktyczne oraz uprawnienia do obsługi maszyn budowlanych. Co więcej, blisko co trzeci respondent spośród tych, którzy uznali zawód murarza-tylnkarza za kluczowy wskazał, że nie potrzeba kwalifikacji by wykonywać ten zawód.

Murarz-tylnkarz



Według 20,9% respondentów jednym z pięciu kluczowych zawodów w ich firmie był operator sprzętu budowlanego. W tym zawodzie najważniejszymi kwalifikacjami są uprawnienia do obsługi maszyn budowlanych. Tę kwalifikację wymienili wszyscy respondenci, którzy uznali ten zawód za kluczowy w swojej firmie. W dalszej kolejności, 26,8% respondentów wskazało na wykształcenie kierunkowe, natomiast 12,2% określiło, że istotne wydaje się posiadanie także prawa jazdy na samochody ciężarowe.

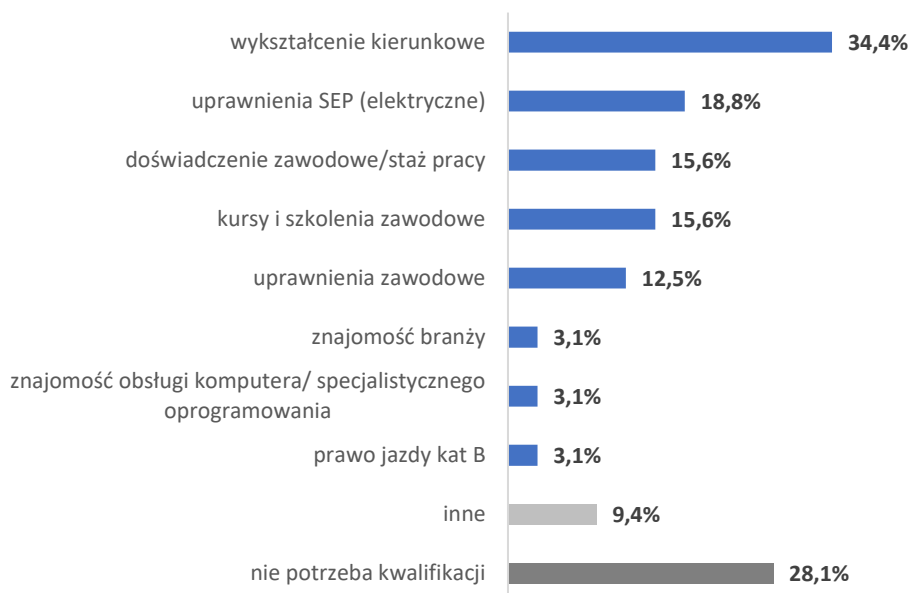
Operator sprzętu budowlanego



Spośród respondentów, 16,3% jako jeden z pięciu kluczowych zawodów w ich firmie wymieniło stanowisko wielozadaniowe. Blisko co trzecia z tych osób uznała wykształcenie kierunkowe za

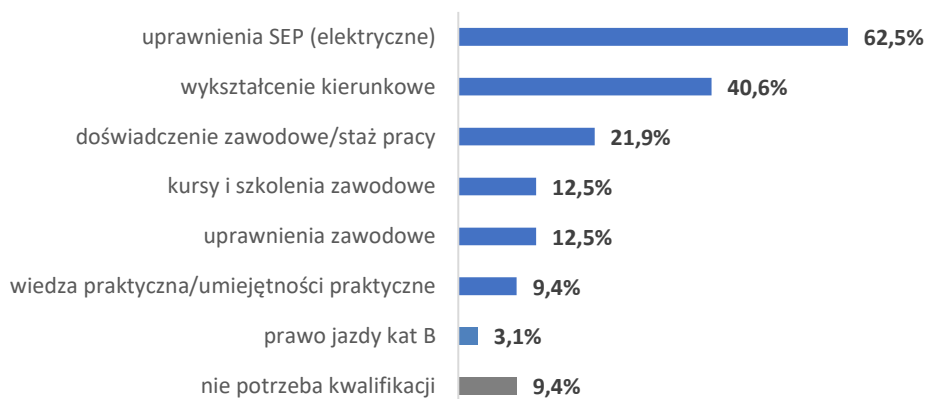
najważniejszą kwalifikację na tym stanowisku. W dalszej kolejności respondenci wskazywali na uprawnienia SEP (18,8%), doświadczenie zawodowe (15,6%) oraz kursy i szkolenia zawodowe (15,6%). Co więcej, 28,1% z nich było zdania, że nie potrzeba kwalifikacji by wykonywać ten zawód.

Stanowisko wielozawodowe



Zawód elektryka i monter instalacji elektrycznych za kluczowy uznało 16,3% respondentów. Najwięcej z nich (62,5%) uznało, że najważniejsze są uprawnienia SEP (elektryczne). Następnie jako kluczowe kwalifikacje wskazano wykształcenie kierunkowe oraz doświadczenie zawodowe (odpowiednio 40,6% i 21,9% wskazań). Respondenci wymieniali także kursy i szkolenia zawodowe czy uprawnienia zawodowe (po 12,5%). Co więcej, 9,4% z nich wskazało, że nie potrzeba kwalifikacji by wykonywać ten zawód.

Elektryk



Dla 13,8% respondentów jednym z pięciu kluczowych zawodów w ich firmie był cieśla budowlany. Ponad połowa z nich (55,6%) uznała wykształcenie kierunkowe za najważniejszą kwalifikację w zawodzie cieśli. Kolejne uprawnienia uzyskały znacznie mniej wskazań – uprawnienia

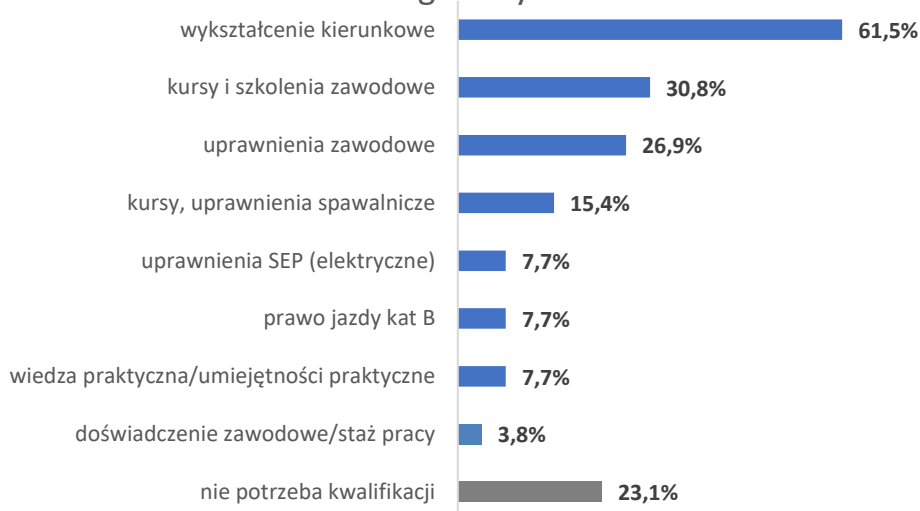
zawodowe (14,8%), doświadczenie zawodowe (7,4%) czy umiejętności praktyczne (7,4%). Dodatkowo co trzeci respondent wskazał, że w zawodzie cieśli nie potrzeba żadnych kwalifikacji.

Cieśla budowlany



Monter instalacji wodno-kanalizacyjnych, CO i gazowych był kluczowym zawodem w firmach 13,3% badanych. Najwięcej z nich, jako kluczowe kwalifikacje w tym zawodzie wskazało wykształcenie kierunkowe (61,5%). W dalszej kolejności respondenci wymieniali kursy i szkolenia zawodowe (30,8%) oraz uprawnienia zawodowe (26,9%). Co więcej niemal co czwarty respondent, który uznał zawód monter instalacji jako kluczowy uznał, że w tym zawodzie nie potrzeba kwalifikacji.

Monter instalacji wodno-kanalizacyjnych, CO i gazowych



Zawód hydraulika uznało za kluczowy w swojej firmie 13,3% badanych. Analizując kompetencje w zawodzie hydraulika, najważniejsze zdaje się być wykształcenie kierunkowe. Na tę odpo-

wiedź wskazał blisko co trzeci badany, który uznał ten zawód za kluczowy. Nieco mniejszy odsetek respondentów (26,9%) wskazał, że kluczowe są uprawnienia zawodowe. W dalszej kolejności wskazywano na doświadczenie zawodowe (23,1%) oraz na kursy i szkolenia zawodowe (23,1%). Z kolei kursy i uprawnienia spawalnicze były istotnymi kwalifikacjami w zawodzie hydraulika dla 19,2% respondentów. Tyle samo wskazało, że na to stanowisko nie potrzeba żadnych kwalifikacji.

Hydraulik



Trwałość miejsc pracy

W niniejszym badaniu przedsiębiorcy poproszeni zostali również o podanie realnego, średniego okresu zatrudnienia w poszczególnych kluczowych zawodach w ich firmach. Najkrótsze średnie zatrudnienie (od 1 do 6 miesięcy) dotyczyło zawodów: glazurnika/posadzkarza oraz technologa prac wykończeniowych. Na niewiele dłuższe średnie zatrudnienie (od 6 miesięcy do 1 roku) może liczyć pomocniczy robotnik budowlanego, brukarz oraz monter izolacji budowlanych/ociepleń. Można przypuszczać że wynik ten jest rezultatem dużej sezonowości prac w tych zawodach. Szczegółowe wyniki dotyczące realnego, średniego okresu zatrudnienia w poszczególnych zawodach przedstawia tabela 13.

Tabela 13. Podział zawodów w branży budowlanej ze względu na długość stażu pracy.

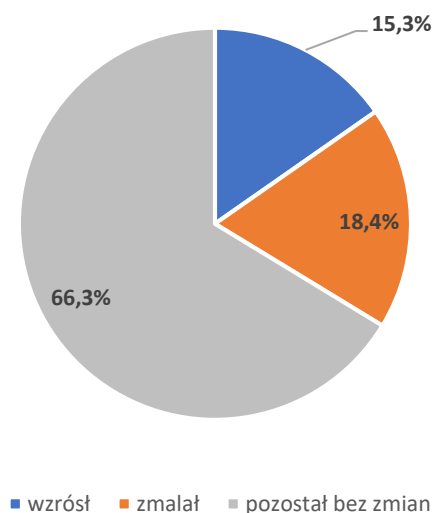
	0%	1-25%	26-50%	51-99%	100%
Od 1 do 6 msc.	przedstawiciel handlowy, kierowca samochodów ciężarowych, betoniarz-zbrojarz, projektant budowlany(s. inżynierskiej, sanitarnej, elektrycznej), kierownik budowy, księgowy, mechanik, brukarz, blacharz, inżynier budownictwa-budownictwo ogólne, monter instalacji wodno-kanalizacyjnych, CO i gaz., monter izolacji budowlanych/ociepleń	operator sprzętu budowlanego, cieśla budowlany, spawacz, elektryk/elektromonter, dekarz, murarz-tylnkarz, robotnik budowlany, hydraulik/instalator sanitarny, malarz budowlany, stanowisko wielozawodowe, monter okien i drzwi	glazurnik/posadzkarz, technolog prac wykończeniowych	-	-
Od 6 msc. do roku	przedstawiciel handlowy, malarz budowlany, kierownik budowy, księgowy, mechanik, blacharz, monter okien i drzwi, technolog prac wykończeniowych	hydraulik/instalator sanitarny, glazurnik/posadzkarz, spawacz, kierowca samochodów ciężarowych, elektryk/elektromonter, monter instalacji wodno-kanalizacyjnych, CO i gaz., murarz-tylnkarz, stanowisko wielozawodowe, inżynier budownictwa-budownictwo ogólne, betoniarz-zbrojarz, projektant budowlany (sieci inżynierskiej, sanitarnej, elektrycznej), cieśla budowlany, dekarz	pomocniczy robotnik budowlany, brukarz, monter izolacji budowlanych i ociepleń	-	-
Od roku do 2 lat	przedstawiciel handlowy, kierowca samochodów ciężarowych, glazurnik/posadzkarz, malarz budowlany, betoniarz-zbrojarz, projektant budowlany (sieci inżynierskiej, sanitarnej, elektrycznej, mechanicznej), mechanik, brukarz, blacharz, inżynier budownictwa-budownictwo ogólne, monter okien i drzwi, monter izolacji budowlanych i ociepleń, technolog prac wykończeniowych	operator sprzętu budowlanego, cieśla budowlany, hydraulik/instalator sanitarny, elektryk/elektromonter, murarz-tylnkarz, robotnik budowlany, kierownik budowy, spawacz, monter instalacji wodno-kanalizacyjnych, CO i gaz., dekarz	księgowy	-	-
> 2 lat	przedstawiciel handlowy, księgowy, stanowisko wielozawodowe, blacharz, monter izolacji budowlanych i ociepleń, technolog prac wykończeniowych, ,	glazurnik/posadzkarz, murarz-tylnkarz, cieśla budowlany, kierownik budowy, malarz budowlany, spawacz, operator sprzętu budowlanego, robotnik budowlany, brukarz, monter instalacji wodno-kanalizacyjnej, CO i gaz., hydraulik/instalator sanitarny	dekarz, inżynier budownictwa-budownictwo ogólne, betoniarz-zbrojarz, elektryk/elektromonter, projektant budowlany (sieci inżynierskiej, sanitarnej, elektrycznej), mechanik, monter okien i drzwi, kierowca samochodów ciężarowych	-	-

<p>> 5 lat</p>	-	-	<p>pomocniczy robotnik budowlany, projektant budowlany (sieci inżynierskiej, sanitarnej, elektrycznej), monter okien i drzwi, brukarz, elektryk/elektromonter, betoniarz-zbrojarz, księgowy, inżynier budownictwa- budownictw ogólne, monter izolacji budowlanych/ociepleń</p>	<p>kierowca samochodów ciężarowych, cieśla budowlany, murarz- tynkarz, hydraulik/instalator sanitarny, monter instalacji wodno-kanalizacyjnej, Co i gaz., glazurnik/posadzkarz, spawacz, mechanik, stanowisko wielozawodowe, technolog prac wykończeniowych, malarz budowlany, operator sprzętu budowlanego, kierownik budowy</p>	<p>przedstawiciel handlowy, blacharz</p>
-------------------	---	---	--	---	--

Fluktuacja zatrudnienia i potencjał zatrudnieniowy w badanych firmach

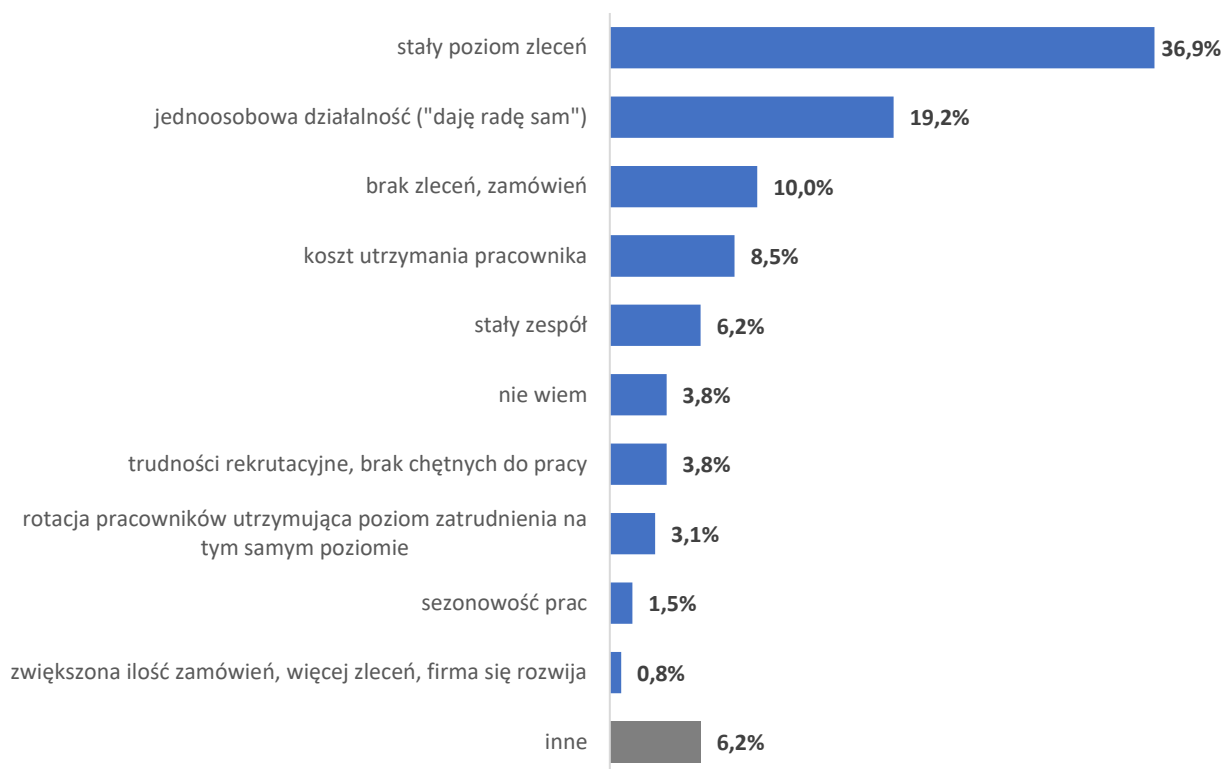
Rozważając potencjał zatrudnieniowy w badanych przedsiębiorstwach istotna wydaje się być analiza dynamiki poziomu zatrudnienia w ciągu ostatniego roku. W większości przedsiębiorstw (66,3%) poziom zatrudnienia nie zmienił się. Blisko 18,4% przedsiębiorców zadeklarowało spadek zatrudnienia w firmie. Zaledwie 15,3% firm odnotowało w tej kwestii wzrost.

Wykres 17. Dynamika poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu ostatnich 12 miesięcy.



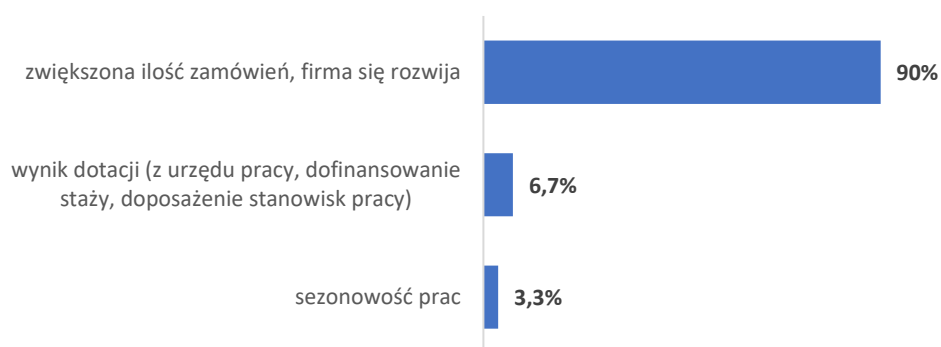
Analizując przyczyny braku zmian w poziomie zatrudnienia, najczęściej podawanym powodem (36,9%) był stały poziom zleceń. W dalszej kolejności wskazywano jednoosobowy charakter prowadzenia działalności i brak potrzeby zatrudniania nowych osób (19,2%). Co dziesiąty przedsiębiorca deklarował, że powodem braku zmian w kadrze jest brak zleceń. Wskazywano też na wysokie koszty utrzymania pracownika.

Wykres 18. Przyczyny braku zmian w poziomie zatrudnienia w przedsiębiorstwach³².



Jako przyczynę wzrostu zatrudnienia w przedsiębiorstwie zdecydowana większość respondentów (90%) wskazuje na zwiększoną liczbę zamówień, a co za tym idzie rozwój firmy jest powodem zatrudniania nowych pracowników. Wskazywano również, że zatrudnianie nowych osób w przedsiębiorstwie jest wynikiem otrzymania dotacji (6,7%) lub sezonowości prowadzonych prac (3,3%).

Wykres 19. Przyczyny wzrostu zatrudnienia w przedsiębiorstwach³³.



Zapytano również o powody redukcji zatrudnienia. Jedna trzecia respondentów (33,3%) wskazała brak zamówień i zleceń jako przyczynę zwolnień. W 25% przypadków to pracownicy sami składali wypowiedzenia między innymi z powodu niskiego zatrudnienia lub wyjazdu za

³² Respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

³³ j.w.

granicę. Jako powód zwolnień wskazywano również sezonowość prowadzonych prac (19,4%).

Wykres 20. Przyczyny redukcji zatrudnienia w przedsiębiorstwach³⁴.



Analizując czynniki wpływające na poziom zatrudnienia najbardziej wpływowym aspektem jest liczba i opłacalność zleceń (67,9%). W dalszej kolejności wskazywano, że na poziom zatrudnienia wpływ mają realia rynku oraz związana z nim polityka, podatki oraz koszty utrzymania pracownika (17,3%). Innymi aspektami była wysokość płac (9,7%) oraz doświadczenie, kwalifikacje i umiejętności pracowników (9,2%).

Wykres 21. Czynniki wpływające na poziom zatrudnienia³⁵.



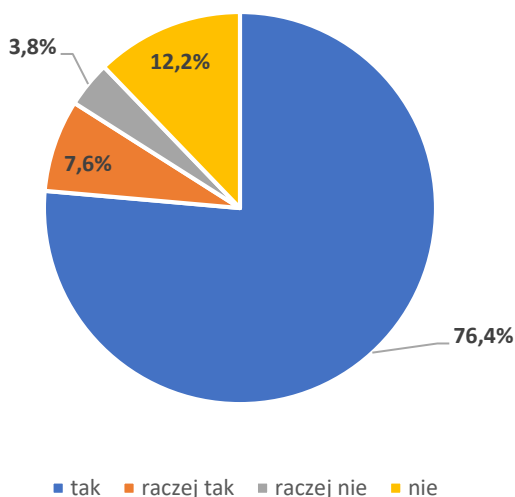
³⁴ Badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

³⁵ j.w.

