



PODKARPACKIE  
OBSERWATORIUM  
RYNKU PRACY

**Branża budowlana  
w województwie podkarpackim  
w 2013 roku**

# **Branża budowlana w województwie podkarpackim w 2013 roku**

Rzeszów 2013

**Zespół autorski**

Joanna Tomczyk  
Izabela Bednarczyk  
Milena Opęchowska  
Aneta Sieklicka

**Recenzent**

Prof. dr hab. Zofia Kawczyńska-Butrym

**Korekta językowa**

MIRSEN Mirosław Senejko

**Opracowanie**

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie  
Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy  
35-061 Rzeszów, ul. Króla Kazimierza 7, tel./fax 17 747 06 66  
[www.porp.wup-rzeszow.pl](http://www.porp.wup-rzeszow.pl)

**Skład i przygotowanie do druku**

PPHU OPAK Marek Niewiński, 17-100 Bielsk Podlaski, ul. Okrężna 17

**ISBN 978-83-938081-1-3**

**Publikacja bezpłatna**

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przedruk opracowania w całości lub w części  
oraz wykorzystanie danych dozwolone wyłącznie z podaniem źródła

## Spis treści

Spis treści	3
Streszczenie wyników badania	5
Wprowadzenie	15
1. Metodyka badania	18
Analiza desk research	18
Badanie ilościowe PAPI z pracodawcami	19
Badanie ilościowe PAPI z pracownikami	20
Ankieta audytoryjna wśród uczniów (badanie ilościowe)	21
Badanie jakościowe IDI	22
Badanie jakościowe FGI	22
2. Charakterystyka branży budowlanej w województwie podkarpackim – desk research	24
2.1. Wielkość i dynamika produkcji	25
2.2. Udział w produkcji krajowej brutto	27
2.3. Wynagrodzenia w branży budowlanej	28
2.4. Nakłady inwestycyjne	31
2.5. Pozwolenia na budowę	31
2.6. Oddane mieszkania	32
2.7. Produkcja budowlano-montażowa	34
2.8. Przychody z całokształtu działalności	35
2.8. Wynik finansowy działalności operacyjnej	35
2.10. Wskaźnik rentowności obrotu	36
2.11. Wskaźniki płynności finansowej	37
2.12. Zadłużenie	38
3. Wyniki badania ilościowego z pracodawcami i pracownikami branży budowlanej	42
3.1. Charakterystyka zbiorowości badanych	42
Pracodawcy	42
Pracownicy	44
3.2. Stan zatrudnienia	47
3.3. Kwalifikacje pracowników i ich ocena	59
3.4. Inwestowanie w rozwój przedsiębiorstw oraz podnoszenie kwalifikacji pracowników	69
3.5. Ocena kondycji branży budowlanej i przewidywane kierunki rozwoju	76
3.6. Współpraca przedsiębiorstw z IRP, uczelniami oraz szkolnictwem zawodowym	87
4. Wyniki badania ilościowego wśród uczniów ostatnich klas szkół zawodowych	92
4.1. Charakterystyka badanej zbiorowości	92

4.2. Plany edukacyjne	94
4.3. Doświadczenie zawodowe	99
4.4. Plany zawodowe	104
Podsumowanie	112
5. Wyniki badania jakościowego wśród pracodawców, pracowników oraz instytucji	114
5.1. Stan zatrudnienia	114
5.2. Kwalifikacje pracowników i ich ocena	115
Ocena kwalifikacji własnych przez badanych pracowników	121
Informacje na temat potrzeb pracowników w zakresie podnoszenia kwalifikacji	121
5.3. Inwestowanie w rozwój przedsiębiorstw oraz podnoszenie kwalifikacji pracowników	123
5.4. Ocena kondycji branży budowlanej i przewidywane kierunki rozwoju	125
Ocena sytuacji (społecznej, ekonomicznej, zawodowej) własnej pracowników i perspektyw jej zmian	130
5.5. Współpraca przedsiębiorstw z IRP, uczelniami oraz szkolnictwem zawodowym	130
Podsumowanie	131
6. Prognoza zmian gospodarczych	134
6.1. Diagnoza problemu – dane wyjściowe	134
Dane „twarde”	134
Dane „miękkie”	135
6.2. Podsumowanie i wnioski	137
7. Wnioski i rekomendacje wraz z analizą SWOT	142
Aneks	148
Zestawienie tabelaryczne hipotez badawczych wraz z informacją o ich weryfikacji	148
Bibliografia	154
Dane statystyki publicznej:	154
Źródła internetowe:	154
Publikacje:	154
Tabele, wykresy i mapy wykorzystane do analizy desk research	155
Tabele i wykresy wykorzystane do analizy danych z badania pracodawców	162
Tabele i wykresy wykorzystane do analizy danych z badania pracowników	170
Tabele i wykresy wykorzystane do analizy danych z badania uczniów	181
Spis tabel	186
Spis wykresów	189



**Streszczenie wyników badania**

## Streszczenie wyników badania

Firma General Projekt Sp. z o.o. z Olsztyna na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, w okresie maj-czerwiec 2013 r. realizowała badanie pn. „Branża budowlana w województwie podkarpackim” w ramach realizacji projektu systemowego „Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy”. Projekt współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Z punktu widzenia realizacji celów badania istotna do osiągnięcia w raporcie końcowym była **diagnoza zachodzących w regionie trendów rozwojowych w branży budowlanej i określenie potrzeb w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego**. W ramach celu głównego zrealizowano następujące cele szczegółowe:

- ❖ określenie zmian zachodzących w okresie 2009-2012 wśród firm z branży budowlanej, funkcjonujących na terenie województwa podkarpackiego;
- ❖ określenie aktualnej sytuacji przedsiębiorstw branży budowlanej, a także ich przewidywanych kierunków i perspektyw rozwoju; w tym wskazanie barier i szans rozwojowych branży budowlanej i budownictwa w regionie, a także opracowanie analizy SWOT dla branży budowlanej;
- ❖ poznanie zasobów ludzkich przedsiębiorstw oraz ich potrzeb w zakresie kwalifikacji obecnych, jak i przyszłych pracowników;
- ❖ poznanie postaw, kwalifikacji oraz określenie potrzeb pracowników firm budowlanych
- ❖ w zakresie podnoszenia swoich kwalifikacji i nabywania nowych umiejętności.

**Analiza danych zastanych za lata 2007-2011/2012** wykazała, że:

- wartość produkcji sprzedanej budownictwa na Podkarpaciu, na przestrzeni lat 2009-2011, wykazuje tendencję wzrostową. Z danych wynika, iż w okresie tym jej wartość wzrosła o 24,4% (**wzrost wartości produkcji sprzedanej budownictwa**);
- największą wartość PKB wytwarza w województwie podkarpackim jeden pracownik zatrudniony w ramach działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz obsługujący rynek nieruchomości (ponad 200 tys. zł na jednego pracującego), natomiast w drugiej kolejności istotny wkład w wartość dodaną brutto wnoszą pracownicy zatrudnieni w budownictwie (ponad 97 tys. zł na jednego pracującego) (**istotny wkład w wartość dodaną brutto pracowników zatrudnionych w budownictwie**);
- udział budownictwa w PKB w województwie podkarpackim systematycznie wzrastał. W 2005 r. wynosił on 5,5%, natomiast w 2010 r. 8,3%;
- pracownik branży budowlanej w 2011 roku zarabiał przeciętnie 2884,10 zł brutto w skali kraju, natomiast w województwie podkarpackim przeciętne wynagrodzenie brutto wyniosło w tym czasie 2406,67 zł (**wielkość wynagrodzeń w budownictwie wciąż jedna z najniższych w kraju**);
- w 2012 roku wartość nakładów inwestycyjnych w budownictwie wyniosła 40,9 mln zł, co stanowiło jedynie 46,2% ich wartości z poprzedniego roku (**systematyczny spadek wartości nakładów inwestycyjnych**);
- z danych GUS wynika, iż liczba pozwoleń na budowę do roku 2009 systematycznie rosła (7410 wydanych w tym roku pozwoleń), a następnie zmalała w roku 2010 do 6405. W roku 2011 znów nastąpił wzrost wydanych pozwoleń, jednak nie był on na tyle duży, jak obserwowano przed 2009 r. (**wzrost wydawanych pozwoleń na budowę mieszkań, w tym zwłaszcza na budownictwo jednorodzinne**);
- na przestrzeni analizowanych lat można zauważyć, iż najwięcej mieszkań do użytku oddano w 2011 r., najmniej zaś w roku poprzednim, tj. 2010 r. W porównaniu do 2007 r. liczba oddanych do użytku mieszkań wzrosła o 6,8%;
- w latach 2007-2011 odnotowano istotny, systematyczny wzrost wartości produkcji budowlano-montażowej na Podkarpaciu (81,9%) (**systematyczny wzrost wartości produkcji budowlano-montażowej na Podkarpaciu**);
- analiza za lata 2007-2011 wskazuje, iż systematycznie maleje udział przedsiębiorstw osiągających zysk netto (z 90% firm budowlanych w 2007 roku do 74,1% w 2011 roku) (**systematyczny spadek udziału przedsiębiorstw osiągających zysk netto**);
- wskaźnik rentowności obrotu netto w województwie podkarpackim rósł do roku 2009, w którym nastąpił przełom. Od tego czasu wartość wskaźnika zaczęła spadać, by w 2011 roku osiągnąć wartość

1,1% (**systematyczny spadek rentowności przedsiębiorstw budowlanych**);

- wskaźnik płynności finansowej I stopnia w województwie podkarpackim rósł do roku 2009 (wartość wskaźnika w 2009 roku – 40,9%), w którym nastąpił przełom. Od tego czasu wartość wskaźnika zaczęła spadać, by w 2012 roku osiągnąć wartość 25,2% (**spadek płynności finansowej przedsiębiorstw budowlanych**);
- największej dłuźników z branży budowlanej pochodziło w 2011 roku z województwa mazowieckiego (1269 firm) i śląskiego (1099 firm). Z województwa podkarpackiego zgłoszonych było w tym okresie 140 firm - i jak pokazują dane - liczba firm zadłużonych na Podkarpaciu była najmniejsza w całym kraju (**mimo niezadowolonia pracodawców z Podkarpacia z kondycji branży budowlanej, w województwie funkcjonowała najmniejsza w kraju liczba firm budowlanych, które były zadłużone**).

Ponadto **analiza wyników badania ilościowego wśród pracodawców i pracowników** wykazała, że:

- średnia wielkość zatrudnienia w ankietowanych przedsiębiorstwach wyniosła 39,65 w sezonie budowlanym i niewiele mniej, bowiem 37,77, poza sezonem budowlanym, przy czym najczęściej wskazywanymi wartościami były odpowiednio: 14 pracowników zatrudnianych w sezonie budowlanym i 10 – w okresie zimowym. Ponadto połowa badanych firm zatrudniała powyżej 25 pracowników w sezonie i 23 poza nim;
- największy odsetek pracowników zatrudnionych w firmach budowlanych stanowią przedstawiciele stanowisk typowo wykonawczych, związanych z pracą na budowach, tj.: robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (14,9% ogółu zatrudnionych), robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni (12,4%), czy robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym (9,9%);
- największy odsetek zatrudnionych w budownictwie stanowią przedstawiciele zawodów fizycznych, stąd w rozkładzie pracowników według poziomu wykształcenia dominują osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (51,3%). Jak pokazały wyniki badania, zdecydowaną mniejszość w ogóle osób zatrudnianych w branży budowlanej stanowią osoby z wykształceniem wyższym (łącznie z niepełnym wyższym - 5,8%);
- analiza materiału badawczego wskazuje, iż stan zatrudnienia w podkarpackich firmach budowlanych jest raczej adekwatny w stosunku do faktycznego zapotrzebowania na pracowników w badanych firmach (82%). Na podstawie zebranego materiału badawczego można zauważyć, iż pracodawcy z podregionu krośnieńskiego i przemyskiego w największym stopniu dysponują adekwatną liczbą pracowników zatrudnionych w ich firmach. Ponadto przedsiębiorstwa prowadzące działalność w zakresie budowy dróg i autostrad, mostów i tuneli, szyn, sieci komunalnych, a także wznoszące budynki mieszkalne – istotnie bardziej dysponują adekwatnym stanem zatrudnienia;
- badani pracodawcy w większości są zdania, iż w branży budowlanej nie ma raczej zawodów deficytowych, na które występuje niezaspokojone zapotrzebowanie, czy też zawodów nadwyżkowych, to znaczy takich, których zbyt wiele jest na rynku. Tylko w 27% zaobserwowano istnienie tych pierwszych (inżynierowie budownictwa, murarze i pokrewni oraz spawacze i pokrewni), a jedynie w 4% dostrzeżono występowanie tych drugich (wspomniani kilkakrotnie kierowcy i operatorzy maszyn oraz robotnicy budowlani robót wykończeniowych);
- zjawisko rotacji, rozumianej w niniejszym badaniu jako częste zmiany pracowników na określonym stanowisku pracy (tj. minimum 2 razy w ciągu roku, poza sezonem budowlanym), wynikające ze zwolnień (bądź odejść) pracowników wykonujących zadania na danym stanowisku, jest obecnie mocno ograniczone (88% pracodawców nie dostrzegło tego problemu). Firmy o zasięgu działania krajowym oraz międzynarodowym istotnie statystycznie częściej odczuwają występowanie zjawiska rotacji pracowniczej w swoich firmach, niż firmy lokalne i regionalne, których działalność ogranicza się do obszaru województwa;
- objęte badaniem osoby pracujące w większości zadeklarowały, iż nie są im znane przypadki podejmowania w branży budowlanej pracy w tzw. „szarej strefie”, tj. bez umowy. Ponadto w opinii badanych, którzy znają takie przypadki, dominowało przekonanie, iż występują one bardzo rzadko (67,6%);
- jak wskazują wyniki badania, blisko 70% pracodawców w ciągu ostatnich dwóch lat zwalniało pracowników lub pracownicy ci odchodzili z pracy. Kwestia zwolnień i odejść z pracy w ostatnich dwóch latach w największym stopniu dotyczyła robotników budowlanych robót stanu surowego i robót wykończeniowych (odpowiednio 25% i 23,5%). Najbardziej powszechną przyczyną zwolnień lub odejść

z pracy, jakie miały miejsce w analizowanym okresie czasu, była zmiana pracy przez pracownika (44,1%). Firm budowlanych nie ominęły również zwolnienia sezonowe, taką przyczynę wskazał co dziesiąty pracodawca, oraz zwolnienia z powodu posiadania przez pracowników niewystarczających kwalifikacji (odpowiednio po 10,3%);

- uzyskane w toku badania dane informują, że równie duży odsetek pracodawców zatrudniał pracowników w ostatnim czasie (64%). Stanowiska, jakich dotyczyło zatrudnianie w ciągu minionych dwóch lat, to także głównie pracownicy fizyczni o niskich kwalifikacjach zawodowych, czyli: robotnicy budowlani robót stanu surowego, robót wykończeniowych oraz robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym. Najważniejszym i rozstrzygającym o stanie zatrudnienia uwarunkowaniem jest ilość przyjętych do realizacji zleceń. Badani pracodawcy wskazali, iż zatrudniali pracowników w sytuacji zwiększonej liczby robót, które miały wykonać ich firmy (70,3%);
- zaledwie 13,2% przedsiębiorstw planuje zmiany w zakresie stanu zatrudnienia, w tym 6,1% chce zwiększyć, zaś 7,1% zmniejszyć zatrudnienie w swoich firmach;
- najbardziej liczna grupa pracodawców w niniejszym badaniu oceniła pozytywnie przygotowanie do wykonywania zawodu swoich pracowników (łącznie 72%). Także pracownicy pozytywnie oceniają swoje kwalifikacje i ich adekwatność w stosunku do wykonywanego zawodu. Prawie połowa spośród objętych badaniem osób zatrudnionych w firmach budowlanych była zdania, iż ich kwalifikacje w znacznej mierze pokrywają się z wykonywanymi przez nich obowiązkami służbowymi (49,1%). Z przeprowadzonego badania wynika, iż pracownicy zatrudnieni na stanowiskach związanych z obsługą firm częściej wskazywali, że ich kwalifikacje pokrywają się dokładnie z wykonywaną przez nich pracą, niż pracownicy zatrudnieni na stanowiskach ściśle związanych z budownictwem. Ponadto kobiety lepiej niż mężczyźni oceniają adekwatność posiadanych kwalifikacji. Ta sama tendencja dotyczy w większym stopniu osób starszych, niż młodszych;
- z analizy danych wynika, iż pracownicy najlepiej oceniają dobrą atmosferę w pracy (średnia ocen 9,17), a także pomoc i wsparcie we wdrożeniu w obowiązki zawodowe (zaraz po zatrudnieniu) oraz warunki zatrudnienia, rozumiane ogólnie jako rodzaj oferowanej umowy o pracę, norma czasu pracy, częstotliwość wypłat wynagrodzenia, wymiar przysługującego urlopu wypoczynkowego itp. Najślabiej zaś oceniona została możliwość awansu i kariery, a także możliwość szkoleń;
- zasadniczo pracodawcy nie dostrzegają większych braków w przygotowaniu zawodowym swoich pracowników według poszczególnych grup zawodowych, co oznacza, iż są zadowoleni z kompetencji posiadanych przez osoby zatrudnione w ich firmach. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach ściśle związanych z budownictwem najlepiej ocenili u siebie: doświadczenie zawodowe na obecnie zajmowanym stanowisku pracy, doświadczenie zawodowe w branży, w której obecnie pracują, umiejętność zastosowania posiadanej wiedzy w praktyce, szybkie przyswajanie wiedzy, skłonność do ustawicznego uczenia się, uczestnictwo w kursach, szkoleniach zawodowych, konferencjach, seminariach dotyczących dziedziny, jaką się zajmują. Natomiast pracownicy zatrudnieni na stanowiskach związanych z obsługą najlepiej ocenili u siebie: skłonność do ustawicznego uczenia się – uczestnictwo w kursach, szkoleniach zawodowych, konferencjach, seminariach, ciągłe uczenie się nowych rzeczy, doświadczenie zawodowe na obecnie zajmowanym stanowisku pracy, łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami czy klientami, umiejętność zastosowania posiadanej wiedzy w praktyce, bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli, wykonywanie prostych rachunków, szybkie przyswajanie wiedzy, współpraca w grupie, logiczne myślenie, analiza faktów, szybkie streszczanie dużej ilości tekstu;
- co trzeci badany przedsiębiorca przyjmował uczniów/studentów na praktyki lub staże w ostatnich dwóch latach. Nie napawają optymizmem dane uzyskane w zakresie oceny przygotowania zawodowego uczniów i studentów. Blisko połowa pracodawców oceniła je jako przeciętne (44,8%), natomiast aż co piąty jest zdania, iż uczniowie czy absolwenci, odbywający w przedsiębiorstwie staż czy praktyki, są całkowicie nieprzygotowani do pełnienia obowiązków związanych z posiadanym zawodem (20,7%);
- jak pokazała analiza danych, najważniejszą umiejętnością, którą powinni posiadać pracownicy budowlani, jest skłonność do współpracy w grupie, łatwość nawiązywania kontaktów ze współpracownikami czy klientami oraz doświadczenie zawodowe, zarówno w branży, jak i na danym stanowisku pracy. Jednocześnie co czwarty pracodawca przyznał, że nie zauważa u swoich pracowników żadnych

braków, a co piąty, iż jego podwładni mają problem z dotrzymywaniem umówionych terminów realizacji jakichś zadań. W przypadku pracowników obsługowych najbardziej liczą się: podstawowa znajomość pakietu MS Office, umiejętność organizowania i prowadzenia prac biurowych czy znajomość specjalistycznych programów. Poza tym, pracownicy obsługowi posiadają niedostateczną znajomość języków obcych. Ponadto kluczowymi kompetencjami w branży budowlanej są: doświadczenie zawodowe, które jest dla pracodawców niezbędnym czynnikiem, decydującym o przyjęciu kandydata do pracy. Blisko 40% przedsiębiorców budowlanych wskazało, że nieodzowną umiejętnością wymaganą w budownictwie jest także konieczność współpracy w grupie;

- z przeprowadzonego badania wynika, iż przedsiębiorcy branży budowlanej są ostrożni w planowaniu nowych inwestycji. Zdają sobie oni sprawę, iż aby utrzymać konkurencyjność firmy, a tym samym otrzymywać kolejne zlecenia, muszą ponieść koszty na niezbędny, specjalistyczny sprzęt budowlany, a także biurowy i administracyjny. Podobnie sytuacja ma się, jeśli chodzi o podnoszenie kwalifikacji pracowników w ciągu najbliższych 2 lat (2013 – 46,8%; 2014 – 51%; 2015 – 47,3%). Zdecydowanie gorzej ma się sytuacja, jeśli chodzi o zatrudnianie nowych pracowników, gdyż jedynie 13,5% w roku 2013 planuje jeszcze zwiększenie zasobów kadrowych, natomiast w przyszłych latach (2014 i 2015) – nieco więcej, bo 17%;
- jednocześnie badanie wykazało, iż dotychczas ze środków unijnych skorzystało 34,3% objętych badaniem firm, z czego w głównej mierze środki te były przeznaczane na szkolenia pracowników, zakup środków trwałych, rozpoczęcie działalności, zakup materiałów budowlanych, reklamę, modernizację maszyn, zwiększenie efektywności zarządzania, rozwój eksportu, dofinansowanie stanowiska pracy lub zakup lokalu/nieruchomości. Ponadto prawie ten sam odsetek badanych planuje w najbliższym czasie ubiegać się o dofinansowanie (34,9%), głównie sprzętu specjalistycznego i maszyn budowlanych, stanowiska pracy, szkolenia pracowników, reklamy, zakupu lokalu, nieruchomości lub materiałów budowlanych;
- z badania wynika, iż większość przedsiębiorców widzi potrzebę podnoszenia kwalifikacji przez aktualnie zatrudnionych pracowników (58,6%), szczególnie w tych firmach, które zajmują się robotami budowlanymi związanymi z wznoszeniem budynków mieszkalnych. Badani przedsiębiorcy najczęściej wskazywali, iż szkolenia pracowników ich firm powinny dotyczyć następujących zagadnień: nowe technologie w budownictwie, kurs operatora maszyn do produkcji mieszanki betonowej, kurs operatora koparki, koparko-ładowarki, spycharki, kurs konserwatora wózków widłowych, suwnic, żurawi HDS, podestów ruchomych i innych UTB, kurs operatora żurawi HDS, zarządzanie ekipą budowlaną oraz warsztaty inżyniera;
- jedynie 16% właścicieli firm (spośród tych, którzy widzą potrzebę uzupełniania kwalifikacji pracowników) zadeklarowało, iż dotychczas nie podnosili kwalifikacji pracowników. Jednak zdecydowana większość respondentów (68,3%) przyznaje pracownikom na danym stanowisku na bieżąco i jest to najpopularniejsza taktyka przedsiębiorców budowlanych;
- z przeprowadzonego badania wynika, iż w ciągu ostatnich dwóch lat co czwarty badany pracownik brał udział w działaniach mających na celu podnoszenie kwalifikacji. Podejmowane przez respondentów szkolenia w zdecydowanej większości przypadków były zgodne z posiadanym przez nich wykształceniem (88,3%);
- badanie wykazało, iż oczekiwane przez pracodawców i planowane do ukończenia przez pracowników szkolenia w znacznej mierze pokrywają się ze sobą, co wskazuje na to, iż pracownicy w coraz większym stopniu dostrzegają konieczność ciągłego dostosowywania się do dynamicznych zmieniających się potrzeb rynku pracy. Jeśli zaś chodzi o plany na najbliższą przyszłość odnośnie podnoszenia kwalifikacji i umiejętności, ponad połowa respondentów (55,2%) zadeklarowała, iż zamierza podjąć takie kroki w dalszej perspektywie czasu;
- osoby zatrudnione na stanowiskach ściśle związanych z budownictwem najczęściej wskazywały, iż planują udział w następujących szkoleniach zawodowych związanych z branżą budowlaną: nowe technologie w budownictwie (44,1%), kurs operatora koparki, ładowarki, koparko-ładowarki, spycharki (12,2%), kurs montażu rusztowań budowlanych (11,3%), zarządzanie ekipą budowlaną (9,0%), uprawnienia w zakresie obsługi maszyn do robót budowlanych, ziemnych, drogowych (8,1%), asortymentowe/produktowe (7,2%), kurs operatora betoniarek (7,2%), prawo budowlane po zmianach (5,4%). Osoby te planują także udział w szkoleniach miękkich, takich jak: język obcy (78,2%), szkole-

nia z obsługi komputera (12,3%), prezentacje i wystąpienia (11,2%), prezentacja informacji i danych (10,1%), asertywność (7,3%), rozwiązywanie problemów (6,7%), zarządzanie czasem (6,1%), trening kreatywnego myślenia (5,6%). Natomiast osoby na stanowiskach związanych z obsługą planują wziąć udział w szkoleniach z zakresu: nowe technologie w budownictwie (64,3%), kadry i płace (46,3%), księgowość (25,4%), a także w szkoleniu z języka obcego (82,1%);

- przeprowadzone badanie wykazało, iż ponad połowa respondentów oczekiwałaby wsparcia w zakresie finansowania szkoleń, a także w zakresie kierowania na szkolenia (41,1%). Jedynie 4% nie oczekuje żadnego wsparcia;
- analizując aktywność respondentów w podnoszeniu kwalifikacji i umiejętności można zauważyć, iż kobiety częściej niż mężczyźni podejmują dodatkowe kształcenie, osoby o wyższym poziomie wykształcenia są bardziej skłonne dokształcać się niż osoby legitymujące się niższym poziomem kwalifikacji oraz osoby zatrudnione na stanowiskach związanych z obsługą częściej niż osoby ze stanowisk ściśle związanych z budownictwem podejmują inicjatywy szkoleniowe;
- głównym źródłem finansowania przedsiębiorstw są środki własne. Dodatkowo większość firm korzysta z kredytów (78,1%), a także – choć zdecydowanie rzadziej – z pożyczek (34,4%) i leasingu (36,1%);
- z badania wynika, iż 55% właścicieli firm budowlanych jest zdania, iż rentowność firmy w ciągu ostatnich 2 lat była dobra. Ponadto analiza wykazała, iż mali przedsiębiorcy zdecydowanie gorzej oceniają efektywność działania firmy niż średni i duży (48,2% firm małych oraz 16,7% średnich i dużych oceniło rentowność jako złą). Pracodawcy z branży budowlanej przewidują pogorszenie rentowności firmy w najbliższym czasie, gdyż większość z nich przewiduje, iż w kolejnych latach rentowność będzie niższa niż dotychczas (na niższą rentowność wskazało 60% w 2013 r., 53,6% w 2014 r. oraz 52% w 2015 r.);
- przedsiębiorcy z branży budowlanej województwa podkarpackiego dość dobrze ocenili płynność finansową swoich firm, bowiem niecałe 58% w ostatnich dwóch latach nie miało problemów z jej zachowaniem. Jednocześnie w najbliższym czasie większość respondentów przewiduje obniżenie wskaźnika płynności finansowej, zwłaszcza jeszcze w 2013 r. (54,1% wskazało na obniżenie). W kolejnych latach coraz mniejszy odsetek wskazywał, iż wysokość płynności finansowej będzie mniejsza (47,5% w 2014 r., 45,5% w 2015 r.);
- w opinii przedstawicieli przedsiębiorstw największy negatywny wpływ na kondycję ekonomiczną firm budowlanych mają takie czynniki jak sezonowość wykonywanych prac, odpływ wysoko wykwalifikowanych pracowników z firmy oraz opóźnienia przy ściąganiu płatności od kontrahentów i niespełnianie wymagań kredytowych;
- z przeprowadzonego badania wynika, iż ponad połowa przedsiębiorców jest zdania, iż ich firma jest niewyróżniająca się pod względem konkurencyjności na tle innych firm w regionie (51,5%). Duży odsetek badanych (40,9%) wskazał także, iż prowadzone przez nich działalności mają znaczny potencjał i mogą konkurować z dobrymi firmami budowlanymi w swojej dziedzinie. Z analizy danych wynika także, iż objęci badaniem właściciele przedsiębiorstw są zdania, iż podkarpackie firmy budowlane są konkurencyjne na rynku krajowym (w ten sposób wskazało 54,7% respondentów);
- analiza danych wykazała, iż 32,5% badanych w ciągu kolejnych 12 miesięcy oraz 34,3% w ciągu kolejnych 24 miesięcy planuje poszerzyć zasięg działania głównie na rynki ponadregionalne, a także, choć nieco rzadziej, na rynek europejski. Chęć zmiany lub poszerzenia charakteru działalności gospodarczej w ciągu kolejnych 12 miesięcy zadeklarowało 40,4% badanych, którzy w głównej mierze zmienić/zwiększyć liczbę źródeł dofinansowania oraz zmienić/poszerzyć liczbę odbiorców. Natomiast w ciągu kolejnych 24 miesięcy zmiany te chce wprowadzić 38,3% firm, które w zdecydowanej większości planują zmienić/zwiększyć listę oferowanych usług oraz zmienić/zwiększyć liczbę źródeł dofinansowania. Głównym celem planowanej zmiany lub poszerzenia charakteru działalności jest chęć zwiększenia przychodów (76,9%), a tym samym – polepszenia sytuacji ekonomicznej firmy;
- jak wykazały wyniki badania, bardzo duży odsetek pracodawców negatywnie ocenia sytuację ekonomiczną branży budowlanej (łącznie 79,6%). Pracodawcy także ostrożnie postrzegają przyszły stan branży budowlanej. Blisko połowa z nich uznała bowiem, że kondycja budownictwa pogorszy się w ciągu następnego dwóch lat;
- szczegółowa analiza czynników zewnętrznych, które negatywnie wpływają na kondycję ekonomiczną badanej branży, wykazała, że obecnie najbardziej dotkliwymi problemami są dla przedsiębiorców:

konkurencja innych firm (duży wpływ - 77,5%), recesja w branży (74,1%), czy recesja w całej polskiej gospodarce (71,9%). Podobnie pracodawcy prognozują, iż największy wpływ na branżę w przyszłości wywrą: konkurencja innych firm (duży wpływ – 83,2%) oraz recesja w branży (81,4%);

- zdaniem ogromnej większości badanych (łącznie 87,9%), szanse rozwoju budownictwa w najbliższym czasie są niewielkie;
- z analizy danych wynika, iż bez względu na płeć, rodzaj wykształcenia, wiek i inne zmienne, większość badanych (64,5%) wskazała, iż wysokość ich pensji jest taka, jaka powinna być. Następnie 1/3 wskazała, że w stosunku do kwalifikacji zarobki ich są za niskie;
- większość pracowników branży budowlanej wskazała, iż zarabia mniej niż przeciętny Polak, tj. mniej niż 3403,51 zł brutto (69,8%), a także – iż ich wynagrodzenie jest mniej więcej na podobnym poziomie co w innych firmach (59,3%). Ponadto z pozyskanych danych wynika, iż niecałe 60% pracowników branży budowlanej jest zdania, że szanse na zwiększenie pensji są raczej niewielkie, a 15,8% – iż są one zdecydowanie niewielkie;
- najbardziej liczna grupa pracodawców upatruje ewentualnych szans rozwoju budownictwa w dopływie środków unijnych związanych z rozpoczęciem nowego okresu programowania (39,1%), a w związku z tym zwiększonej liczby inwestycji (37,6%), choć uzyskane w toku badania opinie wskazują na pesymizm pracodawców w tym zakresie. Jednocześnie przedsiębiorcy obawiają się najbardziej zahamowania budownictwa mieszkaniowego (43,2%), czy też zmniejszenia dostępności do kredytów w zbliżającym się czasie (29,5%);
- badanie wykazało, iż przedsiębiorcy w dosyć niewielkim stopniu podejmują współpracę z instytucjami rynku pracy, a także iż bardziej aktywne pod tym względem są firmy średnie i duże (50% zadeklarowało współpracę), niż małe (26,8%). Największy odsetek przedsiębiorców zadeklarował, że w działalności swojego przedsiębiorstwa odnotowano podejmowanie współpracy z urzędami pracy (61,6%), za pośrednictwem których poszukiwali wysoko wykwalifikowanych pracowników lub korzystali z ich oferty szkoleniowej;
- ponadto niespełna 23% pracodawców współpracuje z uczelniami (głównie w zakresie przyjmowania studentów na praktyki i staże oraz współpracy z Akademickimi Biurami Karier), a blisko co czwarty (24,2%) – ze szkołami zawodowymi (głównie w zakresie przyjmowania uczniów na praktyki i staże).

