

Streszczenie

Niniejszy dokument stanowi zaktualizowaną wersję sprawozdania analitycznego „Poprawa efektywnego wykorzystania kapitału ludzkiego” opublikowanego w 2017 r. W oparciu o analizę danych statystycznych oraz realizowanych polityk, sprawozdanie przedstawia zagadnienia związane z siłą roboczą w sektorze budowlanym oraz wyciągnięte z analizy wnioski.

Dane, na których oparte jest niniejsze sprawozdanie, zostały zebrane przed styczniem 2020 r., tzn. przed wejściem w życie Brexitu. W związku z tym, w dokumencie mówi się o UE jako o UE-28, a Wielka Brytania jest uważana za część Unii Europejskiej.

Niniejsze sprawozdanie analityczne sporządzono przed pandemią COVID-19 w UE. W związku z tym, nie zawiera ono refleksji ani analizy na temat wpływu COVID-19 na sektor budowlany oraz powiązane zapotrzebowanie w zakresie kwalifikacji i umiejętności.

Rozdział 1 („Wprowadzenie”) porusza kwestię kapitału ludzkiego w sektorze budowlanym, z uwzględnieniem najnowszych zmian w polityce i podkreśleniem pewnych kluczowych zagadnień, w tym kwestii niedoborów wykwalifikowanych pracowników. Rozdział 2 („Siła robocza oraz kwalifikacje i umiejętności w budownictwie”) omawia ogólne zmiany demograficzne zachodzące w Unii Europejskiej (UE) oraz w sektorze budowlanym i podkreśla obecnie panujące trendy, takie jak starzenie się społeczeństwa i kurczenie się zasobów siły roboczej. Rozdział zawiera również analizę aktualnego stanu potrzeb w zakresie kwalifikacji oraz umiejętności, a także omówienie charakterystyki wolnych miejsc pracy. Rozdział 3 („Czynniki stymulujące procesy nabywania kwalifikacji i umiejętności”) koncentruje się na głównych siłach napędowych procesu aktualizacji kwalifikacji i umiejętności, w tym między innymi kwestiach takich jak trendy rynkowe i polityka w zakresie efektywności energetycznej i efektywnego gospodarowania zasobami, bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP), cyfryzacja oraz szersze działania w zakresie podnoszenia kwalifikacji.

Rozdział 4 („Przeszkody w rozwoju umiejętności”) przedstawia zasadnicze czynniki utrudniające rozwój umiejętności w sektorze budowlanym, omawiając problematykę barier sytuacyjnych i strukturalnych, negatywnego wizerunku sektora, często nieodpowiedniego kształcenia i szkolenia zawodowego, a także przyszłych i wciąż występujących wyzwań w zakresie uznawania umiejętności w budownictwie. Rozdział 5 („Inicjatywy polityczne”) prezentuje niektóre inicjatywy polityczne realizowane zarówno przez decydentów politycznych, jak i podmioty sektorowe na rzecz rozwoju umiejętności w sektorze budowlanym. Rozdział 5 zawiera też przegląd środków polityki krajowej podejmowanych w odpowiedzi na zidentyfikowane przeszkody. Wreszcie w rozdziale 6 („Wnioski”) podsumowano przeszkody omówione w niniejszym sprawozdaniu oraz instrumenty polityczne służące stymulowaniu rozwoju umiejętności w sektorze budowlanym.

Siła robocza oraz kwalifikacje i umiejętności w budownictwie

Trendy demograficzne w całej UE charakteryzują się niższym wskaźnikiem urodzeń, rosnącą średnią długością życia oraz zmniejszającym się odsetkiem ludności w wieku produkcyjnym. Na powyższe zmiany demograficzne mają wpływ nie tylko wewnętrzne zmiany w strukturze ludności, ale także przybierające na sile tendencje w kierunku migracji i mobilności.

W całej UE oficjalnie deklarowane przepływy wynikające z migracji i mobilności skutkują napływem od 2 do 4,5 mln osób rocznie (w tym zarówno przepływy pozawspólnotowe, jak i wewnątrzspólnotowe).

