

Rynek pracy sektora budowlanego wobec współczesnych tendencji demograficznych. Analiza dla województwa łódzkiego

Informacja skrócona

Nota redakcyjna

Zamawiający: Badanie zrealizowane na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi

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



**Termin realizacji badania:**  czerwiec – listopad 2024 r.

**Autorzy:**

Marzena Sochańska-Kawiecka - kierowniczka projektu

Zuzanna Kołakowska-Seroczyńska – ekspertka ds. badań

Edyta Makowska-Belta - ekspertka ds. badań

* Informacje metodologiczne

Celem niniejszego badania była **próba odwzorowania najbardziej charakterystycznych cech rynku pracy w branży budowlanej w województwie łódzkim w wybranych sekcjach PKD, czyli Polskiej Klasyfikacji Działalności.**

W badaniu uczestniczyli przedstawiciele firm, które zatrudniają przynajmniej jednego pracownika. Badaliśmy firmy z następujących branż:

**F – BUDOWNICTWO, w tym:**

Dział 41 - roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków

Dział 42 - roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej

Dział 43 - specjalistyczne roboty budowlane

**M- DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA**

Dział 71 - działalność w zakresie architektury i inżynierii; badania i analizy techniczne

W badaniu zastosowane zostały następujące techniki badawcze:

**1) Analiza desk research** - wykorzystaliśmy ogólnie dostępne dane statystyczne dotyczące województwa łódzkiego. To pomogło nam lepiej zrozumieć opisywane zjawiska.

**2) Zogniskowany wywiad grupowy FGI** (Focus Group Interview) - przeprowadziliśmy 6 takich wywiadów (1 w fazie pilotażowej i 5 w fazie głównej).

**3) Telefoniczny wywiad z respondentem wspierany przez oprogramowanie komputerowe CATI** (Computer-Assisted Telephone Interviewing) – wykonaliśmy 522 wywiady telefoniczne (502 wywiady w fazie właściwej badania oraz 20 wywiadów w ramach pilotażu)

* Wyniki badania

W 2023 roku w województwie łódzkim było ponad 283 tys. firm. Z tych firm, 13% zajmowało się budownictwem. To drugie miejsce w regionie, po handlu i naprawach. W budownictwie najwięcej firm działało w zakresie robót budowlanych specjalistycznych, co stanowiło 9% wszystkich firm w regionie. Firmy zajmujące się budową budynków miały 3%, a te związane z inżynierią lądową i wodną - 1%. Firmy zajmujące się architekturą i inżynierią, jak i badaniami i analizą techniczną stanowiły 2% wszystkich przedsiębiorstw.

W 2022 roku w budownictwie pracowało 53 tysiące osób, co dawało ósme miejsce pod względem liczby zatrudnionych. Najwięcej osób pracowało przy robotach specjalistycznych (6,7 tys.) oraz przy budowie obiektów inżynierii lądowej i wodnej (6,5 tys.)

W 2022 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie w województwie łódzkim było niższe niż ogólnie w Polsce. W budownictwie wynosiło ono 91%, zaś w działalności profesjonalnej 84% średniej krajowej dla tych branż.

W branży budowlanej jest dużo rotacji pracowników. W 2022 roku do pracy przyjęto ponad 4,7 tysiąca osób, a zwolniono 5,2 tysiąca.

Zgodnie z prognozą Barometru Zawodów na 2025 rok większość grup zawodów branży budowlanej to zawody zrównoważone[[1]](#footnote-1). Zawody prognozowane jako **deficytowe**[[2]](#footnote-2) w części powiatów to: **operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych, monterzy instalacji budowlanych, dekarze i blacharze budowlani, kierownicy budowy, brukarze, inżynierowie budownictwa, monterzy konstrukcji metalowych robotnicy budowlani, robotnicy obróbki drewna i stolarze**. **Trzy grupy zawodów to zawody silnie deficytowe: elektrycy, elektromechanicy oraz elektromonterzy (deficyt w 15 z 24 powiatów), operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych (deficyt w 15 z 24 powiatów) oraz spawacze (deficyt w 19 z 24 powiatów).**