Pozyskiwanie nowych pracowników

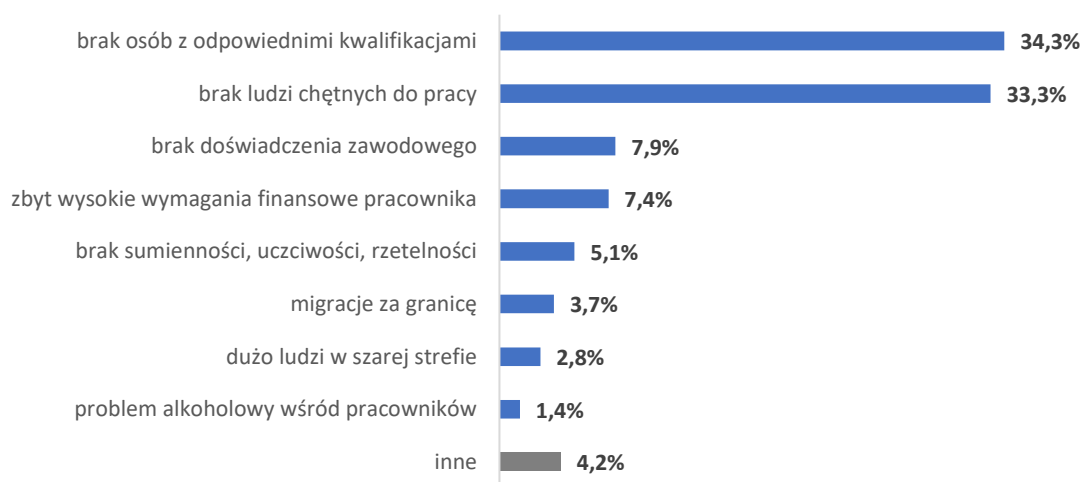
Analizie poddano aspekt pozyskiwania nowych pracowników. Zapytano respondentów, czy występują trudności w tym zakresie. Ponad jedna trzecia badanych jednoznacznie wskazała, że napotyka problemy w rekrutacji nowych osób do pracy. Co więcej, 7,6% wskazało, że takie trudności raczej występują, natomiast 3,8% wskazało, że takie problemy raczej nie występują. Jedynie 12,2% respondentów stwierdziło, że nie ma w swojej firmie problemów w rekrutacji kadry.

Wykres 22. Trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników.



Analizując specyfikę trudności związaną z rekrutacją nowych pracowników. Największy odsetek osób wskazuje brak osób z odpowiednimi kwalifikacjami (34,3%), porównywalny (33,3%) wskazuje brak ludzi chętnych do pracy. Innymi przeszkodami w zatrudnianiu nowych osób są brak doświadczenia zawodowego (7,9%) oraz zbyt wysokie wymagania finansowe pracownika (7,4%).

Wykres 23. Trudności związane z rekrutacją nowych pracowników³⁶.

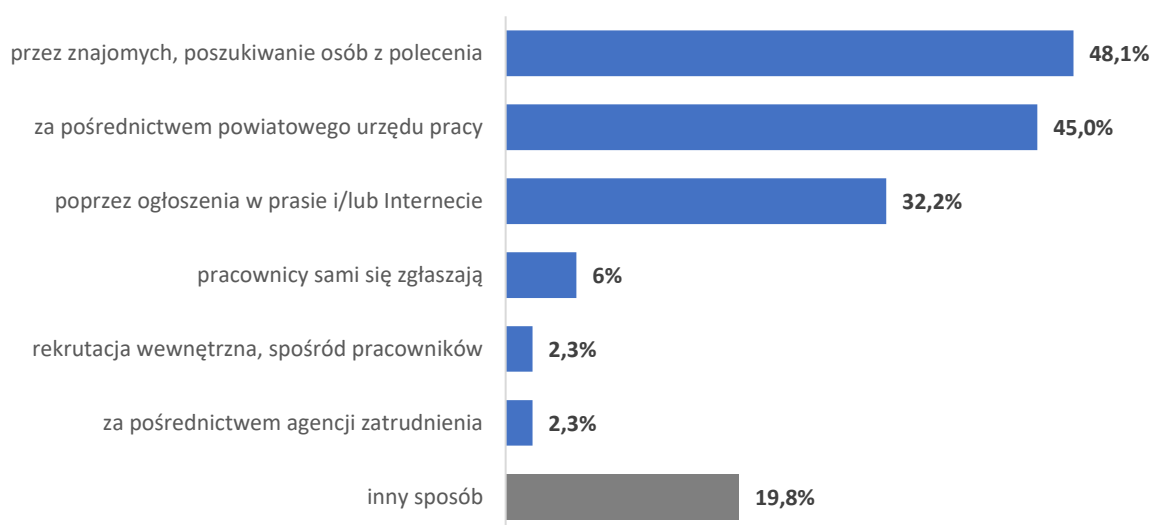


³⁶ Uczestnicy badania mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Problem braku osób z odpowiednimi kwalifikacjami wiązał się przede wszystkim z rekrutacją pracowników na stanowisko kierownika budowy, mechanika-serwisanta oraz na stanowisko wielozawodowe (100% wskazań). W większości przypadków przedsiębiorcy mieli również problem ze znalezieniem osób z odpowiednimi kwalifikacjami na stanowiska cieśli budowlanego (62,5%), elektryka/elektromontera (61,5%), montera instalacji wodno-kanalizacyjnej, CO i gazowej, montera okien i dekarza (po 50% wskazań).

Rozpatrując w jaki sposób przedsiębiorcy branży budowlanej zatrudniają pracowników, można stwierdzić, że najczęstszą strategią jest zatrudnianie dzięki poleceniu osoby trzeciej (48,1%). Nieco mniej osób poszukuje pracowników przez powiatowe urzędy pracy (45,0%). Popularne jest też poszukiwanie pracowników za pośrednictwem Internetu czy prasy (32,2%).

Wykres 24. Sposoby rekrutacji nowych pracowników³⁷



Najczęściej udzielaną odpowiedzią w ramach kategorii *inne* była: *zatrudniam osoby, które odbyły w firmie staż*. Wśród pozostałych pojedynczych sposobów rekrutacji pojawiły się m.in. reklamy na samochodzie, szkolenia, rekrutacje spośród stażystów, rekrutację bezpośrednio na uczelni (Politechnice Lubelskiej), pozyskiwanie pracowników z innych firm (*podkradamy innym firmom*).³⁸

Rotacja i sezonowość

W 32,8% przedsiębiorstwach budowlanych w województwie lubelskim zatrudniających pracowników rotacja zatrudnienia nie występuje. Natomiast w przedsiębiorstwach gdzie rotacja ma miejsce dotyczy ona najczęściej robotników budowlanych (25,6%). Rotacja dotyczy również takich zawodów jak murarz/tylnikarz (12,0%) oraz monter instalacji wodno-kanalizacyjnych (7,7%).

³⁷ Respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

³⁸ j.w.

Wykres 25. Zawody w których najczęściej występuje zjawisko rotacji pracowników³⁹.



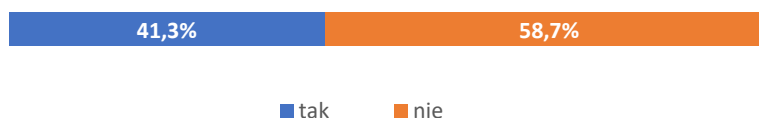
Pytano przedsiębiorców o przyczyny rotacji w ich firmach. Jako najczęstszą (39,1%) podawano zbyt niskie kwalifikacje pracowników. Nieco mniej osób wskazywało oczekiwanie lepszych zarobków przez pracowników (30,4%). Inną przyczyną rotacji jest fakt, iż pracownicy ocenili pracę w firmie jako zbyt ciężką (23,9%). Co więcej, wyjazd pracowników za granicę również był powodem tego zjawiska (17,4%).

Wykres 26. Przyczyny zjawiska rotacji pracowników⁴⁰.



Analizując zjawisko sezonowości w branży budowlanej, można stwierdzić, że jego występowanie zostało zauważone przez 41,3% przedsiębiorców.

Wykres 27. Występowanie sezonowości zatrudnienia.

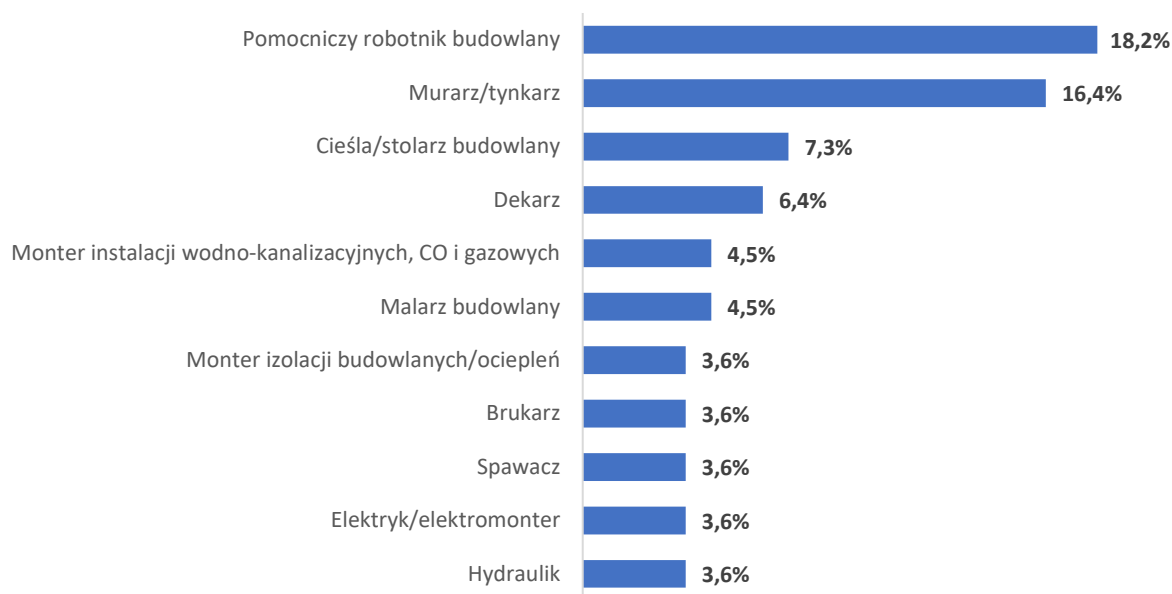


Zapytano respondentów, których zawodów ich zdaniem dotyczy sezonowość zatrudnienia. Najczęściej wymienianym zawodem był robotnik budowlany (18,2%), nieco mniej osób (16,4%) wskazało murarza/tylnkarza (16,4%). Ponadto, wskazano jeszcze cieślę budowlanego oraz dekarza (6,4%).

³⁹ Badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

⁴⁰ j.w.

Wykres 28. Zawody, których dotyczy sezonowość zatrudnienia⁴¹.

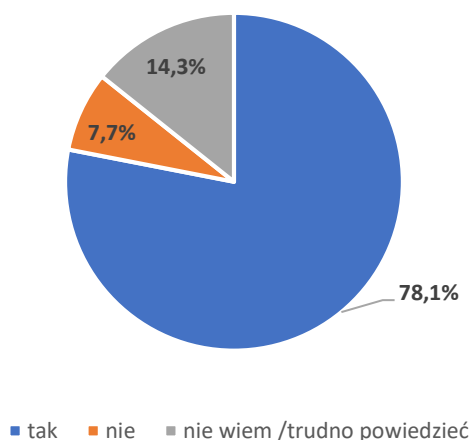


Wśród zawodów podlegających sezonowości wymienione zostały również, jednak znacznie rzadziej niż wymienione wcześniej (2,7% i mniej), takie zawody jak: blacharz, betoniarz-zbrojarz, glazurnik/posadzkarz, kierowca samochodów ciężarowych, operator sprzętu budowlanego, monter okien i drzwi oraz stanowisko wielozawodowe.

Problem szarej strefy w branży

Występowanie szarej strefy może być zjawiskiem utrudniającym funkcjonowanie przedsiębiorstw i pracowników w branży. Zdecydowana większość badanych przedsiębiorców (78,1%) dostrzegano kwestię występowania zjawiska „szarej strefy” w województwie lubelskim. Zaledwie 7,7% respondentów uważało, że ten problem nie istnieje.

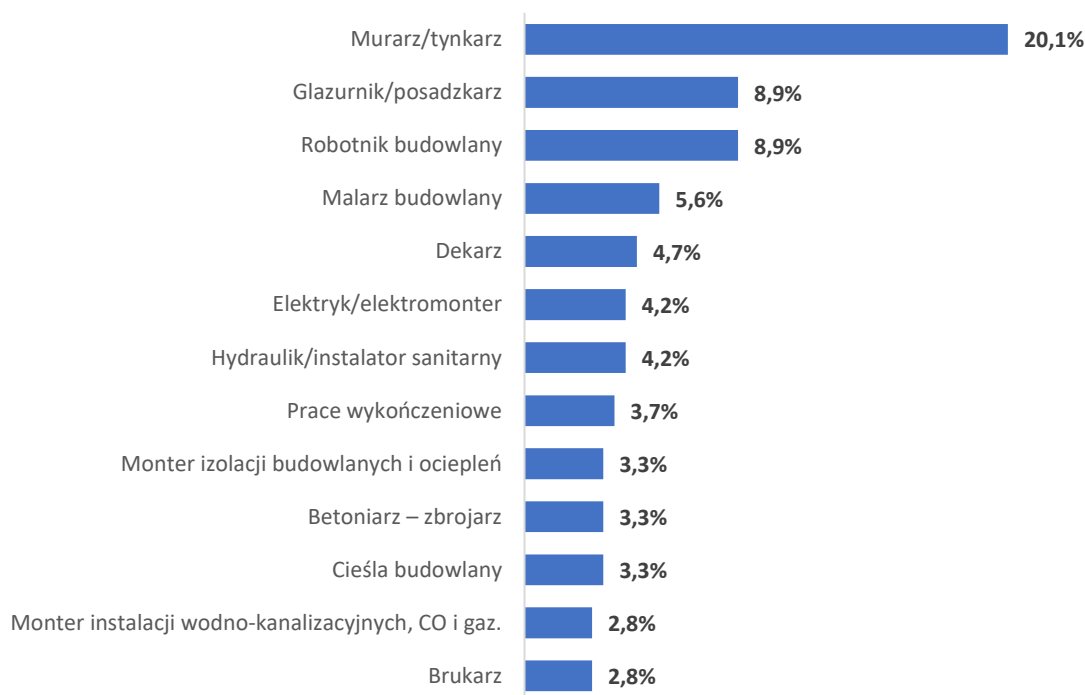
Wykres 29. Występowanie zjawiska „szarej strefy” w branży budowlanej w woj. lubelskim.



⁴¹ Uczestnicy badania mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Zapytano respondentów o to jakich zawodów najczęściej dotyczy „szara strefa”, przy czym 21,9% odpowiadających nie potrafiło wymienić żadnego zawodu. Natomiast 17,3% z badanych odpowiedziało, że „szara strefa” dotyczy wszystkich zawodów budowlanych. Analizując jakie konkretne zawody wymieniano, najczęstszym był murarz/tynkarz (20,1%). W dalszej kolejności wymieniano zawody glazurnik/posadzkarz oraz robotnik budowlany (po 8,9%).

Wykres 30. Zawody, których najczęściej dotyczy zjawisko „szarej strefy”⁴².



Zatrudnienie obcokrajowców w branży

Spośród wszystkich badanych przedsiębiorców zatrudniających pracowników co dziesiąty (10,9% - 15 przedsiębiorstw) zatrudniało lub zatrudnia w swojej firmie obcokrajowców spoza Unii Europejskiej. Najwięcej badanych (13 przedsiębiorstw) zatrudniało lub zatrudnia pracowników narodowości ukraińskiej, przy czym dwóch respondentów z tej grupy zatrudniało lub zatrudnia dodatkowo również osoby narodowości białoruskiej. W pozostałych dwóch przedsiębiorstwach zatrudnione są dwie osoby; jedna narodowości pakistańskiej i jedna narodowości egipskiej.

Na pytanie dlaczego zatrudniają lub zatrudniali obcokrajowca respondenci wskazywali: *większe zaangażowanie i chęć do pracy obcokrajowców do pracy (x3), brak chętnych Polaków do pracy, osoba była polecona (x2), firma potrzebowała akurat pracowników a narodowość nie miała znaczenia dla pracodawcy, dostępność na rynku (x4), chęć pomocy osobie zaprzyjaźnionej, podobieństwo kulturowe (w przypadku Ukraińców)*. Wśród argumentów, które pojawiły się za przyjęciem dodatkowych pracowników spoza UE najczęściej powtarzały te odnoszące się do braku polskich fachowców chętnych podjąć pracę oraz podkreślające wydajność, solidność, dyspozycyjność a przede wszystkim tańsze koszty zatrudnienia pracowników pochodzących spoza Unii Europejskiej.

⁴² Respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Wśród tych przedsiębiorców, którzy nigdy nie zatrudniali i nie zatrudniają pracowników pochodzących spoza Unii Europejskiej, nieco ponad połowa (58,7%) jest gotowa zatrudnić obcokrajowca spoza UE. Pracodawcy gotowi zatrudnić obcokrajowców, najbardziej skłonni byłiby to zrobić w przypadku braku polskich pracowników chętnych do pracy, odpowiednich kwalifikacji obcokrajowca, chęci do pracy osób z zagranicy oraz z powodu możliwości zaoferowania niższego wynagrodzenia.

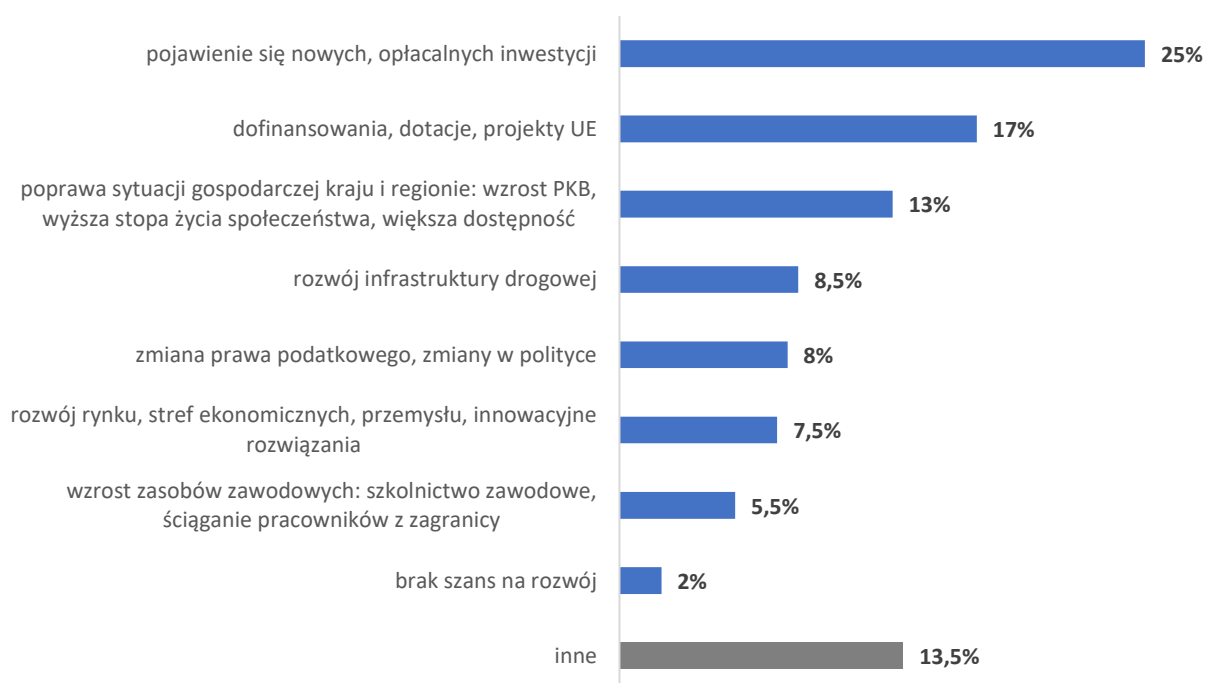
Ci spośród przedsiębiorców, którzy nie zdecydowaliby się na zatrudnienie obcokrajowca w swojej firmie, argumentowali swoje zdanie tym, że: barierą byłby obcy język i kultura (28,1%), uważają, że w pierwszej kolejności należy dawać zatrudnienie Polakom (26,6%), nie planują zatrudniać nowych pracowników, niezależnie od ich narodowości (23,4%), mają złe doświadczenia i uprzedzenia w stosunku do obcokrajowców (14,1%) oraz obawiają się trudności administracyjnych związanych z zatrudnieniem obywatela spoza Unii Europejskiej (7,8%).

Prognoza dla branży

Często czynniki, które przez jednych przedsiębiorców postrzegane są jako szanse dla rozwoju, przez innych odbierane są jako zagrożenia.

W przypadku największych szans wymienianych przez respondentów, na pierwszym miejscu (25%) wymieniane są nowe, opłacalne inwestycje. Nieco mniej respondentów (17%) wskazuje dofinansowania, dotacje i projekty unijne jako możliwość dalszego rozwoju firmy. Dalej wymieniane były rozwój infrastruktury drogowej (8,5%) oraz zmiany w prawie podatkowym i polityce (8%). Zaledwie 2% respondentów nie dostrzega szans na rozwój w branży budowlanej.

Wykres 31. Największe prognozowane szanse dla branży⁴³.