Oczekuje się, że liczba ludności w wieku produkcyjnym w UE będzie spadać każdego roku do 2060 r. Dotyczy to w szczególności Litwy, Bułgarii, Łotwy, Chorwacji i Rumunii, gdzie w nadchodzących dziesięcioleciach należy spodziewać się odnotowania najpoważniejszego spadku ludność w wieku produkcyjnym w całej UE. Spadek ten będzie częściowo powiązany również z mobilnością siły roboczej w ramach UE. Z drugiej strony, w

nadchodzących latach należy oczekiwać wzrostu liczby ludności w wieku produkcyjnym w Luksemburgu, na Malcie, w Szwecji i na Cyprze.

W 2017 r. suma osób zatrudnionych w sektorze budowlanym w Niemczech, Wielkiej Brytanii, Francji, Włoszech i Hiszpanii stanowiła 61,5% całości siły roboczej w sektorze budowlanym w UE.

W 2017 r. w całej UE trzema najważniejszymi zawodami związanymi z budownictwem byli pracownicy budowlani, technicy naukowcy i inżynierzy oraz pracownicy elektroinżynierzy. Jednocześnie w 2018 r., w całej UE odnotowano rosnący udział zawodów związanych z zaawansowanymi technologiami. Szacuje się, że do 2030 r. zatrudnienie w sektorze budowlanym w UE wzrośnie o 4,3%. Dynamika wzrostu będzie jednak różna w poszczególnych państwach członkowskich UE. Choć do 2030 r. spadku zatrudnienia należy spodziewać się w Rumunii, w Estonii, w Niemczech i na Łotwie; we Francji, na Malcie, w Irlandii i na Cyprze spadek ten będzie najbardziej znaczący.

Według Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP) do 2025 r. potrzeba będzie około 1 mln nowych i zastępczych pracowników¹. Ponadto umiejętności potrzebne w budownictwie prawdopodobnie ulegną zmianie, żeby sprostać zapotrzebowaniu na „ekologiczne” i energooszczędne budynki.

Rosnące zapotrzebowanie na siłę roboczą w sektorze budowlanym przełożyło się na rosnącą liczbę dostępnych wakatów. W latach 2010-2018 Czechy i Słowenia odnotowały największy wzrost udziału wakujących stanowisk w stosunku do liczby osób zatrudnionych w sektorze (odpowiednio 621,9% i 411,7%).

Chociaż w ostatnich latach liczba wakujących stanowisk w sektorze gwałtownie wzrosła, szkolnictwo wyższe oraz kształcenie i szkolenie zawodowe nie nadążają za istniejącym popytem.

W latach 2010-2017 udział osób dorosłych w kształceniu i szkoleniu w sektorze budowlanym pozostał stały. Największy wzrost liczby absolwentów szkół wyższych odnotowano w Luksemburgu, na Cyprze i w Niemczech. Umiejętności potrzebne w budownictwie będą prawdopodobnie zmierzać w kierunku „zielonych” technologii, efektywności energetycznej (EE) i cyfryzacji podążających za nowymi wzorami i wykorzystujących nowe materiały. Należy spodziewać się, że zapotrzebowanie na osoby o wysokich kwalifikacjach podwoi się i do 2025 r. będzie stanowić jedną trzecią wszystkich miejsc pracy w budownictwie.

Czynniki stymulujące procesy nabywania kwalifikacji i umiejętności

Efektywne gospodarowanie zasobami, cyfryzacja i BHP stanowią w Europie jedne z najbardziej istotnych czynników determinujących dynamikę nabywania kwalifikacji i umiejętności.

Główne polityki, regulacje i instrumenty UE, które kształtują zrównoważony rozwój i efektywność energetyczną w UE, mają wpływ na europejski sektor budowlany oraz jego potrzeby i wymagania w zakresie kwalifikacji i umiejętności.