Ponadto **analiza wyników badania ilościowego wśród uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników** wykazała, że:

- 47,6% respondentów zamierza kontynuować swoją naukę poprzez pójście do innej szkoły czy uczelni;
- osoby, które zamierzają kontynuować naukę, głównie wybierają trzy poziomy edukacji: studia magisterskie (32,6%), technikum/ technikum uzupełniające (30,3%) oraz studia licencjackie (29,8%). Przy czym znaczny odsetek uczniów pozostał wierny swojemu obecnemu profilowi kształcenia, bowiem 39,3% z nich zdecydowało się kontynuować edukację w kierunku budownictwa, a – łącznie z budownictwem lądowym i technikiem budownictwa – stanowili oni 46,6% odsetek wybranych odpowiedzi;
- większość uczniów przyznała, że zamierza w przyszłości uczestniczyć w kursach lub szkoleniach doszkalających (62%). Ponad połowa uczniów, którzy chcą zwiększać swoje kwalifikacje zawodowe, wybiera kursy związane z branżą budowlaną. Są to głównie szkolenia na operatora koparko-ładowarki oraz obsługa innych maszyn budowlanych. Kursy nie związane z branżą budowlaną wybiera 35,3% badanych, a znajdują się wśród nich kurs na spawacza oraz kurs na operatora wózków widłowych;
- w posiadanym przez uczniów dotychczasowym doświadczeniu zawodowym dominują praktyki pracy zawodowe, bowiem aż 89,3% uczniów odbyło je w szkole. Na kolejnych miejscach znajdują się dorywcze prace sezonowe (55,1%), dorywcze prace w weekendy (38,5%) oraz prace bez umowy, tzw. „na czarno” (32,4%). Najwięcej osób, bo aż 68,2%, uznało, że staż zawodowy jest najlepszą formą zdobycia doświadczenia. Szczególnie istotne jest to dla uczniów z podregionów przemyskiego i rzeszowskiego, natomiast najmniej istotne – dla podregionu tarnobrzskiego. Ponadto 53,5% uczniów nie przeszkadza praca „na czarno” bezpośrednio po skończeniu szkoły;
- zdecydowana większość respondentów (82,8%) odpowiedziała, że ich praktyka zawodowa jest całkowicie zgodna lub raczej zgodna z zawodem, którego się uczą;
- jeśli chodzi o zdobycie umiejętności praktycznych, najwięcej osób sądzi, że tylko przeciętnie są przygotowani do wykonywania zawodu, lecz zaraz za nimi 34,2% respondentów uważa, że szkoła w du-

zym stopniu zadbała o ich umiejętności praktyczne. Jeżeli zaś chodzi o sposób zdobycia umiejętności praktycznych w szkole, to w badaniu zdecydowanie przoduje organizacja praktyk zawodowych, którą wskazało aż 76,5% respondentów;

- oceniając swoje przygotowanie do wykonywania zawodu 37,7% uczniów oceniło je raczej wysoko, 16% wysoko, a 4,8% zdecydowanie wysoko, co daje łącznie 58,5% pozytywnych ocen. Z kolei raczej słabo, słabo i zdecydowanie słabo oszacowało swoje przygotowanie 20% uczniów;
- jak się okazało, 63,1% uczniów poszuka swojej pierwszej poważnej pracy zaraz po skończeniu edukacji i nie ma w najbliższych planach jej kontynuacji;
- zarówno bezpośrednio po zakończeniu szkoły jak i docelowo, w przyszłości najczęściej preferowanym zawodem jest ogólnie pojęty pracownik budowlany. Należy zaznaczyć, że – w odniesieniu do przyszłości – respondenci wskazywali częściej na stanowiska kierownicze, lepiej płatne, samodzielne i wymagające większego doświadczenia, jak kierownik budowy. Inne zawody w czołówce listy wyborów powtarzają się i są to: elektryk, murarz, specjalista ds. transportu/kierowca, technolog robót wykończeniowych, geodeta i spawacz;
- najczęściej wybieraną przez uczniów branżą, w której chcieliby się zatrudnić jest budownictwo z ok. 80% wskazań, jako specjalizacja preferowana zarówno bezpośrednio po skończeniu szkoły jak i docelowo, w przyszłości. Kolejne branże, które wybrało ok. 20% uczniów to motoryzacja, transport i logistyka oraz handel;
- spośród badanych uczniów aż 76,7% zdecydowało, że preferowana przez nich forma zatrudnienia to umowa o pracę. 12% uczniów zdecydowało się na założenie działalności gospodarczej i zatrudnianie pracowników, natomiast samozatrudnionych chce być 4,3% respondentów. Co ciekawe, małą grupę badanych interesuje tylko praca bez umowy (4,5%);
- ponadto bezpośrednio po zakończeniu edukacji 57,8% osób poszuka zarobku na lokalnym rynku pracy. Podobnie będzie się działo w przyszłości, gdyż lokalny rynek wybrało 51,9% respondentów, jako preferowane miejsce pracy;
- najczęściej wybieraną opcją bezpośrednio po ukończeniu szkoły był przedział od 1 501 do 2 500 złotych, w tym przeciętną wartość stanowiła kwota 2 080 zł, natomiast połowa osób przystałaby na warunki płacowe powyżej 2 000 zł, a druga połowa poniżej 2 000 zł;
- około 38% respondentów sądzi, że praca w budowlance, zarówno bezpośrednio po ukończeniu szkoły i w przyszłości, nie jest dobrym pomysłem. Osoby, które twierdzą odwrotnie, czyli uważają to za dobry pomysł zaraz po skończeniu edukacji, w przyszłości z kolei są bardziej niezdecydowane.

Ponadto **analiza wyników badania jakościowego** wykazała, że **największymi problemami w branży budowlanej są**: niekorzystne rozwiązania prawne wspierane przez rząd kraju (m.in. Ustawa o prawie zamówień publicznych), opóźnienia w płatnościach za wykonane zlecenia, duża konkurencja w branży, dumping cenowy, zagraniczne migracje zarobkowe specjalistów, mała ilość przetargów na duże kwoty (mała liczba wielkich inwestycji), wspieranie przez rząd zagranicznych firm budowlanych zamiast rodzimych, „martwy sezon” (zima i przestój w branży).

Natomiast **prognoza zmian gospodarczych dla branży budowlanej** oraz **analiza SWOT** wykazały, że:

- czynnikami wskazującymi na prognozowany **rozwój branży budowlanej** są: wartość produkcji sprzedanej na Podkarpaciu na przestrzeni lat 2009-2011, wzrost udziału firm budowlanych w województwie podkarpackim w produkcji krajowej brutto, wzrost wartości produkcji montażowej (budynek, obiekty inżynierii lądowej i wodnej, specjalistyczne roboty budowlane), wzrost wynagrodzeń w branży, wzrost liczby wydawanych pozwoleń na budowę domów jednorodzinnych, co wskazuje na atrakcyjność regionu i chęć ludzi do zamieszkania w nim;
- zaś czynnikami wskazującymi na **zahamowanie rozwoju branży budowlanej** są: zmniejszenie nakładów inwestycyjnych przez przedsiębiorstwa budowlane (do 46% wartości roku poprzedzającego), zmniejszenie pozwoleń na budowę domów wielorodzinnych, niski wynik finansowy przedsiębiorstw, na co wskazuje malejący udział przedsiębiorstw osiągających zysk netto, jeden z 3 najniższych w kraju wskaźników rentowności, obniżenie wskaźników płynności finansowej I i II stopnia, wzrastająca liczba upadłości w branży budowlanej – głównie ze względu na nieterminowe regulowanie płatności przez klientów i kontrahentów;

- **zagrożenia rozwoju branży budowlanej** przedstawiają się następująco: brak nowych zleceń i trudność z ich uzyskaniem, duża konkurencyjność między firmami budowlanymi a nawet stosowany przez nie dumping dla uzyskania zlecenia w ramach ubiegania się o zamówienia publiczne, rosnące koszty pośrednie, słaba współpraca z instytucjami rynku pracy, niewypłacalność kontrahentów lub nieterminowe regulowanie płatności w branży budowlanej, prowadzące do licznych upadłości przedsiębiorstw (brak płynności finansowej firm budowlanych), systematyczne zmniejszanie odsetka przedsiębiorstw budowlanych osiągających zysk netto (spadek rentowności w budownictwie), dominacja wielkich, zagranicznych przedsiębiorstw budowlanych na polskim rynku budowlanym, która pochłania mniejsze, rodzime firmy, nie mające możliwości sprostać takiej konkurencji, masowe migracje fachowców w zakresie budownictwa i ich odpływ z regionu w poszukiwaniu lepszych warunków zatrudnienia i większej stabilizacji zawodowej, wadliwy system kształcenia praktycznego w szkołach zawodowych, zmniejszenie dostępności do kredytów, niesprzyjające rozwojowi branży rozwiązania prawne wynikające z Ustawy o zamówieniach publicznych;
- zaś **szans** upatruje się w: nowych przedsięwzięciach ekonomicznych podejmowanych na szczeblu nie tylko własnego regionu, stosowaniu dywersyfikacji podejmowanych zadań ze względu na możliwość w ich przypadku różnorodność realizowanej oferty, a także poszerzenie oferty poza region, a nawet poza kraj, rzeczywistej współpracy z instytucjami rynku pracy (IRP) oraz szkołami zawodowymi i uczelniami, co powinno się wiązać z ograniczeniem biurokracji w kontaktach ze wszystkimi wymienionymi instytucjami, rozwoju budownictwa indywidualnego, który jest łączony z atrakcyjnością Podkarpacia jako miejsca zamieszkania, dopływem środków unijnych związanych z nowym programowaniem 2014-2020, coraz większą świadomością pracodawców konieczności tworzenia strategii rozwojowych przedsiębiorstw oraz dywersyfikacji działalności jako sposobach zmniejszenia ryzyka prowadzonej działalności, nawiązaniu wzajemnej, korzystnej dla wszystkich zaangażowanych podmiotów współpracy, wypracowanie systemowych rozwiązań w tym zakresie, projekcie ustawy o pomocy państwa w nabyciu pierwszego mieszkania przez ludzi młodych wprowadzającej w latach 2014-2018 program „Mieszkanie dla Młodych”, planowanej nowelizacji prawa budowlanego przygotowana przez Ministerstwo Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej. Przyjęty w dniu 23.07.2013 r. przez Radę Ministrów projekt zmian przewiduje skrócenie i uproszczenie procesu budowlanego.





## **Wprowadzenie**

## Wprowadzenie

Budownictwo jest jednym z wiodących sektorów w województwie podkarpackim, gdyż co dziesiąte przedsiębiorstwo działa właśnie w tym sektorze<sup>1</sup>. Według danych GUS za 2011 rok, w budownictwie zatrudnionych było łącznie 31374 osób, co stanowiło 7,23% ogółu zatrudnionych w regionie. Wartość produkcji sprzedanej budownictwa wyniosła w 2011 roku 5989,2 mln, co uplasowało Podkarpacie na 9 miejscu w rankingu województw. Jak pokazują dane statystyczne, jeden pracownik branży budowlanej wnoszą drugi, co do wielkości, wkład w wartość PKB wytwarzanego w regionie (ponad 97 tys. zł na jednego pracującego)<sup>2</sup>.

Prezentowany raport końcowy z badania pod nazwą „*Branża budowlana w województwie podkarpackim*” jest **pierwszym efektem** przeprowadzonych badań (ilościowych i jakościowych) wśród pracodawców i pracowników branży budowlanej, uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników, a także wśród instytucji, które swą działalnością związane są z interesującym nas sektorem (m.in. instytucje rynku pracy, oświaty, instytucje szkoleniowe itp.). Niniejszy raport prezentuje zestawione wyniki przeprowadzonego badania.

Badanie było realizowane w terminie maj-czerwiec 2013 roku przez firmę **General Projekt Sp. z o.o. z siedzibą w Olsztynie** na zlecenie **Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie**, w ramach realizacji projektu systemowego „Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy”. Projekt współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Niniejsza diagnoza jest drugą edycją badania dotyczącego branży budowlanej w województwie podkarpackim. Pierwsza edycja została przeprowadzona w 2009 roku. W zrealizowanym badaniu założono zastosowanie zbieżnych narzędzi badawczych, co w 2009 roku (narzędzia w bieżącym postępowaniu badawczym zostały zaktualizowane o nowe zagadnienia, istotne z punktu widzenia zmian, jakie zaszły w gospodarce). Ponadto uwzględniono ponowne dotarcie do tych samych pracodawców, którzy wzięli udział w badaniu w 2009 roku.

**Głównym celem badania była diagnoza zachodzących w regionie trendów rozwojowych w branży budowlanej i określenie potrzeb w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego.** W ramach celu głównego wyodrębniono następujące cele szczegółowe:

- ♦ określenie zmian zachodzących w okresie 2009–2012 wśród firm z branży budowlanej, funkcjonujących na terenie województwa podkarpackiego;
- ♦ określenie aktualnej sytuacji przedsiębiorstw branży budowlanej, a także ich przewidywanych kierunków i perspektyw rozwoju; w tym wskazanie barier i szans rozwojowych branży budowlanej i budownictwa w regionie, a także opracowanie analizy SWOT dla branży budowlanej;
- ♦ poznanie zasobów ludzkich przedsiębiorstw oraz ich potrzeb w zakresie kwalifikacji obecnych, jak i przyszłych pracowników;
- ♦ poznanie postaw, kwalifikacji oraz określenie potrzeb pracowników firm budowlanych w zakresie podnoszenia swoich kwalifikacji i nabywania nowych umiejętności.

Na podstawie przyjętych celów badania wyłonione zostały następujące **główne problemy badawcze**:

- ♦ Kondycja branży budowlanej w województwie podkarpackim.
- ♦ Prognozy i szanse rozwoju branży budowlanej w województwie podkarpackim.
- ♦ Stan zatrudnienia w branży budowlanej.
- ♦ Kwalifikacje i umiejętności pracowników branży budowlanej.
- ♦ Potrzeby szkoleniowe w branży budowlanej.
- ♦ Współpraca przedsiębiorców z instytucjami rynku pracy.
- ♦ Współpraca przedsiębiorców ze środowiskiem akademickim i szkolnictwem zawodowym.
- ♦ Przedsięwzięcia z wykorzystaniem środków unijnych (skala pozyskiwania i popularność środków unijnych w podkarpackich firmach budowlanych).
- ♦ Profil przedsiębiorcy budowlanego.
- ♦ Plany i preferencje zawodowe uczniów ostatnich klas szkół zawodowych.

1. Z danych GUS za 2012 r. wynika, iż firmy budowlane stanowią 12,5% spośród wszystkich istniejących w województwie podkarpackim przedsiębiorstw (więcej firm zanotowano jedynie w handlu - 28,3%).  
2. Raport końcowy, analiza desk research.



**Metodyka badania**

## 1. Metodyka badania

Dla osiągnięcia wytyczonych celów została opracowana odpowiednia metodologia badawcza, z wykorzystaniem triangulacji metodologicznej, która polegała na zróżnicowaniu metod gromadzenia i analizy danych (tu: IDI, FGI, PAPI, *desk research*), perspektyw badawczych (zaangażowanie w prace badawcze doświadczonych analityków, a także analiza tych samych problemów badawczych z perspektywy ilościowej, jak i jakościowej w perspektywie czasu 2009-2013) oraz źródeł danych (dane pierwotne oraz wtórne). Zastosowanie triangulacji metodologicznej pozwoliło zoptymalizować proces badawczy, dzięki czemu możliwe było porównywanie i zestawianie wyników uzyskanych na różnych etapach badania, co doprowadziło do uzyskania rzetelnych informacji sformułowanych na podstawie kompleksowych oraz komplementarnych czynności badawczych.

W ramach badania zastosowane zostały następujące metody i techniki badawcze:

### I. Analiza *desk research*

#### II. Metoda ilościowa:

- ♦ bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe PAPI z pracodawcami i pracownikami;
- ♦ ankieta audytoryjna z uczniami ostatnich klas szkół zawodowych i techników kształcących się w zawodach budowlanych.

#### III. Metoda jakościowa:

- ♦ indywidualne wywiady pogłębione z pracodawcami, pracownikami i instytucjami związanymi swą działalnością z branżą budowlaną;
- ♦ zogniskowane wywiady grupowe z pracodawcami oraz z instytucjami związanymi swą działalnością z branżą budowlaną.

## Analiza *desk research*

W ramach badania przeprowadzona została analiza opracowań, danych statystycznych i innych dokumentów, która przyczyniła się do osiągnięcia celów badania i która pozwoliła zdiagnozować sytuację w branży budowlanej na Podkarpaciu. Ponadto umożliwiła pozyskanie fundamentalnej wiedzy o tematyce badawczej, umożliwiającej prawidłowe przeprowadzenie procedury badawczej, a także uzupełnienie danych pozyskanych na drodze badań terenowych (danych pierwotnych).

Analiza *desk research* została opracowana z uwzględnieniem następujących wskaźników:

- a. wielkość i dynamika produkcji;
- b. udział w produkcji krajowej;
- c. wynagrodzenia w branży budowlanej;
- d. nakłady inwestycyjne;
- e. pozwolenia na budowę;
- f. oddane mieszkania;
- g. produkcja budowlano-montażowa;
- h. przychody z całokształtu działalności;
- i. wynik finansowy działalności operacyjnej;
- j. rentowność obrotu;
- k. płynność finansowa;
- l. zadłużenie.

Opracowanie niniejszych wskaźników nastąpiło na podstawie następujących dokumentów i źródeł danych:

- a. Dane GUS, Bank Danych Lokalnych;
- b. Rocznik statystyczny województwa podkarpackiego, US Rzeszów 2012;
- c. Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego w styczniu 2013 r., Urząd Statystyczny w Rzeszowie;

- d. Budownictwo mieszkaniowe I–IV kwartał 2012 r., GUS;
- e. Budownictwo – wyniki działalności w 2011 r., GUS;
- f. Niepokojące sygnały o kondycji finansowej firm budowlanych
- g. <http://gospodarkapodkarpacka.pl/news/view/887/niepokojace-sygnały-o-kondycji-finansowej-firm-budowlanych>;
- h. Branża budowlana: Optymizm mimo kryzysu
- i. <http://gospodarkapodkarpacka.pl/news/view/901/branza-budowlana-optymizm-mimo-kryzysu>;
- j. Antonowicz P., *Procesy upadłościowe przedsiębiorstw w Polsce w I półroczu 2011 r.*, Warszawa -Gdańsk 2011.

## Badanie ilościowe PAPI z pracodawcami

PAPI jest to wywiad bezpośredni realizowany za pośrednictwem standaryzowanego kwestionariusza ankiety.

Populacją badana były zbieżna z badaniem prowadzonym w 2009 roku i obejmowała **przedsiębiorstwa z branży budowlanej (sekcja F wg PKD 2007), zatrudniające przynajmniej 10 pracowników i których działalność jest zarejestrowana na terenie województwa podkarpackiego.**

Operatem losowania jednostek do badania była przekazana przez Zamawiającego baza firm, która posłużyła w badaniu prowadzonym w 2009 roku. Liczebność próby ustalona została przez Zamawiającego w Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia.

Dokładną strukturę próby przedstawiają *tabele 1-4*. Aby maksymalnie dopasować strukturę zrealizowanej próby firm do struktury badanej zbiorowości, zastosowane zostało ważenie danych – poststratyfikacja, czyli dostosowywanie reprezentatywności próby ze względu na różne cechy. Ponieważ struktura próby przedsiębiorstw odbiegała od struktury całej badanej populacji (co było podyktowane zapisami SIWZ), aby zwiększyć reprezentatywność uzyskanych wyników, zmiennym: „*wielkość przedsiębiorstwa*” oraz „*podregion*” nadane zostały wagi odzwierciedlające ich relatywne znaczenie w całej badanej populacji. Z racji tego, iż podział próby ze względu na warstwę „*wielkość przedsiębiorstwa*” został narzucony przez Zamawiającego (nie odzwierciedlał struktury rzeczywistej populacji), a struktura próby pod tym względem odbiegała od rzeczywistości, zastosowanie wag było uzasadnione. Konieczne było także dostosowanie liczebności firm według podregionów do ich struktury rzeczywistej.

**Tabela 1. Struktura populacji badanej vs struktura próby pod względem wielkości zatrudnienia**

	Liczba firm branży budowlanej w regionie <sup>3</sup>	Rzeczywisty udział firm branży budowlanej w regionie	Udział firm w próbie po zważeniu wyników
Małe firmy	478	82,4%	82
Średnie firmy	94	16,2%	16
Duże firmy	8	1,4%	2
<b>ogółem</b>	580	100%	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Rzeszowie, stan na 30 września 2012 roku.

**Tabela 2. Wagi, jakie zostały nadane zmiennej „wielkość firmy”**

firmy małe	firmy średnie	firmy duże
fr = 50%	fr = 44%	fr = 6%
Fr = 82,4%	Fr = 16,2%	Fr = 1,4%
<b>0,824 / 0,50 = 1,648</b>	<b>0,162 / 0,44 = 0,368</b>	<b>0,014 / 0,06 = 0,233</b>

Źródło: opracowanie własne.

3. 580 firm budowlanych to liczebność po odliczeniu reprezentacji firm mikro, które nie wchodziły do zbiorowości badanej.

**Tabela 3. Struktura populacji badanej vs struktura próby pod względem podregionu firmy**

	Liczba firm branży budowlanej w regionie <sup>4</sup>	Rzeczywisty udział firm branży budowlanej w regionie <sup>5</sup>	Udział firm w próbie po zważeniu wyników
krośnieński	4 473	24,15%	24
przemyski	2 906	14,93%	15
rzeszowski	6 175	31,18%	31
tarnobrzeski	5 798	29,74%	30
<b>ogółem</b>	19 352	100%	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Rzeszowie, stan na 30 września 2012 rok.

**Tabela 4. Wagi, jakie zostały nadane zmiennej „podregion firmy”**

Podregion krośnieński	Podregion przemyski	Podregion rzeszowski	Podregion tarnobrzeski
fr = 21%	fr = 12%	fr = 40%	fr = 27%
Fr = 24,15%	Fr = 14,93%	Fr = 31,18%	Fr = 29,74%
<b>0,2415 / 0,21 = 1,150</b>	<b>0,1493 / 0,12 = 1,244</b>	<b>0,3118 / 0,40 = 0,780</b>	<b>0,2974 / 0,27 = 1,101</b>

Źródło: opracowanie własne.

W celu zachowania wysokiej rzetelności i wiarygodności badań, Wykonawca bazował na zbieżnej do poprzedniej edycji metodologii, a także korzystał z bazy pracodawców przekazanej przez Zamawiającego.

## Badanie ilościowe PAPI z pracownikami

Populację badaną stanowili pracownicy branży budowlanej (z wyłączeniem firm mikro), zatrudnieni na terenie województwa podkarpackiego<sup>6</sup>. W tym wypadku operatem losowania również była ta sama lista firm (jak w przypadku pracodawców), gdyż pracownicy udzielali wywiadów w swoich miejscach pracy. Liczebność próby również została ustalona w SIWZ. **Badanie zostało przeprowadzone wśród 600 losowo dobranych pracowników<sup>7</sup>.**

Próba do badania została dobrana w sposób losowy warstwowy proporcjonalny, który polega na wylosowaniu próby z populacji generalnej w sposób proporcjonalny, tj. odzwierciedlający rzeczywistą strukturę badanych. Warstwami w przypadku pracowników również były: wielkość przedsiębiorstwa oraz podregion, a także rodzaj wykonywanego zawody (ściśle powiązany z budownictwem - 75% oraz związany z obsługą firm - 25%).

Dokładną strukturę próby przedstawia *tabela: 5 i 6*.

**Tabela 5. Struktura próby pod względem klas wielkości w badaniu ilościowym pracowników**

Klasa wielkości	N	% udział	Struktura w próbie N=600
Małe firmy (10-49 pracowników)	478	82,41%	494
Średnie firmy (50-249 pracowników)	94	16,21%	97

4. Ogólna liczebność firm budowlanych wraz z reprezentacją firm mikro.

5. Procentowy udział firm według wielkości w poszczególnych podregionach ustalono na podstawie ich % udziału w strukturze populacji generalnej (wliczając w to firmy mikro – do 9 zatrudnionych pracowników), mając na uwadze realne odzwierciedlenie struktury populacji generalnej. Nie ma podstaw by sądzić, iż udział ten (po odliczeniu reprezentacji firm mikro) uległby zmianom w sposób istotny, tj. taki, który wpłynąłby na zachwianie reprezentatywności wyników badań.

6. W badaniu udział wzięli pracownicy firm, w których przeprowadzono wywiady z pracodawcami.

7. Według danych Urzędu Statystycznego w Rzeszowie (stan z dnia 30.09.2012 r.), na terenie Podkarpacia populacja pracujących w sektorze przedsiębiorstw budowlanych wynosiła 22 776 osób. Liczba ta stanowi wielkość populacji generalnej, z której została wylosowana próba do niniejszego badania. Próba dla pracodawców została obliczona przy 95% poziomie ufności oraz 3,9% dopuszczalnym marginesie błędów.

Klasa wielkości	N	% udział	Struktura w próbie N=600
Duże firmy (250 i powyżej pracowników)	8	1,38%	9
<b>ogółem</b>	<b>580</b>	<b>100%</b>	<b>600</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Rzeszowie, stan na 30 września 2012 roku.