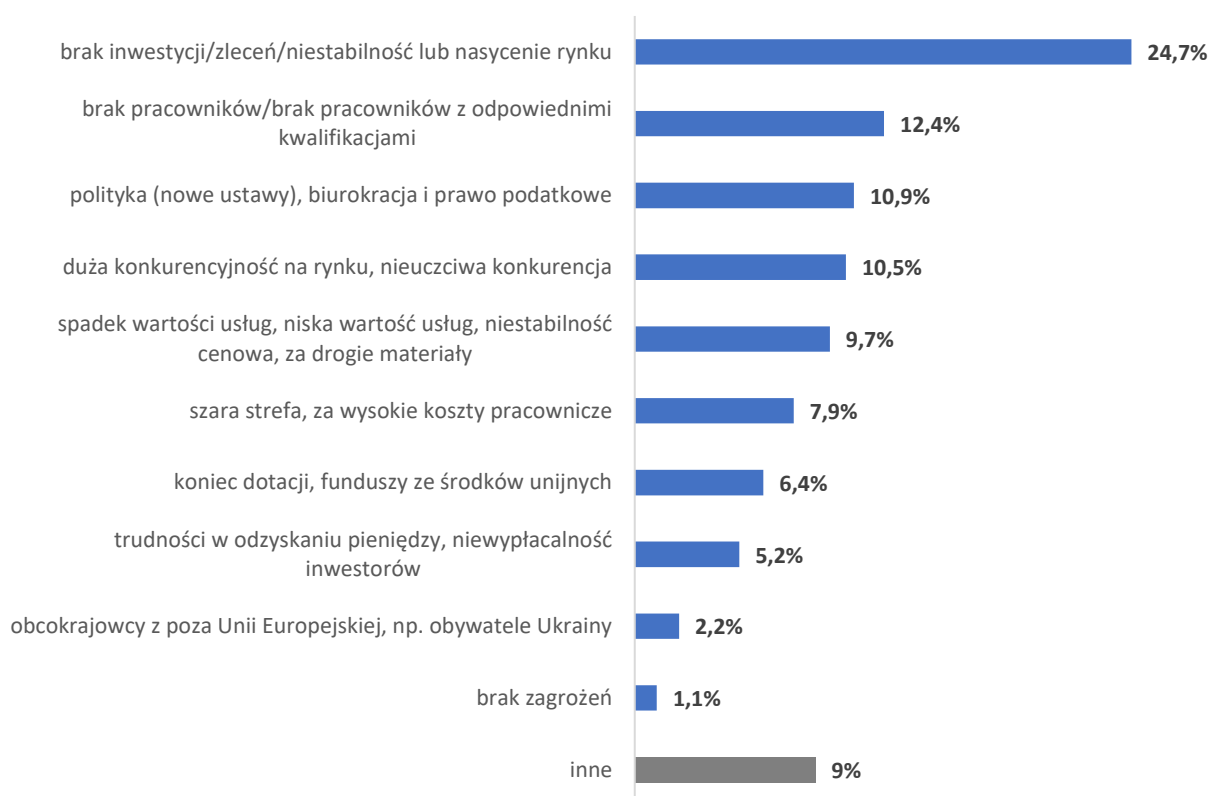


⁴³ Respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Wśród czynników wskazanych jako *inne*, które zdaniem badanych są szansa dla rozwoju branży budowlanej w województwie lubelskim, znalazły się: rozwój województwa lubelskiego, budowa obwodnicy miasta Ryki, wkraczanie elektroniki w prace budowlane, rozwój specjalnych stref ekonomicznych, innowacje technologiczne związane z odnawialnością energii, lepsze oferty kredytowe ze strony banków oraz program rządowy Mieszkanie Plus.

W przypadku największych prognozowanych zagrożeń w branży budowlanej prawie jedna czwarta (24,7%) wymienia brak inwestycji czy zleceń oraz niestabilność lub wysycenie rynku. Następnym wymienianym czynnikiem utrudniającym rozwój firm jest brak pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami (12,4%). Niewiele mniej respondentów (10,9%) wskazuje na zmiany polityczne, biurokrację i prawo oraz na dużą konkurencyjność na rynku (10,5%). Zaledwie 1,1% badanych nie dostrzega zagrożeń w branży budowlanej.

Wykres 32. Największe prognozowane zagrożenia dla branży⁴⁴.



Wśród odpowiedzi wskazanych jako *inne* pojawiły się: brak fachowców, źle zorganizowane przetargi, szara strefa, zatrudnianie na czarno, migracja młodych ludzi za granicę, brak pracowników, sezonowość, trudności z uzyskaniem kredytu, budowa supermarketów budowlanych, niepewna sytuacja polityczna, rynek zdominowany przez duże korporacje, nasycenie rynku mieszkaniowego, kryzys gospodarczy, korupcja, brak szkół zawodowych oraz likwidacja fabryki produkującej materiały budowlane.

⁴⁴ Badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

6. Wyniki badań – wywiady grupowe

Branża budowlana z perspektywy pracodawców

Zogniskowany wywiad grupowy z pracodawcami został przeprowadzony w kwietniu 2017 roku. W badaniu wzięło udział 6 pracodawców z branży budowlanej w województwie lubelskim. Trzech uczestników prowadziło działalność jednoosobową i działali na rynku 10 lat lub mniej, dwóch badanych zatrudniało 8-10 pracowników, a ich firmy działały na rynku budowlanym odpowiednio 12 i 10 lat, natomiast w jednym przypadku uczestnik badania pracował na stanowisku decyzyjnym (wiceprezes) w firmie zatrudniającej 40 osób, istniejącej na rynku od 24 lat.

Charakterystyka kluczowych kwalifikacji i kompetencji w zawodach budowlanych

Jednym z tematów podjętych w trakcie badania były kwalifikacje i kompetencje pracowników budowlanych w województwie lubelskim. Badani przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie, jakie ich zdaniem kwalifikacje i kompetencje obecnie liczą się najbardziej na rynku pracy w branży budowlanej. Odpowiedzi badanych pokazały, że w odniesieniu do pracowników fizycznych zdecydowanie wyżej cenione jest doświadczenie zawodowe niż wykształcenie kierunkowe. Decydując się na zatrudnienie wybraliby osobę doświadczoną ze sprawdzonymi w praktyce umiejętnościami, zamiast kandydata z wykształceniem kierunkowym, ale nieposiadającego stażu pracy. Dodatkowo, pojawiła się obawa przed zbyt dużymi ambicjami wykształconych i niedoświadczonych pracowników, objawiającymi się chęcią zajmowania wyłącznie kierowniczych stanowisk bez wcześniejszego poznania realiów pracy fizycznej na budowie.

Chyba doświadczenie w tej branży ma ogromne znaczenie. Nie wiem, nad tym młodym chłopakiem, inżynierem, mógłbym się zastanowić. Jeśli chodzi o pracownika fizycznego podejrzewam, że od razu bym zatrudnił tego z doświadczeniem.

Poparłbym kolegę, akurat miałem styczność z takimi ludźmi, którzy nawet nie mają w ogóle wykształcenia, mają doświadczenie, z tego względu, że tendencja u ludzi młodych jest taka, że jak zrobi magistra to nie skala się żadną pracą, którą się zmęczy, będzie chciał objąć stanowisko kierownicze, być dyrektorem, prezesem.

Innym kluczowym kryterium, które według badanych pracodawców musi spełniać nowy pracownik dotyczy posiadania chęci do pracy, do praktycznej nauki zawodu oraz dopasowanie się do aktualnych wymagań pracodawcy.

Chęci do pracy, to jest podstawowa rzecz. Jeżeli ktoś przychodzi i chce pracować, nie boi się takich rzeczy, że dzisiaj trzeba pozamiatać, pracownikowi nie ujmuje, że on ma inżyniera a tu każą mu zamiatać, jeżeli taki człowiek nie boi się żadnej pracy i ma aspirację, że chce się nauczyć, bo nie ma ludzi, którzy wiedzą od razu wszystko, jeżeli widać po kimś, że chce się nauczyć to takiego człowieka warto mieć i go nauczyć, przyuczyć, żeby pracował, i wtedy można z niego coś wycisnąć.

Następnie uczestnicy spotkania podkreślili, że idealny pracownik branży budowlanej powinien posiadać odpowiednie umiejętności zawodowe, które potrafi wykorzystać w praktyce.

No i umiejętności, przede wszystkim umiejętności. Na przykład w mojej dziedzinie nie wyobrażam sobie człowieka, który przychodzi, nachwali się, co on nie robił, a postawić go do czegoś i on nie wie, w co ma ręce włożyć.

Koniecznym warunkiem zatrudnienia jest również abstynencja w pracy. W opinii badanych picie alkoholu w pracy lub przychodzenie do pracy pod wpływem alkoholu jest ogromnym problemem w całej branży budowlanej i dotyczy wszystkich zawodów budowlanych:

Przy zatrudnianiu pracownika żaden nie pije i nie pali, później to wychodzi w trakcie. Różnie ludzie rozumieją to picie, bo dla niektórych powiedzmy cztery piwka z rana do śniadania to nie jest picie.

Ale teraz dużo się zdarza, na przykład jak robią wykończeniówkę, przechodzi się koło robotnika, to tak jakby przed chwilą z gorzelni wyszedł.

Zdaniem badanych, dodatkowym problemem dla zatrudniających przedsiębiorców są pracownicy, w tym wypadku zazwyczaj młodzi, którzy bardzo często prezentują postawę roszczeniową:

Samo podejście do pracy – jak najmniej dać z siebie, jak najwięcej odebrać od firmy.

Odnosząc się do wymagań związanych z zaświadczeniami o zdobytych przez kandydatów do pracy umiejętnościach i kwalifikacjach respondenci zwrócili uwagę, że kwestia ta zależy od wielkości firmy oferującej pracę. Dla dużego przedsiębiorcy w równej mierze ważne jest doświadczenie zawodowe przyszłego pracownika, jego umiejętności, jak i kwalifikacje zawodowe potwierdzone aktualnymi uprawnieniami, badaniami i zaświadczeniami.

Natomiast mali przedsiębiorcy, pomimo wymagań stawianych przez prawo, w praktyce stawiają przede wszystkim na doświadczenie kandydata. Praktyczne umiejętności pracownika są dla nich bardziej istotne niż wykształcenie kierunkowe czy zaświadczenia o wymaganych przez prawo uprawnieniach do wykonywania zawodu lub konkretnej pracy w budownictwie, które często uważają za niepotrzebne i utrudniające zatrudnienie restrykcyjne.

Właśnie, moim zdaniem to jest głupota, dlatego że tak – przyjdzie do mnie człowiek i powie „proszę pana, ja umiem hydraulikę, chciałem się do pana nająć do pracy”, to co ja mu powiem, „dawaj kwit”? Pokaż co potrafisz, to dostaniesz od ręki pracę.

Jeżeli ja jestem drobnym przedsiębiorcą, to ja nie będę od nikogo wołał żadnego kwitu, żeby mi pokazywał kwity na szpachlowanie czy cokolwiek, bo w tej chwili wymyślają takie różnego rodzaju kursy.

Przy większych firmach te papiery mają sens.

W odniesieniu do kwalifikacji kandydatów do pracy w budownictwie przedsiębiorcy uczestniczący w badaniu bardzo krytycznie odnieśli się do obecnego systemu i jakości edukacji zawodowej. Zadaniem badanych, częściową odpowiedzialność za niedostateczne praktyczne przygotowanie potencjalnych pracowników branży budowlanej ponoszą szkoły zawodowe, które nie oferują swoim uczniom wystarczającej ilości wysokiej jakości praktyk zawodowych.

A praktyki żadnej, bo ani warsztatów, ani nic w tym kierunku nie ma. Nawet szkoła budowlana wypuszczała absolwentów, którzy dokładnie po technikum nic kompletnie nie umieli. Postawiło się gościa do glazury, a on nawet nie wiedział jak ma podwiesić sobie listwę żeby zacząć układać glazurę, niektórzy zaczęli od góry układać, to był śmiech na sali. Mówię, doświadczenia żadnego nie mają.

Niemniej jednak, pomimo powszechnej opinii przedsiębiorców o większym znaczeniu doświadczenia nad udokumentowanym wykształceniem zawodowym, respondenci zadeklarowali, że gdyby uzyskali dofinansowanie na opłacenie kursów zawodowych i doszkalających dla siebie lub swoich pracowników chętnie by z takiej okazji skorzystali. Przedsiębiorcy jednoosobowi biorący udział w badaniu podjęliby naukę w ramach wybranego

kursu w celu potwierdzenia posiadanych umiejętności i uzyskania formalnych uprawnień do podejmowania prac, które obecnie wykonują bez aktualnych pozwoleń.

Powiedzmy w ten sposób, że zalegalizowanie tego, co się już umie, żeby był papier.

Część respondentów chętnie uczestniczyłaby w dofinansowywanych kursach zawodowych lub oddelegowałaby na taki kurs jednego z pracowników w celu uzyskać nowych umiejętności przydatnych w firmie, których nieznanomość obecnie ogranicza funkcjonowanie przedsiębiorstwa i wymusza kupno takiej usługi na zewnątrz.

Ja uważam, że chciałbym podnieść kwalifikacje do takich rzeczy, za które muszą teraz płacić, na przykład chociażby sprawdzenie uziemienia rusztowania. Ktoś przyjedzie i bierze za to pieniądze. Nie mówię o sobie, wolę podnieść kwalifikacje jakiemuś pracownikowi. Po kolei takie rzeczy, za które firma musi wydawać pieniądze.

Wśród kursów zawodowych, które przedsiębiorcy uważają za cenne i potrzebne na rynku pracy wymienione zostały kursy instalatorskie (wszelkiego rodzaju instalacje), kurs uprawniający do operowania koparko-ładowarką, szkolenie pozwalające legalnie montować rusztowania oraz kursy zawodowe na stanowisko zbrojarza i betoniarza. Szczególnie wartościowe wydają się być dla przedsiębiorców kwalifikacyjne kursy zawodowe BHP oraz kurs dający uprawnienia elektryczne.

Ale z takim papierem to wszędzie do pracy się dostaniesz. Chodzi o to, że z takim papierem wszędzie masz pracę, już masz szacunek, jako elektryk. Na byle jaką budowę pójdziesz, pokażesz i już jesteś gość.

Wśród najważniejszych, bezwzględnie wymaganych i wymienionych przez wszystkich uczestników badania cech jaką muszą wykazać się pracownicy zatrudnieni w firmach badanych pojawiła się abstynencja. Dobitnie świadczy to, że problem z nadużywającymi alkoholem pracownikami jest w branży budowlanej zjawiskiem powszechnym.

Respondenci, po raz kolejny powtórzyli również, że kluczowymi cechami jest doświadczenie zawodowe i chęci do pracy, przy czym pojawił się głos, że te drugie są ważniejsze.

Doświadczenie można zawsze zdobyć, tylko po prostu trzeba chcieć.

Na kolejnych miejscach pojawiła się: odpowiedzialność, uczciwość i dobre zdrowie. Z kolei wśród najmniej pożądanych cech wymienione zostało znowu na pierwszym miejscu picie alkoholu w miejscu pracy, a także nieuczciwość i niepełnosprawność.

Z relacji respondentów wynika, że wiek okołoemerytalny (60 lat lub więcej), przy założeniu dobrej kondycji fizycznej, nie jest barierą w pracy w branży budowlanej. W skrajnym przypadku, o którym wspomniał jeden z uczestników badania, murarzem na budowie był pracownik 82-letni. Starsi pracownicy postrzegani są jako osoby posiadające znacznie większe doświadczenie niż inni, jednak najczęściej pracujący w „starszych” zawodach takich jak: murarz, tynkarz, betoniarz lub zbrojarz i nie zawsze biegli w zakresie nowych technologii wykorzystywanych obecnie w ich zawodach. Z doświadczeń badanych wynika też, że wzrasta liczba kobiet pracujących w „budowlance”. Są to przede wszystkim osoby młode, zajmujące kierownicze stanowiska oraz znajdujące się na swojej pracy nie gorzej niż mężczyźni.

Analiza zatrudnienia oraz płace w branży budowlanej

Kolejnym zadaniem jakie podjęto podczas spotkania z przedsiębiorcami prowadzącymi działalność w branży budowlanej na terenie województwa lubelskiego była próba wyszczególnienia zawodów branżowych, które są najwyżej i najniżej opłacane. Wśród

zdecydowanych wskazań badanych odnośnie najlepszych prac znalazł się elektryk, hydraulik, glazurnik, różnej specjalizacji instalatorzy, którzy nie zostali bliżej sprecyzowani przez respondentów, oraz architekt. Uczestnicy spotkania zwrócili uwagę zarówno na godziwe zarobki w tych zawodach, jak i stabilne zatrudnienie ze względu na duży popyt na te zawody na rynku pracy.

Niemniej jednak, respondenci mówiąc o najlepiej opłacalnych zawodach budowlanych podkreślili równocześnie, że zarobki w poszczególnych profesjach weryfikuje i reguluje rosnąca w nich konkurencja.

Jeżeli byłaby jakaś grupa przepłacana to automatycznie powstałoby wielu, którzy robiliby taniej i już by nie była przepłacana.

Obecnie jednym z najgorzej opłacanych zawodów na rynku pracy w branży budowlanej jest według badanych zawód murarza - tynkarza (ze względu na coraz szersze wprowadzanie technologii polegających na wykorzystywaniu płyt do budowy ścian) i tynkarza (dzięki nowym technologiom nie ma potrzeby tynkować, mniejsze zapotrzebowanie na pracowników, jednak wysokie nasycenie tymi zawodami na rynku). Stabilność zatrudnienia zapewnia jakość wykonywanej pracy, którą klienci sobie polecają.

Jeżeli brygada jest dobra, czy firma jest dobra i robi swoją pracę porządnie to ta firma zawsze będzie miała pracę, z polecenia, przede wszystkim z polecenia, będzie przechodzić z jednej pracy na drugą.

Kwestia wysokości płac w poszczególnych zawodach w sposób naturalny połączona została w rozmowie z popytem lub jego brakiem na konkretne profesje. Przywołując własne doświadczenie uczestnicy badania wskazali najbardziej poszukiwane na rynku pracy zawody budowlane. Jeden z przedsiębiorców zwrócił uwagę na zanikający zawód zduna. Wysokie zapotrzebowanie na ten zawód i równoczesny brak na rynku pracy doświadczonych zdunów powoduje, że osoby zajmujące się budową pieców zawodowo mogą liczyć na wysokie stawki.

Jak robiłem całe Narutowicza i całe Krakowskie i zdunów potrzebowałem to złapałem jednego człowieka, który jeszcze starą metodą robi. Ile chciał, tyle mu zapłaciłem i naprawdę byłem zadowolony z niego.

Respondenci byli zdania, że pomimo stałego zapotrzebowania na zawód tynkarza i murarza, osób pracujących w tych zawodach jest coraz mniej ze względu na niską płacę.

Bo się nie opłaca, za takie stawki co dają w firmach budowlanych, które stawiają budynki, to jest śmiech na sali.

Wszyscy obecni na spotkaniu przedsiębiorcy potwierdzili także duże zapotrzebowanie na elektryków i hydraulików.

Specjalistów będzie brakować, bo kabelki położy każdy, ale później to złączyć do kupy, ustawić i zaprogramować, takich ludzi będzie brakować, specjalistów.

Pojawił się też głos, że istnieje zapotrzebowanie na wszystkie zawody budowlane. Zapotrzebowanie to, zdaniem respondentów, zaistniało i będzie się powiększać ze względu na rosnącą emigrację pracowników branży budowlanej za granicę.

Moim zdaniem to w każdej dziedzinie brakuje ludzi. Tak samo czy hydraulików, czy kogokolwiek innego. Bardzo dużo ludzi wyjechało z Polski.

Kolejnym tematem rozmowy była płaca jaką badani przedsiębiorcy uważają za godziwą w zależności od stanowiska i kwalifikacji kandydata.

Podczas rozmowy pojawiła się opinia przedsiębiorców wskazująca na brak wystarczającego uzasadnienia dla wyższych zarobków pracowników umysłowych od wykwalifikowanych robotników fizycznych.

Ja nie widzę tego rozgraniczenia między osobą, która wkłada swoje zdrowie fizyczne, a swoją wiedzę, do zarabiania pieniędzy. Rozumiem, że on poświęcił więcej czasu na zdobycie tej wiedzy, ale nie byłbym skłonny do dawania większych pieniędzy na start osobie pracującej głową niż osobie pracującej fizycznie, ręką. Myślę, że te dwa stanowiska bez siebie nie funkcjonują, przy czym bardziej bym cenił fizycznego niż jednak tego umysłowego pracownika. Ja wiem, że fizyczny zrobi robotę.

Większość badanych zgodziła się, że dla młodego wykształconego specjalisty bez doświadczenia właściwą stawką na początek byłaby najniższa krajowa pensja z perspektywą podwyżki co miesiąc z zależności od jakości pracy pracownika. Paradoksalnie jednak badani zgodzili się, że wyższe wymagania płacowe przyszłego pracownika dobrze świadczą o jego ambicji oraz że lepiej opłacany pracownik będzie prawdopodobnie bardziej wydajny.

Jeżeli on mi przyjdzie „dobra, ja chcę za 1 500” to prawdopodobnie on mi będzie siedział przez 8 godzin i gapił się w komórkę.

Z kolei, zdaniem badanych, wyższe wykształcenie i wieloletnie doświadczenie w branży upoważnia pracowników do wysokich wymagań finansowych, które mogą sięgać nawet 20 tysięcy złotych miesięcznie „na rękę”.

Uczestnicy badania zgodzili się, że najmniej zarabiać powinny osoby nie posiadające wykształcenia i doświadczenia zawodowego i wykonujące pracę pomocniczego robotnika budowlanego. Maksymalną kwota jaka została w tym wypadku wymieniona to 10 złotych netto za godzinę pracy. Większe kwalifikacje zawodowe i doświadczenie robotnika budowlanego skutkować powinny wyższym wynagrodzeniem, jednak nie większym niż 18 złotych netto za godzinę pracy. Równocześnie uczestniczący w badaniu przedsiębiorcy zauważyli, że w branży budowlanej raczej trudno porównywać zarobki biorąc pod uwagę stawki godzinowe, ponieważ specyfika zatrudnienia i wynagrodzenia jest inna. Zdecydowanie częściej wynagrodzenie w branży budowlanej wypłacane jest za wykonaną określoną wcześniej pracę.