Nowo przyjęty Europejski Zielony Ład ma na celu stymulowanie wdrożenia systemu kształcenia i szkolenia właściwego dla wspierania procesu przejścia na zieloną gospodarkę. W latach 2021-2027 Zielony Ład będzie koncentrować się na rozwoju europejskich ram kompetencji, w zakresie których zainwestuje się 3 mld EUR w infrastrukturę edukacyjną, a utworzenie Europejskiego Funduszu Społecznego+ będzie wspierać procesy przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji siły roboczej. Oprócz Europejskiego Zielonego Ładu Komisja Europejska opublikowała w 2020 r. pięć komunikatów mogących mieć wpływ na rozwój umiejętności w Europie i dotyczących następujących tematów: i) nowa strategia przemysłowa dla Europy; ii) strategia MŚP na rzecz zrównoważonej i cyfrowej Europy; iii) długoterminowy plan działania na rzecz lepszego wdrażania i egzekwowania przepisów dotyczących jednolitego rynku; iv) identyfikacja i usuwanie barier dla jednolitego

¹ Prognoza umiejętności CEDEFOP, 2016

rynku; oraz v) nowy plan działania na rzecz gospodarki o obiegu zamkniętym. I wreszcie, w drugiej części 2020 r. ma zostać uruchomiony zaktualizowany europejski program na rzecz umiejętności.

Co więcej, ustanawiając ambitne cele w zakresie efektywności energetycznej dla Europy, dyrektywy w sprawie efektywności energetycznej oraz charakterystyki energetycznej budynków stymulują zapotrzebowanie na dodatkowe kwalifikacje i umiejętności w zakresie ekologicznej energii oraz energooszczędnego budownictwa.

3-4 mln pracowników budowlanych w Europie będzie musiało rozwijać kwalifikacje związane z efektywnością energetyczną w sektorze budowlanym.

Dotychczas przemysł energii odnawialnej przyczynił się do stworzenia 1,2 mln miejsc pracy w Europie, a oczekuje się, że do końca 2020 r. będzie zatrudniać do 2 mln osób, przy czym większość nowych miejsc pracy powstanie w sektorze budowlanym. W Europie podjętych zostało kilka inicjatyw politycznych mających na celu ulepszenie i/lub ustanowienie zakrojonych na szeroką skalę programów kwalifikacji i szkoleń, w celu zaspokojenia potrzeb oczekiwanych w najbliższej przyszłości. Inicjatywa BUILD UP Skills jest pionierskim rozwiązaniem na rzecz podnoszenia kwalifikacji w dziedzinie energooszczędnego budownictwa i odgrywa kluczową rolę w tym procesie.

Zmiany w obszarze BHP w sektorze budowlanym mają wpływ na i) atrakcyjność sektora; ii) utrzymanie starszej siły roboczej; iii) rosnące zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności z zakresu BHP.

75% firm budowlanych ma trudności z przestrzeganiem wymogów BHP, a 40% pracowników budowlanych nie wykonuje pracy w sposób bezpieczny. Żeby rozwiązać zaistniały problem, liczba szkoleń poświęconych tematyce BHP w sektorze budowlanym powinna wzrosnąć o 60%.

W celu sprostania zidentyfikowanym wyzwaniom, w 2018 r. Komisja Europejska (KE) uruchomiła plan działania na rzecz współpracy sektorowej w zakresie umiejętności w sektorze budowlanym, który uznaje BHP za jeden z kluczowych obszarów rozwoju umiejętności. Oczekuje się, że analiza obecnych i przewidywanych potrzeb w zakresie umiejętności w obszarze BHP w sektorze budowlanym przyczyni się do i) ewaluacji profili i kwalifikacji zawodowych w obszarze BHP, ii) określenia dobrych praktyk na szczeblu regionalnym i krajowym, iii) wypracowania propozycji szkoleń BHP dostosowanych do nowopowstającego zapotrzebowania na „zielone” profile oraz iv) stworzenia korzystniejszego wizerunku sektora, który aktywnie zajmuje się kwestiami BHP.

Podnoszenie kwalifikacji siły roboczej w sektorze budowlanym jest jednym z głównych wyzwań stojących przed sektorem: jak odświeżyć oraz dostosować kwalifikacje i umiejętności siły roboczej do nowych technologii i cyfryzacji? Należy uwzględnić tutaj podnoszenie kwalifikacji w kierunku efektywności energetycznej, innowacji i bezpieczeństwa w całym łańcuchu wartości sektora budowlanego, tzn. wśród projektantów, architektów, inżynierów i pracowników.