**Tabela 6. Struktura próby pod względem podregionów w badaniu ilościowym pracowników**

Podregion	% udział <sup>8</sup>	Struktura w próbie N=600
krośnieński	24,15	144
przemyski	14,93	90
rzeszowski	31,18	187
tarnobrzeski	29,74	179
<b>ogółem</b>	<b>100,00</b>	<b>600</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Rzeszowie, stan na 30 września 2012 roku.

### Ankieta audytoryjna wśród uczniów (badanie ilościowe)

Ankieta audytoryjna jest odmianą ankiety wypełnianej samodzielnie przez respondentów w obecności ankietera. Jej specyfika polega na tym, że wypełniana jest jednocześnie przez grupę respondentów w tym samym miejscu i czasie.

W celu ustalenia liczebności próby do badania **uczniów ostatnich klas szkół zawodowych kształcących się w zawodach związanych z branżą budowlaną** (tj. uczniów techników oraz zasadniczych szkół zawodowych) posłużył wykaz uczniów według typów szkół zawodowych i zawodów związanych z branżą budowlaną, zlokalizowanych na terenie województwa podkarpackiego. Wykaz ten Wykonawca pozyskał w Kuratorium Oświaty w Rzeszowie.

Wg niniejszych danych w ostatnich klasach szkół zawodowych, w których kształciło się w zawodach związanych z branżą budowlaną znajdowało się w roku szkolnym 2012/2013 łącznie **1911 uczniów** (1192 uczniów IV klas techników oraz 719 uczniów III klas szkół zawodowych, kształcących się w zawodach związanych z branżą budowlaną) – liczba ta stanowi wielkość populacji, z której została dobrana próba.

Próba do niniejszego badania, w celu zachowania jej reprezentatywności w skali regionu została wyliczona przy 95% poziomie ufności oraz przy niespełna 5% marginesie błędu.

**Tabela 7. Struktura próby pod względem podregionów w badaniu ilościowym uczniów**

Podregion	Liczba firm branży budowlanej w regionie <sup>9</sup>	% udział	Struktura w próbie N=374
krośnieński	516	27,00	<b>101</b>
przemyski	375	19,62	<b>73</b>
rzeszowski	377	19,73	<b>74</b>
tarnobrzeski	643	33,65	<b>126</b>
<b>ogółem</b>	<b>1 911</b>	<b>100,00</b>	<b>374</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w wykazie szkół zawodowych, uczniów według poszczególnych klas i kierunków kształcenia, Kuratorium Oświaty w Rzeszowie.

- Procentowy udział firm według wielkości, które zostały przebadane w poszczególnych podregionach, ustalono na podstawie ich procentowego udziału w strukturze populacji generalnej (wliczając w to firmy mikro – do 9 zatrudnionych pracowników), mając na uwadze realne odzwierciedlenie struktury populacji generalnej. Nie ma podstaw, by sądzić, iż udział ten (po odliczeniu reprezentacji firm mikro) uległby zmianom w sposób istotny, tj. taki, który wpłynąłby na zachowanie reprezentatywności wyników badań.
- łącznie: absolwenci techników oraz zasadniczych szkół zawodowych, w których kształciło się w zawodach związanych z budownictwem.

**Tabela 8. Struktura próby pod względem typu szkoły zawodowej w badaniu ilościowym uczniów**

Typ szkoły zawodowej	Liczba uczniów ostatnich klas szkół zawodowych	% udział	Struktura w próbie N=374
Technikum	1192	62,38	233
Zasadnicza szkoła zawodowa	719	37,62	141
<b>ogółem</b>	<b>1 911</b>	<b>100,00</b>	<b>374</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w wykazie szkół zawodowych, uczniów według poszczególnych klas i kierunków kształcenia, Kuratorium Oświaty w Rzeszowie.

### Badanie jakościowe IDI

Technika IDI (indywidualny wywiad pogłębiony) polega na osobistej rozmowie respondenta z moderatorem. Rozmowa przebiega według określonego schematu tematycznego, jednak pytania nie mają charakteru zamkniętego, a o ich kolejności, sposobie formułowania i czasie rozmowy na dany temat, decyduje prowadzący.

Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) zostały przeprowadzone z:

- N=8 przedstawicielami największych firm budowlanych województwa podkarpackiego oraz uzupełniająco z N=4 przedstawicielami sektora MSP (2 wywiady z przedstawicielami firm małych oraz 2 wywiady z przedstawicielami firm średnich);
- N=8 przedstawicielami pracowników zatrudnionych w firmach budowlanych (4 wywiady w największych firmach, 2 w średnich i 2 w małych);
- N=2 przedstawicielami szkół zawodowych (1 wywiad z dyrektorem technikum, 1 wywiad z dyrektorem zasadniczej szkoły zawodowej);
- N=1 przedstawicielem uczelni (Politechnika Rzeszowska – przedstawiciel Wydziału Budownictwa i Inżynierii Środowiska);
- N=6 przedstawicielami instytucji rynku pracy (1 wywiad z przedstawicielem WUP – dyrektor lub osoba przez niego wskazana, 1 wywiad z przedstawicielem OHP – dyrektor lub osoba przez niego wskazana, 1 wywiad z przedstawicielem agencji zatrudnienia – właściciel lub osoba przez niego wskazana, 1 wywiad z przedstawicielem instytucji szkoleniowej – właściciel lub osoba przez niego wskazana, 1 wywiad z przedstawicielem instytucji dialogu społecznego oraz 1 wywiad z przedstawicielem Biura Karier Politechniki Rzeszowskiej).

### Badanie jakościowe FGI

FGI jest to technika polegająca na przeprowadzaniu przez wyszkolonego i doświadczonego moderatora dyskusji grupowej z wcześniej zaproszonymi respondentami. Wywiad jest „zogniskowany” wokół określonego tematu badawczego, podczas którego zachodzą procesy grupowe: uczestnicy nawzajem wpływają na swoje wypowiedzi, wspólnie dyskutują na podany przez moderatora temat, opowiadają o swoich doświadczeniach, kontrolują nawzajem swoje wypowiedzi, wspólnie dochodzą do wniosków. Dyskusja jest prowadzona według opracowanego wcześniej scenariusza, opisującego cele każdego etapu badania.

W ramach tej formy badania przeprowadzone zostały 2 grupy:

- Grupa I** - przedstawiciele instytucji;
- Grupa II** - przedstawiciele firm małych z branż y budowlanej.



**Charakterystyka branży budowlanej  
w województwie podkarpackim  
– desk research**

## 2. Charakterystyka branży budowlanej w województwie podkarpackim – desk research

Poniższy rozdział przedstawia wyniki analizy danych zastanych dotyczących stanu branży budowlanej w województwie podkarpackim.

Badanie wtórne pozwoliło na określenie zmian zachodzących w okresie 2009-2012 wśród firm z branży budowlanej, funkcjonujących na terenie województwa podkarpackiego, co było pierwszym celem zrealizowanego badania.

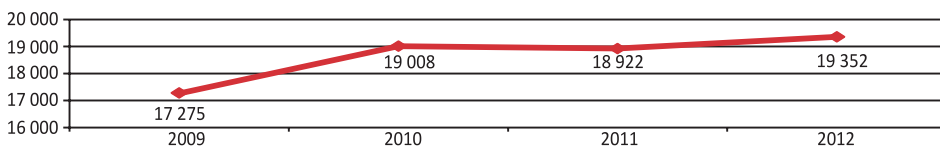
W poniższym rozdziale zostały przedstawione dane charakteryzujące branżę budowlaną w regionie, z uwzględnieniem następujących wskaźników:

- a. wielkość i dynamika produkcji,
- b. udział w produkcji krajowej,
- c. wynagrodzenia w branży budowlanej,
- d. nakłady inwestycyjne,
- e. pozwolenia na budowę,
- f. oddane mieszkania,
- g. produkcja budowlano-montażowa,
- h. przychody z całokształtu działalności,
- i. wynik finansowy działalności operacyjnej,
- j. wskaźnik rentowności obrotu,
- k. wskaźniki płynności finansowej,
- l. zadłużenie.

Jak wynika z analizy danych, w 2009 roku liczba podmiotów zarejestrowanych w sekcji F (budownictwo) wynosiła w województwie podkarpackim 17275 i wzrosła do 19008 w roku 2010 (tj. o 10%). W kolejnym, 2011 roku liczba firm budowlanych zmalała o 86 (tj. o 0,5%). Po okresie wzrostu, można zatem zaobserwować zahamowanie powstawania podmiotów, zapoczątkowane w 2011 roku. Tendencja ta jest zgodna z przewidywaniami ekspertów dotyczącymi spowolnienia w branży budowlanej w tym okresie<sup>10</sup>, czego wyrazem są zwłaszcza większe niż w latach ubiegłych opóźnienia płatności za prace budowlane, znacznie mniejsza liczba nowo rozpoczynanych inwestycji oraz rosnąca ilość spraw kierowanych do windykacji i upadłości. Według danych portalu [gospodarkapodkarpacka.pl](http://gospodarkapodkarpacka.pl), w województwie podkarpackim 24% realizowanych w I połowie 2011 roku płatności było opóźnionych, co wskazuje na dosyć poważne problemy z niewypłacalnością zlecniodawców. Jednak mimo tych trudności, w 2012 roku liczba rejestrowanych firm budowlanych ponownie wzrosła, tym razem o 430 (tj. o 2,3%), co może sugerować rozwój branży w nadchodzącym czasie.

Udział firm budowlanych w ogóle działających w regionie przedsiębiorstw w 2012 roku wynosił 12,5%. Oznacza to, że przedsiębiorstwa handlowe (sekcja G), budowlane (sekcja F) oraz zajmujące się przetwórstwem przemysłowym (sekcja C) stanowią ważny komponent podkarpackiej gospodarki. Zatem wszelkie niepokojące sygnały o kondycji branży budowlanej są w pewnym stopniu także informacją o słabym stanie gospodarki podkarpackiej.

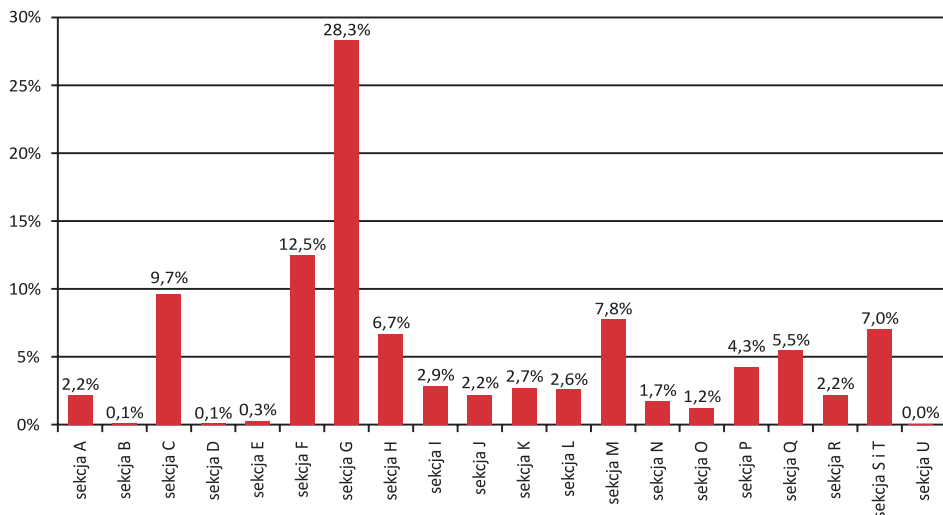
**Wykres 1. Firmy budowlane w województwie podkarpackim zarejestrowane w REGON w latach 2009-2012**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Podmioty Gospodarcze, Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON, lata 2009-2012.

10. <http://gospodarkapodkarpacka.pl/news/view/887/niepokojace-sygnały-o-kondycji-finansowej-firm-budowlanych>

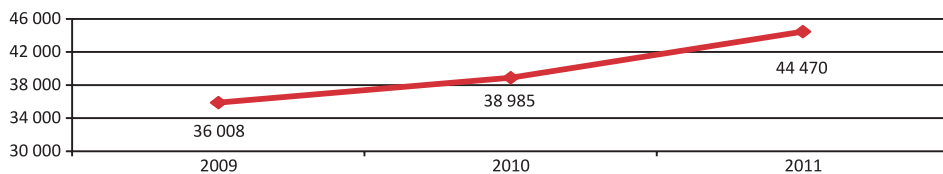
**Wykres 2. Udział firm budowlanych w ogóle podmiotów gospodarczych prowadzących działalność na terenie województwa podkarpackiego w 2012 roku**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Podmioty Gospodarcze, Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON, 2012.

Łącznie w budownictwie zatrudnionych było w 2011 roku 44 470 pracowników, tj. o 14,1% więcej niż w roku 2010 oraz o 23,5% więcej niż w roku 2009. Systematyczny wzrost zatrudnienia w budownictwie można zaobserwować we wszystkich województwach, także w podkarpackim. Zwiększone zapotrzebowanie na pracowników w sektorze budowlanym może zwiastować poprawę sytuacji w branży, m.in. łączyć się z rozpoczęciem większej liczby inwestycji budowlanych.

**Wykres 3. Liczba pracujących (faktyczne miejsce pracy) w branży budowlanej, w województwie podkarpackim w latach 2009-2011\***

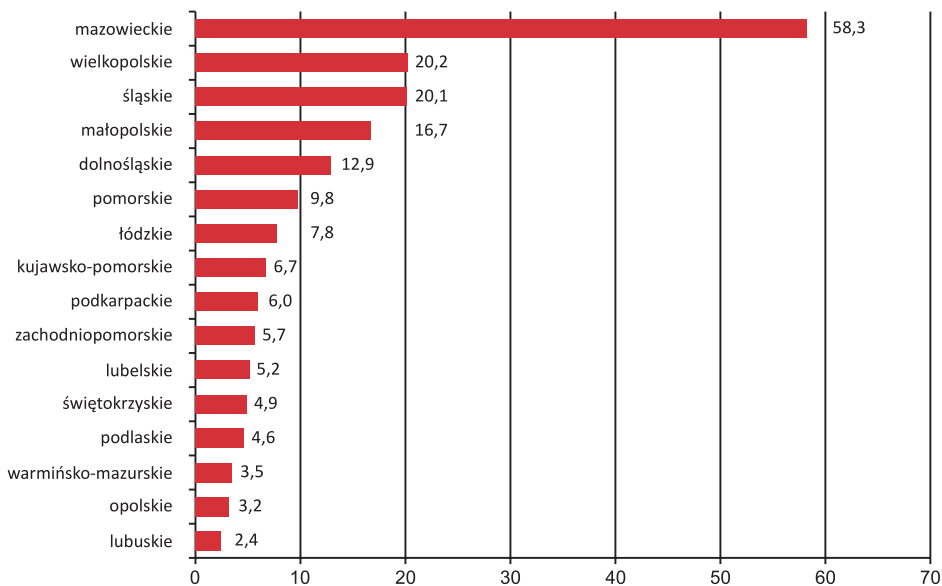


\* GUS udostępnia dane w tym zakresie za lata 2009-2011

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Rynek Pracy, Pracujący, zatrudnieni i przeciętne zatrudnienie według PKD 2007, lata 2009-2011.

## 2.1. Wielkość i dynamika produkcji

Produkcja sprzedana budownictwa jest to kategoria obejmująca wszystkie przychody firm budowlanych o zatrudnieniu powyżej dziewięciu pracowników. Oprócz przychodów pochodzących ze sprzedaży produkcji budowlano-montażowej, wliczane są tu także wpływy niezwiązane bezpośrednio z działalnością budowlaną (np. przychody finansowe, przychody z działalności transportowej, handlowej, leasingowej, czy z obrotu nieruchomościami etc.). Jej wartość wyniosła w 2011 roku 5989,2 mln, co uplasowało Podkarpacie na 9. miejscu w rankingu województw.

**Wykres 4. Produkcja sprzedana budownictwa w województwie podkarpackim na tle innych regionów w kraju w 2011 roku\* [mld zł]**

\* dane dotyczą przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających powyżej 9 pracowników

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Przemysł i budownictwo, Produkcja sprzedana budownictwa wg PKD 2007, 2011.

Wartość produkcji sprzedanej budownictwa na Podkarpaciu, wykazuje tendencję wzrostową. Nie uwzględniając wahań sezonowych, na przestrzeni lat 2009-2011 wzrosła o 24,4% (tabela 9), co może być symptomem wzrostu gospodarczego w rejonie województwa podkarpackiego na najbliższe miesiące. Niniejsze dane mogły być jednak wypadkową przygotowań podejmowanych przed Euro 2012, w czasie którego firmy budowlane zwiększyły nakłady inwestycyjne i wzrosła ilość realizowanych przedsięwzięć związanych ze wznoszeniem czy modernizowaniem istniejących budowli oraz dróg. Dlatego też istotne będą dane za 2012, a następnie 2013 rok, które zobrazują rzeczywisty stan produkcji sprzedanej w branży, nieskorelowany ze specjalnymi czynnikami zewnętrznymi, jak można określić czas przygotowań związanych z mistrzostwami Europy w piłce nożnej.

**Tabela 9. Produkcja sprzedana budownictwa w latach 2009-2011\* [mln zł]**

	2009	2010	2011	Dynamika
<b>Produkcja sprzedana budownictwa w cenach bieżących</b>	4 812,8	5 175,7	5 989,2	<b>↑ 24,4 %</b>
<b>** wskaźnik dynamiki w cenach bieżących</b>	109,4	107,5	115,7	<b>↑ 6,3 pkt. proc.</b>

\* dane dotyczą przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających powyżej 9 pracowników; GUS udostępnia w tym zakresie tylko dane za lata 2009-2011

\*\* analogiczny okres roku poprzedniego = 100

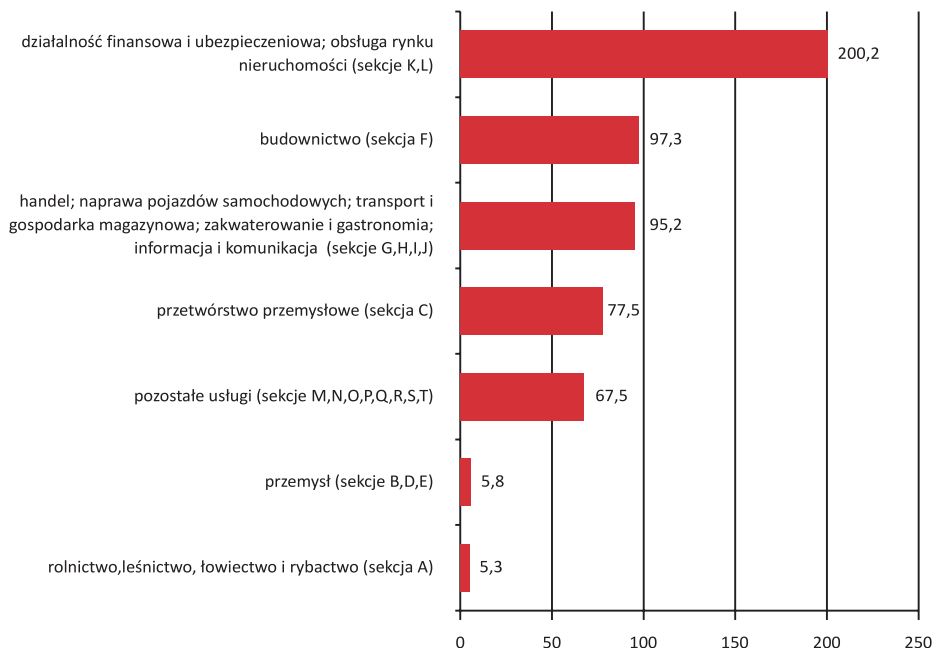
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Przemysł i budownictwo, Produkcja sprzedana budownictwa wg PKD 2007, 2007-2011.

## 2.2. Udział w produkcji krajowej brutto

Wartość dodana brutto jest to wartość produktów (wyrobów i usług) wytworzona przez jednostki krajowe rynkowe i nierynkowe pomniejszona o zużycie pośrednie poniesione w związku z jej wytworzeniem<sup>11</sup>. Informuje o łącznej wartości wytworzonej przez wszystkie podmioty gospodarcze działające na terenie kraju w ramach branży budowlanej.

Analizując dane dotyczące wartości dodanej brutto w ramach poszczególnych sekcji, należy zauważyć, iż największą jego wartość wytwarza w województwie podkarpackim jeden pracownik zatrudniony w ramach działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz obsługujący rynek nieruchomości (ponad 200 tys. zł na jednego pracującego), natomiast w drugiej kolejności istotny wkład w wartość dodaną brutto wnoszą pracownicy zatrudnieni w budownictwie (ponad 97 tys. zł na jednego pracującego). Potwierdzają się przesłanki, iż branża budowlana w województwie podkarpackim jest istotnym elementem regionalnej gospodarki.

**Wykres 5. Wartość dodana brutto na 1 pracującego w budownictwie na tle innych sekcji, w województwie podkarpackim w 2010 roku\* [tys. zł]**



\* GUS udostępnia najaktualniejsze dane w tym zakresie za rok 2010

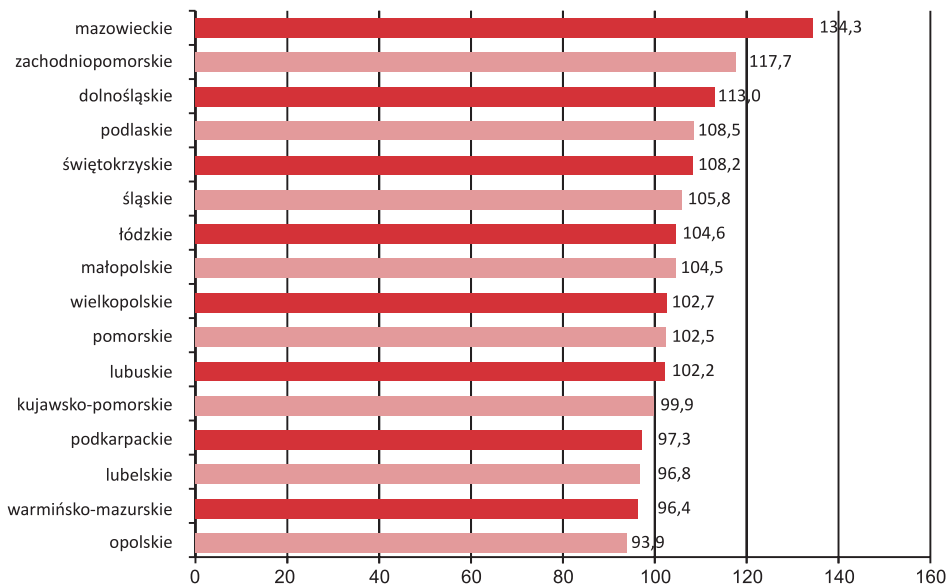
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Rachunki regionalne, Wartość dodana brutto na 1 pracującego według grup sekcji PKD 2007, 2010.

Jak przedstawia wykres 6, jej wartość wyniosła w 2010 roku w przeliczeniu na jednego pracującego – 97354 zł, co uplasowało Podkarpacie na 13. miejscu w rankingu województw. Zatem można uznać, iż województwo podkarpackie nie jest przodującym pod względem wytwarzanej przez osoby zatrudnione w budownictwie wartości dodanej brutto, co w związku z tym świadczy o fakcie, iż

11. [http://www.stat.gov.pl/gus/definicje\\_PLK\\_HTML.htm?id=POJ-1011.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-1011.htm)

w regionie podejmowanych jest stosunkowo mało nowych, dużych inwestycji budowlanych.

**Wykres 6. Wartość dodana brutto na 1 pracującego w budownictwie, w województwie podkarpackim na tle innych regionów w kraju w 2010 roku\* [tys. zł]**



\* GUS udostępnia najaktualniejsze dane w tym zakresie za rok 2010

\*\* Wartość do dane brutto - wartość produktów (wyrobów i usług) wytworzona przez jednostki krajowe rynkowe i nierynkowe pomniejszona o zużycie pośrednie poniesione w związku z jej wytworzeniem

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Rachunki regionalne, Wartość dodana brutto na 1 pracującego według grup sekcji PKD 2007, 2010.

Analiza danych wykazała, iż obecnie w województwie podkarpackim bez wątpienia mamy do czynienia ze wzrostem PKB (wzrost o ponad 8% w ciągu 5 lat), który jest jednym ze wskaźników rozwoju gospodarczego regionu, a który przejawia się m.in. we wzroście udziału firm budowlanych z regionu Podkarpacia w produkcji krajowej brutto (2,8 pkt. proc. w ciągu 5 lat).

**Tabela 10. Udział budownictwa w produkcji krajowej brutto w województwie podkarpackim w latach 2005-2010\* [mln zł]**

	2005	2009	2010	Dynamika
Wartość produktu krajowego brutto	1834	3488	3829	↑ 108,8 %
% PKB	5,5	7,7	8,3	↑ 2,8 pkt. proc.

\* GUS udostępnia najaktualniejsze dane w tym zakresie za rok 2010

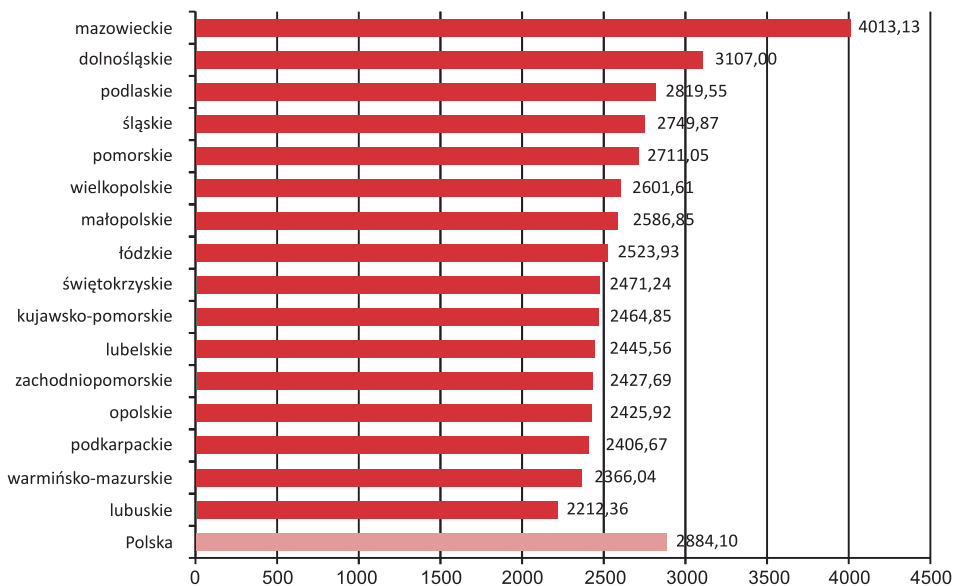
Źródło: opracowanie własne na podstawie „Rocznik statystyczny województwa podkarpackiego”, US Rzeszów 2012, str.382.

### 2.3. Wynagrodzenia w branży budowlanej

Pracownik branży budowlanej w 2011 roku zarabiał przeciętnie 2884,10 zł brutto w skali kraju, natomiast w województwie podkarpackim przeciętne wynagrodzenie brutto wyniosło w tym czasie 2406,67 zł. Niniejsze dane sytuują województwo podkarpackie na 14. miejscu w rankingu regionów, co jest jedną z trzech

najniższych wartości w kraju. Zatem pracownicy branży budowlanej w województwie podkarpackim mają podstawy do niezadowolenia z wysokości osiąganych dochodów. Potwierdzają to wyniki przeprowadzonego wśród pracowników badania ilościowego. Bowiem 1/3 wskazała, że w stosunku do posiadanych przez nich kwalifikacji osiągnęte zarobki są zbyt niskie.

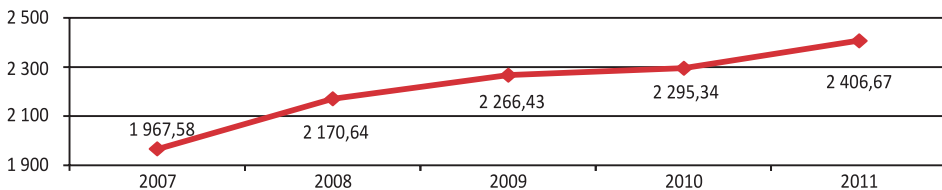
**Wykres 7. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w branży budowlanej w województwie podkarpackim na tle Polski w 2011 roku [zł]**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Wynagrodzenia, Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej wg PKD 2007, 2011.

Analizując dane dotyczące przeciętnego wynagrodzenia w branży budowlanej, można zaobserwować, iż rosło ono systematycznie poczynszy od 2007 roku. W analizowanym okresie pięciu lat zwiększyło się o 22,3%.

**Wykres 8. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w budownictwie (sekcja F) w latach 2007-2011 [zł]**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Wynagrodzenia, Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej wg PKD 2007, lata 2007-2011.

Jednak mimo to, Podkarpacie jest jednym z trzech regionów, w których oferuje się najmniej korzystne warunki płacowe w budownictwie. Ponadto wzrost średniej miesięcznej pensji jest charakterystyczny dla całego kraju oraz wszystkich branż i zależy wprost proporcjonalnie od ustalanej corocznie minimalnej płacy brutto.