Przedsiębiorcy poproszeni o porównanie zarobków w branży budowlanej w regionie lubelskim do zarobków w tej samej branży w innych częściach kraju, zdecydowanie zauważyli różnice wskazujące na znacznie niższe płace w ich regionie. Województwo lubelskie najgorzej wypadło w porównaniu z rynkiem pracy i zarobkami w Warszawie oraz miastach województw zachodniej Polski, takich jak Wrocław i Poznań, gdzie w branży budowlanej można zarobić nawet dwa razy więcej niż w Lublinie.

Przyczyny takiego stanu rzeczy upatrywane są przez respondentów w różnym stopniu zamożności mieszkańców poszczególnych województw i miast Polski oraz, przede wszystkim, większą ilością inwestycji, które generują większe zapotrzebowanie na pracowników budowlanych i co za tym idzie powodują wzrost ich zarobków.

Dodatkowym czynnikiem, który obniża poziom zarobków w branży budowlanej w województwie lubelskim jest niezdrowa konkurencja pomiędzy firmami budowlanymi funkcjonującymi na rynku.

Ale ja też słyszałem, że różne firmy, wykonawcy, gryzą się ze sobą i na naszym rynku zaniżają ceny i przez to dlatego mamy takie ceny jakie mamy. Jest kilka firm, które walczy właśnie tutaj w naszym województwie. Jedna tutaj bardzo zaniża ceny i dlatego później podwykonawcy też na tym dostają w tyłek.

Proces rekrutacji

Uczestnicy spotkania fokusowego zasugerowali, że jednego pracownika często wyłaniają spośród 10 lub nawet 20 kandydatów. W opinii badanych przedsiębiorców bardzo trudno jest znaleźć dobrego i stałego pracownika.

Ale też tak jest, że dużo ludzi jest do pierwszej wypłaty, da się wypłatę i szukaj wiatru w polu.

Najlepszym sposobem sprawdzenia kwalifikacji i kompetencji pracownika jest według respondentów zatrudnienie na okres próbny. Przedsiębiorcy byli przekonani, że dobry pracownik pracy nie szuka ponieważ już ją posiada, natomiast ci, którzy pracy poszukują najczęściej są bezrobotni z własnej winy; z poprzedniej pracy został zwolniony za picie alkoholu lub brak umiejętności i chęci do pracy.

Ogólnie tak, jeżeli ktoś jest dobrym fachowcem to pracuje, jeżeli szuka pracy i przychodzi to wyleciał albo za wódkę, albo coś podobnego, albo ma dwie lewe ręce.

Najczęstszym kanałem rekrutacji wykorzystywanym przez badanych pracodawców były ogłoszenia w internecie. Dwóch przedsiębiorców zatrudniających największą liczbę osób korzystało także z pomocy urzędów pracy. Niemniej jednak raczej nie poleciliby urzędu pracy jako źródła gdzie można znaleźć wykwalifikowanych i chętnych do pracy pracowników.

Ja teraz zacząłem współpracować z urzędem i nie widzę tam jakoś ludzi, których mogliby mi polecić, bo chyba do tego urzędu pracy przychodzą jednak ludzie, którzy tylko po kasę albo dla ubezpieczenia. Z poziomu „daj mi”, a nie „ja chcę pracować”. Taka kategoria ludzi.

Jeden z respondentów przyznał, że zatrudnia pracowników proponowanych mu przez urząd pracy, jednak są to osoby, które już wcześniej pracowały w przedsiębiorstwie badanego i które sprawdziły się w pracy.

Z tymi urzędami pracy, z instytucjami, to jest też tak, że jednak pracownika ma się już wcześniej, rejestruje się i wtedy go bierzemy.

Zdaniem respondentów najlepszymi pracownikami są z osoby polecenia. Procedura rekrutacyjna różni się również zależnie od stanowiska. Badani przedsiębiorcy zasugerowali, że dla kandydatów na stanowisko pracownika fizycznego w ich firmie decydujący jest okres próbny, podczas którego weryfikowane są deklarowane wcześniej umiejętności.

Dostaje narzędzia, dostaje zakres pracy, którą ma zrobić, przykładowo w ciągu jednego dnia.

Decydujące znaczenie mają przede wszystkim wspomniane wcześniej: abstynencja, umiejętności i doświadczenie oraz chęć do pracy. Jak przyznał jeden z badanych:

Bo z pracownikiem fizycznym to możemy porozmawiać pół godziny i będziemy wiedzieli co robi, niekoniecznie musi się dobrze wystawiać, może być co drugie słowo brzydkie, ale jak w kontekście praktycznym, na budowie okaże się, że jest fachowcem i dobrze robi to takiego zostawiamy.

Natomiast inne kryteria obowiązują kandydatów na stanowiska kierownicze. Badani zwrócili uwagę, że osoby na kierowniczych stanowiskach w ich firmach nie tylko zarządzają zespołem, ale też reprezentują firmę w kontaktach z klientami i innymi firmami.

Natomiast, jeżeli szukamy kierownika to taki człowiek już coś sobą musi reprezentować. On nie tylko będzie kierował ludźmi, ale też będzie firmę reprezentował na zewnątrz, będzie się spotykał z różnymi ludźmi, którzy dają pracę tej firmie, także tutaj jest troszeczkę inaczej według mnie.

Badani przedsiębiorcy zdradzili również, że bardzo ważną kwestią, którą biorą pod uwagę zatrudniając nowego pracownika, jest jego wiek i sytuacja rodzinna. W opinii badanych kandydaci posiadający członków rodziny na utrzymaniu (dzieci) oraz w wieku „po 30tce” są zdecydowanie bardziej wiarygodni i pewni jako przyszli pracownicy niż osoby samotne, ponieważ są bardziej zmotywowane do rzetelnej pracy.

Jeżeli miałbym kogoś wziąć to przynajmniej od tej 30-tki wzwyż, bo ktoś mając te na przykład 30 lat to ma już rodzinę, wie że musi pracować...

Brak zobowiązań rodzinnych jest przez potencjalnych pracodawców, których reprezentowali badani, niepożądany niezależnie od wieku kandydata, ze względu na duże prawdopodobieństwo problemów alkoholowych i nieodpowiedzialność kandydata.

Przychodzą ludzie i po 30 i po 40, którzy nie mają rodziny i tylko dla siebie, tylko po to, żeby zarobić na ten kieliszek.

W trakcie badania poruszona została także kwestia najczęstszych form zatrudnienia w branży budowlanej. Do powyższego tematu badani podeszli z nieukrywanym dystansem i raczej niechętnie. Uczestnicy badania przyznali, że najczęstszą formą zatrudnienia praktykowaną w branży budowlanej jest umowa zlecenia na okres próbny. W odniesieniu do własnych praktyk w tym zakresie deklarowali, że zazwyczaj po kilkutygodniowym okresie próbnym następuje podpisanie stałej umowy o pracę. Przedsiębiorcy przyznali również, że branża budowlana w województwie lubelskim nie jest wolna od zjawiska szarej strefy i przypadki niezarejestrowanego zatrudnienia występują dosyć często w całej branży, lecz nie zdarza się to w ich firmach. W opinii badanych, przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników nielegalnie przede wszystkim chcą zmniejszyć koszty, jednak narażają się tym samym na wysokie kary finansowe i odpowiedzialność karną w przypadku jeśli doszłoby do wypadku na budowie z udziałem osoby zatrudnionej „na czarno”.

Bo sobie koszty zatrudnienia zmniejszają. ZUS, przede wszystkim. Aczkolwiek tutaj pracodawca bierze na siebie dużą odpowiedzialność. Zatrudnić kogoś na czarno, bo nikomu nie życzę, ale nie daj Boże coś by się takiemu pracownikowi stało, to są bardzo wielkie nieprzyjemności, włącznie z tym, że kupa firm jest wyspecjalizowanych w wyciąganiu odszkodowań.

Kolejnym problemem rynku pracy w branży budowlanej w województwie lubelskim wg badanych jest duża rotacja zatrudnionych, przede wszystkim wśród pracowników fizycznych oraz sezonowość zatrudnienia. Jednak wykwalifikowani i sprawdzeni pracownicy w większych firmach nie podlegają rotacji, ponieważ dla dobrego funkcjonowania firmy ważny jest sprawdzony zespół fachowców. Sezonowość zatrudnienia w branży dotyczy przede wszystkim prac zewnętrznych, jednak sposobem na jej ograniczenie, zwłaszcza wśród stałych i sprawdzonych pracowników, jest zaplanowanie prac firmy na cały rok, również na sezon zimowy.

Przeważnie dla takich powiedzmy pracowników, którzy są stali i pracują jakiś czas, od jakiegoś czasu, to są prace przygotowane na zimę wewnątrz.

Postawieni przed zadaniem zareklamowania swojej branży potencjalnemu zagranicznemu inwestorowi przedsiębiorcy z województwa lubelskiego w pierwszym odruchu podkreśliliby, że są „tani i solidni”. Jednak po krótkim namyśle badani stwierdzili, że niska cena ich usług sugerowałaby również niską jakość wykonania i w tej sytuacji należałoby zareklamować solidny i zgrany zespół oraz jakość wykonawstwa. Przedsiębiorcy zdecydowanie przemilczeliby natomiast problemy alkoholowe jakie są według nich udziałem wielu pracowników zatrudnionych w „budowlance”.

Obcokrajowcy na rynku pracy w budownictwie

Przedsiębiorcy, którzy wzięli udział w badaniu wyrazili opinie na temat zatrudniania obcokrajowców pochodzących spoza Unii Europejskiej, w szczególności z Ukrainy. Badani na początku rozmowy na ten temat zastrzegali, że żaden z nich nie uważa się za rasistę. Większość uczestników wolałaby dać zatrudnienie obywatelowi Polski niż obcokrajowcowi, zwłaszcza jeśli obydwaj kandydaci mieliby porównywalne kwalifikacje i kompetencje. Pojawiły się też głosy dwóch przedsiębiorców argumentujące, że pochodzenie pracownika nie ma najmniejszego znaczenia i liczą się przede wszystkim kwalifikacje kandydata.

Jeżeli jest dobrym fachowcem to wydaje mi się, że to jest bez różnicy czy to będzie Polak, czy to będzie na przykład Murzyn.

Na pozytywne nastawienie odnośnie zatrudnienia obcokrajowców zza wschodniej granicy zdają się mieć wpływ osobiste doświadczenia rozmówców, którzy zatrudniali Ukraińców w swoich firmach.

W opinii przedsiębiorców największym atutem ukraińskich pracowników budowlanych w Polsce jest ich pracowitość, zdeterminowanie i często, choć nie zawsze, niższe wymagania finansowe. Wśród wad kandydatów do pracy w branży budowlanej pochodzących zza wschodniej granicy badani wymienili przede wszystkim fakt, że wielu Ukraińców nie posiada doświadczenia w pracy w branży budowlanej, zatem możliwe jest zatrudnienie ich jedynie do prostych prac fizycznych.

Prognozowane kierunki rozwoju i sugestie działań dla lokalnych władz.

W trakcie wywiadu pojawiły się sugestie respondentów dotyczące działań jakie powinny ich zdaniem zostać podjęte przez organy administracji lokalnej aby pomóc w rozwoju branży budowlanej w województwie lubelskim. Dominowała opinia, że w rozwoju przeszkadza przesadnie rozbudowana biurokracja oraz brak indywidualnego podejścia urzędników do poszczególnych problemów przedsiębiorców.

Uważam, żeby taki urzędnik miał ludzkie podejście do tematu i powinien spojrzeć nie tylko literą prawa, ale też inne okoliczności żeby mógł przewidzieć, na przykład chodzą po rusztowaniach i powinni mieć szelki, ale jeszcze nie ma do czego tych szelek przypiąć, bo rusztowanie dopiero się wznosi.

Głos krytyczny dotyczył przede wszystkim przepisów bezpieczeństwa, które według badanych często nie mają sensu, a ich nieprzestrzeganie naraża ich na kary finansowe.

Mało tego, jak stawiasz rusztowanie to musisz jeszcze kask mieć, a nie ma jeszcze nic. (...) Sam miałem taką sytuację, przyszedł urzędnik z jakąś ładną panią, to chłopaki z rusztowania... A ta zdjęła tylko robota i później – ten bez kasku, tamten się wychyla, machał do niej.(...) Jest polowanie na pracowników, żeby wypisać mandat.

Jeden z uczestników badania zaproponował rozwiązanie problematycznej sytuacji poprzez wprowadzenie systemu ostrzeżeń, natomiast karze finansowej podlegałyby dopiero osoby czy firmy nagminnie łamiące przepisy.

Myszę, że przede wszystkim nie karać tylko dawać zalecenia przez jakiś czas, a jeżeli ktoś nagminnie się nie stosuje do tego, to wtedy dopiero ukarać.

Negatywne nastawienie badanych przedsiębiorców wyrażało się również w określeniu Państwowej Inspekcji Pracy mianem nieumundurowanej policji.

Na pytanie czy korzystniejsze dla branży byłoby dofinansowanie kursów i szkoleń dla zatrudnionych, czy raczej dopłata do zatrudnienia nowych pracowników w firmach budowlanych, uczestnicy jednogłośnie uznali, że znacznie lepsze byłoby drugie rozwiązanie - bezzwrotna dopłata do nowoutworzonych miejsc pracy. Głównym argumentem za drugą opcją była możliwość zdobycia cenniejszego niż wiedza teoretyczna, jak już zostało potwierdzone wcześniej, doświadczenia zawodowego. Niemniej jednak badani zauważyli również że dofinansowanie nowych miejsc pracy wiązałoby się z możliwością nadużycia tej formy pomocy przez nieuczciwych przedsiębiorców oraz zagrożeniem wystąpienia korupcji.

Na podstawie dotychczasowej wiedzy i doświadczeń badani poddali krytyce również ewentualne towarzyszące dopłacie zobowiązanie do utrzymania dofinansowanego miejsca pracy przez określony czas, bez względu na okoliczności w jakich mógłby się znaleźć pracodawca.

Ale teraz są takie programy tylko jaki jest tam haczyk? Oni płacą ten ZUS przykładowo, tylko, że później musisz ty to stanowisko utrzymać przez dwa kolejne lata.(...) Przy czym ja nie mam szklanej kuli i nie wiem co będzie za te dwa lata. Jeżeli przykładowo będzie jakiś tam krach, czy coś takiego, nie będę mógł utrzymać tego stanowiska, albo rozchoruję się, przypadek jakiś losowy, najwykleszy.

Przedsiębiorcy wypowiedzieli szereg sugestii, których realizacja ich zdaniem, nie tylko wpłynęłaby pozytywnie na rozwój branży budowlanej, ale zwiększyłaby również znaczenie regionu lubelskiego i poprawiła jakość życia jego mieszkańców. Wśród postulatów uczestników badania pojawiły się: przywrócenie do pracy zlikwidowanych fabryk i zwiększenie produkcji, powiększenie strefy ekonomicznej oraz przede wszystkim - reklamowanie województwa lubelskiego jako godnego miejsca do inwestowania.

Na koniec rozmowy badani zostali poproszeni o określenie kierunków w jakich, według nich, będzie rozwijać się branża budowlana w województwie lubelskim.

Przedsiębiorcy wskazali przede wszystkim na rozwój budownictwa jednorodzinnego energooszczędnego i pasywnego jako najbardziej prawdopodobnego kierunku rozwoju. Swoje przewidywania uzasadnili przepisami unijnymi, które mają obowiązywać od 2021 roku i określać maksymalne zapotrzebowanie na energię do ogrzewania budynków na poziomie nie większym niż 70kWh/m²/rok. Pociągnie to za sobą konieczność remontów wielu budynków nie spełniających wymaganych standardów.

W 2020 roku wchodzi zaostrzone przepisy unijne. Polska już to podpisała, także tutaj też niektóre spółdzielnie mieszkaniowe, które docieplały cienką warstwą docieplenia, nie będą spełniały norm, będą musiały pogrubić to docieplenie. Nowe elewacje będą robione, także to też trochę nakręci...

Również bliskość portu lotniczego jest postrzegana przez badanych jako istotna szansa dla rozwoju i w przyszłości może przyczynić się do wzrostu wielkich inwestycji w województwie i budowy różnego rodzaju fabryk. Zdaniem uczestników badania motorem napędowym dla budownictwa w regionie będzie także budowa supermarketów i hipermarketów na obrzeżach największych miast w regionie. Kończąc wątek na temat przyszłości branży ogólne pozytywne nastawienie lubelskich przedsiębiorców budowlanych wyraził jeden z uczestników spotkania mówiąc:

Miejmy nadzieję, że budownictwo pójdzie do przodu i po prostu pieniądze będą godziwe, żeby po prostu w miarę dobrze zarabiać. Żeby i pracownik zarobił i pracodawca.

Odnotowano optymistyczne prognozy wszystkich respondentów dotyczące zatrudnienia w branży budowlanej w województwie lubelskim, zarówno w odniesieniu do całej branży jak i w odniesieniu do prowadzonych firm.

Na zwiększający się poziom zatrudnienia wpływ będą miały wg respondentów coraz mniejsze różnice pomiędzy regionem w którym mieszkają i pracują, określanym przez nich jako Polska B oraz zachodnimi, lepiej rozwiniętymi częściami kraju, nazwanymi przez badanych Polską A.

Zwłaszcza, że ta Polska była mocno zaniedbywana przez lata. Ja tam nie mam porównania, bo raczej nie jeżdżę na drugą stronę, ale też widzę, że coś się jednak dzieje. Coś się buduje, jakieś nowe tutaj powstają budynki.

Respondenci dostrzegli zarówno nowe inwestycje deweloperskie, jak i działania rewitalizacyjne i remontowe związane z odnawianiem i zabezpieczaniem budynków już istniejących. Wg badanych do rozwoju regionu, zarówno obecnego jak i przyszłego, w dużej mierze przyczyniło się i przyczyni lotnisko. Z kolei istotnym potencjalnym zagrożeniem wzrostu zatrudnienia w branży mogłyby być zwiększone opłaty jakie pracodawca ponosi z tytułu zatrudnienia pracownika, głównie składki ZUS.

Wśród czynników, które w przyszłości przyczynią się do dalszego rozwoju branży budowlanej w województwie lubelskim wymieniona została kolejny raz obecność portu lotniczego w Świdniku obsługującego aglomerację lubelską. Istotnym warunkiem rozwoju jest również sprzyjająca branży budowlanej działalność samorządów oraz powstawanie specjalnych stref ekonomicznych dla przedsiębiorców.

Kolejnym czynnikiem pomocnym w rozwoju budownictwa byłyby też zwiększone dotacje i programy pomocowe na rozwój firm - zarówno pod kątem technologicznym, jak i kształcenia pracowników.

Moim zdaniem obecność lotniska, dobry kierunek samorządów, wydzielanie stref ekonomicznych - wydaje mi się, że to też jest dużym plusem. Jeżeli będą powstawały programy czy z Urzędu Marszałkowskiego, czy programy unijne, startupy, firmy będą dostawać dotacje na wyposażenie, sprzęt, czy chociażby na doskonalenie siebie, to będzie też na plus.

Niemniej jednak badani dosyć krytycznie podeszli do dotychczasowych dotacji dla nowopowstających firm. Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu podzielili się obserwacją, że część nowopowstałych firm budowlanych, która skorzystała z dotacji, swoją działalność prowadzi tylko ze względu na preferencyjne stawki ZUS, z których mogą korzystać przez okres dwóch lat. Po tym okresie 80% z nich rezygnuje z kontynuowania swojej działalności i wyprzedaje sprzęt, na który dostali wcześniej dofinansowanie.

Pomimo raczej pozytywnych prognoz na przyszłość, połowa spośród uczestników badania zadeklarowała, że gdyby mogła cofnąć się w czasie nie wybrałaby wykonywanego przez siebie zawodu i zdecydowałaby się na emigrację za granicę.

Branża budowlana z perspektywy pracowników

Zogniskowany wywiad grupowy z pracownikami został przeprowadzony w kwietniu 2017 roku. W badaniu wzięło udział 6 pracowników z branży budowlanej w województwie lubelskim. Dwóch uczestników pracowało w zawodzie murarz-tylnik, natomiast pozostali badani to: zbrojarz, operator sprzętu budowlanego (koparko-ładowarka), kierowca samochodu ciężarowego oraz elektryk. Pięciu uczestników badania zatrudnionych było w firmach budowlanych zatrudniających od 6 do 30 osób, natomiast jedna pracowała w przedsiębiorstwie większym, zatrudniającym około 150 osób. Wszyscy uczestnicy badania posiadali co najmniej 5 letnie doświadczenie zawodowe.

Formy zatrudnienia i płace w branży budowlanej w województwie lubelskim

Zdaniem uczestników badania znalezienie pracy w branży budowlanej nie jest zadaniem trudnym, pod warunkiem że poszukujący wykazuje chęci do pracy. Najłatwiej i najszybciej jest znaleźć pracę jako pomocniczy, niewykwalifikowany robotnik budowlany. Jak przyznał jeden z badanych:

Pomocników każdemu potrzeba na budowę.

W opinii uczestników badania najbardziej poszukiwane na rynku pracy w branży budowlanej w regionie lubelskim są także osoby wykonujące zawody zbrojarza, elektryka, hydraulika nieco mniej murarza (z zastrzeżeniem że praca w zawodzie murarza jest zazwyczaj pracą sezonową).

Najpopularniejszą metodą poszukiwania pracy, zdaniem badanych, jest odpowiadanie na ogłoszenia zamieszczone przez pracodawców w internecie, głównie na popularnych portalach internetowych dedykowanych rynkowi pracy. Badani korzystają również z pomocy urzędów pracy. Większość respondentów jednak twierdzi, że poszukiwanie pracy tą metodą jest mało efektywne.