Przyczyny deficytu to brak kandydatów do pracy, problem ze znalezieniem kandydatów spełniających wymagania pracodawców, brak akceptacji dla oferowanych warunków pracy, starzenie się pracowników. **Zgodnie z wynikami badania podstawowym i najważniejszym problemem pracodawców z województwa łódzkiego jest brak pracowników – zarówno ogólnie brak chętnych do pracy, jak i brak wykwalifikowanych fachowców**. Daleko za nim są inne trudności, w tym problemy gospodarcze, czy koszty prowadzenia działalności.

**Najwięcej pracowników w budownictwie ma od 26 do 45 lat (61,5% pracowników).** Jest to o 12 punktów procentowych więcej, niż wśród ogółu aktywnych zawodowo mieszkańców województwa łódzkiego.

W strukturze zatrudnienia firm które były badane, najwięcej pracowników to robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, zatrudniane przez 57% podmiotów. Drugą grupą są pracownicy wykonujący proste prace (37%). Trzecią grupą są specjaliści (19%). Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń pracują w 11% firm.

**Pracodawcy w branży budowlanej najbardziej cenią u pracowników cechy związane z solidnością i uczciwością**, a więc dokładność, precyzję, sumienność, odpowiedzialność, punktualność. Drugą ważną kategorią pożądanych cech były umiejętności i doświadczenie zawodowe. W małych firmach (mikro) ceni się także wszechstronność **Oczekiwania dotyczące wykształcenia dotyczyły przede wszystkim grupy specjalistów.**

**Większość pracodawców nie ma wymagań co do wieku pracowników na danym stanowisku. Dotyczy to zwłaszcza specjalistów i średniego personelu. Płeć również nie ma znaczenia na tych stanowiskach.**

Pracodawcy uważają, że najtrudniej znaleźć pracowników na stanowiska robotników przemysłowych i rzemieślników (57%) oraz przy prostych pracach (54%). Jednak co trzeci pracodawca uważa, że znalezienie takich pracowników jest łatwe.

**Zdaniem ponad połowy pracodawców (53% wskazań) na lokalnym rynku pracy brakuje robotników przemysłowych i rzemieślników, w tym takich specjalności jak:**

* **Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni: murarze, cieśle i stolarze budowlani, zbrojarze, brukarze;**
* **Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni: dekarze, glazurnicy, tynkarze, hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych, spawacze i pokrewni, robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni (ogólnie), monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków, hydraulicy (ogólnie);**
* **Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni: malarze budowlani;**
* **Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy: elektrycy budowlani, elektrycy.**

Dodatkowo 7% pracodawców zauważa brak wykwalifikowanych pracowników, a 12% mówi o brakach we wszystkich zawodach i specjalnościach. Przedstawiciele 20% firm zajmujących się architekturą i inżynierią oraz badaniami i analizą techniczną (sekcja M dział 71) wskazali także na braki w zakresie specjalistów, w szczególności kartografów i geodetów, inżynierów budownictwa i architektów.

W branży budowlanej W większości firm (64%) liczba zatrudnionych nie zmieniła się w ostatnich 12 miesiącach. Najbardziej dynamiczna była sytuacja firm średnich i dużych, gdzie równie częste były sytuacje redukcji zatrudnienia, jego zwiększenia, jak i braku zmian.

Zmiany były częściej wynikiem decyzji pracowników niż pracodawców. Pracodawcy z 84% badanych firm zadeklarowali, iż nikt z pracowników nie został zwolniony. W 74% firm nie było także sytuacji odejść z własnej inicjatywy pracownika.