Jak można zaobserwować, branża budowlana w województwie podkarpackim nie jest przodującą pod kątem wzrostu płacy w analizowanych latach. Osiągając 22,3%, przyrost uplasowała się bowiem dopiero na 12. miejscu w rankingu branż (wraz z działalnością profesjonalną, naukową i techniczną).

**Tabela 11. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w budownictwie (sekcja F) na tle innych branż w województwie podkarpackim, w latach 2007-2011 [zł]**

	2007	2008	2009	2010	2011	Dynamika
sekcja A	2775,43	2981,65	3030,45	3440,84	3897,75	↑ 40,4%
sekcja B	3654,20	4171,52	4160,21	4301,77	bd	↑ 17,7% *
sekcja C	2223,20	2421,83	2499,40	2646,62	2790,84	↑ 25,5%
sekcja D	3548,47	4071,04	4366,56	4487,71	bd	↑ 26,5% *
sekcja E	2353,54	2582,15	2740,87	2873,34	bd	↑ 22,1% *
sekcja F	<b>1967,58</b>	<b>2170,64</b>	<b>2266,43</b>	<b>2295,34</b>	<b>2406,67</b>	↑ 22,3%
sekcja G	1709,09	1921,98	1967,30	2042,42	2158,73	↑ 26,3%
sekcja H	1962,21	2211,84	2034,05	2092,06	2131,71	↑ 8,3%
sekcja I	1295,37	1437,18	1564,25	1667,23	1704,38	↑ 31,6%
sekcja J	4102,54	5284,36	5444,69	6297,80	5457,32	↑ 33,0%
sekcja K	3361,83	3537,37	3706,35	3799,10	4066,88	↑ 21,0%
sekcja L	2428,75	2626,13	2689,72	2795,75	2894,40	↑ 19,2%
sekcja M	2451,90	2615,36	2876,25	2971,88	2999,33	↑ 22,3%
sekcja N	1242,52	1444,54	1511,61	1523,79	1638,43	↑ 31,9%
sekcja O	3094,30	3471,78	3667,20	3775,35	3965,03	↑ 28,1%
sekcja P	2553,55	2803,49	3042,95	3310,81	3547,48	↑ 38,9%
sekcja Q	2324,75	2614,58	2755,06	2797,91	2913,70	↑ 25,3%
sekcja R	2083,31	2317,33	2453,45	2548,36	2581,85	↑ 23,9%
sekcja S	2114,96	2132,06	2243,87	2274,14	2268,36	↑ 7,3%
<b>ogółem</b>	<b>2259,70</b>	<b>2489,98</b>	<b>2617,50</b>	<b>2753,12</b>	<b>2887,87</b>	↑ 27,8%

\* z powodu braku danych za 2011, dotyczy lat 2007-2010

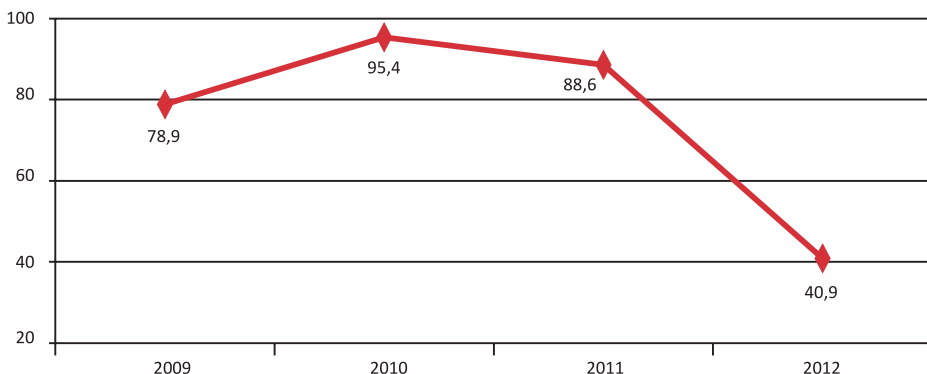
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Wynagrodzenia, Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej wg PKD 2007, lata 2007-2011.

## 2.4. Nakłady inwestycyjne

Zgodnie z definicją GUS, nakłady inwestycyjne to nakłady finansowe lub rzeczowe, których celem jest stworzenie nowych środków trwałych lub ulepszenie (przebudowa, rozbudowa, rekonstrukcja lub modernizacja) istniejących obiektów majątku trwałego, a także nakłady na tzw. pierwsze wyposażenie inwestycji<sup>12</sup>.

Jak wynika z analizy danych, w 2012 roku wartość nakładów inwestycyjnych w budownictwie dla regionu Podkarpacia wyniosła 40,9 mln zł, co stanowiło jedynie 46,2% ich wartości z poprzedniego roku. Zmniejszenie wartości nakładów inwestycyjnych było bez wątpienia powiązane z zakończeniem prac przed Euro 2012, a także wstrzymaniem realizacji niektórych inwestycji na czas trwania tego przedsięwzięcia sportowego.

**Wykres 9. Wartość nakładów inwestycyjnych w budownictwie w województwie podkarpackim w latach 2007-2012\* [ mln zł]**



\* dane dotyczą przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających powyżej 49 pracowników

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Inwestycje i środki trwałe, Nakłady inwestycyjne wg sekcji PKD 2007, 2007-2012.

## 2.5. Pozwolenia na budowę

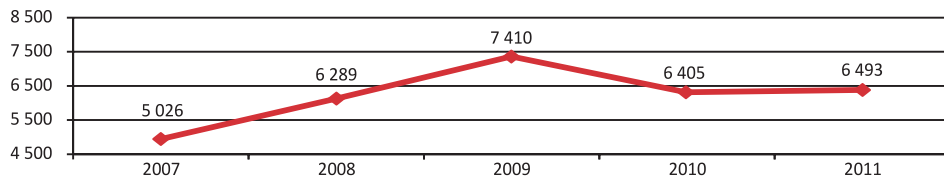
Województwo podkarpackie bardzo dobrze wypada na tle innych regionów pod względem wydawanych pozwoleń na budowę. W 2011 roku wydane w regionie pozwolenia stanowiły 7,7% ogółu pozwoleń wydanych w kraju (*aneks – tabela 45*).

W 2011 roku na Podkarpaciu wydano pozwolenia na budowę 6539 mieszkań. W porównaniu z ubiegłym rokiem, zwiększyła się liczba wydanych pozwoleń na budowę domów jednorodzinnych (o 1,4%), natomiast zmniejszyła się liczba pozwoleń wydanych na budowę domów wielorodzinnych (o dwu oraz o trzech i więcej mieszkaniach) (*aneks - tabela 46*).

Analizując dane za lata 2007-2011, należy zauważyć, iż w regionie obserwowalny jest najdynamiczniejszy wzrost liczby pozwoleń wydawanych na budowę domów jednorodzinnych (wzrost o prawie 1/3 w ciągu 5 lat), zaś w przypadku pozwoleń na budownictwo wielorodzinne nastąpił spadek ich wydawania o prawie 1/3 w analizowanych latach (*aneks - tabela 46*).

Jak wskazują dane dotyczące sytuacji na Podkarpaciu, aktywność w budownictwie mieszkaniowym, której jednym z przejawów są wydawane pozwolenia na budowę, jest w województwie na wysokim poziomie. W największym stopniu rozwija się tu budownictwo jednorodzinne, co w porównaniu do innych regionów o podobnym poziomie zamożności, świadczy o atrakcyjności regionu i chęci ludzi do zamieszkania na Podkarpaciu.

<sup>12</sup> [http://www.stat.gov.pl/gus/definicje\\_PLK\\_HTML.htm?id=POJ-387.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-387.htm)

**Wykres 10. Pozwolenia na budowę budynków jednorodzinnych wydane w latach 2007-2011**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Przemysł i budownictwo, Pozwolenia wydane na budowę, lata 2007-2011.

## 2.6. Oddane mieszkania

Województwo podkarpackie jest jednym z najbardziej dynamicznie rozwijających się obszarów pod względem budownictwa w Polsce. W 2011 roku w województwie podkarpackim oddano do użytku łącznie 5697 mieszkań, w tym m.in. 4184 mieszkań indywidualnych oraz 1055 przeznaczonych na sprzedaż lub wynajem (zgodnie z kategoriami określonymi przez GUS). Ponadto inwestorzy indywidualni rozpoczęli budowę 6858 domów i uzyskali pozwolenia na 6493 nowych inwestycji. Niniejsze dane potwierdzają potencjał tego regionu dla rozwoju nowoczesnego budownictwa, zwłaszcza jednorodzinnego<sup>13</sup>. W relacji do roku 2007 liczba nowo oddanych mieszkań zwiększyła się o 362 lokale (tj. o 6,8%).

**Tabela 12. Liczba mieszkań oddanych do użytkowania w latach 2007-2011**

	2007	2008	2009	2010	2011	Dynamika
<b>Społeczne czynszowe</b>	0	107	0	63	0	-
<b>Zakładowe</b>	1	2	43	2	59	↑ 58 mieszkań
<b>Komunalne</b>	56	34	26	102	68	↑ 21,4%
<b>Spółdzielcze</b>	469	615	653	365	331	↑ 29,4%
<b>Przeznaczone na sprzedaż lub wynajem</b>	240	307	1000	673	1055	↑ 339,6%
<b>Indywidualne</b>	4569	4581	3744	3760	4184	↑ 8,4%
<b>ogółem</b>	<b>5335</b>	<b>5646</b>	<b>5466</b>	<b>4965</b>	<b>5697</b>	<b>↑ 6,8%</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Przemysł i budownictwo, Mieszkania oddane do użytkowania, lata 2007-2011.

Analiza danych dotyczących form budownictwa podejmowanych na terenach poszczególnych województw wykazała, iż w roku 2011 województwo podkarpackie przodkowało pod względem udziału budownictwa indywidualnego w ogóle budynków mieszkalnych oddanych do użytkowania.

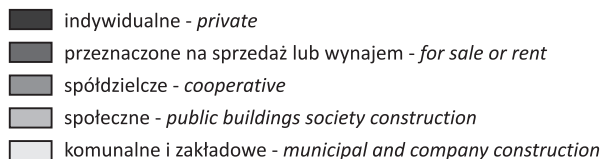
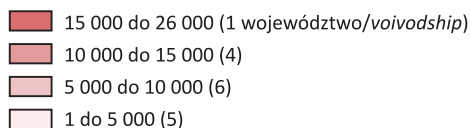
Niniejsze dane sugerują dość zaawansowane na terenie Podkarpacia budownictwo indywidualne, które rozwija się m.in. ze względu na sprzyjające ku temu tereny. Najwięcej budownictwa indywidualnego bowiem rozwija się zwykle w najbardziej urokliwych zakątkach, na obrzeżach miast, a zwłaszcza obszarach wiejskich, co świadczy o atrakcyjności regionu jako potencjalnego miejsca zamieszkania. Z drugiej jednak strony może świadczyć o pewnym zapóźnieniu gospodarczym regionu względem innych województw w Polsce.

13 [http://www.chemiabudowlana.info/wiadomosci,art,5263,,,stabilna\\_koniunktura\\_w\\_woj\\_podkarpackim](http://www.chemiabudowlana.info/wiadomosci,art,5263,,,stabilna_koniunktura_w_woj_podkarpackim)

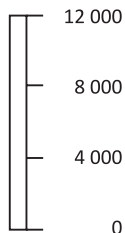
Mapa 1. Mieszkania oddane do użytkowania według form budownictwa w województwie podkarpackim na tle kraju w 2011 roku



Mieszkania oddane do użytkowania w 2011.  
Dwellings completed in 2011



Mieszkania  
Dwellings



Źródło: mapa zaczerpnięta z dokumentu pn. Budownictwo – wyniki działalności w 2011 r., GUS, Warszawa 2012, str. 80.

## 2.7. Produkcja budowlano-montażowa

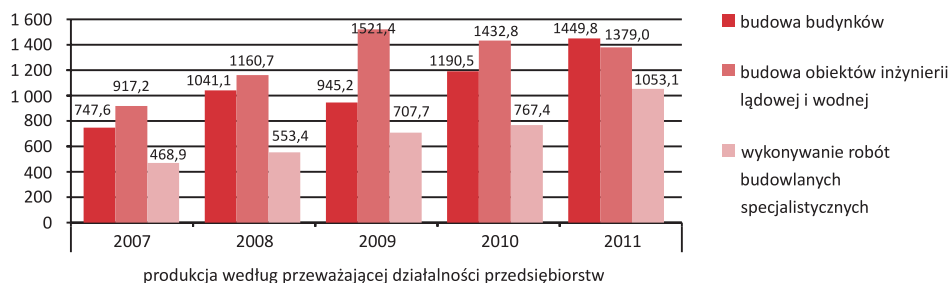
Województwo podkarpackie plasuje się na 9. miejscu w rankingu województw pod względem wartości produkcji budowlano-montażowej zrealizowanej w 2011 roku (*aneks – tabela 47*).

W latach 2007-2011 odnotowano istotny, systematyczny wzrost wartości produkcji budowlano-montażowej na Podkarpaciu (81,9%). Efekt wzrostu wartości produkcji można zaobserwować zarówno w przypadku przedsiębiorstw zajmujących się budową budynków (93,9%), budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej (50,3%), czy wykonywaniem robót budowlanych, specjalistycznych (124,6%).

Powyższe dane są wskaźnikiem konsekwentnego rozwoju gospodarczego regionu.

Najbardziej proporcjonalny wzrost produkcji budowlano-montażowej odnotowano w przypadku firm budowlanych zajmujących się wykonywaniem robót budowlanych, specjalistycznych. W przypadku firm trudniących się budową budynków czy budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej zaobserwowano spadek wartości produkcji budowlano-montażowej odpowiednio w latach 2009 oraz 2010 roku.

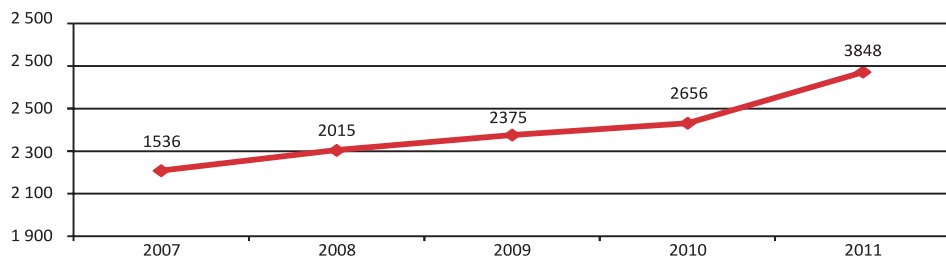
**Wykres 11. Wartość produkcji budowlano-montażowej zrealizowanej w latach 2007-2011 przez podmioty budowlane (PKD 2007) o liczbie pracowników powyżej 9 osób, mające siedzibę na terenie województwa podkarpackiego [tys. zł]**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Przemysł i budownictwo, Produkcja budowlano-montażowa, lata 2007-2011.

W porównaniu z rokiem 2007 sprzedaż produkcji budowlano-montażowej wzrosła w 2011 roku o 150,5%. Wzrost sprzedaży wystąpił we wszystkich trzech działach budownictwa. Na podstawie analizy informacji zawartych na wykresie 12 można mniemać o systematycznym progresie w zakresie produkcji budowlano-montażowej.

**Wykres 12. Produkcja budowlano-montażowa – sprzedaż na 1 mieszkańca województwa podkarpackiego w latach 2007-2011 [zł]**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Przemysł i budownictwo, Produkcja budowlano-montażowa - wskaźniki, lata 2007-2011.

Województwo podkarpackie, wyróżnia się na tle innych regionów, stosunkowo dużym udziałem produkcji budowlano-montażowej realizowanej przez firmy posiadające siedzibę na terenie innych województw, a także większym niż w pozostałych regionach udziałem robót o charakterze inwestycyjnym (*aneks – mapy 3-4*).

Oznacza to, że region jest atrakcyjny dla potencjalnych inwestorów i jest w stanie wchłonąć nowe inwestycje. Jest to zwiastunem dalszego, dynamicznego rozwoju gospodarczego Podkarpacia.

## 2.8. Przychody z całokształtu działalności

Przychody netto z całokształtu działalności w 2011 roku ukształtowały się na poziomie ponad 4 mld zł. Nie są one zatem ani wysokie, ani niskie i sytuują region mniej więcej na średnim poziomie (8. lokata w rankingu województw) (*aneks – wykres 122*).

W analizowanych latach 2007-2011 odnotowano ponad 60 % wzrost przychodów netto osiągniętych z całokształtu działalności, w tym zarówno ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów (57,9%), jak i przychodów finansowych (52,4%) oraz w zakresie pozostałych przychodów operacyjnych (130,7%).

**Tabela 13. Przychody z całokształtu działalności w budownictwie w latach 2007-2011\* [mln zł]**

	2007	2008	2009	2010	2011	Dynamika
<b>Przychody netto z całokształtu działalności, w tym:</b>	2 552 141	3 546 009	3 920 072	3 835 579	4 106 142	<b>↑ 60,9%</b>
przychody ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów, w tym:						
przychody netto ze sprzedaży produktów	2 429 375	3 422 176	3 754 035	3 689 258	3 835 949	<b>↑ 57,9%</b>
przychody netto ze sprzedaży towarów i materiałów	63 223	177 331	158 115	115 157	129 335	<b>↑ 104,6%</b>
przychody finansowe	16 629	33 909	42 267	24 993	25 350	<b>↑ 52,4%</b>
pozostałe przychody operacyjne	106 137	89 924	123 770	121 328	244 843	<b>↑ 130,7%</b>

\* dane dotyczą przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających powyżej 49 pracowników, które wzięły udział w badaniu, tj.: 2007 – 90 firm, 2008 – 95, 2009 – 104, 2010 – 107 oraz 2011 – 108 firm budowlanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Finanse przedsiębiorstw, 2007-2011.

## 2.9. Wynik finansowy działalności operacyjnej

Wynik finansowy budownictwa w województwie podkarpackim w 2011 roku ukształtował się na poziomie ponad 44 mln zł. Jest on zatem raczej niski i sytuuje region mniej więcej na końcu rankingu województw pod tym względem (13. lokata) (*aneks – wykres 123*). Informuje on o tym, iż pomimo wielu realizowanych na terenie województwa inwestycji, także tych z udziałem inwestorów spoza województwa, wielość realizowanych przedsięwzięć niekoniecznie idzie w parze z ich wielkością.

Tabela 14. Wynik finansowy w budownictwie w latach 2007-2011\* [tys. zł]

	2007	2008	2009	2010	2011	Dynamika
<b>Wynik finansowy netto na działalności gospodarczej, w tym:</b>	127900	189429	253992	207410	64072	↑ 49,9%
<b>wynik finansowy ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów</b>	60319	131556	193278	129452	5521	↑ 90,8%
<b>Wynik finansowy netto, w tym:</b>	101339	151049	208616	169229	44545	↑ 56%
<b>zysk netto</b>	105886	167236	224483	191549	138141	↑ 30,5%
<b>strata netto</b>	4547	16187	15867	22320	93596	↑ 1958,4%

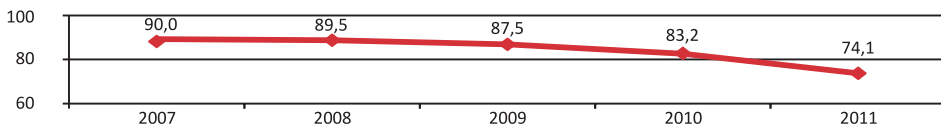
\* dane dotyczą przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających powyżej 49 pracowników, które wzięły udział w badaniu, tj.: 2007 – 90 firm, 2008 – 95, 2009 – 104, 2010 – 107 oraz 2011 – 108 firm budowlanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Finanse przedsiębiorstw, 2007-2011.

Niepokojące są dane informujące o odsetku przedsiębiorstw wykazujących dodatni wynik finansowy. Analiza za lata 2007-2011 wskazuje, iż systematycznie maleje udział przedsiębiorstw osiągających zysk netto (z 90% firm budowlanych w 2007 roku do 74,1% w 2011 roku). Niniejszy fakt niepokoi zwłaszcza w obliczu napływających informacji o opóźnieniach za zrealizowane zlecenia w branży budowlanej, co w konsekwencji może doprowadzić do fali upadłości.

Firmom budowlanym ponadto coraz trudniej jest sprostać konkurencji mniejszych, nowopowstałych firm, które podejmują się realizacji różnego rodzaju mniejszych inwestycji za kwoty niższe lub równe kosztom ich wykonania. Taka postawa doprowadza do obniżania cen za wykonanie pewnych usług i sprzyja uzyskiwaniu mniejszych zysków.

Wykres 13. % udział liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk netto (tj. dodatni wynik finansowy) w ogólnej liczbie przedsiębiorstw\* [%]



\* dane dotyczą przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających powyżej 49 pracowników, które wzięły udział w badaniu, tj.: 2007 – 90 firm, 2008 – 95, 2009 – 104, 2010 – 107 oraz 2011 – 108 firm budowlanych

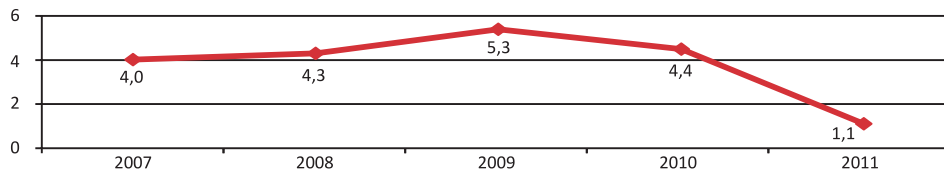
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Finanse przedsiębiorstw, 2007-2011.

## 2.10. Wskaźnik rentowności obrotu

Wskaźnik rentowności obrotu netto w województwie podkarpackim w 2011 roku ukształtował się na poziomie 1,1% i jest on jednym z trzech najniższych, uzyskanych w kraju w tym czasie (aneks – wykres 124). Informuje on o tym, jaka jest relacja wyniku finansowego netto do przychodów z całokształtu działalności.

Jak pokazuje wykres 14, wskaźnik rentowności obrotu netto w województwie podkarpackim rósł do roku 2009, w którym nastąpił przełom. Od tego czasu wartość wskaźnika zaczęła spadać, by w 2011 roku osiągnąć wartość 1,1%.

Wykres 14. Wskaźnik rentowności obrotu netto w budownictwie w latach 2007-2011\* [%]



\* dane dotyczą przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających powyżej 49 pracowników, które wzięły udział w badaniu, tj.: 2007 – 90 firm, 2008 – 95, 2009 – 104, 2010 – 107 oraz 2011 – 108 firm budowlanych

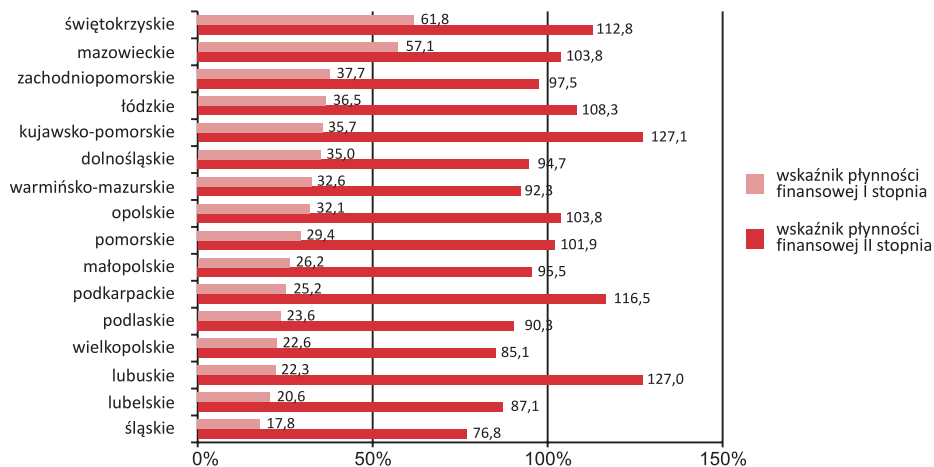
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Finanse przedsiębiorstw, 2007-2011.

## 2.11. Wskaźniki płynności finansowej

Wskaźnik płynności finansowej rozumiany jest jako zdolność przedsiębiorstwa do wywiązywania się z bieżących (krótkoterminowych) zobowiązań, tzn. zobowiązań płatnych w ciągu jednego roku. Płynność finansowa jest najważniejszym warunkiem istnienia przedsiębiorstwa, a przejawia się w terminowym regulowaniu zobowiązań firmy. Główny Urząd Statystyczny wskazuje na dwa rodzaje płynności finansowej: pierwszego i drugiego stopnia<sup>14</sup>. Zgodnie z tym, płynność finansowa I stopnia jest relacją inwestycji krótkoterminowych do zobowiązań krótkoterminowych, zaś II stopnia uwzględnia w relacji także należności krótkoterminowe.

W województwie podkarpackim w 2012 roku wskaźnik płynności finansowej I stopnia ukształtował się na poziomie 25,2% i uplasował region na 11. miejscu w rankingu województw. Jeśli zaś patrzeć na wskaźnik płynności finansowej drugiego stopnia, w 2012 roku wyniósł on 116,5% i był jednym z trzech najwyższych, uzyskanych w kraju w tym czasie.

Wykres 15. Wskaźniki płynności finansowej w budownictwie, w województwie podkarpackim na tle innych regionów w kraju w 2012 roku\* [%]



\* dane dotyczą przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających powyżej 49 pracowników, które wzięły udział w badaniu

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Finanse przedsiębiorstw, 2012.

14 [http://www.stat.gov.pl/gus/definicje\\_PLK\\_HTML.htm?id=POJ-1048.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-1048.htm)  
[http://www.stat.gov.pl/gus/definicje\\_PLK\\_HTML.htm?id=POJ-1049.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-1049.htm)

Jak pokazuje *tabela 15*, wskaźnik płynności finansowej I stopnia w województwie podkarpackim rósł do roku 2009 (wartość wskaźnika w 2009 roku – 40,9%), w którym nastąpił przełom. Od tego czasu wartość wskaźnika zaczęła spadać, by w 2012 roku osiągnąć wartość 25,2%.

W przypadku wskaźnika płynności finansowej II stopnia w analizowanym okresie nastąpił spadek o ponad 3 punkty procentowe.

**Tabela 15. Wskaźniki płynności finansowej w budownictwie w latach 2008-2012\* [%]**

	2008	2009	2010	2011	2012	Dynamika
Wskaźnik płynności finansowej I stopnia	28,9	40,9	38,9	29,1	25,2	↓ 3,7 pkt. proc.
Wskaźnik płynności finansowej II stopnia	119,6	120,4	111,4	109,0	116,5	↓ 3,1 pkt. proc.

\* dane dotyczą przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających powyżej 49 pracowników, które wzięły udział w badaniu, tj.: 2007 – 90 firm, 2008 – 95, 2009 – 104, 2010 – 107, 2011 – 108 oraz 2012 - 107 firm budowlanych

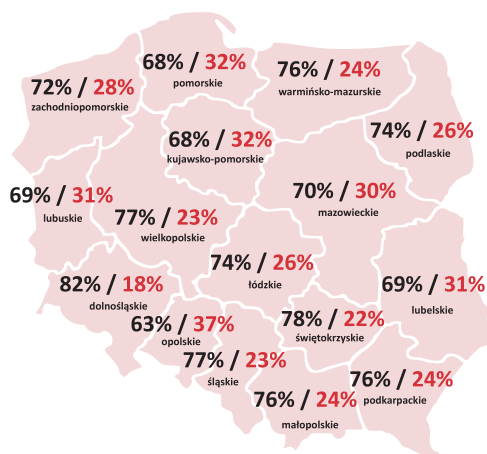
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Finanse przedsiębiorstw, 2007-2011.

## 2.12. Zadłużenie

Od dłuższego czasu obserwuje się w Polsce niekorzystną koniunkturę w branży budowlanej. Potwierdza to raport *Procesy upadłościowe przedsiębiorstw w Polsce w I półroczu 2011*<sup>15</sup>. Wynika z niego, że liczba upadłości firm jest najwyższa właśnie w sektorze budowlanym, a na przestrzeni analizowanego półrocza wzrosła dodatkowo o kilkanaście procent<sup>16</sup>.

Autorzy raportu, jako jedną z głównych przyczyn spowolnienia w branży budowlanej, wskazali fakt nieterminowego regulowania płatności przez klientów i kontrahentów. Może to skutkować koniecznością zaciągania kredytów lub pożyczek na dalszą działalność, co pogłębia zadłużenie firm budowlanych.