Innym sposobem poszukiwania zatrudnienia jaki znają z własnego doświadczenia są agencje pracy. Sposób ten jednak był krytykowany przez uczestników spotkania ze względu na wysokie prowizje jakie pobiera agencja, która w opinii respondentów nastawiona jest przede wszystkim na własny zysk.

Uczestnicy badania zgodnie uznali, że zdecydowanie najskuteczniejszym i najkorzystniejszym sposobem na znalezienie dobrej pracy jest poszukiwanie przez znajomych i rodzinę. Metoda ta została uznana za najlepszą ze względu na wysoką skuteczność jak i, bazując na zaufaniu do osoby polecającej, największe prawdopodobieństwo znalezienie solidnego i uczciwego pracodawcy.

I chyba najlepsza metoda, tak, bo on nie poleci złego gościa i jako wykonawcy i jako złego szefa, nikt cię nie wepchnie np. na oszusta czy tam na kogoś. Kolega cię nie wepchnie, tak żeby cię oszukał.

W trakcie rozmowy podjęty został temat zarobków na jakie można liczyć pracując w poszczególnych zawodach w branży budowlanej w województwie. Wskazywano kwoty netto, przyjęto założenie ośmiogodzinnego dnia pracy. Niemniej jednak wszyscy rozmówcy podkreślali, że praca w branży budowlanej bardzo rzadko ogranicza się do ośmiu godzin dziennie. Zdaniem badanych młoda osoba z wykształceniem wyższym, jednak bez doświadczenia zawodowego, może liczyć na około 2 500 zł netto na miesiąc w przypadku umowy o pracę lub mniej, jeśli taki pracownik odbywa staż w celu zdobycia doświadczenia. Na wyższą pensję może liczyć wykształcony specjalista z dużym doświadczeniem - nie mniej niż 3 000 zł netto na miesiąc. Zarobki pracowników fizycznych w budownictwie również różnią w zależności od posiadanego doświadczenia w branży. Uczestnicy badania byli zgodni, że najniższe zarobki charakteryzują pomocniczych robotników budowlanych bez doświadczenia zawodowego, ich zarobki wahają się od 1 800 złotych miesięcznie „na rękę” do tylko 500 złotych miesięcznie. Zdaniem uczestników badania zazwyczaj znacznie lepsze warunki finansowe w pracy ma wykwalifikowany robotnik z dużym doświadczeniem zawodowym. W tym kwota miesięcznej pensji plasuje się w przedziale 2 500 do 3 000 zł netto.

Badani pracownicy podkreślili, że wysokość zarobków uzależniona jest od stopnia wykwalifikowania zawodowego i wymogów dotyczących posiadanych uprawnień.

W opinii badanych osobom posiadającym wysokie kwalifikacje oraz specjalistyczne i aktualne uprawnienia zawodowe pozwalają spodziewać się wyższych zarobków. Z tego względu, zdaniem pracowników branży budowlanej, elektryk czy dźwigowy zarabiają więcej niż murarz czy tynkarz.

Kwestie wysokości zarobków w branży budowlanej w województwie lubelskim poruszone zostały także w odniesieniu do zarobków w innych częściach kraju. Wszyscy badani zgodnie stwierdzili, że w ich regionie zarobki osób wykonujących zawody budowlane są niższe niż w innych województwach. Zadaniem uczestników wywiadu największe różnice są widoczne w odniesieniu do zarobków w Warszawie.

Tam pomocnik zarabia tyle samo co tu fachowiec murarz czy tynkarz, to zarabia tyle samo pomocnik w Warszawie, bo to jest Warszawa.

Uczestnicy badania byli również pewni, że wyższe zarobki są udziałem pracowników budowlanych pracujących w największych miastach województw zachodniej Polski, takich jak Poznań czy Wrocław. Swoje zdanie opierali na ogólnym, wieloletnim przekonaniu o większym stopniu zamożności mieszkańców tych miast.

Blżej zachodu to mają lepsze zarobki. Na zachodzie zawsze bogatsi, nie? Zawsze tak się mówiło.

W gorszej sytuacji zdaniem badanych są tylko pracownicy mieszkający i wykonujący swoją pracę w regionach północnej Polski, na terenach byłych PGR-ów i okolic.

Weźmy północ, tam jeżdżę do brata, no to tam jest dziadownia w ogóle. Tam ludzie za grosze idą, tam za 1 000 czy 1 500 złotych idą do roboty na miesiąc, i to się cieszą, że mają robotę. To kiedyś to były same PGRy.

Różnice w zarobkach występują również w obrębie samego województwa lubelskiego. Najwyższymi zarobkami mogą cieszyć się osoby pracujące w Lublinie.

Badani upatrywali przyczyn niższych zarobków w ich województwie w braku lub małej ilości inwestycji w ich regionie. Zaznaczyli, że ma on charakter rolniczy, a wiele zakładów przemysłowych i produkcyjnych zostało zamkniętych. Zdaniem pracowników, aby zmienić obecną sytuację i bardziej stymulować rozwój branży budowlanej w regionie, należałoby w większym stopniu reaktywować przemysł i podnieść poziom inwestycji.

Tylko inwestycje mogą ruszyć cokolwiek, nic więcej.

Niemniej jednak trudno było badanym wymienić szanse na przyszłość dla branży budowlanej w regionie. Taką szansą nie są dla nich na pewno inwestycje realizowane w województwie przez firmy spoza regionu, które nie korzystają z zasobów miejscowego rynku pracy.

Kolejnym zagadnieniem omawianym na spotkaniu z pracownikami z branży budowlanej były najczęstsze formy zatrudnienia występujące w branży oraz uwarunkowania i charakterystyka szarej strefy na lokalnym rynku pracy w budownictwie. Według badanych szara strefa w budownictwie jest bardzo duża. Branża budowlana w województwie bazuje przede wszystkim na umowach o dzieło lub umowach zlecenia, które przez nazywane są przez pracodawców „okresem próbnym” trwającym nierzadko latami. Jak wynika z doświadczenia i opinii uczestników badania umowa o pracę na etat na czas nieokreślony dla pracownika wykwalifikowanego lub robotnika jest w branży budowlanej rzadkością, zwłaszcza w małych firmach.

- Ja na etacie ostatni raz byłem w 2006 roku.

- Żeby mieć etat to trzeba mieć dobrego wujka.

- Tak.

- Bo tak to nie przyjmie, no nie da umowy.

Nieco inna sytuacja jest zdaniem respondentów w dużych przedsiębiorstwach budowlanych, gdzie w lepszej sytuacji są pracownicy po studiach wyższych i częściowo pracownicy fizyczni.

Etat może mieć po studiach, przyjdzie to musi oddać mu etat i musi za niego płacić, a tak przy fizycznym to w dużych przedsiębiorstwach, mówię o dużych przedsiębiorstwach. Duże

przedsiębiorstwo ma swoich ludzi, prawda, przykładowo 30, którzy są na etacie, ale że roboty biorą więcej, potrzebują, nie wyrobiją sami pracownicy, wtedy biorą z zewnątrz i tam ludziom z zewnątrz duże przedsiębiorstwo nie da umowy o dzieło, da umowę zlecenia.

Kolejną kwestią jaka została podjęta w trakcie badania była rotacja zatrudnionych i sezonowości zatrudnienia. Zdaniem pracowników rotacja w branży budowlanej w ich województwie jest bardzo duża i zależy przede wszystkim od postawy pracodawcy. Wszyscy badani zgodzili się z opinią jednego z uczestników spotkania:

Jeżeli jest dobry pracodawca, to się go każdy będzie trzymał i nie będzie tej rotacji.

Również stopień sezonowości zatrudnienia zależy w dużym stopniu od pracodawcy i uwarunkowana jest organizacją pracy, ilością inwestycji oraz terminami ich wykonania. Sezonowość można, zdaniem badanych, ograniczyć poprzez dobrą organizację pracy.

Po prostu przygotowują sobie plan działania, że zrobią w lecie, na jesień, w zimie wchodzi już do budynku i tylko wykańczają, chyba że ich termin goni, to wtedy na teb na szyję, to wszystko zależy od wykonawcy, jak sobie zaplanuje, jak chce żeby ludzi przytrzymać, jaki ma termin budów, ile ma tych budów jeszcze, to jest takie dość skomplikowane.

Charakterystyka kluczowych kwalifikacji i kompetencji w zawodach budowlanych

Ważnym tematem jaki był dyskutowany podczas badania była kwestia kluczowych kwalifikacji i kompetencji cenionych i oczekiwanych w poszczególnych zawodach w branży budowlanej. Jednym z pierwszych omawianych tematów było wykształcenie zawodowe i jego znaczenie w kontekście pozyskiwania satysfakcjonującej i dobrze płatnej pracy w „budowlance” w województwie lubelskim. Zawody, które zdaniem uczestników badania nie wymagają żadnego wykształcenia kierunkowego to murarz oraz operator sprzętu budowlanego.

Pracodawcy szukają przede wszystkim ludzi doświadczonych, najlepiej młodych. Liczy się fachowość, której młodzi pracownicy nie mają i muszą się dopiero nauczyć od starszych i bardziej doświadczonych współpracowników.

Wiek do 30 lat, a staż pracy 20 lat.

Chętniej przyjmują do pracy doświadczonego pracownika, bo nie muszą mu tłumaczyć „słuchaj to trzeba zrobić tak”.

W opinii badanych pracodawcy zatrudniając nowych pracowników fizycznych biorą pod uwagę przede wszystkim fachowość pracownika, która w głównej mierze wynika z jego doświadczenia, a mniej z wykształcenia. W przeciwieństwie do doświadczenia zawodowego, posiadanie wykształcenia nie jest gwarantem uzyskania pracy w branży budowlanej.

Jeżeli chodzi o pracownika fizycznego bardziej doświadczenie niż wykształcenie.

Co z tego, że masz wykształcenie, jak nie będziesz miał doświadczenia w danym kierunku.

Nawet ci co mają wykształcenie, to też nabierają doświadczenia, bo co on po szkole potrafi, nie oszukujmy się, po szkole to tylko tyle, że ma dokument, że skończył szkołę w tym kierunku, ale doświadczenia zero no w zasadzie. Jak sobie załatwi gdzieś praktykę na budowie to też musi za nią zapłacić.

Pojawiła się opinia, że wykształcenie może być przeszkodą w zdobyciu pracy na stanowisku pracownika fizycznego, zwłaszcza w firmie gdzie kierownik czy właściciel ma niższe

wykształcenie niż kandydat do pracy. Właściciel może obawiać się, że lepiej wykształcony pracownik będzie podważał jego kompetencje i wiedzę.

Nie chce w ogóle przyjmować wykształconego zbytnio, bo wtedy mówi, że ma lepsze papiery niż szef, to szef go nie przyjmie, bo powie, że jest mądrzejszy od niego.

Niemniej jednak część badanych, gdyby miała taką możliwość, podniosłaby zarówno swoje kwalifikacje jak i poziom wykształcenia. Równocześnie uczestnicy badania zgodzili się, że wykształcenie często nie idzie w parze wykonywanym zawodem oraz nie determinuje jakości wykonywanej pracy.

Wykształcenie wiadomo jest swoją drogą, a praca, którą wykonujemy to całkiem co innego.

Moim majstrem na budowie był z zawodu piekarz, a murował 30 lat. Także jakby się chciało w papiery spojrzeć, to panie, pan jesteś piekarz, a ja pana nie przyjmę, ja poszukuję murarza, a on ma 30 lat udokumentowane jako murarz.

Najlepszym sposobem na podniesienie swoich kwalifikacji i polepszenie pozycji na rynku pracy są kursy zawodowe, których głównym celem jest zdobycie wiedzy praktycznej. Respondenci wskazują na trudności w zdobyciu miejsca na kursie zawodowym w przypadku nieposiadania wykształcenia kierunkowego.

Ale to trudno się dostać na kurs jak jest, to już szukają w danym kierunku, np. jak ma człowiek wykształcenie całkiem inne niż budowlane, to idź do budowlanki, albo idź tam gdzie masz to wykształcenie swoje zrobione, w tym kierunku, w tym profilu, bo do budowlanki nie przyjmą kierowcy, nie, jako kierowcę przyjmą kierowcę, mogą przyjąć jako pomocnika - bo tak mogą przyjąć, ale nie przyjmą do zbrojenia, do tynkowania.

Problemem, który został zauważony przez badanych był także koszt kursów zawodowych.

Oprócz tego, że sami byśmy chcieli się doksztąpić, szukalibyśmy i sponsora przede wszystkim bo kursy są płatne, a nie zawsze urząd chce sponsorować.

Do najbardziej cenionych i poszukiwanych przez pracowników budowlanych kursów zawodowych należą te organizowane przez producentów budowlanych. Kursy zawodowe organizowane przez producentów pozwalają pracownikom branży budowlanej pozostawać na bieżąco z wprowadzanymi nowościami technologicznymi, zdobywać praktyczną wiedzę, która ułatwi im stosowanie nowych produktów i technik w codziennej pracy oraz podniesie ich wartość jako fachowca w swoim zawodzie.

Są producenci różnych systemów w budownictwie. Ludzie powinni może się uczyć tych nowości, bo to będzie wdrażane, prawda? To wtedy powinien taki producent brać takich ludzi, zbierać i przekazywać.

W opinii badanych jednym z najbardziej przyszłościowych i pożądanym przez pracowników budowlanych kursów zawodowych jest kurs na operatora koparko-ładowarki. Opcjonalność zawodu operatora koparko - ładowarki potwierdził jeden z respondentów pracujących w tym zawodzie. Zawód operatora koparko - ładowarki jest ceniony zarówno ze względu na zarobki, jak i szerokie perspektywy znalezienia zatrudnienia. Podczas badania pojawiły się głosy, że ze względu na nowe technologie wprowadzane przez producentów, przyszłościowy jest kurs murarski. Badani dostrzegają potrzebę poszerzania swojej wiedzy wraz z wprowadzaniem na rynek nowych technologii i materiałów. Zawód murarza został wskazany przez uczestników badania również jako ten, na którego zapotrzebowanie jest stałe i zarobki satysfakcjonujące. Wśród prac, które zapewniają stabilną sytuację na rynku pracy w budownictwie, znajdują się prace wykończeniowe oraz zawód operatora koparko - ładowarki.

Natomiast, pomimo wcześniejszych deklaracji badanych dotyczących kursów murarskich, coraz mniej poszukiwanym zawodem jest zawód murarza - ze względu na zmieniającą się technikę stawiania budynków.

Murarzy coraz mniej potrzebują z tego względu, że zaczynają znowu tak jak kiedyś z wielkiej płyty, teraz zaczynają łać w szalunek. Teraz murarz jest tylko potrzebny przy oknach.

Najbardziej poszukiwanymi zawodami budowlanymi na rynku pracy w województwie lubelskim i równocześnie najlepiej opłacanymi, zdaniem badanych, są zawody, które wymagają wyspecjalizowanych kwalifikacji. W tym kontekście wymienieni zostali: cieśle budowlani, elektrycy, hydraulicy, dekarze i zbrojarze.

Bardziej fachowcy, bardziej wyspecjalizowani w danym kierunku są potrzebni, jak elektryk czy hydraulik, tutaj ci co układają instalację, to jednak bez tego dom nie będzie funkcjonował.

Typowo żeby być elektrykiem, elektryk z wykształcenia przede wszystkim, bo dom, jeżeli instalacja jest skopsana to polecą, a jak będzie ściana krzywa to trudno, sobie z karton-gipsu postawisz.

W ramach specjalizacji w zawodzie za szczególnie poszukiwane, wartościowe na rynku pracy i równocześnie doceniane przez pracodawców uznane zostały aktualne uprawnienia zawodowe konieczne do wykonywania zawodu operatora, kierowcy oraz elektryka. W opinii badanych, dla pracodawców, zwłaszcza zatrudniających niewielką liczbę osób oraz zatrudniających sezonowo, uprawnienia w zawodach nie wymagających wysokich kwalifikacji takich jak murarz czy tynkarz są mniej istotne. Zdecydowanie bardziej niż aktualne uprawnienia czy wykształcenie kierunkowe liczą się dla takiego przedsiębiorcy umiejętności przyszłego pracownika.

Jeżeli chodzi o takich drobniejszych przedsiębiorców to w życiu mi się nie zdarzyło żeby chciał ode mnie jakiś papier. Patrzy na robotę tylko.

Najbardziej cenione na rynku pracy jest elastyczność zawodowa, możliwość wykonywania kilku zawodów w zależności od potrzeb. W związku z tym zawodem, który został wskazany przez badanych jako najbardziej poszukiwany na rynku pracy w budownictwie jest stanowisko wielozawodowe:

Teraz nie ma tak, że idzie siedzi się i przygląda się, bo nie ma roboty, nie ma tej roboty to trzeba inną wykonywać.

Z kolei najmniejsze zapotrzebowanie w branży budowlanej w województwie lubelskim jest obecnie na zawód betoniarza.

Struktura demograficzna pracowników budowlanych

W badaniu poruszona została również kwestia wieku pracowników budowlanych. Uczestnicy badania zgodnie stwierdzili, że w branży budowlanej zatrudnienie znajdują pracownicy w różnym wieku, jednak istnieje pewna zależność w stosunku do wykonywanego zawodu budowlanego. Młodszy pracownicy częściej wykonują zawody, które wymagają siły fizycznej i sprawności (np. praca na wysokościach), natomiast osoby starsze pracują na stanowiskach gdzie siła i wytrzymałość fizyczna nie jest konieczna, a procentują umiejętności i doświadczenie (np. operator koparko-ładowarki).

W trakcie badania podjęty został także temat kobiet pracujących w branży budowlanej. Uczestnicy badania przyznali, że kobiety stanowią raczej rzadkość wśród pracowników budowlanych, niemniej jednak większość badanych pracowała lub pracuje z co najmniej jedną kobietą zatrudnioną w tej samej firmie. W opinii respondentów, którzy wyrazili na ten temat swoje zdanie, kobiety w branży budowlanej są dobrymi i profesjonalnymi pracownicami, bardziej niż mężczyźni zaangażowanymi i przykładającymi się do pracy. Zwracano uwagę, że pomimo, że zdarzyło im się spotkać kobiety zajmujące stanowiska operatora koparko-ładowarki czy kierowcy ciężarówki, najczęściej kobiety pracujące w branży budowlanej zajmują stanowiska kierownicze, takie jak kierownik budowy czy inspektor budowlany.

Obcokrajowcy na rynku pracy w budownictwie

Jednym z wątków jakie poruszono w trakcie badania z pracownikami branży było zatrudnienie obcokrajowców, zwłaszcza osób z Ukrainy i Białorusi, w branży budowlanej na terenie województwa lubelskiego. Temat wywołał pewne poruszenie wśród uczestników wywiadu. Wszyscy badani zauważyli sukcesywnie zwiększającą się w całej Polsce liczbę pracowników w całej Polsce pochodzących zza wschodniej granicy Polski, zwłaszcza z Ukrainy. Opinie uczestników badania były podzielone odnośnie konkurencyjności przybyszów spoza UE na rynku pracy w Polsce. Część przyznała, że odczuwa pewne zagrożenie związane przede wszystkim z niższymi oczekiwaniami odnośnie wynagrodzenia jakie mają zazwyczaj osoby z Ukrainy czy Białorusi.

Ja czułem zagrożenie jeszcze przed UE, jak wtedy przykładowo 7 czy 9 zł z metra mieliśmy, a oni nigdy, oni za 3,5 zł. Wtedy było zagrożenie. Było tak, że roili za połowę ceny. Później już nie chcieli robić za połowę ceny, wtedy się odczuwało mniejsze zagrożenie, a teraz, oni, ja nie wiem, tak większego styku z nimi nie miałem, ale trochę miałem i wiem, że jak mi da przykładowo 14, 13 czy 12, on może przyjść za 10.

Kompetencje i kwalifikacje pracowników zza wschodniej granicy zostały generalnie ocenione przez badanych znacznie niżej niż pracowników polskich. Zdaniem uczestników spotkania wynika to prawdopodobnie z faktu, że imigranci z Ukrainy czy Białorusi przyjeżdżający do pracy w Polsce rzadko są osobami, które posiadają doświadczenie zdobyte w kraju ojczystym i są dobrymi fachowcami w swoich zawodach. W przeciwnym przypadku, zdaniem uczestników badania, nie musieliby emigrować ponieważ mieliby zapewnioną pracę we własnym kraju.

Ja powiem tak, mnie się wydaje, że ci co przyjeżdżają tutaj, to właśnie to są partacze, dlatego że fachowiec zostanie u siebie w kraju. Fachowiec wie co robi, on nie musi się tulać gdzieś po Polsce, po innych krajach. Tu przyjeżdżają partacze, bo tam żaden przedsiębiorca nie weźmie, a tutaj przyjdzie, skolko, 8, no to ja cię wezmę.

Tak, bo to może nawet nie przyjeżdżają osoby, które pracują tam w branży budowlanej, tylko przyjedzie, bo chce zarobić. Szukają pracy na budowie, gdzie ich przyjmą.

Badani zauważyli, że obcokrajowcy spoza UE zatrudniani są głównie jako pomocniczy robotnicy budowlani przy pracach prostych i w tym sensie im - fachowcom wykwalifikowanym - nie zagrażają. Niemniej jednak część badanych wyraziła opinię, że wyczuwalna jest wzajemna niechęć pomiędzy pracownikami z Ukrainy i Polakami. Podłożem tej niechęci, jak wspomnieli uczestnicy badania, są zarówno różnice w wymaganiach odnośnie wynagrodzenia, jak i zaszczości historyczne. Wzajemne animozje nie przybierają jednak jawnej i bezpośredniej postawy, pozostając raczej w sferze odczuć.