Zgodnie z analizą dokonaną w ramach inicjatywy BUILD UP Skills tylko w dziedzinie efektywności energetycznej od 3 do 4 mln pracowników fizycznych będzie wymagało podniesienia kwalifikacji.

Normalizacja i uprzemysłowienie procesów budowlanych to jedne z sił napędowych nowych kwalifikacji i umiejętności w sektorze. Budownictwo prefabrykowane w coraz większym stopniu opiera się na technologiach oraz bazując na podejściach i narzędziach jak projektowanie dla produkcji i montażu (Design for Manufacture and Assembly – DFMA), produkcja typu „lean”, modelowanie informacji o budynkach (Building Information Modelling – BIM) oraz powiązane z BIM narzędzia planowania zasobów przedsiębiorstwa. Umiejętności i kwalifikacje menedżerskie oraz techniczne będą musiały być coraz bardziej ze sobą powiązane, zwłaszcza na stanowiskach wyższego szczebla. Przyszłych specjalistów w sektorze budownictwa będzie charakteryzować właściwe wyważenie podstawowych umiejętności miękkich oraz kwalifikacji technicznych, a także odpowiednia wiedza i ewoluujące zachowania oraz postawy.

Tam gdzie powstają zakłady prefabrykatów, wzrasta liczba nowych ofert zatrudnienia dla wykwalifikowanych specjalistów, a także powstają nowe możliwości praktyk zawodowych.

Chociaż niedobór kwalifikacji jest często powiązany z pojawianiem się nowych technologii i/lub procesów w sektorze budowlanym, znacznie mniej uwagi poświęca się utracie tradycyjnych podstawowych umiejętności. Brak takiego zestawu kwalifikacji i umiejętności mógłby w szczególności wpłynąć na procesy zarządzania, ochrony i konserwacji dziedzictwa historycznego i kulturowego, które w konsekwencji generują bezpośrednio i pośrednio dochody oraz zapewniają miejsca pracy.

Przeszkody w rozwoju umiejętności

Na rozwój umiejętności w sektorze budowlanym mają wpływ w szczególności trzy grupy czynników. Pierwsza grupa obejmuje bariery sytuacyjne takie jak starzenie się społeczeństwa lub powolna transformacja cyfrowa sektora budowlanego. Drugą grupę stanowią bariery strukturalne, do których należą, na przykład, rozdrobnienie rynku i struktura łańcuchów wartości, a także niepewność co do dalszego rozwoju sektora budowlanego. Wreszcie sektor budowlany podlega czynnikom cyklicznym, które utrudniają rozwój umiejętności.

Ze względu na niższą przewidywalność sektora budowlanego wiele przedsiębiorstw stosuje model zatrudnienia tymczasowego w swojej strategii kadrowej, ograniczając zachęty do długoterminowych inwestycji w siłę roboczą.

Poza powyższymi czynnikami inicjatywom na rzecz podnoszenia kwalifikacji pracowników budowlanych, takim jak warsztaty szkoleniowe, często szkodzi brak wsparcia publicznego, ograniczona dostępność, a także niepewność co do jakości szkoleń. Dla pracowników migrujących bariery kulturowe oraz językowe mogą stwarzać trudności w uczestnictwie i pomyślnym ukończeniu warsztatów szkoleniowych. Ponadto koszty szkoleń są często uznawane za zbyt wysokie dla małych firm budowlanych.

Sektor budowlany cierpi też na ogólnie niekorzystnym wizerunku powiązonym z niskim poziomem bezpieczeństwa pracy, trudnymi warunkami oraz obawami dotyczącymi zdrowia i bezpieczeństwa. Badania wykazały, że sektor budowlany stał się synonimem pracy niskiej jakości oraz niskiego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wiele twórczych specjalizacji zawodowych związanych z budownictwem, takich jak architekt czy projektant, jest często zupełnie pomijanych. Młodzi ludzie, w tym zwłaszcza kobiety, rzadko postrzegają sektor budowlany jako potencjalnego i atrakcyjnego pracodawcę.