**Mapa 2. Procentowy udział należności opłaconych w terminie/ po terminie w branży ogólnobudowlanej ze względu na zróżnicowanie terytorialne (województwa)**



Źródło: mapa zaczerpnięta z artykułu pn. *Niepokojące sygnały o kondycji finansowej firm budowlanych*, <http://gospodarkapodkarpacka.pl/news/view/887/niepokojsce-sygnaly-o-kondycji-finansowej-firm-budowlanych>

15 Antonowicz P., *Procesy upadłościowe przedsiębiorstw w Polsce w I półroczu 2011 r.*, Warszawa-Gdańsk 2011.

16 <http://gospodarkapodkarpacka.pl/news/view/901/branza-budowlana- optymizm-mimo-kryzysu>

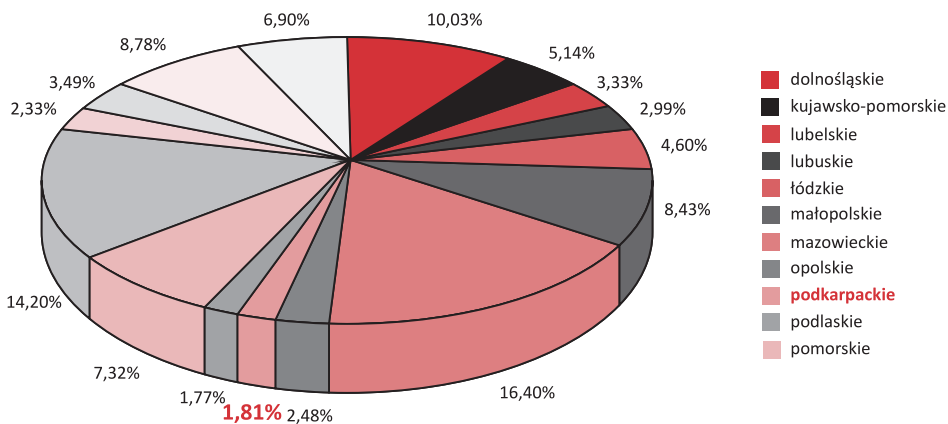
Co więcej, jak wynika ze statystyk Krajowego Rejestru Dłużników, firmy wobec których przedsiębiorcy budowlani mają największe zaległości, to: inne firmy budowlane działające w charakterze podwykonawców (29,6%), sprzedawcy materiałów budowlanych (29,5%) oraz spedycja (4,33%). Taka tendencja w konsekwencji sprzyja zadłużeniu szeroko pojmowanej branży budowlanej. Potwierdzeniem tej tezy są opinie pracodawców, którzy wzięli udział w indywidualnych wywiadach pogłębionych, a którzy nie ukrywali, że firmy budowlane zalegają z płatnościami na zasadzie – każdy, każdemu:

„Nikt nikomu w terminie nie płaci” (IDI – pracodawcy)

Ponadto, jak mówili uczestnicy spotkań fokusowych, jedną z przyczyn upadłości małych przedsiębiorstw budowlanych jest duża konkurencja na rynku wykonawczym, której mniejsze firmy nie są w stanie sprostać. Jeśli dojdą do tego inne czynniki, takie jak długi sezon zimowy czy późne rozpoczęcie ogłaszania przetargów, to w następstwie mamy liczne upadłości, zwłaszcza firm z sektora MSP

„Podkarpacie ma to do siebie, że tu jest piekielnie dużo firm wykonawczych. W tej chwili, w tamtym roku i początek tego roku (...) dużo firm małych upadło (...) to są jakieś 20%-30% ogólnej ilości (...) firm padło takich małych, które robiły robotę do 100 tysięcy złotych (...) a w tej chwili na rynek półmilionowy to przychodzą firmy bardzo poważne z naszego terenu (...) przychodzą (przyp. duże firmy do przetargów) i wtedy takie średnie podmioty gospodarce z terenu Rzeszowa po prostu wypadają. Wypadają ze względu na czysto przetargowych. On ma taką moc przebicia (przyp. duża firma), że takie podmioty małe po prostu muszą wypaść” (FGI – pracodawcy)

**Wykres 16. Procentowy udział zadłużonych firm budowlanych z danego województwa w ogóle zadłużonych firm budowlanych, według stanu z 09.2011 roku**



Źródło: wykres zaczerpnięty z artykułu pn. Branża budowlana: Optymizm mimo kryzysu, <http://gospodarkapodkarpacka.pl/news/view/901/branza-budowlana-optymizm-mimo-kryzysu>

Ponadto, jak informują dane, długi firm budowlanych notowanych w Krajowym Rejestrze Długów wynoszą prawie 300 mln zł. Liczba przedsiębiorstw borykających się z problemami finansowymi wzrosła na przestrzeni ostatniego roku o 2499 firm i sięga obecnie 7865. Najwięcej dłużników z branży budowlanej pochodzi z województwa mazowieckiego (1269 firm) i śląskiego (1099 firm).

Z województwa podkarpackiego zgłoszonych było w tym okresie 140 firm<sup>17</sup> i jak pokazują dane, liczba firm zadłużonych na Podkarpaciu jest najmniejsza w całym kraju.

17 <http://gospodarkapodkarpacka.pl/news/view/901/branza-budowlana-optymizm-mimo-kryzysu> stan z dnia 13.09.2011





**Wyniki badania ilościowego  
z pracodawcami i pracownikami  
branży budowlanej**

### 3. Wyniki badania ilościowego z pracodawcami i pracownikami branży budowlanej

Poniższy rozdział przedstawia wyniki badania przeprowadzonego wśród pracodawców i pracowników firm budowlanych z obszaru województwa podkarpackiego. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą techniki bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego (PAPI) ze 100 pracodawcami oraz 600 pracownikami, w terminie maj-czerwiec 2013 roku.

Badanie za pomocą techniki PAPI pozwoliło zrealizować najważniejsze cele badawcze, mianowicie:

1. Określenie aktualnej sytuacji przedsiębiorstw branży budowlanej, a także ich przewidywanych kierunków i perspektyw rozwoju; w tym wskazanie barier i szans rozwojowych branży budowlanej i budownictwa w regionie, a także opracowanie analizy SWOT dla branży budowlanej.
2. Poznanie zasobów ludzkich przedsiębiorstw oraz ich potrzeb w zakresie kwalifikacji obecnych, jak i przyszłych pracowników.
3. Poznanie postaw, kwalifikacji oraz określenie potrzeb pracowników firm budowlanych w zakresie podnoszenia swoich kwalifikacji i nabywania nowych umiejętności.

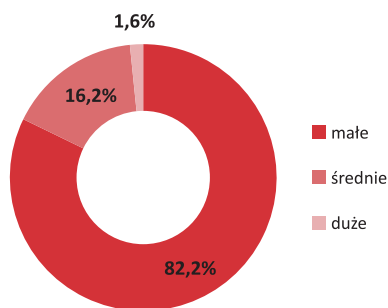
W poniższym rozdziale została przedstawiona struktura grup badanych oraz takie aspekty jak: stan zatrudnienia, kwalifikacje pracowników i ich ocena, inwestowanie w rozwój przedsiębiorstw oraz podnoszenie kwalifikacji pracowników, ocena kondycji branży budowlanej i przewidywane kierunki rozwoju oraz współpraca przedsiębiorstw budowlanych z instytucjami rynku pracy, uczelniami wyższymi oraz szkołami zawodowymi.

#### 3.1. Charakterystyka zbiorowości badanych

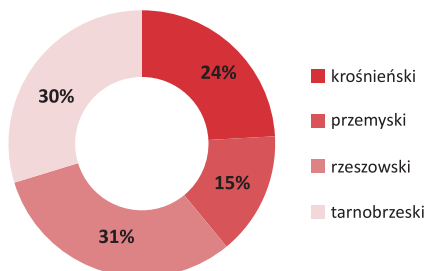
##### Pracodawcy

W niniejszym badaniu udział wzięło łącznie 100 przedsiębiorców budowlanych. W tym, zgodnie z rzeczywistą strukturą populacji badanej, którą uzyskano po zważeniu obserwacji: 1,6% firm dużych, 16,2% firm średnich, zaś 82,2% firm małych. Ponadto 31% stanowiły firmy z podregionu rzeszowskiego, 30% firmy z podregionu tarnobrzskiego, 24% firmy z podregionu krośnieńskiego oraz 15% przedsiębiorstwa z podregionu przemyskiego. Uzyskano zatem reprezentatywność wyników badań.

Wykres 17. Wielkość przedsiębiorstwa



Wykres 18. Podregion, w którym znajduje się siedziba firmy

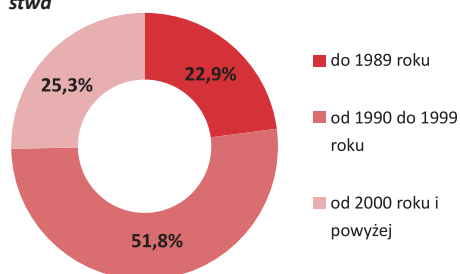


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

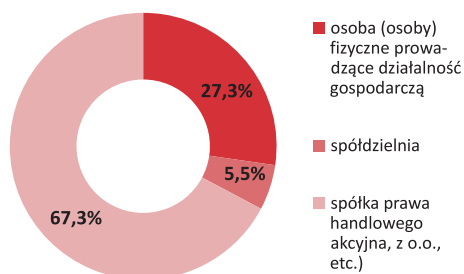
Analiza danych wykazała, że 22,9% stanowiły firmy, które swoją działalność rozpoczęły jeszcze przed rokiem 1990. Ponad połowa to firmy, które rozpoczęły działalność w latach 1990 do 1999 roku, zaś pozostałe – 25,3% stanowiły przedsiębiorstwa działające od 2000 roku. Zdecydowana większość firm w populacji badanej

to podmioty utworzone jako spółki prawa handlowego (67,3%).

**Wykres 19. Rok powstania przedsiębiorstwa**



**Wykres 20. Forma prawna firmy**

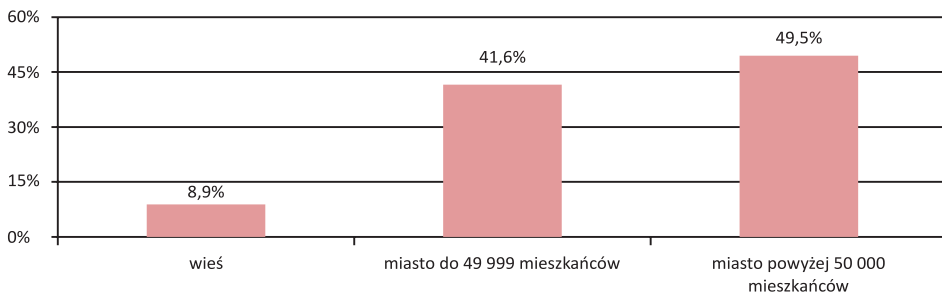


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Analiza odpowiedzi dotyczących lokalizacji badanych firm wskazuje, iż największa ich ilość prowadzi działalność w miastach zamieszkiwanych przez więcej niż 50 tysięcy mieszkańców (49,5%), które w większości swoim zasięgiem obejmują obszar województwa. Ponadto główna dziedzina działalności badanych przedsiębiorstw to roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych (39,4%) oraz roboty wykończeniowe i wykonywanie instalacji budowlanych (38,3%).

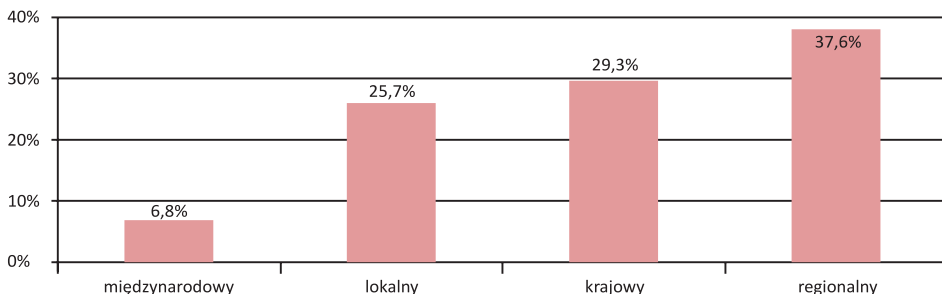
Wywiady zostały w większości przeprowadzone z kierownikami działów (50,1%).

**Wykres 21. Lokalizacja firmy**

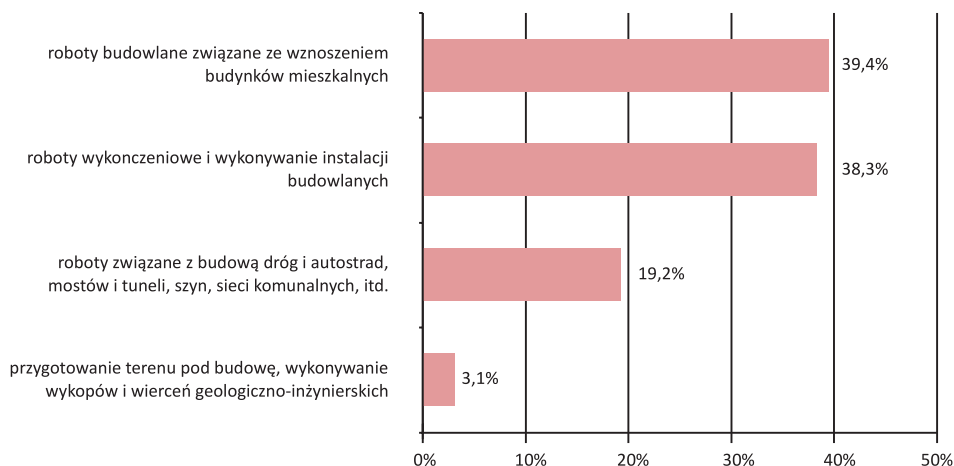


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

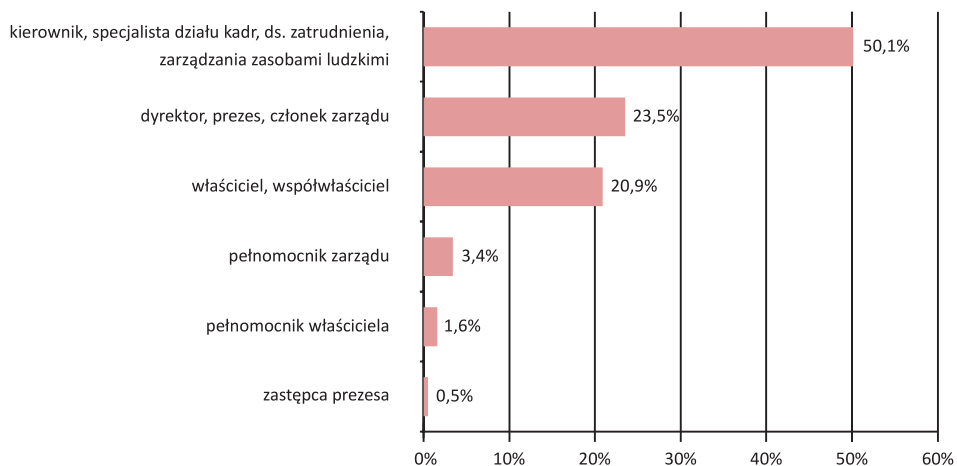
**Wykres 22. Zasięg działania firmy**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

**Wykres 23. Główny charakter działalności firmy**

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

**Wykres 24. Stanowisko respondenta**

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

## Pracownicy

Niniejsze badanie zostało przeprowadzone w grupie osób, w której 75% stanowiły osoby zajmujące stanowiska ściśle związane z branżą budowlaną. W grupie tej dominowali robotnicy budowlani robót stanu surowego, robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym oraz murarze i pokrewni. Ogromną większość stanowili także mężczyźni (N= 442, tj. 73,7%), zaś kobiety jedynie 1,3% (tj. 8 pracownic). Pozostałe 25% stanowiły osoby zatrudnione na stanowiskach związanych z obsługą firm, a największy odsetek stanowił średni personel ds. finansowych (np. księgowy, kadrowy). W tej kategorii przeważały kobiety (N=139, tj. 23,4%), zaś mężczyźni jedynie 1,8% (tj. 11 pracowników). W tabeli 16 przedstawione

zostały wszystkie zawody reprezentowane przez respondentów. Ponadto 95,3% badanych jest zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

**Tabela 16. Stanowiska zajmowane przez respondentów**

<b>ZAJMOWANE PRZEZ RESPONDENTÓW STANOWISKA ŚCIŚLE ZWIĄZANE Z BUDOWNICTWEM</b>		
	<b>N</b>	<b>%</b>
Robotnicy budowlani robót stanu surowego	75	16,7%
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	62	13,8%
Murarze i pokrewni	48	10,7%
Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	44	9,8%
Robotnicy budowy dróg i pokrewni	42	9,3%
Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	30	6,7%
Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej nieskasyfikowani	15	3,3%
Inżynierowie budownictwa	14	3,1%
Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	11	2,4%
Spawacze i pokrewni	11	2,4%
Technicy budownictwa	10	2,2%
Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	10	2,2%
Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	10	2,2%
Monterzy izolacji	10	2,2%
Monterzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	10	2,2%
Kierownicy do spraw produkcji i usług	9	2,0%
Dekarze	9	2,0%
Kierowcy i operatorzy pojazdów	6	1,3%
Cieśle i stolarze budowlani	6	1,3%
Tynkarze i pokrewni	5	1,1%
Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	4	0,9%
Malarze	4	0,9%
Błacharze	4	0,9%
Technicy nauk fizycznych i technicznych	1	0,2%
<b>Ogółem</b>	<b>450</b>	<b>100%</b>
<b>ZAJMOWANE PRZEZ RESPONDENTÓW STANOWISKA ZWIĄZANE Z OBSŁUGĄ</b>		
Pracownicy obsługi klienta	5	3,3%
Średni personel do spraw finansowych	129	85,3%
Sekretarki	16	10,7%
<b>Ogółem</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600 pracowników].

W objętej badaniem grupie osób pracujących w branży budowlanej dominują mężczyźni (75,5%). Zajmują oni najczęściej stanowiska ściśle związane z budownictwem (97,6%). Kobiety natomiast w większości (94,6%) są zatrudnione na stanowiskach związanych z obsługą.

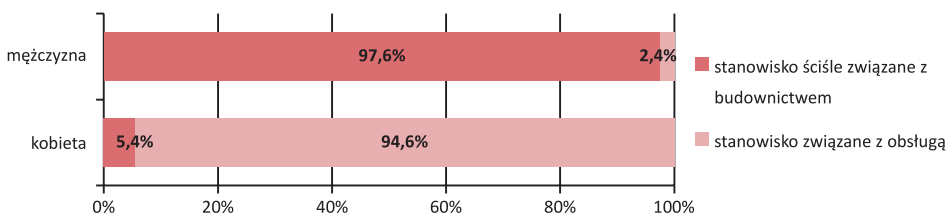
Badani pracownicy zadeklarowali, że najczęściej posiadają wykształcenie zasadnicze zawodowe (43,8%) lub wyższe (25,3%). W grupie respondentów z wyższym wykształceniem częściej zajmują oni stanowiska związane z obsługą, niż osoby o niższych kwalifikacjach.

**Tabela 17. Wykształcenie respondentów**

	N	%
podstawowe	13	2,2
niepełne wyższe	15	2,5
średnie ogólne	39	6,5
średnie techniczne	118	19,7
wyższe	152	25,3
zawodowe	263	43,8
<b>Ogółem</b>	<b>600</b>	<b>100,0</b>

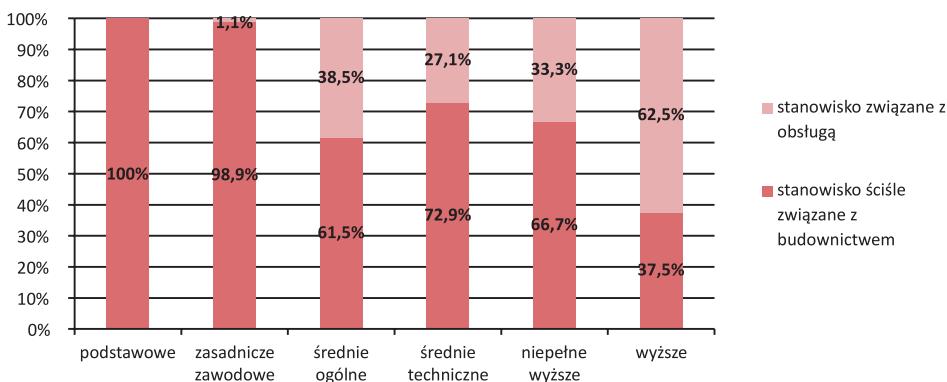
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600 pracowników].

**Wykres 25. Płeć respondentów w podziale na typ zajmowanego stanowiska**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600 pracowników].

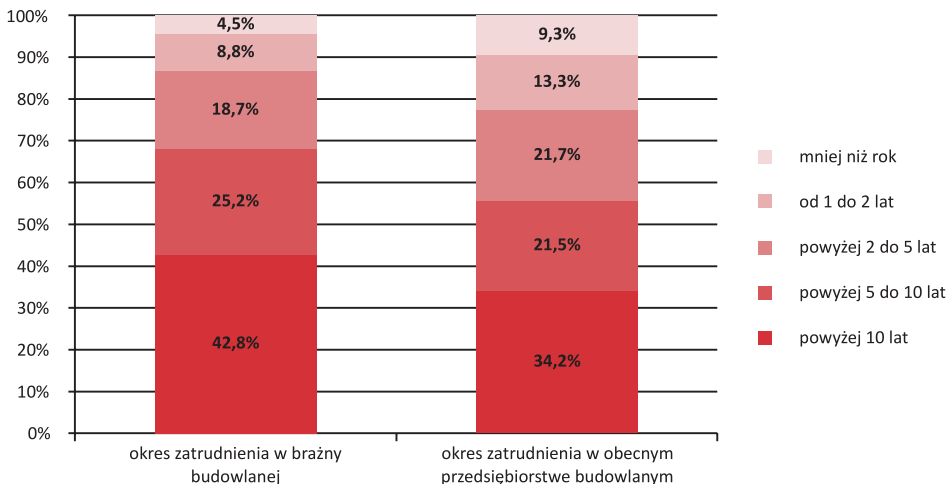
**Wykres 26. Wykształcenie respondentów w podziale na typ zajmowanego stanowiska**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600 pracowników].

Z badania wynika, iż osoby pracujące w budownictwie posiadają doświadczenie zawodowe w tym sektorze gospodarki, gdyż blisko 43% zadeklarowało, iż pracuje w branży budowlanej powyżej 10 lat, a kolejne 25,2% od 5 do 10 lat. Z pozyskanego materiału badawczego można wnioskować również, że ich sytuacja na rynku pracy jest stabilna, gdyż w większości pracują oni dość długi okres czasu w aktualnym miejscu pracy. Dane te świadczą mogą także o tym, iż są oni dobrze przygotowani do wykonywania swoich obowiązków służbowych, dlatego też utrzymują obecną posadę. Innymi przyczynami mogą być: fluktuacja personelu na niskim poziomie lub też brak nowych wykwalifikowanych pracowników.

Wykres 27. Doświadczenie zawodowe w branży budowlanej



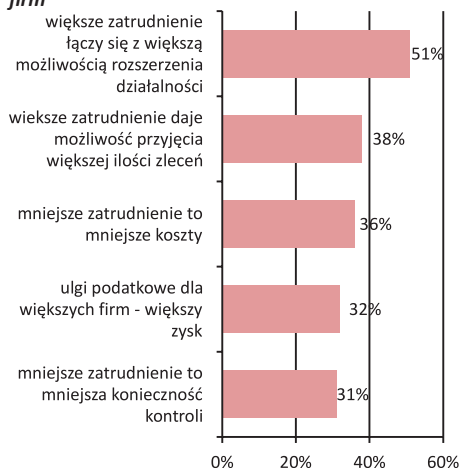
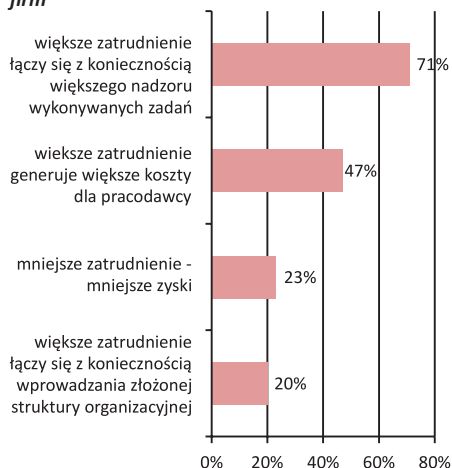
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600 pracowników].

### 3.2. Stan zatrudnienia

Stan zatrudnienia w podkarpackich firmach budowlanych nie różni się istotnie w szczycie sezonu budowlanego i poza sezonem budowlanym, a to znaczy o względnej stabilności zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach.

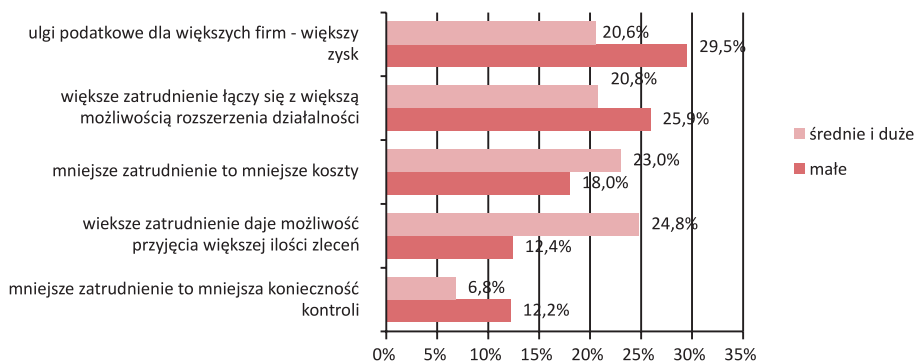
Średnia wielkość zatrudnienia w ankietowanych przedsiębiorstwach wyniosła 39,65 w sezonie budowlanym i niewiele mniej, bowiem 37,77, poza sezonem budowlanym, przy czym najczęściej wskazywanymi wartościami były odpowiednio: 14 pracowników zatrudnianych w sezonie budowlanym i 10 w okresie zimowym. Ponadto połowa badanych firm zatrudniała powyżej 25 pracowników w sezonie i 23 poza nim (aneks – tabela 47).

Pracodawcy zapytani o to, w jaki sposób wielkość zatrudnienia wpływa ich zdaniem na kondycję ekonomiczną firmy, dostrzegli zarówno pozytywne, jak i negatywne działanie tego ważnego czynnika. W mniemaniu największego odsetka badanych im firma zatrudnia większą liczbę pracowników, tym jej szanse na rozszerzenie działalności są większe (51%). Jednocześnie, aż 71% przedsiębiorców przyznało, iż duże zatrudnienie wymaga większego zaangażowania firmy w nadzór nad wykonywanymi przez pracowników zadaniami i czynnik ten był najdotkliwszy z ich perspektywy. Najbardziej korzystnym rezultatem zatrudniania dużej liczby pracowników były bez wątpienia ulgi podatkowe, na jakie liczyć mogą pracodawcy zatrudniający powyżej 249 pracowników. W tym względzie nie występuje jednak zależność statystyczna między wielkością zatrudnienia przedsiębiorstw a dostrzeganiem pozytywnego wpływu ulg podatkowych na działalność firmy. Paradoksalnie, to właśnie firmy małe (o zatrudnieniu nieprzekraczającym 49 pracowników) w większym stopniu dostrzegają wagę tego czynnika i jego wpływ na funkcjonowanie firmy. Zatem można sądzić, iż ulgi podatkowe nie są na tyle istotnym udogodnieniem dla firm dużych, jak postrzegają to przedstawiciele firm małych.

**Wykres 28. Pozytywne aspekty wpływu wielkości zatrudnienia na kondycję ekonomiczną firm\*****Wykres 29. Negatywne aspekty wpływu wielkości zatrudnienia na kondycję ekonomiczną firm\***

\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

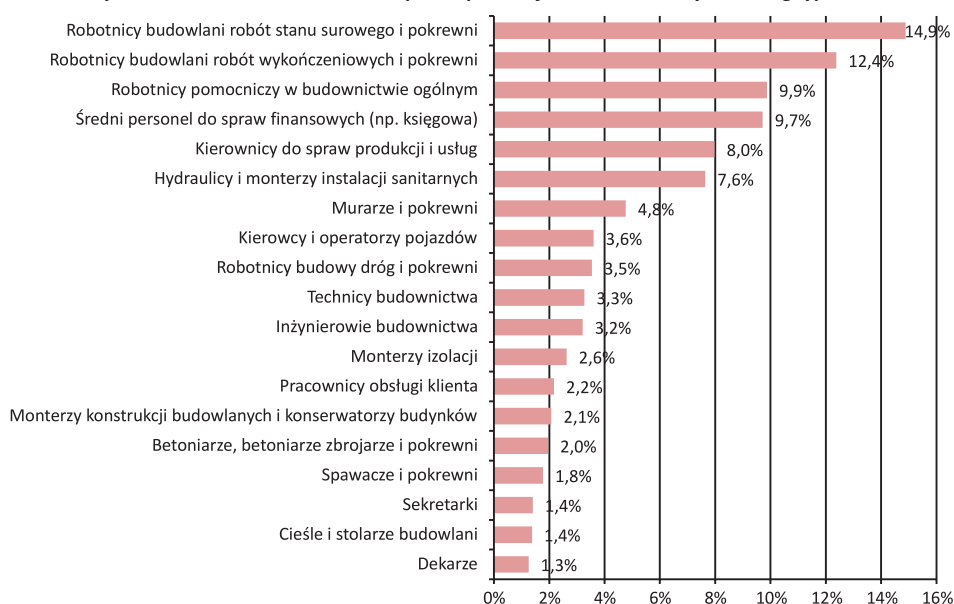
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

**Wykres 30. Najbardziej istotny, pozytywny aspekt wpływu wielkości zatrudnienia na kondycję ekonomiczną firm według wielkości zatrudnienia \***

\* nie sumuje się do 100%, gdyż wystąpiły braki odpowiedzi (łącznie 3,4%) oraz „inne odpowiedzi” (łącznie 2,7%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Analizując strukturę zawodową firm budowlanych w województwie podkarpackim, należy zauważyć, iż największy odsetek stanowią przedstawiciele stanowisk typowo wykonawczych, związanych z pracą na budowach, tj.: robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (14,9% ogółu zatrudnionych), robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni (12,4%) czy robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym (9,9%). Nieodłącznym komponentem struktury zatrudnienia w podkarpackich firmach budowlanych są także pracownicy w zawodach związanych z obsługą firm budowlanych, a zwłaszcza średni personel do spraw finansowych (np. księgowość) (9,7%) czy pracownicy obsługi klienta (2,2%).