Zdecydowanie najczęściej firmy zwalniały pracowników w wieku 26-45 lat, a więc należących do kategorii, której udział w strukturze wieku firm był największy. Główne powody zwolnień to zwolnienia dyscyplinarne (28%), a także te będące wynikiem stwierdzonego braku kompetencji ze strony pracownika (24%), czy też jego niskiej wydajności (21%). Stanowiska, z których zwalniano pracowników były typowe dla struktury stanowisk w ogóle – tj. nie było sytuacji, w której jakiś zawód byłby zwalniany częściej niż inne.

W ciągu ostatnich 12 miesięcy więcej firm z branży budowlanej zatrudniało nowych pracowników niż ich zwalniało. 36% firm objętych badaniem przyjęło nowych pracowników. Najwięcej nowo zatrudnionych było osób w wieku 26-45 lat (71,5%). Prawie w ogóle natomiast nie zdarzało się, aby nowi pracownicy mieli więcej, niż 60 lat.

Przyjęcia do pracy dotyczyły głównie typowych stanowisk w firmach. Nie zauważono grupy, która byłaby zatrudniana częściej, niż pokazuje to obecna struktura zatrudnienia w firmach.

Większość firm (89%) nie planowała zwalniania pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Tylko 4% zamierza zmniejszyć liczbę miejsc pracy, zazwyczaj o jednego lub dwóch pracowników. Głównie miałyby to być osoby w wieku 26-45 lat lub starsze. Zwolnienia dotyczyłby głównie robotników budowlanych oraz robotników przemysłowych i rzemieślników. Pracodawcy mieli trudności z podaniem powodów planowanych zwolnień; najczęściej mówili o braku popytu na usługi lub problemach finansowych firmy.

Wiele firm budowlanych planuje zatrudnić nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. 20% firm chce zatrudnić pracowników na już istniejące miejsca pracy, a 27% planuje stworzyć nowe miejsca pracy. Najczęściej chcą zatrudniać osoby w wieku od26do45 lat (80%), natomiast w ogóle nie ma planów zatrudniania osób powyżej 60 lat.

Firmy, które mają problemy z brakiem pracowników, często zatrudniały osoby z zagranicy, głównie z Ukrainy. Cudzoziemcy najczęściej wykonywali proste prace,, w szczególności jako robotnicy budowlani (36%) i drogowi (3%). Niemal w ogóle nie podejmowali prac wymagających wykształcenia technicznego (technicy i średni personel ogółem – 4%) lub wyższego (specjaliści ogółem – 2%).

Po wybuchu wojny w Ukrainie wzrosła liczba rejestracji ukraińskich jednoosobowych działalności gospodarczych w Polsce. Co piąta taka działalność prowadzona jest w branży budowlanej.

W badanych firmach 17% zatrudniało cudzoziemców. Częściej były to małe firmy (46%), a także średnie i duże (57%). Cudzoziemcy pracowali w około 20% firm budowlanych, a prawie w ogóle nie znajdowali pracy w zakresie architektury i inżynierii oraz badań i analiz technicznych.

Ukraińcy stanowili największą grupę pracowników z zagranicy (ponad 80%). Cudzoziemcy pracujący w budownictwie w województwie łódzkim głównie mieli od 26 do 45 lat (średnio 83%). Bardzo rzadko były to osoby młodsze lub starsze.

Wśród badanych przedsiębiorstw, które obecnie nie zatrudniają cudzoziemców, większość (77%) nie planuje tego w najbliższym czasie. Wśród podmiotów, które nie zatrudniają ani nie planują zatrudniać obcokrajowców 72% nie bierze pod uwagę takiej możliwości. Wśród przyczyn niechęci do zatrudniania cudzoziemców główne powody to bariery językowe, brak potrzeb oraz brak potrzebnych kwalifikacji u potencjalnych pracowników.

**Zainteresowanie młodzieży kształceniem się w zawodach branży budowlanej zmniejszyło się w ostatnich latach. Wedle wyników badania nauczycieli szkół kształcących pracowników na potrzeby budownictwa[[3]](#footnote-3), zawody te są uważane za ciężkie fizycznie, co zniechęca młodzież.**

**Badani pracodawcy cenią umiejętności i doświadczenie zawodowe bardziej niż inne cechy. 95% przedstawicieli firm uważa, że osoba z doświadczeniem jest cenna dla pracodawcy w branży budowlanej bez względu na wiek.** Ponadto 93% zgadza się, że w branży budowlanej umiejętności i doświadczenie są ważniejsze, niż kierunek i poziom wykształcenia.