Kształcenie i szkolenie zawodowe ma kluczowe znaczenie dla rozwoju umiejętności w sektorze budowlanym. Chociaż dostosowanie szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku ma zasadnicze znaczenie dla jego ogólnej wydajności i skuteczności, ciągła współpraca między podmiotami sektora publicznego i prywatnego jest często bardzo ograniczona. Programy kształcenia dorosłych mogą być skuteczne przy programach podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania, zwłaszcza w połączeniu ze szkoleniami praktycznymi. Szkolenia praktyczne muszą jednak być odpowiednio dostosowane do odpowiednich specjalistycznych profili zawodowych i spełniać wymagane cele jakościowe. Zasadniczo w całej UE programom praktyk, podobnie jak szkolnictwu zawodowego, brakuje pożądanej jakości i dostępności. Praktyki w budownictwie charakteryzują się kilkoma szczególnymi cechami w porównaniu z innymi sektorami:

1. Dostępność środków na finansowanie szkoleń;
2. Wynagrodzenia praktykantów są zazwyczaj regulowane;
3. Bardziej rygorystyczne wymogi dla przedsiębiorstw oferujących praktyki zawodowe;
4. Bardziej rygorystyczne wymagania BHP;
5. Częste korzystanie z formalnych umów;
6. Duży udział szkoleń praktycznych w porównaniu ze szkoleniami teoretycznymi.

Od 2015 r. sektor budownictwa uczestniczył w inicjatywie Europejskiego Sojuszu na rzecz Praktyk Zawodowych² (EAfA), którego celem jest poprawa jakości, podaży, mobilności i wizerunku praktyk zawodowych w całej Europie.

Mobilność wykwalifikowanych pracowników z obszarów o niskim popycie do obszarów o wyższym popycie może przyczynić się do zmniejszenia niedoboru wykwalifikowanych pracowników w UE.

W kontekście UE dyrektywa w sprawie kwalifikacji zawodowych (PQD) jest głównym instrumentem uznawania kwalifikacji zawodowych, natomiast europejskie ramy kwalifikacji (EQF) i europejski system transferu i akumulacji punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) są dwoma głównymi instrumentami ułatwiającymi uznawanie kwalifikacji w całej UE.

W celu zreformowania i uproszczenia powiązanych procedur administracyjnych dyrektywa w sprawie kwalifikacji zawodowych ma na celu zwiększenie elastyczności rynku pracy i liberalizację świadczenia usług, promując automatyczne uznawanie kwalifikacji zawodowych w krajach UE. Dyrektywa usługowa uzupełnia dyrektywę PQD poprzez zniwelowanie barier prawnych i administracyjnych w handlu dzięki zastosowaniu rozwiązań upraszczających, które mają na celu zwiększenie przejrzystości oraz ułatwienie świadczenia usług transgranicznych i dostępu do nich. Wreszcie, europejska legitymacja zawodowa (EPC) w niektórych przypadkach ułatwia uznawanie wybranych kwalifikacji zawodowych w ramach UE. W praktyce jednak przepisy państw członkowskich mogą niekiedy nakładać dodatkowe wymagania dla określonych zawodów, ograniczając i utrudniając mobilność pracowników.

Inicjatywy polityczne

Państwa członkowskie UE opracowały instrumenty polityczne służące rozwiązywaniu problemów umiejętności i kwalifikacji w sektorze budowlanym za pomocą ogólnych lub bardziej szczegółowych programów szkoleniowych. W niektórych przypadkach inicjatywy polityczne mają na celu poprawę wizerunku sektora budowlanego i przyciągnięcie młodych pracowników poprzez wspieranie rozwoju umiejętności cyfrowych, zachęcanie do praktyk zawodowych i poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego.

Wdrażanie polityki w zakresie kwalifikacji i umiejętności często opiera się na podejściu polegającym na zaangażowaniu wielu interesariuszy i współpracy rządów, firm budowlanych, stowarzyszeń branżowych, placówek szkolnictwa zawodowego oraz, w niektórych przypadkach, środowiska akademickiego.