**Wykres 31. Struktura zatrudnienia w podkarpackich firmach budowlanych według typu zawodów \***

\* na wykresie przedstawiono zawody, które stanowią powyżej 1% ogólnego zatrudnienia w branży budowlanej

\*\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

**Tabela 18. Struktura zatrudnienia w podkarpackich firmach budowlanych według typu zawodów\* (obsługowe i budowlane)**

ZAWODY ZWIĄZANE Z OBSŁUGĄ	N	% z ogółu
Pozostali specjaliści (np. informatycy)	29	0,9
Sekretarki	46	1,4
Pracownicy obsługi klienta	71	2,2
Średni personel do spraw finansowych (np. księgowy)	318	9,7
<b>OGÓŁEM</b>	<b>464</b>	<b>14,2</b>
ZAWODY ŚCIŚLE ZWIĄZANE Z BUDOWNICTWEM	N	% z ogółu
Lakiernicy	1	0,03
Szklarze i pokrewni	5	0,2
Monterzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	10	0,3
Malarze	12	0,4
Tokarze	18	0,6
Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	20	0,6
Tynkarze i pokrewni	23	0,7

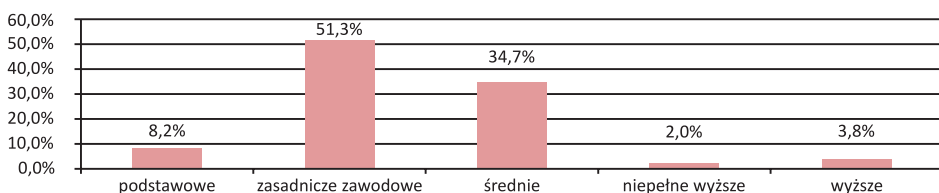
ZAWODY ZWIĄZANE Z OBSŁUGĄ	N	% z ogółu
Blacharze	29	0,9
Dekarze	41	1,3
Cieśle i stolarze budowlani	45	1,4
Spawacze i pokrewni	58	1,8
Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	64	2,0
Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	68	2,1
Monterzy izolacji	86	2,6
Inżynierowie budownictwa	105	3,2
Technicy budownictwa	107	3,3
Robotnicy budowy dróg i pokrewni	116	3,5
Kierowcy i operatorzy pojazdów	118	3,6
Murarze i pokrewni	156	4,8
Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	250	7,6
Kierownicy do spraw produkcji i usług	261	8,0
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	323	9,9
Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	405	12,4
Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	487	14,9
<b>OGÓŁEM</b>	<b>2808</b>	<b>85,8</b>

\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Struktura zatrudnienia według zawodów w pełni tłumaczy układ pracowników według poziomu wykształcenia. Jako że największy odsetek zatrudnionych w budownictwie stanowią przedstawiciele zawodów fizycznych, stąd w rozkładzie pracowników według poziomu wykształcenia dominują osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (51,3%). Jak pokazały wyniki badania, zdecydowaną mniejszość w ogóle osób zatrudnianych w branży budowlanej stanowią osoby z wykształceniem wyższym (łącznie z niepełnym wyższym - 5,8%). Niniejsza dysproporcja pomiędzy deklarowanym przez pracowników a przedstawionym przez pracodawców poziomem wykształcenia kadr zatrudnionych w branży budowlanej wynikać może z różnic w zakresie rzeczywistej a badanej struktury pracowników. Mianowicie w zbiorowości badanej aż 25% stanowią pracownicy obsługi (wśród których przeważają kobiety o wykształceniu wyższym), jednak w strukturze rzeczywistej (wg informacji udzielonych przez pracodawców) pracownicy usługowi stanowią niespełna 15%.

**Wykres 32. Struktura zatrudnienia według poziomu wykształcenia**

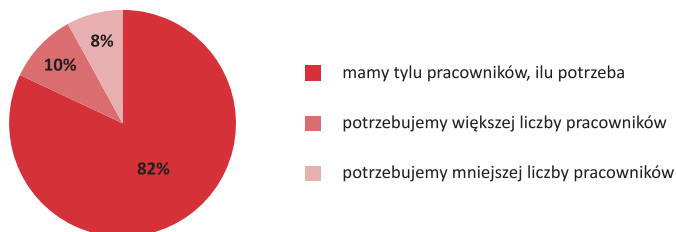


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Analiza materiału badawczego wskazuje, iż stan zatrudnienia w podkarpackich firmach budowlanych jest raczej adekwatny w stosunku do faktycznego zapotrzebowania na pracowników w badanych firmach. Jedynie 8% pracodawców przyznało, że wielkość zatrudnienia przekracza potrzeby ich przedsiębiorstw, co może sygnalizować plany w zakresie zwalniania pracowników w tych firmach.

Ponadto 10% pracodawców przyznało, że w ich firmach jest zapotrzebowanie na większą liczbę pracowników. Mimo to nie planują oni zatrudniać w najbliższym czasie, czego przyczyną jest zwłaszcza brak środków finansowych oraz deficyt pożądanych specjalistów w regionie.

**Wykres 33. Adekwatność stanu zatrudnienia w stosunku do potrzeb firm budowlanych**

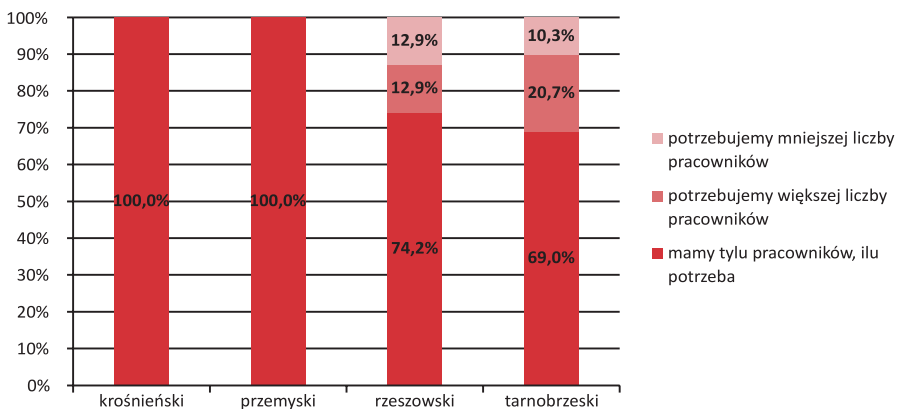


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Analiza danych wykazała, iż zachodzi zależność między oceną adekwatności stanu zatrudnienia, a siedzibą firmy i profilem działalności. Na podstawie zebranego materiału badawczego można zauważyć, iż pracodawcy z podregionu krośnieńskiego i przemyskiego w największym stopniu dysponują adekwatną liczbą pracowników zatrudnionych w ich firmach. Ponadto przedsiębiorstwa prowadzące działalność w zakresie budowy dróg i autostrad, mostów i tuneli, szyn, sieci komunalnych, a także wznoszące budynki mieszkalne istotnie bardziej dysponują adekwatnym stanem zatrudnienia.

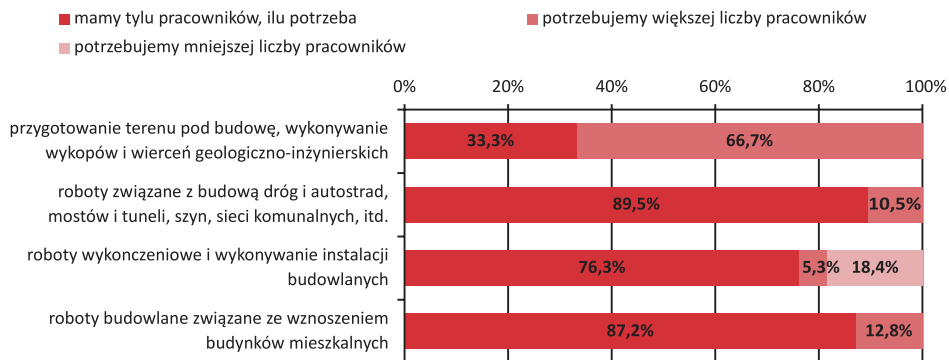
Jak pokazały wyniki testu chi-kwadrat, większa zależność występuje pomiędzy typem prowadzonej działalności a oceną adekwatności stanu zatrudnienia. Analiza niezależności wykazała, że siła związku między wymienionymi zmiennymi jest średnia, podczas gdy siła związku między zmiennymi: podregion a ocena adekwatności stanu zatrudnienia jest słaba.

**Wykres 34. Ocena zależności pomiędzy adekwatnością stanu zatrudnienia a podregionem, w którym zlokalizowana jest siedziba firmy\***



\* Wynik testu  $\chi^2(6) = 14,103$ ;  $p=0,029$ ; siła związku  $V$  Kramera=0,268

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

**Wykres 35. Ocena zależności pomiędzy adekwatnością stanu zatrudnienia a typem prowadzonej działalności\***

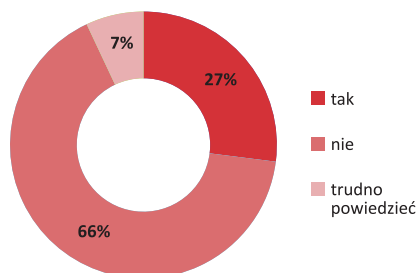
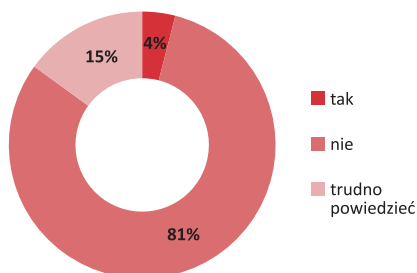
\* Wynik testu  $\chi^2 (6) = 22,124$ ;  $p=0,001$ ; siła związku  $V$  Kramera=0,334

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Badani pracodawcy w większości są zdania, iż w branży budowlanej nie ma raczej zawodów deficytowych, na które występuje niezaspokojone zapotrzebowanie, czy też zawody nadwyżkowe, to znaczy takie, których zbyt wiele jest na rynku. Tylko 27% zaobserwowało istnienie tych pierwszych, a jedynie 4% dostrzegło występowanie tych drugich.

W regionie nie występują właściwie zawody nadwyżkowe, poza wymienionymi kilkakrotnie przez nie-licznych pracodawców: kierowców i operatorów maszyn oraz robotników budowlanych robót wykończeniowych. Zatem można wnioskować, iż przedstawiciele tych zawodów są najbardziej zagrożeni zwolnieniem. Łączy się to nie tylko z nasyceniem rynku tego typu profesjami (stanowią one trzon zatrudnienia w firmach budowlanych), ale także względną łatwością uzyskania uprawnień do ich wykonywania. W przypadku wszelkiego rodzaju operatorów i kierowców – uprawnienia do wykonywania tych zawodów bardzo często są nabywane w trakcie kursów czy szkoleń organizowanych przez urzędy pracy, a których jakość podważali pracodawcy m.in. w trakcie indywidualnych wywiadów pogłębionych. Zaś robotnicy budowlani robót wykończeniowych nabywają kwalifikacje w szkołach zawodowych, w których, należy to podkreślić, znacznie podupadł system kształcenia praktycznego, w efekcie czego poziom umiejętności przedstawicieli tego zawodu nie zadowala pracodawców.

Wśród zawodów deficytowych wymieniano najczęściej: inżynierów budownictwa, murarzy i pokrewnych oraz spawaczy i pokrewnych.

**Wykres 36. Występowanie zawodów deficytowych w branży budowlanej w województwie podkarpackim****Wykres 37. Występowanie zawodów nadwyżkowych w branży budowlanej w województwie podkarpackim**

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Tabela 19. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w budownictwie\*

ZAWODY DEFICYTOWE	
	%
Inżynierowie budownictwa	22,2
Murarze i pokrewni	18,5
Spawacze i pokrewni	14,8
Kierownicy do spraw produkcji i usług	7,4
Pracownicy obsługi klienta	7,4
Kierowcy i operatorzy maszyn	7,4
Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	7,4
Pozostali specjaliści	7,4
Cieśle i stolarze budowlani	7,4
Dekarze	7,4
ZAWODY NADWYŻKOWE	
	%
Kierowcy i operatorzy maszyn	50,0
Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	50,0

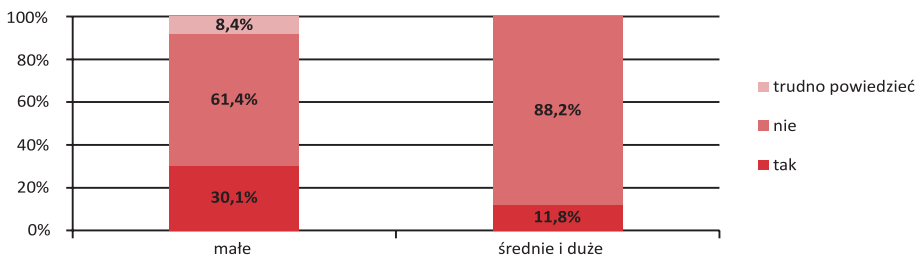
\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [zawody deficytowe - N=27 pracodawców; zawody nadwyżkowe - N=4 pracodawców].

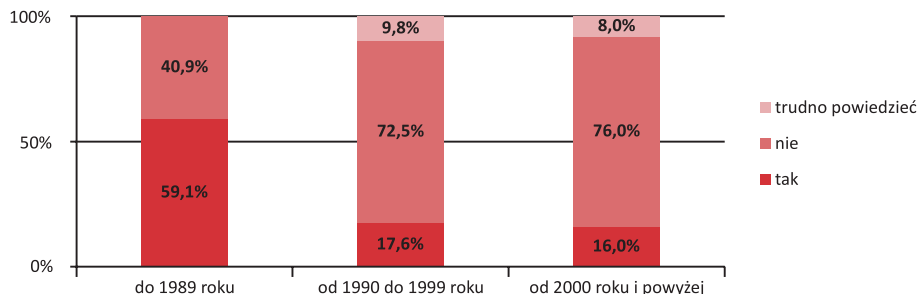
Szczegółowa analiza danych wykazała, iż firmy małe w mniejszym stopniu niż firmy średnie i duże dostrzegają niedobór osób w pewnych zawodach związanych z branżą budowlaną i choć nie możemy tu mówić o występowaniu zależności pomiędzy analizowanymi zmiennymi, można przyjąć, iż występuje tendencja statystyczna wskazująca na pewną zależność, która w innych warunkach mogłaby być istotna statystycznie (np. przy większej liczebności próby).

Jednocześnie analiza testu chi-kwadrat wykazała, iż dostrzeganie występowania zawodów deficytowych jest skorelowane z rokiem założenia firmy. Problem ten dotyczy w większym stopniu firmy starsze (tj. powstałe przed 1989 rokiem), niż działające stosunkowo krócej na rynku pracy (powyżej 1990 roku i powyżej 2000 roku). Ponadto siła związku między zmiennymi jest przeciętna.

Wykres 38. Ocena zależności pomiędzy wielkością przedsiębiorstwa a dostrzeganiem występowania zawodów deficytowych na rynku



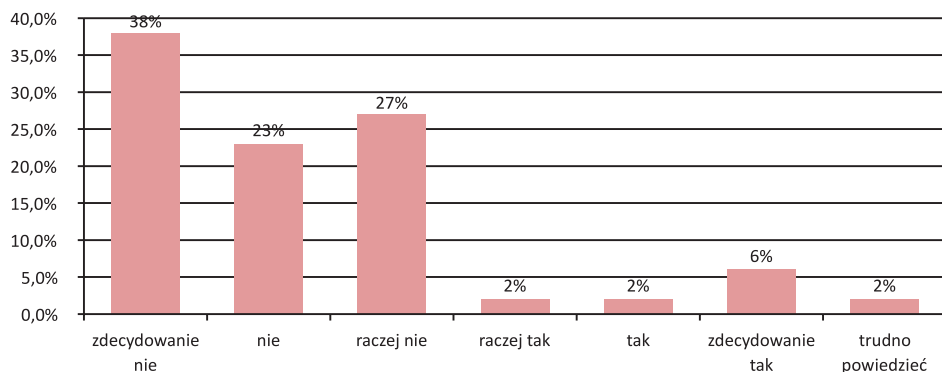
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

**Wykres 39. Ocena zależności pomiędzy rokiem założenia firmy a dostrzeganiem występowania zawodów deficytowych na rynku\***

\* Wynik testu  $\chi^2 (4) = 16,249$ ;  $p=0,003$ ; siła związku  $V$  Kramera=0,288

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

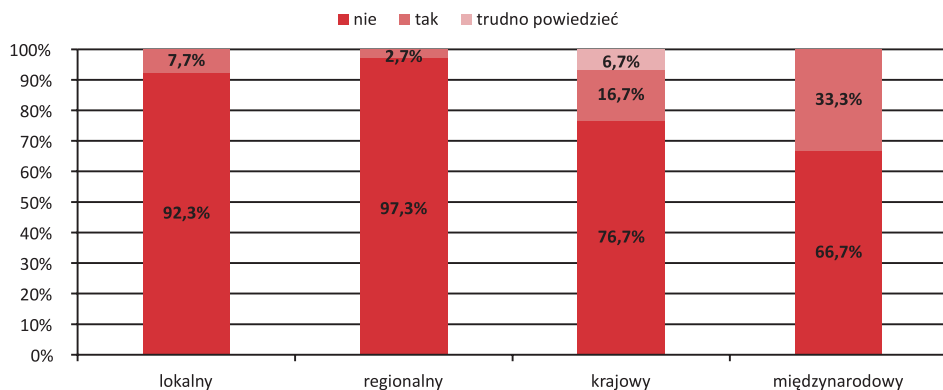
Zjawisko rotacji, rozumianej w niniejszym badaniu jako częste zmiany pracowników na określonym stanowisku pracy (tj. minimum 2 razy w ciągu roku, poza sezonem budowlanym), wynikające ze zwolnień (bądź odejść) pracowników wykonujących zadania na danym stanowisku, jest obecnie mocno ograniczone (88% pracodawców nie dostrzega tego problemu). Trudna sytuacja na rynku pracy sprawia, że pracownicy, którzy raz uzyskają zatrudnienie, nie są skłonni dobrowolnie z niego zrezygnować. Wśród kilku przedsiębiorstw, w których zaobserwowano dużą rotację, przyczyną tego stanu rzeczy w największym stopniu były niezadawalające kwalifikacje zatrudnianych pracowników. Jednocześnie zdaniem tych pracodawców, którzy borykają się z problemem rotacji, nie jest ona na tyle dotkliwą kwestią, by w istotnym stopniu zaburzała prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy.

**Wykres 40. Występowanie zjawiska dużej rotacji pracowniczej**

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Pogłębiona analiza danych potwierdziła, iż istnieje zależność między występowaniem w firmie dużej rotacji pracowniczej a zasięgiem działania przedsiębiorstwa. Na podstawie analizy wyników badania można zauważyć, że firmy o zasięgu działania krajowym oraz międzynarodowym istotnie statystycznie częściej odczuwają występowanie zjawiska rotacji pracowniczej w swoich firmach, niż firmy lokalne i regionalne, których działalność ogranicza się do obszaru województwa.

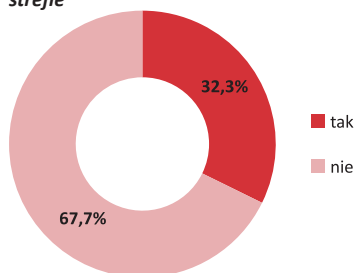
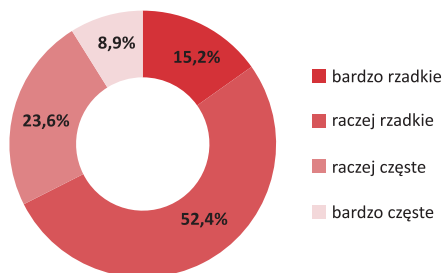
Ponadto siła związku pomiędzy analizowanymi zmiennymi jest raczej słaba. Oznacza to, że cechy te są współzmiennie w małym stopniu.

**Wykres 41. Ocena zależności pomiędzy rotacją pracowniczą a zasięgiem oddziaływania firmy \***

\* Wynik testu  $\chi^2(6) = 14,103$ ;  $p=0,029$ ; siła związku  $V$  Kramera=0,268

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Istotną kwestią poruszaną w trakcie wywiadów z pracownikami, a która miała dać jasny obraz stanu zatrudnienia w branży budowlanej, było zagadnienie tzw. „szarej strefy”. Objęte badaniem osoby pracujące w większości zadeklarowały, iż nie są im znane przypadki podejmowania w branży budowlanej pracy w tzw. „szarej strefie”, tj. bez umowy. Ponadto w opinii badanych, którzy znają takie przypadki, dominowało przekonanie, iż występują one bardzo rzadko (67,6%). Można jednak sądzić, iż część takich przypadków została zatajona, a co wynikało z lojalności względem pracodawcy. Konfrontując bowiem niniejsze wyniki z danymi uzyskanymi w trakcie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych związanych z budownictwem, uzyskano wniosek, iż zatrudnienie „na czarno” jest drugim najbardziej preferowanym przez młodych ludzi w zawodach budowlanych sposobem zatrudnienia, zaraz po umowie o pracę.

**Wykres 42. Opinie odnośnie podejmowania w branży budowlanej pracy w tzw. „szarej strefie”****Wykres 43. Opinie odnośnie częstości podejmowania pracy bez umowy („na czarno”)**

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=595 pracowników i N=191 pracodawców; nie uwzględniono braków odp.].

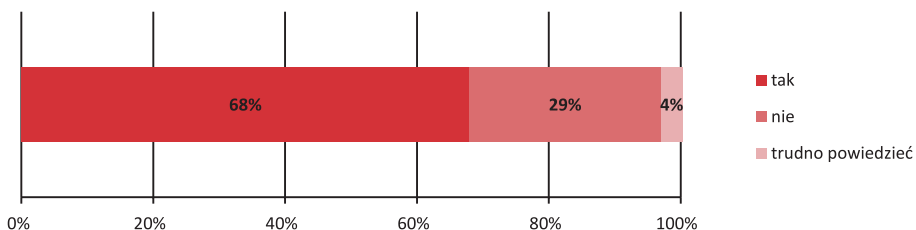
Jak wskazują wyniki badania, blisko 70% pracodawców w ciągu ostatnich dwóch lat zwalniało pracowników lub odchodzili oni z pracy sami. Niniejszy stan rzeczy można połączyć z zakończeniem doływu środków unijnych oraz inwestycji związanych z Euro 2012 oraz mniejszą ilością robót budowlanych tym spowodowanych, a w przypadku pracowników odchodzących z przedsiębiorstwa – chęcią poprawienia warunków zatrudnienia.

Kwestia zwolnień i odejść z pracy w ostatnich dwóch latach w największym stopniu doty-

czyła robotników budowlanych robót stanu surowego i robót wykończeniowych (odpowiednio 25% i 23,5%), co uzasadnione jest niskimi kwalifikacjami posiadanymi przez przedstawicieli tych zawodów, a także łatwością ewentualnego ponownego zatrudnienia osób o tych umiejętnościach, w sytuacji wystąpienia takiej konieczności.

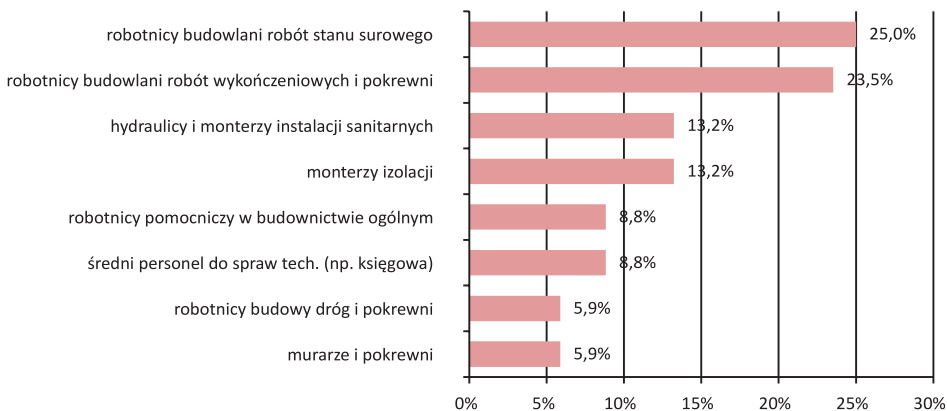
Najbardziej powszechną przyczyną zwolnień lub odejść z pracy, jakie miały miejsce w analizowanym okresie czasu, była zmiana pracy przez pracownika (44,1%). Firm budowlanych nie ominęły również zwolnienia sezonowe, taką przyczynę wskazał co dziesiąty pracodawca, oraz zwolnienia z powodu posiadania przez pracowników niewystarczających kwalifikacji (odpowiednio po 10,3%). Co jedenasty badany przyznał, iż determinantem redukcji zatrudnienia była w głównej mierze zła sytuacja ekonomiczna firmy, która zmusiła pracodawców do podjęcia takich kroków (8,8%) (*aneks – wykres 125*).

**Wykres 44. Zwalnianie/ odejścia pracowników w ciągu ostatnich dwóch lat**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

**Wykres 45. Zawody, w których zwalniali pracodawcy\***



\* na wykresie przedstawiono zawody, które stanowią powyżej 5% ogólnego zatrudnienia w branży budowlanej

\*\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=68 pracodawców].

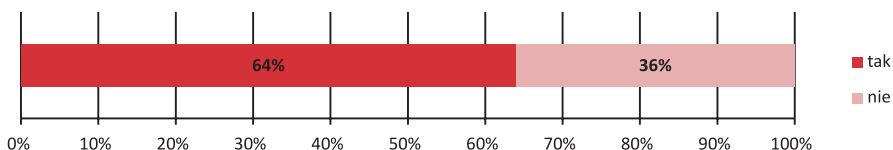
Uzyskane w toku badania dane informują, że równie duży odsetek pracodawców zatrudniał pracowników w ostatnim czasie (64%).

Stanowiska jakich dotyczyło zatrudnianie w ciągu minionych dwóch lat to także głównie pracownicy fizyczni o niskich kwalifikacjach zawodowych, czyli: robotnicy budowlani robót stanu surowego, robót wykończeniowych oraz robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym. Można zatem sądzić, iż przedstawiciele wyżej wymienionych zawodów spotykają się z największym zagrożeniem stabilności zatrudnienia, gdyż w przypadku przestoju na rynku budowlanym to właśnie oni w pierwszej kolejności są zwalniani, właśnie ze

względem na nasycenie rynku pracy przedstawicielami tych profesji i względną łatwość ich pozyskania.

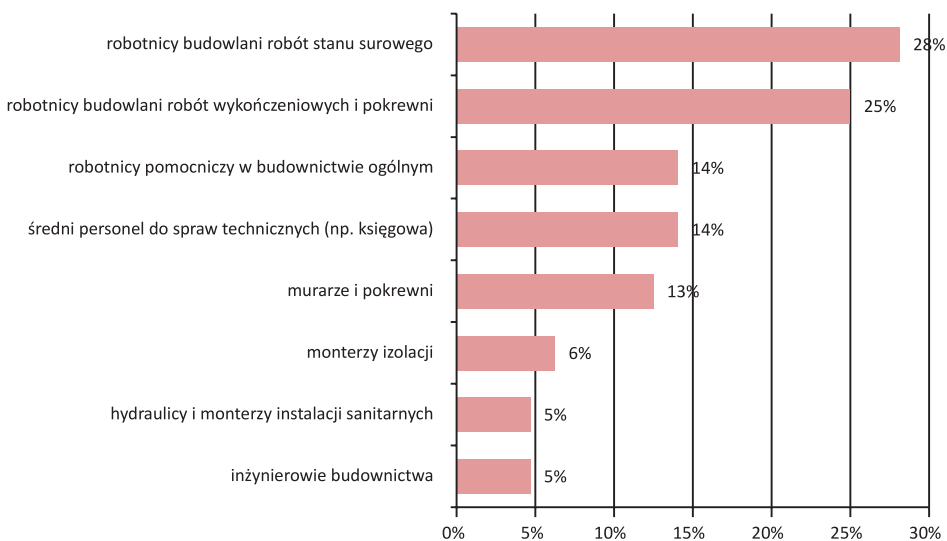
Potwierdzają to dane dotyczące przyczyn przyjmowania do pracy. Najważniejszym i rozstrzygającym o stanie zatrudnienia uwarunkowaniem jest ilość przyjętych do realizacji zleceń. Badani pracodawcy wskazali, iż zatrudniali pracowników w sytuacji zwiększonej liczby robót, które miały wykonać ich firmy (70,3%). Ponadto co ósmy ankietowany przedsiębiorca przyznał, że był zmuszony zatrudnić nowych pracowników z powodu odejścia poprzednich, ze względu na wzmogłą konkurencję w sektorze budowlanym (14,1%) (*aneks – wykres 126*).