Ocena branży, prognozowane kierunki jej rozwoju oraz sugestie działań dla władz lokalnych

W toku rozmowy badani zostali poproszeni o przedstawienie cech, które pozytywnie określają branżę budowlaną w województwie lubelskim i które mogłyby być atrakcyjne dla potencjalnego zagranicznego usługobiorcy i klienta. Jako najważniejszą i najbardziej godną podkreślenia cechą branży badani uznali jakość wykonywanych prac.

Przede wszystkim pokazać co żeśmy zrobili. Jak ten budynek wygląda, który jest zrobiony, jak jest wykończony.

Następnym czynnikiem wartym reklamy i równocześnie wyróżniającym branżę budowlaną w województwie lubelskim na tle innych regionów Polski jest, zdaniem uczestników badania, niski koszt prac.

A jeszcze bym zareklamował, że w naszym regionie za bardzo małe pieniądze my to robimy.

Natomiast wśród rzeczy charakteryzujących branżę budowlaną województwa lubelskiego, które badani pracownicy woleliby przemilczeć przed potencjalnymi inwestorami zagranicznymi znalazły się: ilość wypadków jakie zdarzyły się na budowach realizowanych w województwie, picie alkoholu przez pracowników w trakcie pracy oraz częste opóźnienia w realizacji inwestycji.

Pracownicy biorący udział w badaniu poproszeni zostali o wymienienie działań, jakie byłyby pomocne dla rozwoju rynku pracy w branży budowlanej oraz polepszenia sytuacji osób bezrobotnych poszukujących pracy w budownictwie. W tym kontekście opinie odnośnie najwłaściwszej formy pomocy osobom bezrobotnym były zdecydowanie podzielone. Dwóch badanych uważało, że lepszym rozwiązaniem byłoby dofinansowanie bezrobotnym gwarantowanych miejsc pracy w firmach, tak aby mieli możliwość zdobycia większego doświadczenia zawodowego, które jest bardziej cenione przez pracodawców niż wiedza teoretyczna.

Bo jeżeli ja pójdę do pracodawcy jako murarz i podniosę sobie kwalifikacje i on ze mnie jeszcze w dodatku zrobi cieślę, to ja nie muszę mieć tego papierka, na którego i tak nikt nie patrzy, a co doświadczenie, to doświadczenie, co mi z kursu. Ja na kursie się nauczę praktyki? Nie, teorii.

Pozostałych czterech uczestników badania wskazało, że poszukującym pracy najbardziej pomogłyby dofinansowania do szkoleń i kursów umożliwiających zdobycie nowych kwalifikacji, umiejętności i uprawnień. Natomiast zdecydowanie wszyscy rozmówcy byli przekonani, że pomocne byłoby usprawnienie pracy urzędów pracy oraz uaktualnienie bazy pracodawców.

Generalną opinią, co do której żaden z respondentów nie miał zastrzeżeń, było przekonanie, że aby efektywnie rozwijać branżę budowlaną w województwie lubelskim, należy przede wszystkim zachęcać do inwestowania w regionie.

Żeby dać pracę to trzeba inwestować. Inwestycje i jeszcze raz inwestycje.

Na koniec badania uczestnicy zostali poproszeni o nakreślenie kierunków w jakich ich zdaniem będzie rozwijała się branża budowlana w województwie lubelskim oraz zdradzenie swoich planów zawodowych na najbliższe lata.

Według przewidywań badanych w przyszłości zatrudnienie w branży budowlanej będzie się zdecydowanie zwiększać. Przyczyni się do tego przede wszystkim zapotrzebowanie na mieszkania wynikające z rosnącej liczby ludności.

Zwiększać się będzie, populacja ludności zwiększa się, to mieszkań potrzeba, trzeba budować.

Utrudnieniem w tej kwestii może być problem z uzyskaniem kredytu hipotecznego. Niemniej jednak, jak zauważają badani podając dotychczasowe przykłady swoich bliskich, część chętnych do budowy domu nie mających zdolności kredytowej, wyemigruje tymczasowo za granicę w celu zarobienia pieniędzy na realizację swoich marzeń o domu lub mieszkaniu w Polsce.

- Ludzie jeżdżą za granicę, wiem po swoich dzieciach. Zięć jeden w Anglii, drugi we Francji, tylko myślą, żeby gdzieś coś kupić i budować już teraz.

- I się wróci na stare lata do kraju.

- Nie, oni jadą tylko po to, żeby się dorobić i postawić własny dom.

Natomiast mówiąc o swoich planach zawodowych uczestnicy spotkania wspominali wyjazd w celach zarobkowych poza region lubelski oraz przejście na emeryturę. Żaden nie planował przekwalifikowania się i pracy w innym zawodzie niż budowlany. Badani spodziewali się lepszych zarobków w przyszłości oraz planowali rozwijanie obecnych oraz pozyskiwanie nowych umiejętności zawodowych na kursach i szkoleniach. Pomimo raczej pozytywnej prognozy swojej przyszłości zawodowej, na pytanie czy posiadając obecną wiedzę i doświadczenie oraz mogąc cofnąć się w przeszłość, badani zdecydowaliby się wybrać tę samą ścieżkę zawodową, wszyscy odpowiedzieli, że nie lub raczej nie.

7. Wnioski końcowe

Badania ilościowe CATI wskazały, że w firmach badanych przedsiębiorców budowlanych w województwie lubelskim najważniejszą rolę pełnią murarze, operatorzy sprzętu budowlanego, elektrycy, a także osoby pracujące na stanowiskach wielozawodowych, tzw. „złote rączki”. Poza tym istotnymi zawodami są także cieśle budowlani, monterzy instalacji wodno-kanalizacyjnych, CO i gazowych i hydraulicy. Zdecydowana większość osób pracujących w branży to mężczyźni w różnym wieku. Kobiety, które pracują w branży budowlanej zazwyczaj zajmują stanowiska kierownicze. Odnosząc się do form zatrudnienia występujących w budownictwie należy podkreślić, że istnieje rozbieżność pomiędzy deklaracjami respondentów w badaniu ilościowym CATI a odpowiedziami przedsiębiorców na ten temat w trakcie badania jakościowego. Wyniki badań telefonicznych oraz FGI zarówno z pracownikami, jak i przedsiębiorcami budowlanymi sugerują, że dużym problemem w branży jest szara strefa, czyli zatrudnianie bez umowy. Zjawisko to dotyczy zwłaszcza mniejszych firm i działających na rynku lokalnym. Dodatkowo zauważa się także duży udział tzw. umów śmieciowych, które znowu bardziej są domeną małych przedsiębiorstw budowlanych.

Nawiązując do tematyki poziomu płac w budownictwie, należy zaznaczyć, że wyniki zarówno desk research, jak i badań ilościowych i jakościowych wskazują, że poziom zarobków w branży budowlanej w województwie lubelskim jest zauważalnie niższy niż w pozostałych regionach kraju, zwłaszcza zachodnich i w Warszawie. Jednocześnie poziom zarobków w największym mieście badanego obszaru - Lublinie jest nieco wyższy niż w pozostałych częściach regionu.

Istotne wnioski z przeprowadzonego badania odnoszą się także do trwałości miejsc pracy w branży. Zwłaszcza w przypadku zawodów niewymagających wysokich kwalifikacji występuje bardzo duża rotacja oraz sezonowość pracy. Wynika to z wielu czynników, zarówno związanych z charakterem pracy w budownictwie (wykonywanie prac na zewnątrz utrudnione jest w sezonie zimowym) oraz niewystarczającego przygotowania praktycznego osób wchodzących do zawodu i wysokich wymagań finansowych pracowników. Należy podkreślić, że zjawisko rotacji jest znacznie ograniczone w przypadku doświadczonych i wykwalifikowanych pracowników, którzy mogą liczyć nie tylko na stabilną pracę, ale również znacznie lepsze warunki finansowe niż robotnicy tymczasowi. Co dziesiąty respondent w badaniu CATI zatrudnił lub zatrudnia pracowników spoza Unii Europejskiej, głównie z Ukrainy. Pracownicy zza wschodniej granicy uzupełniają lukę na rynku pracy w odniesieniu do stanowisk niewymagających specjalistycznych kwalifikacji i uprawnień i równocześnie słabiej płatnych.

W kwestii potencjału zatrudnieniowego należy zaznaczyć, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy większość firm branży nie zatrudniła nowych pracowników (66,3%), a niemal co siódme przedsiębiorstwo dokonało redukcji zatrudnienia. Źródłem takiej sytuacji należy szukać w zastoju inwestycyjnym, wysokich kosztach utrzymania pracowników oraz świadomości co do problemów z pozyskiwaniem odpowiednio wykwalifikowanych osób. Najlepszym sposobem rekrutacji, zarówno według badanych przedsiębiorców, jak i pracowników branży, było wybieranie pracowników i pracodawców z polecenia.

Istotnym efektem badań, jest także wyróżnienie najważniejszych kwalifikacji i kompetencji zatrudnionych w branży budowlanej. Zgodnie z wynikami badania CATI oraz FGI zarówno przedsiębiorcy jak i pracownicy budowlani cenią przede wszystkim doświadczenie zawodowe oraz praktyczne umiejętności. Zwłaszcza dla większych przedsiębiorców równie ważne co doświadczenie jest wykształcenie oraz posiadane uprawnienia zawodowe. Wszyscy badani przedsiębiorcy cenią chęć do nauki. W badaniu FGI uczestnicy zwrócili uwagę na poważny problem jakim jest picie alkoholu przez pracowników w miejscu pracy. Jest to problem częsty i

dotyczy wszystkich zawodów budowlanych. Dodatkowym problemem dla branży jest niedostosowany do wymogów pracodawców system kształcenia przyszłych pracowników budowlanych, który w niewystarczającym stopniu kładzie nacisk na praktyczną naukę zawodu w formie staży i praktyk.

Odnosząc się do prognoz dla sytuacji branży w perspektywie pięciu lat, większość przebadanych (zarówno techniką CATI, jak i FGI), przewiduje rozwój branży budowlanej w województwie lubelskim. Zdaniem respondentów rozwojowi branży budowlanej w regionie będą sprzyjać głównie nowe inwestycje, dofinansowanie i projekty z Unii Europejskiej, ogólna poprawa sytuacji gospodarczej w województwie, rozwój infrastruktury drogowej oraz zmiany regulacji prawnych. Zwraca się tu jednak uwagę na cały szereg potencjalnych barier rozwoju, takich jak: brak inwestycji i nasycenie rynku, brak pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami i kompetencjami, zmiany legislacyjne oraz nieuczciwa konkurencja. Sugerowano również działania jakie zdaniem przedsiębiorców i pracowników budowlanych powinny być podjęte aby ułatwić rozwój branży w regionie. Wśród propozycji pojawiły się: większa promocja województwa lubelskiego jako doskonałego miejsca do inwestycji, tworzenie specjalnych stref ekonomicznych dla przedsiębiorców, zwiększone dotacje i programy pomocowe na rozwój firm zarówno pod kątem technologicznym, jak i kształcenia zatrudnionych, dofinansowania do szkoleń i kursów umożliwiających zdobycie nowych kwalifikacji, umiejętności i uprawnień oraz usprawnienie pracy urzędów pracy.

8. Załączniki - narzędzia badawcze

Kwestionariusz CATI

ANKIETER :

Dzień dobry!

Nazywam się [...] Jestem ankieterem firmy Danae. Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie realizujemy badanie, którego celem jest poznanie Pana/i opinii na temat rynku pracy w branży budowlanej.

Czy pracuje Pan/Pani w branży budowlanej?/ Czy firma, której jest Pan właścicielem/współwłaścicielem funkcjonuje w branży budowlanej?

1	TAK	
2	NIE	

ANKIETER: : Jeżeli TAK proszę kontynuować, jeżeli NIE proszę podziękować i zakończyć wywiad.

Czy zgodziłby/aby się Pan/i poświęcić mi ok. 10 minut i udzielić odpowiedzi na kilka pytań? Zapewniam, że udzielone przez Pana/ią odpowiedzi pozostaną anonimowe.

1	TAK	
2	NIE	

ANKIETER: W przypadku odmowy zapytaj o możliwy późniejszy termin przeprowadzenia rozmowy. Po uzyskaniu zgody respondenta na wywiad proszę zacząć czytać pytania ankiety.

METRYCZKA

A. W którym powiecie województwa lubelskiego siedzibę ma Pana/Pani firma?

podregiony		powiaty	
białski	1	białski	
	2	parczewski	
	3	radzyński	
	4	włodawski	
	5	Biała Podlaska	
chełmsko-zamojski	6	biłgorajski	
	7	chełmski	
	8	hrubieszowski	
	9	krasnostawski	
	10	tomaszowski	
	11	zamojski	
	12	Zamość	
lubelski	13	Chełm	
	14	lubartowski	
	15	lubelski	
	16	łęczyński	
	17	świdnicki	
puławski	18	Lublin	
	19	janowski	
	20	kraśnicki	
	21	łukowski	
	22	opolski	
	23	puławski	
	24	rycki	

B. Ile osób zatrudnia Pana/Pani przedsiębiorstwo?

1	Jednoosobowa działalność gosp. (bez dodatkowych pracowników)	
2	2-9 pracowników	
3	10-49 pracowników	
4	50 lub więcej	

Jeśli respondent prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą i nie zatrudnia pracowników proszę przejść w pytaniu C zaznaczyć odpowiedź – *właściciel*, następnie do pytania D a potem przejść do zadawania pytań 1-3, 6-7, 11-14, 16-17, 24a-24b i zakończyć wywiad.

C. Jakie stanowisko zajmuje Pan/Pani w firmie?

właściciel	
współwłaściciel	
przedstawiciel zarządu	
osoba odpowiedzialna lub współodpowiedzialna za politykę kadrową i rekrutacyjną	
<p>Żadne z powyższych ANKIETER: proszę zapytać czy jest możliwość rozmowy z kimś w firmie ww.. Jeśli nie ma takiej możliwości proszę podziękować i zakończyć wywiad wyjaśniając, że wywiad może być przeprowadzony tylko w.w. osobami.</p>	

D. Jak długo działa Pana/Pani firma?

ANKIETER: proszę nie czytać kategorii, tylko zaznaczyć odpowiednią na podstawie odpowiedzi respondenta.

mniej niż 2 lata ⁴⁵		od 2 do mniej niż 5 lat		od 5 do 10 lat		więcej niż 10	
--------------------------------	--	-------------------------	--	----------------	--	---------------	--

p.1

Jeżeli B=1 to zakres pytań 1-3, 6-7, 11-14, 16-17, 24a-24b

Proszę wymienić maksymalnie pięć zawodów które w Pana/Pani firmie są najbardziej kluczowe. Do wyboru wszystkie zawody z listy KZiS. Ankieter zaczyna wpisywać odpowiedź i wyświetla się odpowiedź z listy KZiS + dodatkowo - stanowisko wielozawodowe. Ankieter zaznacza tę możliwość w przypadku wskazania przez respondenta stanowiska na którym wykonywane są czynności obejmujące zakres dwóch lub więcej zawodów, następnie w dodatkowym polu wpisuje zawody przypisane przez respondenta do tego stanowiska.

ANKIETER: Proszę zacząć wpisać odpowiedź respondenta i wybrać odpowiedni zawód z proponowanej listy. W przypadku kiedy respondent wskazuje stanowisko wielozawodowe (np.: równocześnie murarz i tynkarz) proszę wybrać opcję -stanowisko wielozawodowe i następnie wpisać zawody, które składają się na to stanowisko.

Nr.	zawód
1	
2	
3	
4	
5.	

p.2

Za chwilę przeczytam listę 10 kompetencji zawodowych, proszę wskazać, które z nich są kluczowe dla każdego z wymienionych przez Pana/Panią wcześniej zawodów?

(ANKIETER: proszę wymienić zawody, po każdym wyczytując listę kompetencji z tabelki poniżej, oczekując odpowiedzi TAK lub NIE po każdej wymienionej kompetencji. Jeśli istnieje taka konieczność proszę przypomnieć respondentowi jakie zawody uznał za kluczowe oraz przeczytać definicji i kompetencji zawodowych⁴⁶). Widoczna definicja kompetencji i kwalifikacji.

Zawód nr 1	
Wiedza zawodowa	
Umiejętność współpracy	
Sumienność	
Uczciwość	
Organizacja i nadzór prac innych osób	
Organizowanie pracy własnej	
Chęć nauki	
Dyspozycyjność	
Zaangażowanie	
Znajomość języków obcych	

⁴⁵ Przedział od 2 lat działalności firmy podyktowany jest niższymi składkami ZUS na pierwsze dwa lata prowadzenia działalności gospodarczej i tym samym mniejszego ryzyka zamknięcia firmy.

⁴⁶ Lista proponowanych kompetencji została opracowana m.in. na podstawie publikacji wyników badań „Bilansu kompetencji”, realizowanych przez Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ na zlecenie Urzędu Miasta Krakowa (branża budowlana i architektoniczna) oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Kraków 2014.

	Praktyczne umiejętności pochodzące z doświadczenia	
Zawód nr 2		
	Wiedza zawodowa	
	Umiejętność współpracy	
	Sumienność	
	Uczciwość	
	Organizacja i nadzór prac innych osób	
	Organizowanie pracy własnej	
	Chęć nauki	
	Dyspozycyjność	
	Zaangażowanie	
	Znajomość języków obcych	
	Praktyczne umiejętności pochodzące z doświadczenia	
Zawód nr 3		
	Wiedza zawodowa	
	Umiejętność współpracy	
	Sumienność	
	Uczciwość	
	Organizacja i nadzór prac innych osób	
	Organizowanie pracy własnej	
	Chęć nauki	
	Dyspozycyjność	
	Zaangażowanie	
	Znajomość języków obcych	
	Praktyczne umiejętności pochodzące z doświadczenia	
Zawód nr 4		
	Wiedza zawodowa	
	Umiejętność współpracy	
	Sumienność	
	Uczciwość	
	Organizacja i nadzór prac innych osób	
	Organizowanie pracy własnej	
	Chęć nauki	

	Dyspozycyjność		
	Zaangażowanie		
	Znajomość języków obcych		
	Praktyczne umiejętności pochodzące z doświadczenia		
	Zawód nr 5		
	Wiedza zawodowa		
	Umiejętność współpracy		
	Sumienność		
	Uczciwość		
	Organizacja i nadzór prac innych osób		
	Organizowanie pracy własnej		
	Chęć nauki		
	Dyspozycyjność		
	Zaangażowanie		
	Znajomość języków obcych		
	Praktyczne umiejętności pochodzące z doświadczenia		
	p.3	Proszę wymienić kluczowe wg Pana/Pani kwalifikacje dla każdego z wymienionych wcześniej zawodów. <i>ANKIETER: Proszę wpisać odpowiedź respondenta do tabelki. Respondent może podać więcej niż jedną kwalifikację. Jeśli istnieje taka konieczność proszę przypomnieć respondentowi jakie zawody uznać za kluczowe).</i>	
		Nr.	Zawód nr 1.
		1	
		2	
3			
Nr.		Zawód nr 2.	
1			
2			
3			
Nr.		Zawód nr 3.	
1			
2			
3			
Nr.		Zawód nr 4.	