Niniejsze sprawozdanie analityczne zawiera podsumowanie podstawowych trendów w polityce kwalifikacji i umiejętności w sektorze budowlanym w Europie:

- Inicjatywy polityczne na rzecz rozwoju kwalifikacji i umiejętności obejmują głównie strategie dla sektora budownictwa, specjalne instytucje szkoleniowe oraz programy poziome;
- Obserwuje się rosnący trend w kierunku opracowywania i realizacji programów szkoleń oraz rozwoju kwalifikacji i umiejętności skoncentrowanych na konkretnych obszarach tematycznych. Temat efektywności energetycznej zyskuje na znaczeniu w większości państw członkowskich, a liczba odpowiednich inicjatyw w ciągu ostatnich trzech lat istotnie wzrosła;
- Inicjatywy na rzecz efektywności energetycznej są w znacznym stopniu wspierane przez współfinansowany przez UE program BUILD UP Skills, obecny we wszystkich państwach członkowskich. Program odgrywa kluczową rolę w podnoszeniu kwalifikacji i umiejętności pracowników sektora budowlanego;
- Większość państw członkowskich UE podejmuje szczególne wysiłki na rzecz wspierania cyfryzacji i umiejętności cyfrowych w sektorze budowlanym;
- Tylko ograniczona liczba państw członkowskich wdraża specjalne inicjatywy z zakresu praktyk zawodowych w sektorze budowlanym;

² Witryna internetowa EAfA dostępna pod adresem https://ec.europa.eu/growth/sectors/construction/apprenticeships_en

- Większość państw członkowskich UE reformuje systemy kształcenia i szkolenia zawodowego, żeby uaktualnić programy nauczania i zapewnić pracownikom najnowszy zestaw niezbędnej wiedzy, kwalifikacji i umiejętności; oraz zacieśnić współpracę z sektorem budownictwa w celu dostosowania kształcenia i szkoleń do potrzeb rynku pracy;
- Ponad połowa państw członkowskich UE wprowadza inicjatywy mające na celu poprawę wizerunku budownictwa, które są w większości przypadków adresowane do młodzieży, w tym w coraz większym stopniu również do kobiet;
- Starania na rzecz uznawania kwalifikacji i umiejętności ewoluowały w ostatnich latach i nie oscylują już tylko wokół wdrażania kart kwalifikacji zawodowych.

Wnioski

Żeby zniwelować czynniki hamujące rozwój umiejętności, o których mowa w niniejszym sprawozdaniu (np. nieodpowiednie kształcenie zawodowe, wyzwania związane z uznawaniem umiejętności, negatywny wizerunek sektora itp.), a także w pełni wykorzystać potencjał i możliwości, należy uwzględnić spostrzeżenia i wnioski dotyczące trzech głównych obszarów polityki:

1. Kształcenie i szkolenie zawodowe

- a) Wzmocnienie współpracy między instytucjami edukacyjnymi a przemysłem w celu poprawy jakości szkoleń
- b) Zwiększenie dostępności i jakości praktyk zawodowych
- c) Opracowanie bardziej konkretnych celów dla krajowych strategii i planów działania w sektorze budowlanym
- d) Koncentracja na szkoleniu trenerów.

2. Podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowanie pracowników

- e) Opracowanie i zintegrowanie ram podnoszenia kwalifikacji na poziomie krajowym i sektorowym
- f) Preferowanie bardziej elastycznych i innowacyjnych rodzajów szkoleń
- g) Zapewnienie uznawania przez organy krajowe nowych kwalifikacji pracowników budowlanych zdobywanych w ramach szkolnictwa zawodowego, praktyk zawodowych lub nieregularnych szkoleń w miejscu pracy.

3. Środki horyzontalne

- a) Decydenci polityczni powinni wspierać kampanie służące zwiększaniu świadomości w zakresie podnoszenia kwalifikacji, w tym wśród przedsiębiorstw, w celu stymulowania konkurencyjności sektora
- b) Opracowanie zrównoważonych programów szkoleniowych w celu zapewnienia ich adekwatności, skuteczności i zastosowania.