**Wykres 46. Zatrudnianie pracowników w ciągu ostatnich dwóch lat**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

**Wykres 47. Zawody, w których zatrudniali pracodawcy\***



\* na wykresie przedstawiono zawody, które stanowią powyżej 5% ogólnego zatrudnienia w branży budowlanej

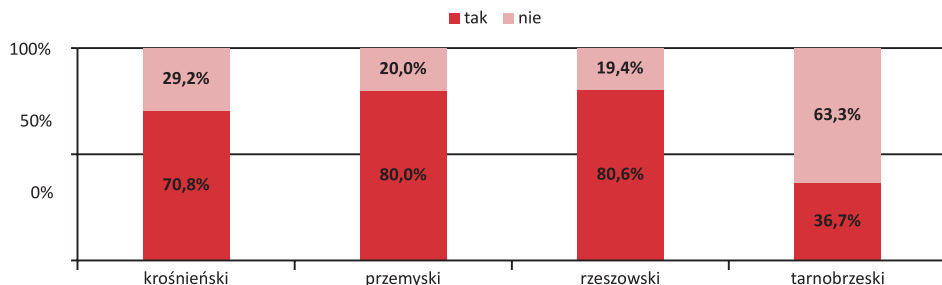
\*\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=64 pracodawców].

Pogłębiona analiza danych potwierdziła, iż istnieje zależność między przyjmowaniem do pracy pracowników w ciągu ostatnich dwóch lat a podregionem, a siła tego związku jest średnia. Na podstawie analizy wyników badania można zauważyć, iż pracodawcy z podregionu tarnobrzeskiego stosunkowo rzadziej przyjmowali pracowników w ostatnich dwóch lat niż przedsiębiorcy mający zarejestrowaną działalność na terenie pozostałych trzech podregionów.

Podobnie przedsiębiorstwa zajmujące się przygotowaniem terenu pod budowę, wykonywaniem wykopów i wierceń geologiczno-inżynierskich stosunkowo najrzadziej przyjmowały do pracy nowe osoby. Jak wykazała analiza niezależności, siła związku pomiędzy tymi zmiennymi jest średnia.

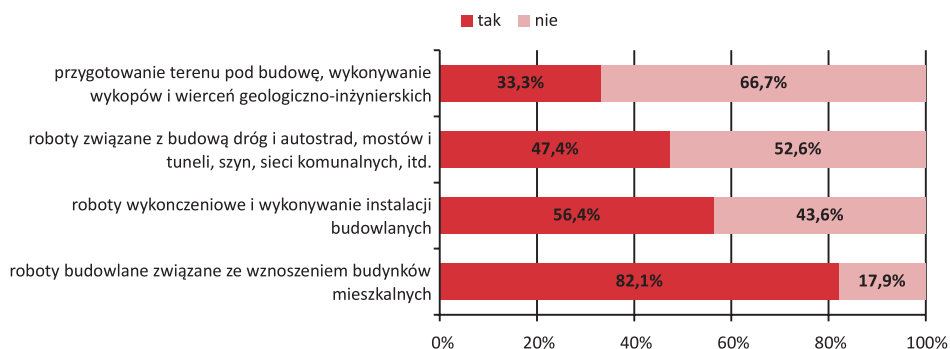
**Wykres 48. Ocena zależności pomiędzy przyjmowaniem do pracy pracowników w ciągu ostatnich dwóch lat a podregionem siedziby firmy\***



\* Wynik testu  $\chi^2(3) = 15,764$ ;  $p=0,001$ ; siła związku  $V$  Kramera=0,397

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

**Wykres 49. Ocena zależności pomiędzy przyjmowaniem do pracy pracowników w ciągu ostatnich lat a profilem działalności\***



\* Wynik testu  $\chi^2(3) = 9,996$ ;  $p=0,019$ ; siła związku  $V$  Kramera=0,316

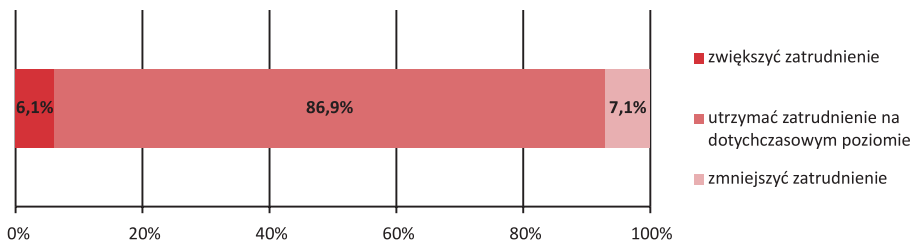
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Przedsiębiorców budowlanych zapytano również o plany w zakresie ewentualnej zmiany poziomu zatrudnienia. Ogromna większość zamierza utrzymać zatrudnienie na dotychczasowym poziomie. Strategia ta w zestawieniu z komunikatami o trudnościach z zachowaniem płynności finansowej w branży budowlanej, wydaje się być jak najbardziej zasadna.

Zaledwie 13,2% przedsiębiorstw planuje pewne zmiany w omawianym zakresie, w tym 6,1% chce zwiększyć, zaś 7,1% zmniejszyć zatrudnienie w swoich firmach. Firmy chcące przyjąć nowe osoby do pracy wspominały, iż będą to: pracownicy obsługi klienta, cieśle i stolarze budowlani, robotnicy budowy dróg i pokrewni oraz murarze i pokrewni, natomiast przedsiębiorcy planujący redukcję zatrudnienia wzmiankowali, iż procedura ta będzie dotyczyła: kierowców i operatorów maszyn, blacharzy, dekarzy, betoniarzy, betoniarzy-zbrojarzy i pokrewnych oraz robotników budowlanych robót wykończeniowych i pokrewnych. Niniejszych danych nie można jednak potraktować na zasadzie reprezentatywności statystycznej, gdyż dotyczą niewielkiego wycinka zbiorowości badanej, jednak mogą być sygnałem dla przedstawicieli wyżej wymienionych zawodów o nadchodzących dla nich zmianach w branży.

Pogłębiona analiza danych potwierdziła, iż istnieje zależność między planami dotyczącymi zmiany poziomu zatrudnienia a zasięgiem działania firmy. Analiza wykazała, że im większy zasięg działania firmy, tym częstsze plany w zakresie zmiany poziomu zatrudnienia, a siła tego związku jest raczej słaba.

Wykres 50. Plany pracodawców w zakresie zmiany poziomu zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Wykres 51. Ocena zależności pomiędzy planami w zakresie zmiany poziomu zatrudnienia a zasięgiem działania firmy\*



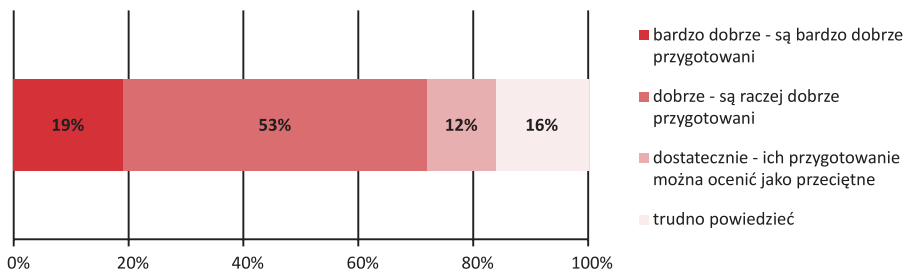
\* Wynik testu  $\chi^2(6) = 12,604$ ;  $p=0,005$ ; siła związku  $V$  Kramera=0,250

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

### 3.3. Kwalifikacje pracowników i ich ocena

Najbardziej liczna grupa pracodawców w niniejszym badaniu oceniła pozytywnie przygotowanie do wykonywania zawodu swoich pracowników. Oznacza to, że podkarpaccy pracodawcy są raczej zadowoleni z kwalifikacji posiadanych przez osoby zatrudnione w budownictwie.

Wykres 52. Ocena poziomu przygotowania pracowników zatrudnionych w firmie do wykonywania zawodu\*



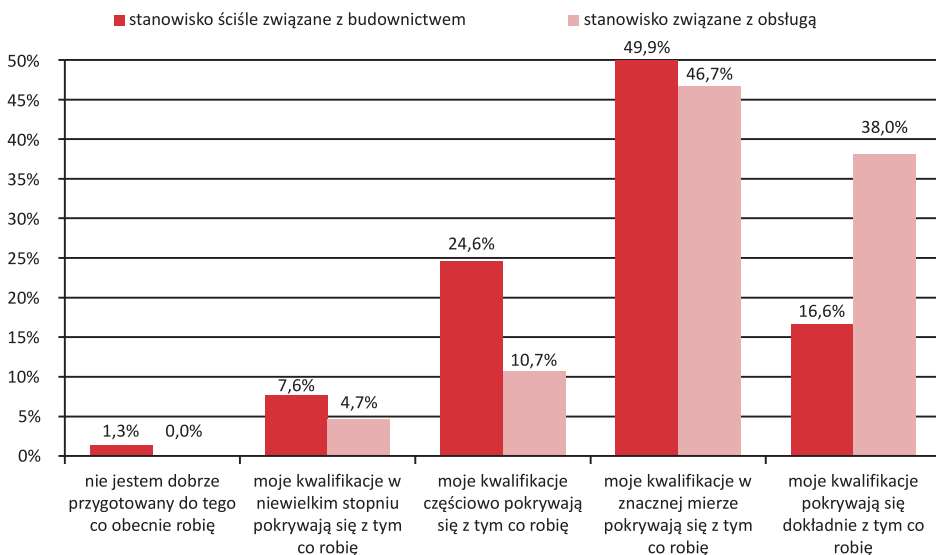
\* na wykresie nie uwzględniono kategorii odp. „miernie” oraz „niedostatecznie”, których nie wskazał żaden respondent

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Także pracownicy pozytywnie oceniają swoje kwalifikacje i ich adekwatność w stosunku do wykonywanego zawodu. Prawie połowa spośród objętych badaniem osób zatrudnionych w firmach budowlanych była zdania, iż ich kwalifikacje w znacznej mierze pokrywają się z wykonywanymi przez nich obowiązkami służbowymi (49,1%). Z przeprowadzonego badania wynika, iż pracownicy zatrudnieni na stanowiskach związanych z obsługą firm częściej wskazywali, iż ich kwalifikacje pokrywają się dokładnie z wykonywaną przez nich pracą, niż pracownicy zatrudnieni na stanowiskach ściśle związanych z budownictwem. Ponadto kobiety lepiej niż mężczyźni oceniają adekwatność posiadanych kwalifikacji. Jako dokładnie pokrywające się z wykonywaną pracą określiło je 38,1% kobiet i 16,1% mężczyzn. Natomiast żadna kobieta nie wskazała, iż nie jest dobrze przygotowana do pracy, zaś w przypadku mężczyzn odsetek ten wyniósł 1,3% (aneks – tabela 48). Dodatkowo siła związku pomiędzy analizowanymi zmiennymi jest raczej słaba.

Analiza danych wykazała również, iż zachodzi zależność między oceną kwalifikacji, a wiekiem badanych, gdyż na podstawie zebranego materiału badawczego można zauważyć, iż im osoba starsza, tym częściej wskazywała, iż jej kwalifikacje dokładnie pokrywają się z wykonywaną pracą (aneks – tabela 49).

**Wykres 53. Ocena zależności pomiędzy posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi, a wykonywaną przez respondentów pracą - wg typu zajmowanego stanowiska\***



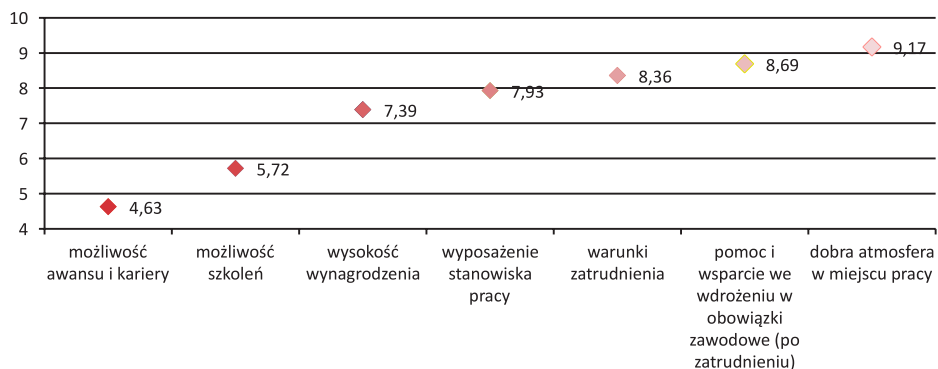
\* Wynik testu  $\chi^2(4) = 37,547$ ;  $p=0$ ; siła związku  $V$  Kramera=0,251

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600 pracowników].

Znając opinię pracodawców o przygotowaniu zawodowym pracowników, w celu uzyskania pełnego kontekstu badawczego poproszono pracowników o ocenę stopnia spełnienia oczekiwań w aktualnym miejscu pracy.

Z analizy danych wynika, iż pracownicy najlepiej oceniają dobrą atmosferę w pracy (średnia ocen 9,17), a także pomoc i wsparcie we wdrożeniu w obowiązki zawodowe (zaraz po zatrudnieniu) oraz warunki zatrudnienia, rozumiane ogólnie jako rodzaj oferowanej umowy o pracę, norma czasu pracy, częstotliwość wypłat wynagrodzenia, wymiar przysługującego urlopu wypoczynkowego itp. Najsłabiej zaś oceniona została możliwość awansu i kariery, a także możliwość szkoleń. Niższą skłonność pracodawców do organizowania szkoleń dla pracowników została potwierdzona kilkakrotnie w niniejszym opracowaniu. Za ten stan rzeczy należy obarczyć złą kondycję ekonomiczną firm budowlanych, które zmuszone są redukować wszelkie koszty.

Wykres 54. Ocena stopnia spełnienia oczekiwań związanych z wykonywaną pracą (średnia ocen)\*



\* respondenci dokonywali oceny poszczególnych aspektów na 10-stopniowej skali, gdzie 1 oznaczało „niespełnione w żadnym stopniu”, a 10 „spełnione w stopniu najwyższym”

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600 pracowników].

Zasadniczo pracodawcy nie dostrzegają większych braków w przygotowaniu zawodowym swoich pracowników według poszczególnych grup zawodowych. Natomiast zatrudnieni w budownictwie odznaczają się szczególnymi atutami, które wyróżniają ich na tle pozostałych grup. Mocne strony zauważyli przedsiębiorcy w przypadku kierowników do spraw produkcji i usług, sekretarek, pracowników obsługi klienta, średniego personelu do spraw finansowych, robotników budowlanych stanu surowego oraz wykończeniowych, murarzy i pokrewnych, robotników pomocniczych w budownictwie ogólnym, kierowców i operatorów pojazdów oraz spawaczy i pokrewnych. Szczegółowe dane zawiera tabela 20.

Tabela 20. Dostrzeganie przez pracodawców atutów w przygotowaniu zawodowym pracowników - % wskazań pracodawców\*

ATUTY	% odpowiedzi
<b>Kierownicy do spraw produkcji i usług</b>	
Przydzielanie zadań innym pracownikom	18
Koordynowanie pracy innych pracowników	8
Posługiwanie się urządzeniami technicznymi	6
Samodzielne podejmowanie decyzji	5
<b>Sekretarki</b>	
Biurowe, tj. organizowanie i prowadzenie prac biurowych	6
<b>Pracownicy obsługi klienta</b>	
Doświadczenie zawodowe na obecnie zajmowanym stanowisku	5
Współpraca w grupie	5
<b>Średni personel do spraw finansowych (np. księgowa)</b>	
Biurowe, tj. organizowanie i prowadzenie prac biurowych	16
Doświadczenie zawodowe na obecnie zajmowanym stanowisku	11
Znajomość specjalistycznych programów, umiejętność pisania programów, itp.	11

ATUTY	% odpowiedzi
<b>Robotnicy budowlani robót stanu surowego</b>	
Terminowa realizacja zaplanowanych działań	6
Łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami czy klientami	5
Współpraca w grupie	5
<b>Murarze i pokrewni</b>	
Współpraca w grupie	5
<b>Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni</b>	
Współpraca w grupie	16
Samodzielne podejmowanie decyzji	7
Doświadczenie zawodowe na obecnie zajmowanym stanowisku	6
<b>Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym</b>	
Doświadczenie zawodowe na obecnie zajmowanym stanowisku	7
<b>Kierowcy i operatorzy pojazdów</b>	
Doświadczenie zawodowe na obecnie zajmowanym stanowisku	8
Gotowość do częstych wyjazdów	5
<b>Spawacze i pokrewni</b>	
Umiejętność zastosowania posiadanej wiedzy w praktyce	5

\* w tabeli przedstawione zostały oceny respondentów, dotyczące stanowisk pracy, na których dostrzeżono wyróżniające je atuty

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Także pracownicy mieli możliwość wartościowania swoich kompetencji. Poproszono ich o ocenę poszczególnych (szczegółowych) kompetencji, dla których określono skalę „przyswojenia” od 1 do 5, gdzie 1 oznacza brak kompetencji, a 5 – kompetencja przyswojona w stopniu doskonałym<sup>18</sup>. W większości przypadków wszystkie przedstawione respondentom do oceny kompetencje zostały lepiej ocenione przez osoby zatrudnione na stanowiskach związanych z obsługą. Analiza statystyczna nie wykazała jedynie statystycznie istotnych różnic pod względem typu zajmowanego stanowiska w przypadku takich kwalifikacji jak: sprawność fizyczna, dokonywanie napraw urządzeń technicznych, gotowość do częstych wyjazdów oraz elastyczny czas pracy (bez stałych godzin pracy) (aneks – tabela 50).

Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach ściśle związanych z budownictwem najlepiej ocenili u siebie:

- doświadczenie zawodowe na obecnie zajmowanym stanowisku pracy;
- doświadczenie zawodowe w branży, w której obecnie pracuje;
- umiejętność zastosowania posiadanej wiedzy w praktyce;
- szybkie przyswajanie wiedzy;
- skłonność do ustawicznego uczenia się – uczestnictwo w kursach, szkoleniach zawodowych, konferencjach, seminariach dotyczących dziedziny, jaką się zajmuje.

Natomiast pracownicy zatrudnieni na stanowiskach związanych z obsługą najlepiej ocenili u siebie:

- skłonność do ustawicznego uczenia się - uczestnictwo w kursach, szkoleniach zawodowych, konferencjach, seminariach;

18 Dokonując grupowania czynników na podstawie wyliczonej średniej nadano im określenia: brak kompetencji (od 1 do 1,99), kompetencja przyswojona w stopniu niskim (od 2,00 do 2,99), kompetencja przyswojona w stopniu przeciętnym (od 3,00 do 3,99), kompetencja przyswojona w stopniu dobrym (od 4,00 do 4,49), kompetencja przyswojona w stopniu doskonałym (od 4,50 do 5,00).

- ciągłe uczenie się nowych rzeczy;
- doświadczenie zawodowe na obecnie zajmowanym stanowisku pracy;
- łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami czy klientami;
- umiejętność zastosowania posiadanej wiedzy w praktyce;
- bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli;
- wykonywanie prostych rachunków;
- szybkie przyswajanie wiedzy;
- współpraca w grupie;
- logiczne myślenie, analiza faktów;
- szybkie streszczanie dużej ilości tekstu.

Najstabilniej ocenione (jako kompetencje przyswojone w stopniu niskim) przez pracowników zajmujących stanowiska ściśle związane z budownictwem zostały:

- znajomość języka obcego (w każdym stopniu);
- organizowanie i prowadzenie prac biurowych;
- dyscyplinowanie innych pracowników/przywoływanie ich do porządku;
- znajomość specjalistycznych programów, umiejętność pisania programów czy tworzenia stron internetowych;
- koordynowanie pracy innych pracowników;
- przydzielanie zadań innym pracownikom;
- artystyczne, tj. zdolności artystyczne i twórcze.

Zaś pracownicy obsługi najstabilniej ocenili (jako kompetencje przyswojone w stopniu niskim) znajomość języka obcego. Niniejsze wyniki pozostają zatem w zgodzie z odpowiedziami pracodawców.

**Tabela 21. Ocena posiadanych przez respondentów kompetencji (szczegółowych)\***

Brak kompetencji	Kompetencja przyswojona w stopniu niskim	Kompetencja przyswojona w stopniu przeciętnym	Kompetencja przyswojona w stopniu dobrym	Kompetencja przyswojona w stopniu doskonałym
<b>STANOWISKA ŚCIŚLE ZWIĄZANE Z BUDOWNICTWEM</b>				
znajomość języka obcego biegle w mowie i piśmie	podstawowa znajomość pakietu typu MS Office	posługiwanie się urządzeniami technicznymi	doświadczenie zawodowe na obecnie zajmowanym stanowisku pracy	-
-	artystyczne, tj. zdolności artystyczne i twórcze	bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	doświadczenie zawodowe w branży, w której obecnie pracuje	-
-	przydzielanie zadań innym pracownikom	terminowa realizacja zaplanowanych działań	umiejętność zastosowania posiadanej wiedzy w praktyce	-
-	koordynowanie pracy innych pracowników	uprawnienia do wykonywania zawodu (np. certyfikaty, zaświadczenia, dyplomy)	szybkie przyswajanie wiedzy	-

Brak kompetencji	Kompetencja przyswojona w stopniu niskim	Kompetencja przyswojona w stopniu przeciętnym	Kompetencja przyswojona w stopniu dobrym	Kompetencja przyswojona w stopniu doskonałym
-	znajomość specjalistycznych programów, umiejętność pisania programów czy tworzenia stron internetowych	fizyczne, tj. sprawność fizyczna	skłonność do ustawicznego uczenia się - uczestnictwo w kursach, szkoleniach zawodowych, konferencjach, seminariach	-
-	dyscyplinowanie innych pracowników/przywoływanie ich do porządku	elastyczny czas pracy (bez stałych godzin pracy)	współpraca w grupie	-
-	biurowe, tj. organizowanie i prowadzenie prac biurowych	dokonywanie napraw urządzeń technicznych	łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami czy klientami	-
-	znajomość języka obcego w stopniu komunikatywnym	rozwiązywanie kontaktów pomiędzy ludźmi	wykształcenie zgodne z obecnie zajmowanym stanowiskiem pracy	-
-	znajomość języka obcego biegle w mowie	gotowość do częstych wyjazdów	-	-
-	znajomość języka obcego biegle w piśmie	samodzielne podejmowanie decyzji	-	-
-	-	odporność na stres	-	-
-	-	przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	-	-
-	-	kreatywność (bycie innowacyjnym, wymyślanie nowych rozwiązań)	-	-
-	-	wykonywanie prostych rachunków	-	-
-	-	ciągłe uczenie się nowych rzeczy	-	-
-	-	logiczne myślenie, analiza faktów	-	-

Brak kompetencji	Kompetencja przyswojona w stopniu niskim	Kompetencja przyswojona w stopniu przeciętnym	Kompetencja przyswojona w stopniu dobrym	Kompetencja przyswojona w stopniu doskonałym
-	-	szybkie streszczenie dużej ilości tekstu	-	-
-	-	wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych	-	-
-	-	wykorzystanie Internetu: przeszukiwanie stron internetowych, obsługa poczty elektronicznej	-	-
<b>STANOWISKA ZWIĄZANE Z OBSŁUGĄ</b>				
-	znajomość języka obcego w stopniu komunikatywnym	fizyczne, tj. sprawność fizyczna	doświadczenie zawodowe w branży, w której obecnie pracuje	skłonność do ustawicznego uczenia się - uczestnictwo w kursach, szkoleniach zawodowych, konferencjach, seminariach
-	znajomość języka obcego biegle w mowie	dokonywanie napraw urządzeń technicznych	podstawowa znajomość pakietu typu MS Office	ciągłe uczenie się nowych rzeczy
-	znajomość języka obcego biegle w piśmie	elastyczny czas pracy (bez stałych godzin pracy)	uprawnienia do wykonywania zawodu (np. certyfikaty, zaświadczenia, dyplomy)	doświadczenie zawodowe na obecnie zajmowanym stanowisku pracy
-	znajomość języka obcego biegle w mowie i piśmie	gotowość do częstych wyjazdów	terminowa realizacja zaplanowanych działań	łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami czy klientami
-	-	artystyczne, tj. zdolności artystyczne i twórcze	wykształcenie zgodne z obecnie zajmowanym stanowiskiem pracy	umiejętność zastosowania posiadanej wiedzy w praktyce
-	-	przydzielanie zadań innym pracownikom	wykorzystanie Internetu: przeszukiwanie stron internetowych, obsługa poczty elektronicznej	bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli

Brak kompetencji	Kompetencja przyswojona w stopniu niskim	Kompetencja przyswojona w stopniu przeciętnym	Kompetencja przyswojona w stopniu dobrym	Kompetencja przyswojona w stopniu doskonałym
-	-	koordynowanie pracy innych pracowników	wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych	wykonywanie prostych rachunków
-	-	dyscyplinowanie innych pracowników/przywoływanie ich do porządku	rozwiązywanie kontaktów pomiędzy ludźmi	szybkie przyswajanie wiedzy
-	-	-	biurowe, tj. organizowanie i prowadzenie prac biurowych	współpraca w grupie
-	-	-	samodzielne podejmowanie decyzji	logiczne myślenie, analiza faktów
-	-	-	odporność na stres	szybkie streszczenie dużej ilości tekstu
-	-	-	znajomość specjalistycznych programów, umiejętność pisania programów czy tworzenia stron internetowych	-
-	-	-	przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	-
-	-	-	kreatywność (bycie innowacyjnym, wymyślanie nowych rozwiązań)	-
-	-	-	posługiwanie się urządzeniami technicznymi	-

\* w tabeli przedstawione zostały oceny respondentów, w kolejności od najlepiej do najslabiej ocenianych

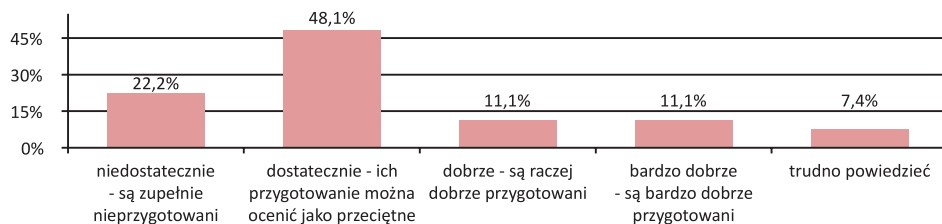
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600 pracowników].

Co trzeci badany przedsiębiorca przyjmował uczniów/studentów na praktyki lub staże w ostatnich dwóch latach (*aneks – wykres 127*).

Nie napawają optymizmem dane uzyskane w zakresie oceny przygotowania zawodowego uczniów i studentów. Blisko połowa pracodawców oceniła je jako przeciętne (48,1%), natomiast aż co piąty był zdania,

iz uczniowie czy absolwenci, odbywający w przedsiębiorstwie staż czy praktyki, są całkowicie nieprzygotowani do pełnienia obowiązków związanych z posiadanym zawodem (22,2%).

**Wykres 55. Ocena przygotowania uczniów/studentów do wykonywania zawodu\***



\* na wykresie nie uwzględniono kategorii odpowiedzi „miernie”, której nie wskazał żaden respondent

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=29 pracodawców].

Do najważniejszych braków zawodowych młodocianych pracowników w zawodach budowlanych należą zarówno posługiwanie się urządzeniami technicznymi oraz ich naprawianie. Istotnym niedociągnięciem jest również brak posiadanego doświadczenia zawodowego i odporności na stres. Jednocześnie wśród atutów znalazły się: współpraca w grupie, łatwe nawiązywanie kontaktów czy kreatywność jako atrybuty młodych osób (aneks – wykresy 128; 131).

Z drugiej strony u młodych osób pracujących na stanowiskach związanych z obsługą dostrzeżono braki związane z organizowaniem czy prowadzeniem prac biurowych, małą współpracą w grupie, nieumiejętnością posługiwania się urządzeniami technicznymi czy niedostateczną znajomością pakietu MS Office. Zaś atutami młodocianych osób pracujących w obsłudze są: wykonywanie prostych rachunków, rozwiązywanie konfliktów międzyludzkich oraz skłonność do stałego podnoszenia kwalifikacji (aneks – wykresy 129; 130).