	<table border="1"> <tr><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td></td></tr> </table> <table border="1"> <tr><td>Nr.</td><td>Zawód nr 5.</td></tr> <tr><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td></td></tr> </table>	1		2		3		Nr.	Zawód nr 5.	1		2		3	
1															
2															
3															
Nr.	Zawód nr 5.														
1															
2															
3															
p.4	<p>Które formy zatrudnienia występują najczęściej w Państwa firmie: umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa- zlecenie, „praca nierejestrowana”? Proszę uszeregować w kolejności od najczęściej występującej do najrzadziej występującej. <i>ANKIETER: Proszę cyframi od 1 do 4 zaznaczyć kolejność przedstawiona przez respondenta</i></p> <table border="1"> <tr><td>Umowa o pracę</td><td></td></tr> <tr><td>Umowa o dzieło</td><td></td></tr> <tr><td>Umowa - zlecenia</td><td></td></tr> <tr><td>Praca „na czarno”</td><td></td></tr> </table>	Umowa o pracę		Umowa o dzieło		Umowa - zlecenia		Praca „na czarno”							
Umowa o pracę															
Umowa o dzieło															
Umowa - zlecenia															
Praca „na czarno”															
p.5	<p>Dla jakich zawodów charakterystyczne są poszczególne formy zatrudnienia: umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa- zlecenie, praca nierejestrowana. <i>ANKIETER: Proszę wpisać odpowiedź respondenta.</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Forma zatrudnienia</th> <th>Zawody wskazane przez respondenta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Umowa o pracę</td><td></td></tr> <tr><td>Umowa o dzieło</td><td></td></tr> <tr><td>Umowa - zlecenia</td><td></td></tr> <tr><td>Praca „na czarno”</td><td></td></tr> </tbody> </table>	Forma zatrudnienia	Zawody wskazane przez respondenta	Umowa o pracę		Umowa o dzieło		Umowa - zlecenia		Praca „na czarno”					
Forma zatrudnienia	Zawody wskazane przez respondenta														
Umowa o pracę															
Umowa o dzieło															
Umowa - zlecenia															
Praca „na czarno”															
p.6	<p>Czy w branży budowlanej w województwie lubelskim występuje zjawisko „szarej strefy”?</p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td>Tak</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td>Nie</td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td>Nie wiem/trudno powiedzieć</td><td></td></tr> </table> <p><i>Jeżeli 6=2 lub 6=3 przejdź do pytania 8.</i></p>	1	Tak		2	Nie		3	Nie wiem/trudno powiedzieć						
1	Tak														
2	Nie														
3	Nie wiem/trudno powiedzieć														
p.7	<p><i>Jeżeli 6=1</i> W przypadku których zawodów zjawisko „szarej strefy” występuje najczęściej? <i>ANKIETER: Proszę wpisać odpowiedź respondenta.</i></p> <p>.....</p>														
p.8	<p>W jakich zawodach w Państwa firmie zarabia się najwięcej, a w jakich najmniej na rękę? Proszę podać przybliżoną kwotę. <i>ANKIETER: Proszę wpisać odpowiedź respondenta.</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>zawód</th> <th>kwota</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Najwięcej</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Najmniej</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>		zawód	kwota	Najwięcej			Najmniej							
	zawód	kwota													
Najwięcej															
Najmniej															

p.9	Proszę wymienić 3 zawody w Pana/Pani firmie w których występuje największa rotacja w zatrudnieniu? <i>ANKIETER: Proszę wpisać odpowiedź respondenta. Jeżeli 9=4 to przejdź do pytania 11.</i>		
	1		
	2		
	3		
p.10	Dlaczego w tych zawodach jest największa rotacja? <i>ANKIETER: Proszę wpisać odpowiedź respondenta.</i>		
	Zawód	Powód rotacji	
	1		
	2		
p.11	Czy według Pana/Pani zatrudnienie w Państwa firmie będzie się zwiększać/ zmniejszać/utrzymać na obecnym poziomie? <i>ANKIETER: Proszę zaznaczyć odpowiedź respondenta.</i>		
	Zwiększać	<input type="checkbox"/>	
	Zmniejszać	<input type="checkbox"/>	
	Utrzymać na obecnym poziomie	<input type="checkbox"/>	
p.12	Proszę wymienić trzy czynniki, które mają wpływ na poziom zatrudnienia w Pana/Pani firmie? <i>ANKIETER: Proszę wpisać odpowiedź respondenta.</i>		
	1		
	2		
	3		
p.13	Proszę wymienić 3 największe zagrożenia dla rozwoju branży budowlanej w województwie lubelskim na najbliższe 5 lat? <i>ANKIETER: Proszę wpisać odpowiedź respondenta.</i>		
p.14	Proszę wymienić 3 największe szanse dla rozwoju branży budowlanej w województwie lubelskim na najbliższe 5 lat? <i>ANKIETER: Proszę wpisać odpowiedź respondenta.</i>		
p.15	Jaki jest realny średni okres zatrudnienia w poszczególnych kluczowych zawodach w Pana/Pani firmie: od 1 do 6 miesięcy; od 6 miesięcy do roku; od roku do 2 lat; powyżej 2 lat; powyżej 5 lat? <i>[wyświetl w odniesieniu do odpowiedzi w pytaniu 1, punktacji podlegać będzie nawet 5 zawodów]</i> <i>ANKIETER: Proszę zaznaczyć odpowiedź respondenta, nie czytać możliwości odpowiedzi. Nie chodzi tu o okres zatrudnienia zapisany w umowach, ale realny czas zatrudnienia w firmie.</i>		
	Zawód 1.	Od 1 do 6 miesięcy	<input type="checkbox"/>
		Od 6 miesięcy do roku	<input type="checkbox"/>
		Od roku do 2 lat	<input type="checkbox"/>
		Powyżej 2 lat	<input type="checkbox"/>
		Powyżej 5 lat	<input type="checkbox"/>
	Zawód 2.	Od 1 do 6 miesięcy	<input type="checkbox"/>
		Od 6 miesięcy do roku	<input type="checkbox"/>
		Od roku do 2 lat	<input type="checkbox"/>

	<table border="1"> <tr><td></td><td>Powyżej 2 lat</td><td></td></tr> <tr><td></td><td>Powyżej 5 lat</td><td></td></tr> </table>		Powyżej 2 lat			Powyżej 5 lat										
	Powyżej 2 lat															
	Powyżej 5 lat															
	<table border="1"> <tr><td rowspan="5">Zawód 3.</td><td>Od 1 do 6 miesięcy</td><td></td></tr> <tr><td>Od 6 miesięcy do roku</td><td></td></tr> <tr><td>Od roku do 2 lat</td><td></td></tr> <tr><td>Powyżej 2 lat</td><td></td></tr> <tr><td>Powyżej 5 lat</td><td></td></tr> </table>	Zawód 3.	Od 1 do 6 miesięcy		Od 6 miesięcy do roku		Od roku do 2 lat		Powyżej 2 lat		Powyżej 5 lat					
Zawód 3.	Od 1 do 6 miesięcy															
	Od 6 miesięcy do roku															
	Od roku do 2 lat															
	Powyżej 2 lat															
	Powyżej 5 lat															
	<table border="1"> <tr><td rowspan="5">Zawód 4.</td><td>Od 1 do 6 miesięcy</td><td></td></tr> <tr><td>Od 6 miesięcy do roku</td><td></td></tr> <tr><td>Od roku do 2 lat</td><td></td></tr> <tr><td>Powyżej 2 lat</td><td></td></tr> <tr><td>Powyżej 5 lat</td><td></td></tr> </table>	Zawód 4.	Od 1 do 6 miesięcy		Od 6 miesięcy do roku		Od roku do 2 lat		Powyżej 2 lat		Powyżej 5 lat					
Zawód 4.	Od 1 do 6 miesięcy															
	Od 6 miesięcy do roku															
	Od roku do 2 lat															
	Powyżej 2 lat															
	Powyżej 5 lat															
	<table border="1"> <tr><td rowspan="5">Zawód 5.</td><td>Od 1 do 6 miesięcy</td><td></td></tr> <tr><td>Od 6 miesięcy do roku</td><td></td></tr> <tr><td>Od roku do 2 lat</td><td></td></tr> <tr><td>Powyżej 2 lat</td><td></td></tr> <tr><td>Powyżej 5 lat</td><td></td></tr> </table>	Zawód 5.	Od 1 do 6 miesięcy		Od 6 miesięcy do roku		Od roku do 2 lat		Powyżej 2 lat		Powyżej 5 lat					
Zawód 5.	Od 1 do 6 miesięcy															
	Od 6 miesięcy do roku															
	Od roku do 2 lat															
	Powyżej 2 lat															
	Powyżej 5 lat															
p.16	<p>Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy liczba zatrudnionych pracowników w Pana/Pani firmie zmalała, wzrosła czy pozostała bez zmian. <i>ANKIETER: Proszę zaznaczyć odpowiedź respondenta .</i></p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td>Wzrosła</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td>Zmalała</td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td>Pozostała bez zmian</td><td></td></tr> </table> <p>Jeśli B=1 to możliwość odpowiedzi: 2 i 3.</p>	1	Wzrosła		2	Zmalała		3	Pozostała bez zmian							
1	Wzrosła															
2	Zmalała															
3	Pozostała bez zmian															
p.17	<p>Dlaczego? <i>ANKIETER: Proszę wpisać odpowiedź respondenta</i></p> <p>.....</p>															
p.18	<p>Czy występują trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników? <i>ANKIETER: Proszę zaznaczyć odpowiedź respondenta (nie czytać możliwości odpowiedzi).</i></p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td>Tak</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td>Raczej tak</td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td>Raczej nie</td><td></td></tr> <tr><td>4</td><td>Nie</td><td></td></tr> <tr><td>5</td><td>Nie dotyczy firmy, gdyż nie rekrutowała pracowników</td><td></td></tr> </table> <p>Jeżeli 18= 1 lub 2 przejdź do p.19. Jeżeli 18 = 3 lub 4 przejdź do p.20. Jeżeli p.18=5 przejdź do p.21</p>	1	Tak		2	Raczej tak		3	Raczej nie		4	Nie		5	Nie dotyczy firmy, gdyż nie rekrutowała pracowników	
1	Tak															
2	Raczej tak															
3	Raczej nie															
4	Nie															
5	Nie dotyczy firmy, gdyż nie rekrutowała pracowników															
p.19	<p>Jeżeli 18= 1 lub 2 Jakie to były trudności i w związku z jakim stanowiskiem? <i>ANKIETER: Proszę zacząć wpisać odpowiedź respondenta i wybrać odpowiednie stanowisko z proponowanej listy, pole trudności, proszę wpisać zgodnie z wypowiedzią respondenta.</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>stanowisko</th> <th>trudności z rekrutacją</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	stanowisko	trudności z rekrutacją													
stanowisko	trudności z rekrutacją															

p.20	Pytanie itemowe wielokrotnego wyboru. W jaki sposób Pana/Pani firma rekrutuje nowych pracowników? ANKIETER: Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź (nie wyczytywać), jedynie wyczytać kanały rekrutacji w przypadku trudności z odpowiedzią.				
	rekrutacja wewnętrzna, spośród pracowników;				
	poprzez ogłoszenia np. w Internecie				
	za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy;				
	za pośrednictwem agencji zatrudnienia				
	przez znajomych, poszukiwanie osób z polecenia				
	Inny sposób				
p.21	Jaki jest szacowany % -owy udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Pana/Pani firmie? ANKIETER: Proszę wpisać odpowiedź respondenta w odpowiednie rubryki tabelki.				
	kobiety	mężczyźni			
p.22	Proszę określić procentowo ile w Pańskiej firmie pracuje osób w wieku poniżej 26 lat, między 26-35 lat, między 36-45, między 46-55 lat i powyżej 55 lat. ANKIETER: Proszę wpisać odpowiedź respondenta w odpowiednie rubryki tabelki.				
	< 26	26-35	36-45	46-55	>55
p.23	Czy zatrudniał lub zatrudnia Pan/ Pani w swojej firmie obcokrajowca spoza UE? Jeżeli tak proszę wskazać jakiej narodowości. ANKIETER: Nie odczytywać odpowiedzi, zaznaczyć odpowiedź respondenta				
		ukraińska	białoruska	rosyjska	inna
	1 Tak				
	2 Nie				
	Jeżeli odpowiedź „tak” , przejdź do P23.a, a jeżeli „nie”, to do pytania P24.a				
p.23a	Jeżeli P23=1 Dlaczego? ANKIETER: Proszę wpisać odpowiedź respondenta. Przejdź do P24.c				
P.24.a	Jeżeli P.23=2 Czy zatrudnił(a)by Pan(i) w swojej firmie obcokrajowca spoza UE?				
	1 Tak				
	2 Nie				
	3 Nie wiem				
	Jeżeli odpowiedź „nie wiem”, przejdź do P25, jeżeli „tak” lub „nie”, to do pytania P24.b				
P24.b	Jeżeli P24.a=1,2 Dlaczego? ANKIETER: Proszę wpisać odpowiedź respondenta. Przejdź do P25				

P24.c	Jeśli P.24 a =1 Czy zatrudni(a)łby Pan/Pani jeszcze więcej obcokrajowców spoza UE? <i>ANKIETER: Proszę zaznaczyć odpowiedź respondenta</i>								
	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>Tak</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Nie</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Nie wiem</td> <td></td> </tr> </table> <p>Jeżeli odpowiedź „nie wiem” przejdź do P25, a jeżeli „tak” lub „nie”, to do pytania P24.d</p>	1	Tak		2	Nie		3	Nie wiem
1	Tak								
2	Nie								
3	Nie wiem								
P24.d	Jeżeli P24a=1,2 Dlaczego? <i>ANKIETER: Proszę wpisać odpowiedź respondenta.</i>								
p.25	W Pańskiej firmie występuje sezonowość zatrudnienia? <i>ANKIETER: Proszę wpisać odpowiedź respondenta.</i>								
	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>TAK</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>NIE</td> <td></td> </tr> </table> <p>Jeżeli 25=2 zakończ wywiad</p>	1	TAK		2	NIE			
1	TAK								
2	NIE								
p.26	Jeżeli 25=1 Jakich zawodów dotyczy ta sezonowość? <i>Do wyboru wszystkie zawody z listy KZiS. Ankieter zaczyna wpisywać odpowiedź i wyświetla się odpowiedź z listy KZiS. Proszę zacząć wpisać odpowiedź respondenta i wybrać odpowiedni zawód z proponowanej listy.</i>								
ANKIETER: Dziękuję serdecznie za poświęcony mi czas i udzielenie odpowiedzi na pytania tej ankiety!									

Scenariusz FGI - pracodawcy

„Analiza branży budowlanej w województwie lubelskim”

1. Wprowadzenie – przedstawienie się moderatora, projektu oraz celu całego badania

Czas: 2-3 minuty

Moderator

Dzień dobry,

Bardzo dziękuję, że zechcieli Państwo przyjąć nasze zaproszenie. Nazywam się i jestem pracownikiem firmy badawczej DANAE.

Zaprosiliśmy dziś Państwa do dyskusji na temat branży budowlanej w województwie lubelskim. Spotkanie jest częścią projektu realizowanego dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie dotyczącego analizy branży budowlanej w województwie lubelskim. Chciałbym/chciałabym zapewnić Państwo, że Wasze dane personalne oraz nazwy Waszych firm nie zostaną podane do wiadomości publicznej i posłużą tylko i wyłącznie celom niniejszego badania.

Nasze dzisiejsze spotkanie potrwa maksymalnie 90 minut.

Informacje o projekcie

Projekt „Analiza branży budowlanej w województwie lubelskim” realizowany jest przez firmę badawczą DANAE na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

Celem tego badania jest:

- analiza stanu kapitału ludzkiego w branży budowlanej w województwie lubelskim dokonana z perspektywy pracodawców;
- ocena kondycji branży budowlanej w województwie lubelskim w perspektywie krajowej;
- analiza płac i zatrudnienia w branży;
- identyfikacja barier utrudniających rozwój branży budowlanej w województwie lubelskim;
- ocena perspektyw branży na przyszłość.

2. Powiadomienie o rejestracji spotkania oraz przybliżenie techniki wywiadów grupowych zogniskowanych oraz roli moderatora

Czas: 2-3 minuty

„W trakcie naszej dyskusji padnie wiele pytań i różnych odpowiedzi. Chciałem/am Państwu powiedzieć, że wszystkie są niezwykle cenne. Proszę bardzo, aby Państwo w żaden sposób nie czuli się skrępowani czy ograniczeni moją obecnością albo opiniami innych uczestników badania. W trakcie tego badania każdy z uczestników jest ekspertem, którego opinie posłużą nam do sformułowania wniosków na tematy poruszane w tym badaniu.”

„Moją rolą dzisiaj będzie poprowadzenie dyskusji w taki sposób, aby każdy z Państwa miał równą szansę nieskrępowanego wyrażania własnych opinii na omawiane tematy. Następnie na podstawie między innymi tego co Państwo dzisiaj powiedzą sporządzony zostanie raport badawczy. Rejestrowanie naszej rozmowy jest konieczne ze względu na to, że nie jestem w stanie notować każdej z Państwa wypowiedzi, a nie chciałbym/ałabym aby coś mi umknęło. Materiał zarejestrowany będzie wykorzystany jedynie przez pracowników firmy Danae do sporządzenia końcowego raportu. Nagranie nie zostanie użyte w żadnym innym celu, nie będzie rozpowszechniane ani publikowane. Proszę o wyrażenie zgody na dokonanie zapisu obrazu i dźwięku, w tej sali znajduje się kamera, które rejestruje nasze spotkanie. Czy zgadzacie się Państwo?”

3. Przedstawienie uczestników spotkania

Czas: 10 minut

Proszę Państwa, aby się Państwo krótko przedstawili (imię, nazwę firmy którą Państwo reprezentują, wykonywany zawód i stanowisko w firmie, ewentualnie powiat, z którego pochodzą). Informacje, nam udzielone potrzebne są do tego, aby móc powiązać kontekst⁴⁷, który Państwo reprezentują z głoszonymi przez Państwa opiniami. By zebrać więcej szczegółowych informacji, które pozostaną poufne, poproszę Państwa o wypełnienie krótkiej ankiety (*Moderator rozdaje krótkie kwestionariusze z metryczką i, kiedy są już wypełnione, zbiera je*): te informacje będą dla nas ważne przy analizie rezultatów z naszego spotkania.

4. Kwalifikacje i kompetencje pracowników

Czas: 10 minut

Moderator:

Proszę sobie wyobrazić, że mają Państwo możliwość przyjęcia do pracy jednego pracownika na stanowisko specjalistyczne, inżynierskie i jednego pracownika na stanowisko robotnicze. Zgłosiło się do Państwa po dwóch kandydatów. Na każde z tych stanowisk kandyduje młody (około 25 lat), niedoświadczony, bez praktyki, nie znający branży, ale za to wykształcony człowiek (w przypadku specjalisty po politechnice, w przypadku robotnika po zawodówce budowlanej) oraz starszy (około 50 lat), doświadczony, znający branżę, ale słabiej wykształcony. Kogo zdecydowałiby się Państwo zatrudnić i na jakie stanowisko? Kto przyniesie Państwa firmie większe korzyści? Jakimi kryteriami w takiej sytuacji należy się kierować, aby nie popełnić błędu?

Moderator:

Proszę sobie wyobrazić, że są Państwo bezrobotni, jakie umiejętności czy wiedzę staraliby się Państwo nabyć, aby zmienić własny status i otrzymać dobrze płatną i stabilną pracę w sektorze budowlanym?

Kogo branża budowlana w województwie lubelskim potrzebuje najbardziej (pracowników o jakich kwalifikacjach), a pracowników o jakich kwalifikacjach jest w nadmiarze? Dlaczego, jakie są przyczyny?

Jakie kwalifikacje i kompetencje są na lubelskim rynku pracy najbardziej opłacalne? Jakie gwarantują stabilne zatrudnienie i godziwe wynagrodzenie?

Moderator:

Europejski Fundusz Społeczny finansuje szeroki wachlarz różnego rodzaju szkoleń dla pracowników i pracodawców.

Gdyby uzyskał(a)by Pan/i pieniądze na ten cel, to na jakie kursy lub szkolenia Pan/i by je przeznaczył(a)? Dlaczego akurat wybrał(a) Pani właśnie te kursy i szkolenia?

⁴⁷ background - ale unikać słów obcojęzycznych jeśli istnieje odpowiednik w języku polskim

Woleliby Państwo przeszkolić siebie ze względu na lepsze wykorzystanie zdobytej wiedzy czy umiejętności czy wolał(a)by Pan/i doszkolić pracowników? Co gwarantuje pełniejszy rozwój?
Gdyby mieli Państwo otworzyć firmę szkoleniową to jaki typ kursów i szkoleń miałaby w swojej ofercie? Do kogo kierowałiby Państwo swoją ofertę i dlaczego? Jak Państwo mierzyliby efektywność szkoleń oferowanych przez własną firmę?

Moderator:

Proszę dokończyć zdanie:

„Osoba, którą ma zatrudnić moja firma bezwzględnie musi

Osoba, którą ma zatrudnić moja firma bezwzględnie nie może.....

5. Zatrudnienie w branży budowlanej

Czas: 15 minut

a) Potencjał zatrudnieniowy

Kolejne zagadnienie o którym będziemy rozmawiać to zatrudnienie w Państwa branży.

Jak Państwo sądzą, czy zatrudnienie w branży będzie się zwiększać/ zmniejszać/utrzymywać na obecnym poziomie?

Jakie czynniki mają na to wpływ?

Czy są to czynniki zależne od samej firmy czy raczej od koniunktury i innych czynników zewnętrznych?

Jakie są kluczowe zawody w branży budowlanej? Które są obecnie najbardziej poszukiwane przez pracodawców?

b) Rekrutacja pracowników

Moderator: Kolejną sprawą, o której będziemy rozmawiać jest rekrutacja pracowników.

Czy jest to łatwe czy trudne zadanie w branży budowlanej?

Jeśli występują trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników to jakie?

Czy łatwo jest znaleźć dobrego pracownika?

Jak się szuka dobrego pracownika?

Czy sposoby poszukiwania nowych pracowników różnią się w zależności od tego na jakie stanowisko szukamy? Jakie sposoby na jakie stanowiska?

Jak przebiega rekrutacja w zależności od stanowiska?

c) Problematyka zatrudnienia obcokrajowców spoza UE

Moderator:

Szanowni Państwo, proszę sobie wyobrazić teraz podobną sytuację do przedstawionej na początku: znów zatrudniają Państwo na dwa stanowiska; specjalisty i robotnika. Tym razem jednak zgłaszają się po dwie osoby na każde stanowisko, które posiadają bardzo podobne wykształcenie, doświadczenie i kwalifikacje przy czym dwie z nich (po jednej na każde stanowisko) są obcokrajowcami spoza Unii Europejskiej. Kogo zdecydowałoby się Państwo zatrudnić i na jakie stanowisko?

Jakimi kryteriami w takiej sytuacji należy się kierować, aby nie popełnić błędu?

Czy z zatrudnieniem obcokrajowca wiążą się jakieś trudności? Jakież?

Czy ma znaczenie narodowość pracownika spoza UE? Jeśli tak, to jakie?

d) wiek i płeć pracowników

Moderator: Porozmawiajmy teraz o zróżnicowaniu pracowników budowlanki ze względu na wiek i płeć.

Czy w branży budowlanej istnieją preferencje pracodawców w stosunku do przyszłych pracowników ze względu na wiek? Jeśli tak, to dlaczego i w przypadku jakich zawodów?

Ile lat ma najstarszy pracownik branży, którego Państwo znacie, a ile najmłodszy, i w jakich zawodach pracują?

Czy pracodawcy mają preferencje w stosunku do przyszłych pracowników ze względu na płeć? Jeśli tak, to dlaczego i w przypadku jakich zawodów?

Ile Państwo kojarzycie kobiet pracujących w branży budowlanej i jakie stanowiska najczęściej zajmują?

6. Płace i formy zatrudnienia w branży budowlanej w województwie lubelskim oraz rotacje i sezonowość

Czas: 15 minut

a) płace i formy zatrudnienia

Moderator: Proszę sobie wyobrazić, że jako wykształcony i doświadczony specjalista ubiegają się Państwo o pracę w branży budowlanej w lubelskim. Jaka kwota netto (na rękę) byłaby przez Państwo pożądana, a jaka nie do przyjęcia? Jakiej płacy oczekivaliby Państwo gdyby byli Państwo specjalistami zaraz po studiach, bez doświadczenia, a jaka kwota w tym przypadku nie zadawałaby Państwa?

Podobnie proszę sobie wyobrazić, że są Państwo wykwalifikowanymi i doświadczonymi robotnikami. Jakiej płacy Państwo oczekują, a jaka jest za niska? A jak ta sytuacja przedstawia się gdy są Państwo robotnikami bez kwalifikacji?