**Zastępowalność pracowników w budownictwie będzie w najbliższych latach dużym problemem. Wiele osób odchodzi na emeryturę lub do zadań mniej wymagających wytrzymałości fizycznej.** Młode osoby nie są zainteresowane podjęciem pracy w branży budowlanej. W przeciętnym przedsiębiorstwie budowlanym średnio 6,6% pracowników to osoby do 25 lat, . Natomiast 31,9% pracowników ma co najmniej 46 lat.

**Pracownicy powyżej 45 roku życia częściej zajmują w firmach stanowiska wymagające większych kwalifikacji czy też doświadczenia.** W szczególności dotyczy to stanowisk z grup specjalistów, kierowników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń, ale też w sporej części robotników przemysłowych i rzemieślników. Natomiast osoby poniżej 25 roku życia, które dopiero niedawno weszły na rynek pracy, w znacznej części zajmują stanowiska wymagające mniejszych umiejętności czy dotyczące prostych prac. Bez większej liczby wykształconych pracowników w zawodach budowlanych lub też bez przyuczania do zawodu w miejscu pracy, trudno będzie zastąpić starszych, doświadczonych pracowników.

Jednym z rozwiązań na brak kadry w budownictwie mogą być nowe technologie i robotyzacja. Automatyzacja niektórych zadań pozwoliłaby zwiększyć wydajność i obniżyć koszty związane z brakiem pracowników. Jednak wdrożenie takich rozwiązań wymaga zaangażowania specjalistów z innych dziedzin np. robotyki czy programowania, których również może brakować na lokalnych rynkach. Dodatkowo nowoczesne technologie mogące zastąpić częściowo pracę fizyczną w najbliższych latach nie będą na tyle powszechne i dostępne cenowo, by stanowić realną propozycję dla najmniejszych firm. Raczej skorzystają z nich średnie i duże firmy realizujące skomplikowane projekty budowlane i infrastrukturalne.

Pracodawcy twierdzą, że ważniejsze są doświadczenie i umiejętności niż wiek, jednak chętniej zatrudniają osoby z najmłodszej grupy wiekowej, a pracowników powyżej 45 roku życia raczej są skłonni zwalniać.

**Rodzaj i tematyka potrzebnych szkoleń wskazywanych przez badanych pracodawców bardzo zależą od działalności firmy. Co czwarty badany z branży budowlanej (24%, w tym aż 55% podmiotów prowadzących działalność związaną z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej) zadeklarował potrzeby szkoleniowe związane z obsługą maszyn i urządzeń, w szczególności dla operatorów koparek, spycharek, czy też dla operatorów podnośników i wózków widłowych.**

Pracodawcy z podmiotów prowadzących działalność w zakresie architektury i inżynierii oraz badań i analiz technicznych najczęściej zgłaszali potrzeby szkoleniowe związane z obsługą programów komputerowych (37%), w tym programów do projektowania, nowych programów branżowych i specjalistycznych, pakietu Office.

* Wnioski i rekomendacje płynące z badania

Badanie wskazało na bardzo trudną sytuację branży na rynku pracy: bardzo brakuje wykwalifikowanych pracowników, a problem ten może się pogłębiać z powodu starzenia się pracowników, utraty aktualnych kwalifikacji oraz małej liczby nowych pracowników.

Zatrudnianie cudzoziemców może pomóc częściowo rozwiązać problem braku pracowników w budownictwie. Jednak to nie jest długoterminowe rozwiązanie i nie pomoże we wszystkich przypadkach. Jednak dzięki temu udało się zmniejszyć lub wręcz zlikwidować niedobór pracowników w niektórych grupach zawodów (np. w grupie murarzy i tynkarzy, która wedle prognoz Barometru Zawodów na 2025 rok w województwie łódzkim przejdzie ze stanu deficytu do stanu równowagi).

