RYNEK PRACY W SEKTORZE BUDOWLANYM W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM

# **Cel tekstu:**

Celem tego dokumentu jest przedstawienie sytuacji na rynku pracy w branży budowlanej w województwie łódzkim.

1. Informacje ogólne

Badanie rynku pracy w budownictwie zostało zlecone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi.

Realizacja badania trwała od czerwca do listopada 2024 roku.

**Wykonawca:** Badania Społeczne Marzena Sochańska-Kawiecka

Autorzy:

* Marzena Sochańska-Kawiecka - kierowniczka projektu
* Zuzanna Kołakowska-Seroczyńska – ekspertka ds. badań
* Edyta Makowska-Belta - ekspertka ds. badań
1. Uczestnicy badania

Badanie dotyczyło firm budowlanych, które zatrudniają przynajmniej jednego pracownika. Zbadano różne branże związane z budownictwem.

1. Metody badawcze
* Analiza desk research
* Wywiady grupowe FGI – 6 wywiadów
* Wywiady telefoniczne wspierane przez oprogramowanie komputerowe CATI – przeprowadzono 522 rozmowy.
1. Wyniki badania
* W 2023 roku w województwie łódzkim było ponad 283 tysiące firm, a 13% zajmowało się budownictwem.
* W 2022 roku w budownictwie pracowało 53 tysiące osób.
* Niskie wynagrodzenia – przeciętne miesięczne wynagrodzenie w budownictwie wynosiło tylko 91% średniej krajowej.
* Duża rotacja pracowników: więcej osób zostało zwolnionych niż przyjętych.
* Brak wystarczającej liczby wykwalifikowanych pracowników – największy deficyt dotyczy m.in. elektryków i operatorów maszyn.
* Pracodawcy w branży budowlanej najbardziej cenią u pracowników cechy związane z solidnością i uczciwością, a także umiejętności i doświadczenie zawodowe.
1. Struktura wiekowa pracowników

**W strukturze zatrudnienia w budownictwie dominują osoby w wieku 26-45 lat.** Osoby te stanowią ponad 60% wszystkich zatrudnionych w branży, co jest o 12 punktów procentowych więcej niż w przypadku ogółu aktywnych zawodowo mieszkańców województwa.

1. Zatrudnienie cudzoziemców

Zatrudnianie cudzoziemców, głównie z Ukrainy, jest częściowym rozwiązaniem problemu niedoboru kadr, ale nie rozwiązuje go w pełni. Cudzoziemcy często nie posiadają odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia, a barierą jest także język.

1. Rozwiązania i rekomendacje

**Aby w dłuższej perspektywie poprawić sytuację branży budowlanej, potrzebne są skoordynowane działania systemowe.** Należą do nich m.in.: podniesienie poziomu wynagrodzeń, poprawa wizerunku branży, lepsze dopasowanie szkolnictwa branżowego do potrzeb rynku pracy oraz zachęty dla pracodawców zatrudniających młodych ludzi.

**Rekomendacje dla pracodawców:**

* Inwestowanie w szkolenia i rozwój pracowników, aby podnosić ich kwalifikacje i umiejętności.121314
* Stworzenie programów stażowych i praktyk dla młodych ludzi, aby zachęcić ich do pracy w budownictwie.
* Poprawa warunków pracy i wynagrodzeń, aby branża stała się bardziej atrakcyjna dla potencjalnych pracowników.
* Współpraca z instytucjami edukacyjnymi w celu kształcenia kadr dla potrzeb branży.
* Rekomendacje dla instytucji publicznych:
* Wsparcie finansowe dla pracodawców inwestujących w szkolenia i rozwój pracowników.
* Promocja zawodów budowlanych wśród młodych ludzi.
* Ułatwienia w zatrudnianiu cudzoziemców z odpowiednimi kwalifikacjami.
1. Podsumowanie:

Raport analizuje rynek pracy w sektorze budowlanym województwa łódzkiego, skupiając się na deficycie pracowników, zwłaszcza wykwalifikowanych. Badanie wskazuje na starzenie się kadr, brak zainteresowania młodzieży zawodami budowlanymi oraz trudności w pozyskiwaniu pracowników, częściowo łagodzone zatrudnianiem cudzoziemców, głównie Ukraińców. Raport proponuje rozwiązania systemowe, takie jak podniesienie wynagrodzeń, poprawa wizerunku branży i dostosowanie szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy. Zidentyfikowano kluczowe braki kadrowe w wielu specjalnościach budowlanych.