W których zawodach zarabiają najwięcej, a w których najmniej?

Które zawody są „przeplącane”, a w których podnieśliby Państwo płace i dlaczego?

Co wpływa na zarobki w poszczególnych zawodach budowlanych i dlaczego?

Jak przedstawiają się płace w branży budowlanej w województwie lubelskim w porównaniu do innych regionów kraju? Skąd się biorą różnice?

Jakie rodzaje umów występują najczęściej w branży budowlanej?

Czy są rodzaje umów charakterystyczne dla poszczególnych zawodów? Jakie umowy dla jakich zawodów?

Czy znane jest zjawisko szarej strefy? Czy jest ono charakterystyczne dla jakiegoś konkretnego zawodu czy grupy zawodów?

b) rotacja i sezonowość

Moderator: Dodatkowym zagadnieniem jest rotacja zatrudnienia w branży budowlanej i jej sezonowość prac.

Czy występuje rotacja zatrudnienia w branży budowlanej, dlaczego i na czym polega?

Jak bardzo zwiększa się/zmniejsza się zatrudnienie w branży budowlanej w zależności od sezonu?

Które zawody są najbardziej sezonowe?

W jaki sposób wpływa na branżę budowlaną sezonowość zatrudnienia?

7. Kondycja branży budowlanej i rynku pracy w województwie lubelskim w perspektywie krajowej

Czas: 15 minut

Moderator

Proszę sobie wyobrazić, że mają Państwo zareklamować zagranicznemu klientowi/inwestorowi lubelską branżę budowlaną, o czym Państwo wspomnieliby w pierwszej kolejności, a co chcieliby Państwo wstydliwie przemilczeć?

Co skłania firmy czy instytucje (bez względu na profil działalności), które tu inwestują, do wyboru lubelskich przedsiębiorców budowlanych, a nie np.: z województwa mazowieckiego?

Co powiedzielibyście takiemu inwestorowi o pracownikach branży, a czego wolelibyście nie mówić, żeby go nie zniechęcić?

Moderator:

Proszę sobie wyobrazić nieco abstrakcyjną sytuację, że mogą Państwo zatrudnić pracowników z innego (ale jednego) regionu Polski do własnej firmy.

Który region wybraliby Państwo i z jakich powodów? Proszę o uzasadnienie swojej wypowiedzi.

Czy i w czym pracownicy z innych regionów (których?) byłiby lepsi od pracowników miejscowych?

8. Którędy wiedzie droga do sukcesu w branży budowlanej w województwie lubelskim? Perspektywy na przyszłość.

Czas: 10 minut

Moderator:

Proszę sobie wyobrazić, że są Państwo urzędnikami, którzy mają podjąć decyzję dotyczącą pomocy przedsiębiorcom budowlanym. Jaka z Państwa punktu widzenia pomoc czy działania byłoby najbardziej korzystne dla przedsiębiorców budowlanych w województwie lubelskim?

Jakie działania/pomoc dla jednoosobowych działalności gospodarczych?

Jakie dla małych firm zatrudniających do 9 osób?

Czy inne dla przedsiębiorstw średnich (do 49 pracowników)

A jakie dla największych przedsiębiorstw, które zatrudniają ponad 50 pracowników?

Czy pomoc/działania powinny być zróżnicowane ze względu na sektor budownictwa w jakim działa przedsiębiorstwo (budownictwo mieszkaniowe, budowa dróg i infrastruktury, produkcja budowlana, sprzedaż produktów budowlanych itp.?) Jeśli tak, to jakie działania, jaka pomoc do których sektorów?

Czy osobom szukającym zatrudnienia w branży budowlanej lepiej jest dofinansować szkolenia i kursy (dające nowe kwalifikacje, umiejętności, uprawnienia) czy lepiej dofinansować im zatrudnienie w prywatnych firmach po to, żeby zdobyli doświadczenie?

Co by Państwo wybrali? Dlaczego?

Jakie firma powinna podjąć działania, aby zwiększać konkurencyjność swoich pracowników?

Jakie Państwo podjęli ostatnio działania aby zwiększyć konkurencyjność swoich firm i swoich pracowników?

Moderator:

Gdyby zostali Państwo poproszeni, aby w ciągu jednego roku zwiększyć dochody przedsiębiorstwa o 50% i jednocześnie dostali bezzwrotną pożyczkę na dowolny cel rozwojowy firmy to w jakim kierunku rozwijałoby Państwo firmę? W co by Państwo zainwestowali? Dlaczego?

Czy wydatki przeznaczone na rozwój infrastruktury gwarantują wzrost dochodów przedsiębiorstwa?

Czy wydatki przeznaczone na rozwój i doskonalenie kwalifikacji personelu gwarantują wzrost dochodów przedsiębiorstwa?

Moderator:

Statystyki pokazują, że w branża budowlana w regionie lubelskim rozwija się słabiej niż w innych regionach Polski a płace w budownictwie w województwie lubelskim są jednymi z najniższych w Polsce. Co można zrobić, żeby tę sytuację zmienić?

- ✓ Jak Państwo myślą, w którym kierunku będzie się rozwijała branża budowlana w Państwa województwie?
- ✓ Jakie czynniki będą miały wpływ na jej rozwój?
- ✓ Jakie czynniki mogą zahamować ten rozwój, a jakie pomóc się jej bardziej rozwinąć?
- ✓ Jakie są największe szanse, a jakie największe zagrożenia dla budownictwa w województwie lubelskim i rynku pracy w tej branży?
- ✓ Jakie są Państwa plany zawodowe na najbliższe 5 lat?

9. Podsumowanie

Czas: 5 minut

Biorąc pod uwagę wszystko to, o czym rozmawialiśmy na dzisiejszym spotkaniu, a więc o sytuacji branży budowlanej w województwie lubelskim i rynku pracy w tej branży czy mogą Państwo powiedzieć co władze samorządowe (powiatowe i wojewódzkie) mogłyby uczynić, aby ułatwić Państwu prowadzenie własnego biznesu budowlanego na terenie województwa lubelskiego?

Dziękuję za uczestnictwo w spotkaniu.

Jeśli chcą Państwo otrzymać powiadomienie o umieszczeniu raportu na stronie, bądź chcą Państwo otrzymać wyniki projektu drogą mailową prosimy o zostawienie adresu e-mail.

Czas trwania spotkania ogółem 90 minut.

Scenariusz FGI - pracownicy

„Analiza branży budowlanej w województwie lubelskim”

1. Wprowadzenie – przedstawienie się moderatora, projektu oraz celu całego badania

Czas: 2-3 minuty

Moderator

Dzień dobry,

Bardzo dziękuję, że zechcieli Państwo przyjąć nasze zaproszenie. Nazywam się i jestem pracownikiem firmy badawczej DANAE.

Zaprosiliśmy dziś Państwa do dyskusji na temat branży budowlanej w województwie lubelskim. Spotkanie jest częścią projektu realizowanego dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie dotyczącego analizy branży budowlanej w województwie lubelskim. Chciałbym/chciałabym zapewnić Państwa, że Wasze dane personalne oraz nazwy firm, w których Państwo pracują nie zostaną podane do wiadomości publicznej i posłużą tylko i wyłącznie celom niniejszego badania.

Informacje o projekcie

Projekt „Analiza branży budowlanej w województwie lubelskim” realizowany jest przez firmę badawczą DANAЕ na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

Celem tego badania jest:

- analiza stanu kapitału ludzkiego w branży budowlanej w województwie lubelskim dokonana z perspektywy pracowników;
- identyfikacja potrzeb deklarowanych przez pracowników;
- identyfikacja barier utrudniających rozwój branży;
- identyfikacja szans na rozwój dla branży;
- analiza płac i zatrudnienia w branży;
- ocena stanu i perspektyw branży budowlanej w województwie lubelskim z perspektywy pracowników.

2. Powiadomienie o rejestracji spotkania oraz przybliżenie techniki wywiadów grupowych zogniskowanych oraz roli moderatora

Czas: 2-3 minuty

„W trakcie naszej dyskusji padnie wiele pytań i różnych odpowiedzi. Chciałem/am Państwu powiedzieć, że wszystkie są niezwykle cenne. Proszę bardzo, aby Państwo w żaden sposób nie czuli się skrępowani czy ograniczeni moją obecnością albo opiniami innych uczestników badania. W trakcie tego badania każdy z uczestników jest ekspertem, którego opinie posłużą nam do sformułowania wniosków na tematy poruszane w tym badaniu.”

„Moją rolą dzisiaj będzie poprowadzenie dyskusji w taki sposób, aby każdy z Państwa miał równą szansę nieskrępowanego wyrażania własnych opinii na omawiane tematy. Następnie na podstawie między innymi tego co Państwo dzisiaj powiedzą sporządzony zostanie raport badawczy. Rejestrowanie naszej rozmowy jest konieczne ze względu na to, że nie jestem w stanie notować każdej z Państwa wypowiedzi, a nie chciałbym/ałabym aby coś mi umknęło. Materiał zarejestrowany będzie wykorzystany jedynie przez pracowników firmy Danae do sporządzenia końcowego raportu. Nagranie nie zostanie użyte w żadnym innym celu, nie będzie rozpowszechniane ani publikowane. Proszę o wyrażenie zgody na dokonanie zapisu obrazu i dźwięku, w tej sali znajduje się kamera, które rejestruje nasze spotkanie. Czy zgadzacie się Państwo?”

3. Przedstawienie uczestników spotkania

Czas: 10 minut

Proszę Państwa, aby się Państwo krótko przedstawili (imię, nazwę firmy którą Państwo reprezentują, wykonywany zawód i stanowisko w firmie, ewentualnie powiat, z którego pochodzą). Informacje, nam udzielone potrzebne są do tego, aby móc powiązać kontekst⁴⁸ który Państwo reprezentują z głoszonymi przez Państwa opiniami. By zebrać więcej szczegółowych informacji, które pozostaną poufne, poproszę Państwa o wypełnienie krótkiej ankiety (*Moderator rozdaje krótkie kwestionariusze z metryczką i, kiedy są już wypełnione, zbiera je*): te informacje będą dla nas ważne przy analizie rezultatów z naszego spotkania.

4. Kwalifikacje i kompetencje pracowników

Czas: 10-15 minut

Moderator:

Wyobraźcie sobie Państwo, że cofacie się w czasie i znowu jesteście na takim etapie swojego życia kiedy decydujecie się w którym kierunku chcecie się kształcić. Marzycie o pracy w branży budowlanej. Jaki zawód wybieracie mając obecną wiedzę o rynku pracy? Dlaczego taki?

Czy wybraliby Państwo taką samą ścieżkę rozwoju zawodowego jaką Państwo wybrali, czy inną? Jaką? Dlaczego? Jaki rodzaj szkoły? Dlaczego?

Co zmieniliby Państwo gdyby mogli cofnąć czas w swojej zawodowej ścieżce rozwoju?

Kto Państwa zadaniem jest na lepszej pozycji w sytuacji poszukiwania pracy w branży budowlanej: młody (około 25 lat), niedoświadczony, bez praktyki, nie znający branży, ale za to wykształcony człowiek czy starszy (około 50 lat), doświadczony, znający branżę, ale słabiej wykształcony ?

⁴⁸ background- ale unikać słów obcojęzycznych jeśli istnieje odpowiednik w języku polskim

Czy ich pozycja na rynku pracy jako osób bezrobotnych różni się w zależności od zawodów? Jeśli tak, to jak?

Kto przyniesie firmie większe korzyści? Dlaczego? Kogo wybraliby Państwa zdaniem Państwa pracodawcy?

Jakie kwalifikacje i kompetencje są obecnie najbardziej cenione przez pracodawców?

Moderator

Proszę sobie wyobrazić, że są Państwo bezrobotni, jakie umiejętności czy wiedzę staraliby się Państwo nabyć, aby zmienić własny status i otrzymać dobrze płatną i stabilną pracę w sektorze budowlanym?

Kogo rynek budowlany potrzebuje najbardziej (pracowników o jakich kwalifikacjach), a pracowników o jakich kwalifikacjach jest w nadmiarze? Dlaczego, jakie są przyczyny?

Jakie kwalifikacje są na lubelskim rynku pracy w branży budowlanej najbardziej opłacalne? Jakie gwarantują stabilne zatrudnienie i godziwe wynagrodzenie?

Moderator:

Europejski Fundusz Społeczny finansuje szeroki wachlarz różnego rodzaju szkoleń dla pracowników i pracodawców.

Gdyby uzyskał(a)by Pan/i pieniądze na ten cel, to na jakie kursy lub szkolenia Pan/i by je przeznaczył(a)? Dlaczego akurat wybrał(a) Pani właśnie te kursy i szkolenia?

Gdyby mieli Państwo otworzyć firmę szkoleniową oferującą kursy z zakresu budownictwa to jaki typ kursów i szkoleń miałaby w swojej ofercie przede wszystkim? Do kogo kierowałiby Państwo swoją ofertę i dlaczego?

5. Zatrudnienie w branży budowlanej

Czas: 15 minut

a) Potencjał zatrudnieniowy

Kolejne zagadnienie o którym będziemy rozmawiać to zatrudnienie w Państwa branży.

Jak Państwo sądzą, czy zatrudnienie w branży będzie się zwiększać/zmniejszać/utrzymywać na obecnym poziomie?

Jakie czynniki mają na to wpływ?

Czy są to czynniki zależne od samej firmy czy raczej od koniunktury i innych czynników zewnętrznych?

Jakie są kluczowe zawody w branży budowlanej? W których zawodach obecnie jest najłatwiej znaleźć pracę?

b) rekrutacja pracowników

Moderator:

Kolejną sprawą, o której będziemy rozmawiać jest poszukiwanie pracy w branży budowlanej.

Czy jest to łatwe czy trudne zadanie w branży budowlanej?

W jakich zawodach jest najłatwiej znaleźć pracę, a w jakich najtrudniej?

Czy łatwo jest znaleźć uczciwego pracodawcę?

Jak najlepiej znaleźć dobrą pracę w budownictwie? Gdzie i jak szukać?

Czy sposoby poszukiwania pracy różnią się w zależności od tego jakim stanowiskiem jesteśmy zainteresowani? Jakie sposoby na jakie stanowiska?

Jak przebiega rekrutacja w zależności od stanowiska?

c) Problematyka zatrudnienia obcokrajowców spoza UE

Moderator:

Szanowni Państwo, Polska staje się coraz bardziej atrakcyjnym rynkiem pracy dla naszych sąsiadów zza wschodniej granicy. Wielu z nich poszukuje pracy w Polsce również w branży budowlanej.

Czy widzicie Państwo jakieś trudności lub zagrożenia w fakcie zatrudniania obcokrajowców spoza Unii Europejskiej w branży budowlanej w Polsce?

Czy znacie takich pracowników?

Czy pracujecie lub zdarzyło się Wam z nimi pracować?

Jak oceniacie ich pracę?

Jak oceniacie ich kompetencje?

Czy z pracą obcokrajowca spoza UE wiążą się jakieś trudności? Jakież? Czy są jakieś trudności dla współpracowników?

d) wiek i płeć pracowników

Moderator: Porozmawiajmy teraz o zróżnicowaniu pracowników budowlanki ze względu na wiek i płeć.

Czy pracodawcy mają preferencje w stosunku do przyszłych pracowników ze względu na wiek? Jeśli tak, to dlaczego i w przypadku jakich zawodów?

Ile lat ma najstarszy pracownik branży, którego Państwo znacie a ile najmłodszy, i w jakich zawodach pracują?

Czy pracodawcy mają preferencje w stosunku do przyszłych pracowników ze względu na płeć? Jeśli tak, to dlaczego i w przypadku jakich zawodów?

Ile Państwo kojarzycie kobiet pracujących w branży budowlanej i jakie stanowiska najczęściej zajmują?

6. Płace i formy zatrudnienia w branży budowlanej w województwie lubelskim oraz rotacje i sezonowość

Czas: 10 minut

a) płace i formy zatrudnienia

Moderator: Proszę sobie wyobrazić, że jako wykształcony i doświadczony specjalista ubiegają się Państwo o pracę w branży budowlanej w lubelskim. Jaka kwota netto (na rękę) byłaby przez Państwo pożądana, a jaka nie do przyjęcia? Jakiej płacy oczekiwaliby Państwo gdyby byli Państwo specjalistami zaraz po studiach, bez doświadczenia, a jaka kwota w tym przypadku nie zadawałaby Państwa?

Podobnie proszę sobie wyobrazić, że są Państwo wykwalifikowanymi i doświadczonymi robotnikami. Jakiej płacy Państwo oczekują a jaka jest za niska? A jak ta sytuacja przedstawia się gdy są Państwo robotnikami bez kwalifikacji?

W których zawodach zarabiają najwięcej a w których najmniej?

Które zawody są „przełacane”, a w których podnieśliby Państwo płace i dlaczego?

Co wpływa na zarobki w poszczególnych zawodach budowlanych i dlaczego?

Jak przedstawiają się płace w branży budowlanej w województwie lubelskim w porównaniu do innych regionów kraju? Skąd się biorą różnice?

Jakie rodzaje umów występują najczęściej w branży budowlanej?

Czy są rodzaje umów charakterystyczne dla poszczególnych zawodów? Jakie umowy dla jakich zawodów?

Czy znane jest zjawisko szarej strefy? Czy jest ono charakterystyczne dla jakiegoś konkretnego zawodu czy grupy zawodów?

b) rotacja i sezonowość

Moderator: Dodatkowym zagadnieniem jest rotacja zatrudnienia w branży budowlanej i jej sezonowość prac.

Czy występuje rotacja zatrudnienia w branży budowlanej, dlaczego i na czym polega?

Jak bardzo zwiększa się/zmniejsza się zatrudnienie w branży budowlanej w zależności od sezonu?

Które zawody są najbardziej sezonowe?

W jaki sposób wpływa na branżę budowlaną sezonowość zatrudnienia?

7. Kondycja branży budowlanej i rynku pracy w województwie lubelskim w perspektywie krajowej

Czas: 15 minut

Moderator

Proszę sobie wyobrazić, że mają Państwo zareklamować zagranicznemu klientowi/inwestorowi lubelską branżę budowlaną, firmy i pracowników, o czym Państwo wspomnieliby w pierwszej kolejności, a co chcieliby Państwo wstydliwie przemilczeć?

Co skłania firmy czy instytucje (bez względu na profil działalności) które tu inwestują do wyboru lubelskich przedsiębiorców budowlanych, np.: z województwa mazowieckiego?

Co powiedzielibyście takiemu inwestorowi o pracownikach branży, a czego wolelibyście nie mówić żeby go nie zniechęcić?

Moderator:

Jak oceniają Państwo pracowników z innych regionów Polski? Czym różnią się od pracowników branży budowlanej w województwie lubelskim?

Gdyby byli Państwo w sytuacji, że mogliby wybrać współpracowników, osoby z którego regionu Polski wybraliby Państwo i z jakich powodów? Proszę o uzasadnienie swojej wypowiedzi.
Czy i w czym pracownicy z innych regionów (których?) byłoby lepsi od pracowników miejscowych?

8. Droga do sukcesu zawodowego pracownika w branży budowlanej w województwie lubelskim. Perspektywy na przyszłość.

Czas: 10 minut.

Moderator:

Proszę sobie wyobrazić, że są Państwo urzędnikami w urzędzie pracy i mają Państwo podjąć decyzję dotyczącą pomocy osobom poszukującym zatrudnienia w branży budowlanej w województwie lubelskim.

Co z Państwa punktu widzenia byłoby bardziej korzystne dla takich osób:

1. dofinansować im szkolenia i kursy (dające nowe kwalifikacje, umiejętności, uprawnienia)? czy
2. dofinansować im zatrudnienie w prywatnych firmach po to, żeby zdobyli doświadczenie?
Co by Państwo wybrali? Dlaczego?
3. Jakaś inna forma pomocy?

Moderator:

Gdyby dostali Państwo dowolną sumę pieniędzy z przeznaczeniem wyłącznie na rozwój zawody/szkolenia itp., to jak zainwestowałoby Państwo te pieniądze? Dlaczego?

Czy wydatki przeznaczone na rozwój i doskonalenie kwalifikacji personelu gwarantują wzrost dochodów przedsiębiorstwa? Proszę uzasadnić odpowiedź.

Moderator:

Statystyki pokazują, że w branża budowlana w województwie lubelskim rozwija się słabiej niż w innych regionach Polski, a płace w budownictwie w województwie lubelskim są jednymi z najniższych w Polsce. Co można zrobić, żeby tę sytuację zmienić?

- ✓ Jak Państwo myślą, w którym kierunku będzie się rozwijała branża budowlana w Państwa województwie?
- ✓ Jakie czynniki będą miały wpływ na jej rozwój?
- ✓ Jakie czynniki mogą zahamować ten rozwój, a jakie pomóc się jej bardziej rozwinąć?
- ✓ Jakie są największe szanse, a jakie największe zagrożenia dla budownictwa w województwie lubelskim i rynku pracy w tej branży?
- ✓ Jakie są Państwa plany zawodowe na najbliższe 5 lat?

9. Podsumowanie

Czas: 5 minut

Biorąc pod uwagę wszystko to, o czym rozmawialiśmy na dzisiejszym spotkaniu, a więc o sytuacji branży budowlanej w województwie lubelskim i rynku pracy w tej branży czy mogą Państwo powiedzieć co władze samorządowe (powiatowe i wojewódzkie) mogłyby uczynić, aby poprawić sytuację pracownika branży budowlanej na terenie województwa lubelskiego?

Dziękuję za uczestnictwo w spotkaniu.

Jeśli chcą Państwo otrzymać powiadomienie o umieszczeniu raportu na stronie, bądź chcą Państwo otrzymać wyniki projektu drogą mailową prosimy o zostawienie adresu e-mail.

Czas trwania spotkania ogółem ok. 80 minut.