Jednak obcokrajowcy często nie mają doświadczenia ani kwalifikacji, które są potrzebne pracodawcom. Bariera językowa oraz tymczasowość ich zatrudnienia również są problemami. Dlatego obcokrajowcy często podejmują prace, które nie wymagają wysokich kwalifikacji. Zatrudnianie cudzoziemców nie jest rozwiązaniem w przypadku stanowisk wymagających wysokich kwalifikacji czy wykształcenia kierunkowego – tacy pracownicy oczekują podobnych warunków płacowych, jak Polacy.

Niechęć młodzieży do podejmowania pracy w budownictwie ze względu na ciężki, fizyczny charakter pracy oraz niski postrzegany jej prestiż sprawia, że kształci się zbyt mało pracowników dla potrzeb lokalnego rynku pracy.

Rozwiązanie tych problemów na poziomie lokalnym będzie bardzo trudne. Aby w dłuższej perspektywie poprawić sytuację branży budowlanej potrzebne są dobrze zaplanowane działania systemowe obejmujące:

* Podniesienie poziomu wynagrodzeń w branży tak, aby były one konkurencyjne. Można rozważyć dotacje do wynagrodzeń, stosować dopłaty, preferencyjne warunki lub ulgi – wszelkiego rodzaju zachęty ekonomiczne ze strony gmin, powiatów, zarządu województwa.
* Poprawę wizerunku pracownika branży budowlanej – wzmacnianie prestiżu tych miejsc pracy może opierać się na podkreślaniu takich jej atrybutów, jak , wymierne efekty, widoczne rezultaty pracy oraz to, że wysokie kwalifikacje są istotne w tej branży. W promocji zawodów budowlanych warto podkreślić kompetencje i fachowość pracowników.
* Wobec rosnących obaw o dezaktualizację kwalifikacji, czy zastąpienie pracowników z zawodów umysłowych przez sztuczną inteligencję i automatyzację, praca w branży budowlanej może w przyszłości okazać się bardziej trwała, perspektywiczna i przez to atrakcyjna. Ważne jest aby odpowiednio komunikować te tendencje i promować określone zawody.
* Świadome kształtowanie szkolnictwa branżowego i technicznego w regionie, dopasowanie go do potrzeb branży, dofinansowanie odpowiednich kierunków oraz stymulowanie współpracy z sektorem przedsiębiorstw w celu zapewnienia odpowiedniej praktyki zawodowej.
* Zachęty dla pracodawców zatrudniających młode osoby celem przyuczenia do zawodu, wspieranie trwałości ich miejsc pracy po zakończeniu szkolenia.
* Zapewnienie szkoleń lub dofinansowania do szkoleń dla pracowników branży pozwalających uzupełniać lub aktualizować kwalifikacje, oferty szkoleń powinny być dostępne także dla małych (mikro) firm. Zadbanie o praktyczną stronę szkoleń.
1. Zawody zrównoważone to zawody, w których liczba ofert pracy jest zbliżona do liczby zarejestrowanych bezrobotnych, odsetek bezrobotnych długotrwale jest nieznaczny, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym. [↑](#footnote-ref-1)
2. Zawody deficytowe to zawody, w których liczba dostępnych ofert pracy jest większa od średniego stanu bezrobotnych w danym okresie sprawozdawczym, odsetek długotrwale bezrobotnych w tych zawodach jest nieznaczny, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym. [↑](#footnote-ref-2)
3. Gębarowska-Matusiak A., Hyska-Frede K., Kaczmarska-Krawczak J., Tokarski J., Gierlich A., Kaleta I., Szkopiecka K. (2023), Branża budowlana w regionie łódzkim - raport analityczno-badawczy, Analizy i badania nr 49, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego 2022, Łódź 2023 [↑](#footnote-ref-3)