Zarazem pracodawcy określili listę kompetencji, jakie powinni w głównej mierze posiadać pracownicy budowlani oraz związani z obsługą. Niniejsze dane mogą być wskazówką dla młodych pracobiorców wkraczających na rynek pracy i pragnących dostosować swoje kwalifikacji do tych oczekiwanych przez pracodawców.

Jak pokazała analiza danych, najważniejszą umiejętnością, którą powinni posiadać **pracownicy budowlani**<sup>19</sup>, jest skłonność do współpracy w grupie, łatwość nawiązywania kontaktów ze współpracownikami czy klientami oraz doświadczenie zawodowe, zarówno w branży, jak i na danym stanowisku pracy. Jednocześnie co czwarty pracodawca przyznał, że nie zauważa u swoich pracowników jakichś braków, a co piąty, iż jego podwładni mają problem z dotrzymywaniem terminów realizacji powierzonych im zadań (aneks – wykresy 132; 134).

W przypadku **pracowników obsługowych**<sup>20</sup> najbardziej liczą się: podstawowa znajomość pakietu MS Office, umiejętność organizowania i prowadzenia prac biurowych czy znajomość specjalistycznych programów. Zarazem pracownicy obsługowi posiadają niedostateczną znajomość języków obcych. Na tej podstawie potwierdza się teza, iż przygotowanie młodych osób do wykonywania zawodu pozostawia wiele do życzenia, gdyż nie przyswajają oni umiejętności, którymi powinni dysponować pracownicy sektora budowlanego (aneks – wykresy 133; 135).

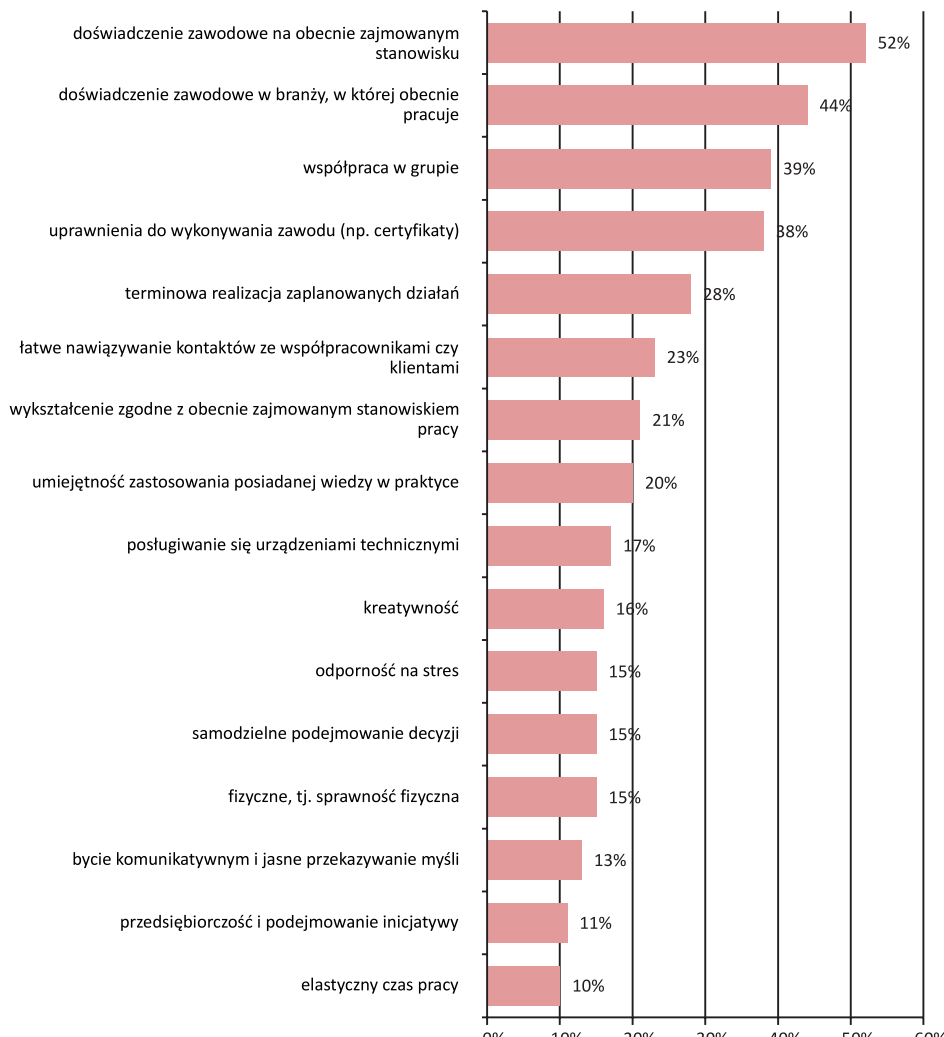
Jak wykazała analiza danych, kluczowymi kompetencjami w branży budowlanej są: doświadczenie zawodowe, które jest dla pracodawców niezbędnym czynnikiem, decydującym o przyjęciu kandydata do pracy. Blisko 40% przedsiębiorców budowlanych wskazało, że nieodzowną umiejętnością wymaganą w budownictwie jest koniecznie współpraca w grupie. Zatem wciąż najważniejszym kryterium rekrutacyjnym i najbardziej pożądaną u pracowników kompetencją w branży budowlanej jest doświadczenie zawodowe, bowiem pracodawcy cenią sobie fachowość takich osób.

19 Na potrzeby realizacji niniejszego badania przyjęto następującą definicję pracowników budowlanych: są to osoby wykonujące zadania związane z budownictwem, czyli - osoby zatrudnione zarówno na stanowiskach fizycznych, wykonawczych, ale także kierowniczych, które zakresem swoich obowiązków służbowych są związane z budownictwem.

20 Na potrzeby realizacji niniejszego badania przyjęto następującą definicję pracowników obsługowych: są to osoby wykonujące zadania związane z obsługą firm budowlanych, czyli - osoby zatrudnione w kadrach, księgowości, sekretariacie, a także wszelcy specjaliści innego rodzaju (np. informatycy) nie związani zakresem swoich obowiązków służbowych z budownictwem.

Badanych przedsiębiorców poproszono także o ocenę wpływu kwalifikacji kadry pracowniczej na kondycję ekonomiczną firmy. Najważniejszym, pozytywnym czynnikiem była w ich opinii wyższa jakość wykonywanych zadań przez pracowników wysoko wykwalifikowanych (64%), która niestety łączy się z ponoszeniem wyższych kosztów na wynagrodzenia (57%). Jednak, wbrew pozorom, najbardziej dotkliwy wpływ na kondycję przedsiębiorstw wywiera według opinii ich właścicieli obniżenie jakości realizowanych zadań przez pracowników nisko wykwalifikowanych.

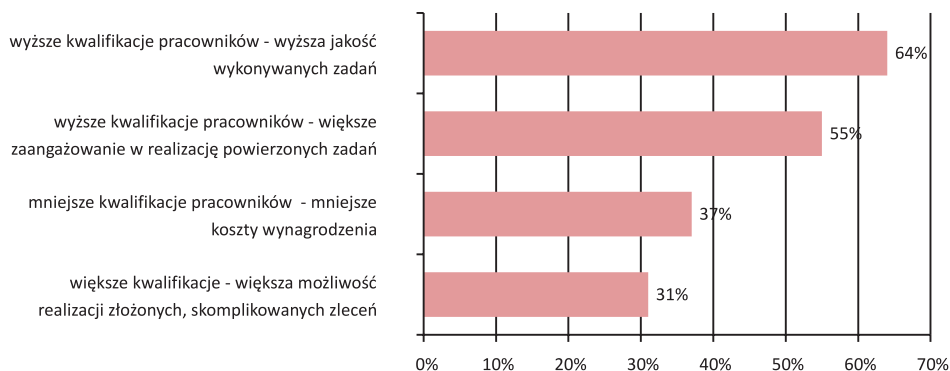
**Wykres 56. Kompetencje kluczowe dla branży budowlanej\***



\* na wykresie przedstawiono kompetencje, które uzyskały przynajmniej 10% wskazań pracodawców

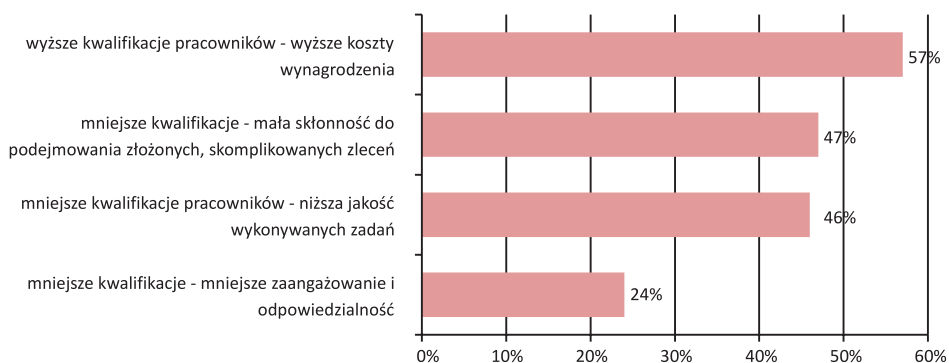
\*\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

**Wykres 57. Wpływ kwalifikacji pracowników na kondycję ekonomiczną firmy – POZYTYWNE\***

\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

**Wykres 58. Wpływ kwalifikacji pracowników na kondycję ekonomiczną firmy – NEGATYWNE\***

\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

### 3.4. Inwestowanie w rozwój przedsiębiorstw oraz podnoszenie kwalifikacji pracowników

Podstawowym wyznacznikiem rozwoju przedsiębiorstw jest ich działalność inwestycyjna, która powinna stanowić nieodłączny element procesu zarządzania firmą. Aktywność inwestycyjna firm wiąże się z ponoszeniem dodatkowych kosztów, które gdy są zbyt wysokie jak na możliwości firm, przyczyniają się do zahamowania procesów inwestycyjnych.

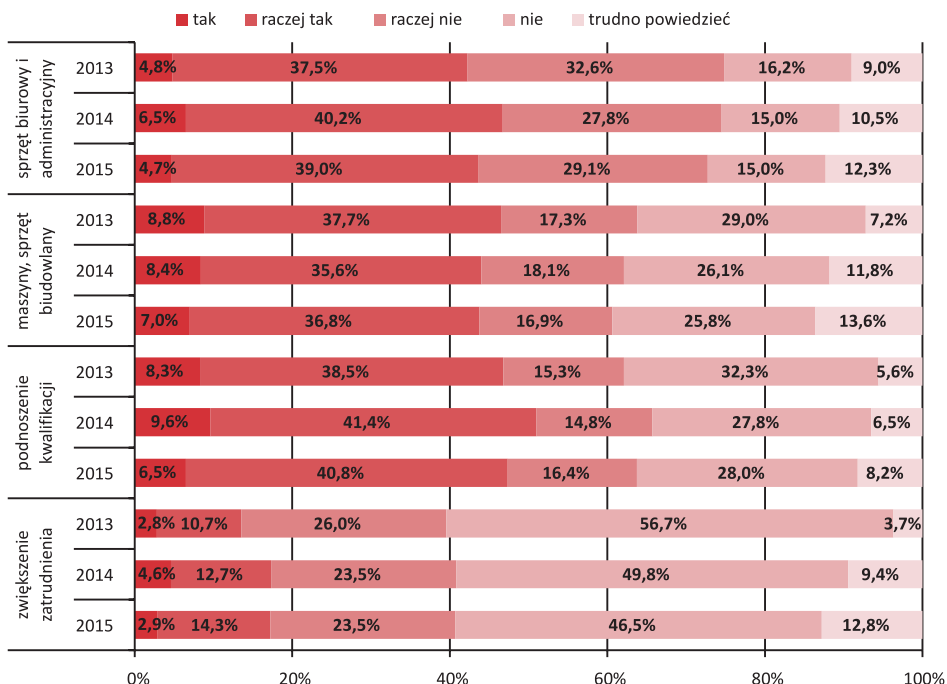
W związku z powyższym, diagnozując sytuację ekonomiczną podkarpackich firm z branży budowlanej, zapytaliśmy przedsiębiorców, czy w ciągu najbliższych dwóch lat, planują ponosić nakłady na różnego rodzaju inwestycje.

Z przeprowadzonego badania wynika, iż przedsiębiorcy branży budowlanej są ostrożni w planowaniu nowych inwestycji. Zdają sobie oni sprawę, iż aby utrzymać konkurencyjność firmy, a tym samym otrzymywać kolejne zlecenia, muszą ponosić koszty na niezbędny, specjalistyczny sprzęt budowlany, a także biurowy i administracyjny. Podobnie sytuacja ma się, jeśli chodzi o podnoszenie kwalifikacji pracowników w ciągu naj-

bliższych 2 lat (2013 – 46,8%; 2014 – 51%; 2015 – 47,3%). Zdecydowanie gorzej ma się sytuacja, jeśli chodzi o zatrudnianie nowych pracowników, gdyż jedynie 13,5% w roku 2013 planuje jeszcze zwiększenie zasobów kadrowych, natomiast w przyszłych latach (2014 i 2015) nieco więcej, bo 17%.

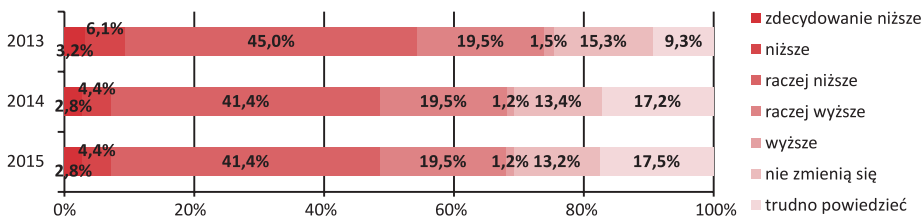
Mimo, że część przedsiębiorców budowlanych planuje ponieść nakłady na inwestycje, w większości przypadków będą raczej niższe, niż w roku ubiegłym. Natomiast co piąty właściciel firmy wskazał, iż w kolejnych latach finanse przeznaczone na tego typu działania, będą wyższe niż w roku ubiegłym.

**Wykres 59. Planowane inwestycje przedsiębiorstw w latach 2013-2015**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

**Wykres 60. Wysokość nakładów inwestycyjnych w porównaniu do lat ubiegłych\***



\* na wykresie nie uwzględniono kategorii odpowiedzi „zdecydowanie wyższe”, której nie wskazał żaden respondent

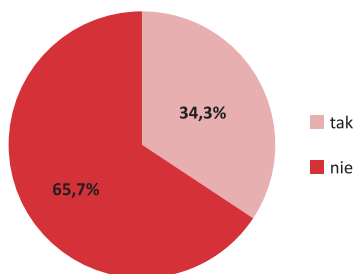
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

W okresie od kiedy Polska stała się członkiem Unii Europejskiej przedsiębiorcy mają możliwość pozyskiwania funduszy unijnych na różnego rodzaju działania (m.in. szkolenia pracowników, wprowadzanie

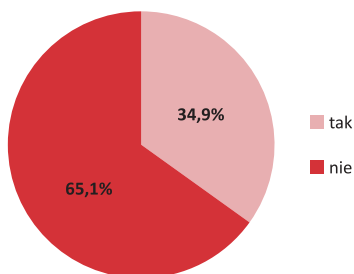
nowych technologii itd.). Badanie wykazało, iż dotychczas ze środków unijnych skorzystało 34,3% objętych badaniem firm, z czego w głównej mierze środki te były przeznaczane na szkolenia pracowników, zakup środków trwałych, rozpoczęcie działalności, zakup materiałów budowlanych, reklamę, modernizację maszyn, zwiększenie efektywności zarządzania, rozwój eksportu, dofinansowanie stanowiska pracy lub zakup lokalu/nieruchomości.

Ponadto prawie ten sam odsetek badanych planuje w najbliższym czasie ubiegać się o dofinansowanie (34,9%) głównie sprzętu specjalistycznego i maszyn budowlanych, stanowiska pracy, szkolenia pracowników, reklamy, zakupu lokalu, nieruchomości lub materiałów budowlanych.

**Wykres 61. Podejmowanie działań mających na celu pozyskanie środków unijnych w przeszłości**



**Wykres 62. Plany dotyczące pozyskania środków unijnych w przyszłości**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

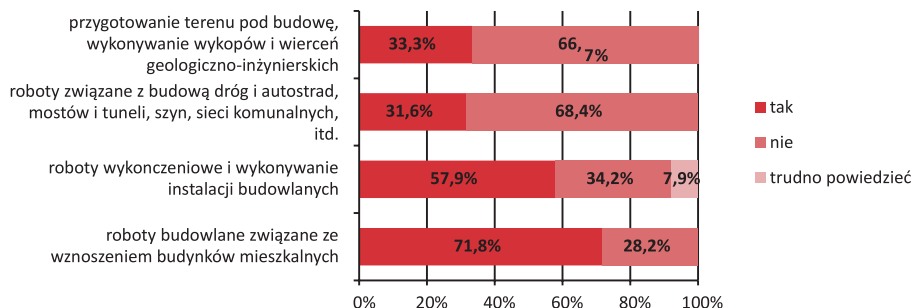
Kwalifikacje pracowników są jednym z kluczowych czynników, które wpływają na konkurencyjność. Dlatego też objętych badaniem pracodawców branży budowlanej poproszono o udzielenie informacji odnośnie polityki szkoleniowej w ich firmach.

Z badania wynika, iż większość przedsiębiorców widzi potrzebę podnoszenia kwalifikacji przez aktualnie zatrudnionych pracowników (58,6%), a szczególnie w tych firmach, które zajmują się robotami budowlanymi związanymi ze wznoszeniem budynków mieszkalnych. Spośród firm zajmujących się tym rodzajem działalności 71,8% właścicieli wskazało na konieczność podnoszenia kwalifikacji i umiejętności przez zatrudnione osoby. Również przedsiębiorstwa zajmujące się robotami wykończeniowymi i wykonywaniem instalacji budowlanych w większości potrzebują dokształcenia pracowników. Spośród firm zajmujących się robotami związanymi z budową dróg i autostrad, mostów, tuneli itd. oraz przygotowaniem terenu pod budowę, wykonywaniem wykopów i wierceń geologiczno-inżynierskich jedynie około 1/3 właścicieli wskazała na potrzebę uzupełniania kwalifikacji przez zasoby kadrowe firm. Analiza niezależności wykazała, iż siła związku pomiędzy tymi zmiennymi jest raczej słaba.

Takie podejście pracodawców może wynikać z tego, iż dwa ostatnie typy firm budowlanych zajmują się bardziej specjalistycznym wykonawstwem i już przy zatrudnianiu obecnych osób przedsiębiorstwa te kierowały się odpowiednim przygotowaniem pracowników. Ponadto przedsiębiorcy w zdecydowanej większości wskazywali, iż udział w szkoleniach pracowników rzeczywiście wpływa na realne podniesienie wartości takiego pracownika na rynku pracy.

Badani przedsiębiorcy najczęściej wskazywali, iż szkolenia pracowników ich firm powinny dotyczyć następujących zagadnień:

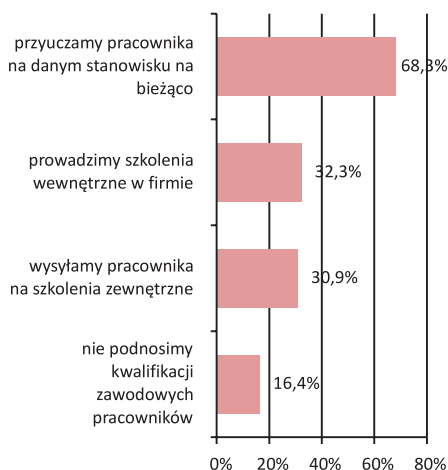
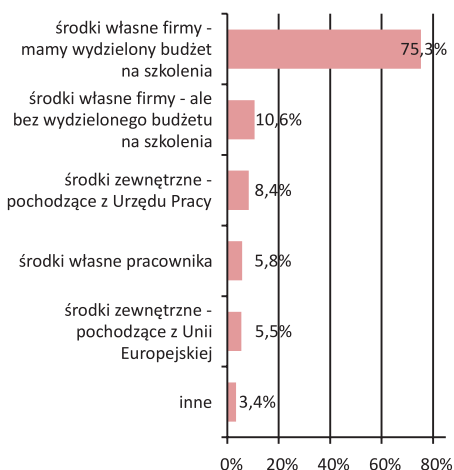
- nowe technologie w budownictwie;
- kurs operatora maszyn do produkcji mieszanki betonowej;
- kurs operatora koparki, koparko-ładowarki, spycharki;
- kurs konserwatora wózków widłowych, suwnic, żurawi HDS, podestów ruchomych i innych UTB;
- kurs operatora żurawi HDS;
- zarządzanie ekipą budowlaną;
- warsztaty inżyniera.

**Wykres 63. Potrzeba podnoszenia kwalifikacji przez zasoby kadrowe firm\***

\* Wynik testu  $\chi^2(6) = 14,851$ ;  $p < 0,05$ ; siła związku  $V$  Kramera = 0,274

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Jedynie 16% właścicieli firm (spośród tych, którzy widzą potrzebę uzupełniania kwalifikacji pracowników) zadeklarowało, iż dotychczas nie podnosiło kwalifikacji pracowników. Jednak zdecydowana większość respondentów (68,3%) przyucza pracowników na danym stanowisku na bieżąco. Wewnętrzne szkolenia w firmie prowadzi 32,3% przedsiębiorstw, a 30,9% wysyła pracowników na szkolenia zewnętrzne. Działalność szkoleniowa w 3/4 firm finansowana jest z wydzielonego na tego typu przedsięwzięcia budżetu. Jednakże 5,8% respondentów wskazało, iż pracownicy musieli finansować z własnych źródeł udział w szkoleniach.

**Wykres 64. Sposób dotychczasowego podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników****Wykres 65. Źródła, z jakich pochodzą środki przeznaczone na finansowanie szkoleń**

\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [wykres 64 - N=100 pracodawców; wykres 65 - N=50 pracodawców].

Pytania dotyczące potrzeb w zakresie podnoszenia i uzupełniania kwalifikacji zawodowych skierowano również do pracowników firm budowlanych. Na podstawie pozyskanych informacji możliwe było określenie stopnia aktywności badanych pod względem uczestnictwa w różnego rodzaju kursach/szkoleniach.

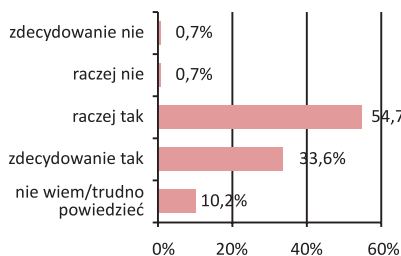
Współczesny rynek pracy wymaga zarówno od osób starających się o przyjęcie do pracy, jak

i osób już zatrudnionych stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Samo ukończenie kształcenia w zawodzie nie jest wystarczające, gdyż zmiany jakie zachodzą na rynku pracy (np. związane m.in. z postępem technologicznym, zapotrzebowaniem czy modą na inne, nowe usługi, bądź produkty itp., a tym samym kwalifikacje, umiejętności, czy predyspozycje zawodowe) wymagają od osób ciągłego doskonalenia i podwyższania swoich kwalifikacji zawodowych, tym bardziej gdy chodzi o pracowników branży budowlanej, która należy do sektora, gdzie wykorzystuje się coraz to nowsze technologie.

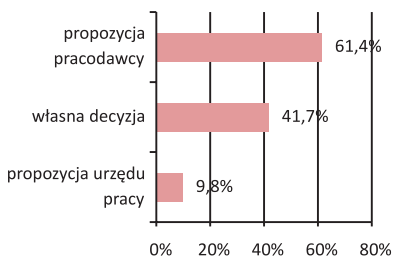
Z przeprowadzonego badania wynika, iż w ciągu ostatnich 2 lat, co czwarty badany brał udział w działaniach mających na celu podnoszenie kwalifikacji. W większości przypadków decyzja ta była podparta propozycją pracodawcy odnośnie uczestnictwa w tego typu inicjatywach (61,4%), a także, choć nieco rzadziej, badani podejmowali dalsze kształcenie ze względów osobistych (np. zdobycie wiedzy, która podniesie ich wartość na rynku pracy, bądź samorealizacja) (41,7%).

Podejmowane przez respondentów szkolenia w zdecydowanej większości przypadków były zgodne z posiadanym przez nich wykształceniem (88,3%). Osoby zatrudnione na stanowiskach ściśle związanych z budownictwem najczęściej wskazywały, iż brały udział w szkoleniach zawodowych związanych z branżą budowlaną: nowe technologie w budownictwie, asortymentowe/produktowe, kurs operatora betoniarek, kurs operatora koparki, ładowarki, koparko-ładowarki, spycharki, kurs spawania, natomiast osoby na stanowiskach związanych z obsługą w szkoleniach zawodowych niezwiązanych bezpośrednio z branżą: kadry i płace, administracyjno-biurowe, księgowość, VAT, prawo pracy, język obcy (głównie język angielski). Zatem oczekiwane przez pracodawców i planowane do ukończenia przez pracowników szkolenia w znacznej mierze pokrywają się ze sobą, co wskazuje na to, iż pracownicy w coraz większym stopniu dostrzegają konieczność ciągłego dostosowywania się do zmieniających się potrzeb rynku pracy.

**Wykres 66. Zgodność kierunku szkolenia z posiadanym wykształceniem**



**Wykres 67. Czynniki mające wpływ na podjęcie kształcenia**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=137 pracowników].

Jeśli zaś chodzi o plany na najbliższą przyszłość odnośnie podnoszenia kwalifikacji i umiejętności, ponad połowa respondentów (55,2%) zadeklarowała, iż zamierza podjąć takie kroki. Niniejsze dane także potwierdzają aktywność pracowników branży budowlanej w zakresie podnoszenia kwalifikacji.

Osoby, które nie planują w ciągu najbliższych dwóch lat dalszego kształcenia, wskazywały, iż jest to z ich punktu widzenia zbędne, ponieważ posiadają odpowiednie kwalifikacje, adekwatne do zajmowanego przez nich stanowiska (42,7%) lub też nie mają potrzeby ich podnoszenia (28%).

Natomiast wśród osób, które chcą podnieść lub uzupełnić kwalifikacje dominowało przekonanie, iż to przedsięwzięcie przyczyni się do lepszego wykonywania swoich obowiązków służbowych. Aspekt ten wskazało 3/4 respondentów. Z badania wynika, iż głównym motywem udziału w szkoleniach jest polepszenie swojej sytuacji w obecnej pracy, gdyż w dalszej kolejności respondenci wskazywali na chęć zwiększenia zarobków (37,2%) oraz na obawy przed zwolnieniem (35,7%).

Osoby zatrudnione na stanowiskach ściśle związanych z budownictwem najczęściej wskazywały, iż planują udział w następujących szkoleniach zawodowych związanych z branżą budowlaną (aneks – tabela 51):

- nowe technologie w budownictwie (44,1%);
- kurs operatora koparki, ładowarki, koparko-ładowarki, spycharki (12,2%);
- kurs montażu rusztowań budowlanych (11,3%);

- zarządzanie ekipą budowlaną (9,0%);
- uprawnienia w zakresie obsługi maszyn do robót budowlanych, ziemnych, drogowych (8,1%);
- asortymentowe/produktowe (7,2%);
- kurs operatora betoniarek (7,2%);
- prawo budowlane po zmianach (5,4%);

a także w szkoleniach miękkich, takich jak (*aneks – tabela 51*):

- język obcy (78,2%);
- szkolenia z obsługi komputera (12,3%);
- prezentacje i wystąpienia (11,2%);
- prezentacja informacji i danych (10,1%);
- asertywność (7,3%);
- rozwiązywanie problemów (6,7%);
- zarządzanie czasem (6,1%);
- trening kreatywnego myślenia (5,6%).

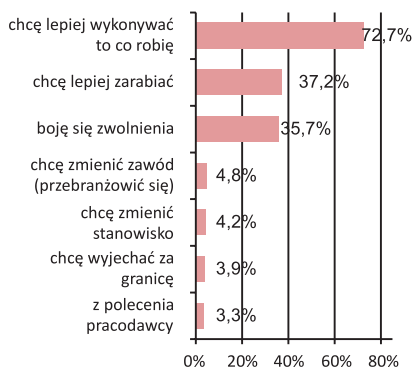
Choć szkolenia zawodowe, na które wybierają się pracownicy w dużej mierze są zbieżne z tymi, których oczekują od pracowników pracodawcy, istnieje niepełna zgodność, jeśli chodzi o szkolenia z zakresu umiejętności miękkich. Przedsiębiorcy wskazywali bowiem, iż tego typu szkolenia są z ich punktu widzenia raczej zbędne, zwłaszcza w branży budowlanej. Pracodawcy nie oczekują, aby pracownicy szkolili się w tym zakresie, ani sami nie posyłają ich na nie, gdyż nie widzą takiej potrzeby.

Natomiast osoby na stanowiskach związanych z obsługą planują wziąć udział w szkoleniach z zakresu (*aneks – tabela 52*):

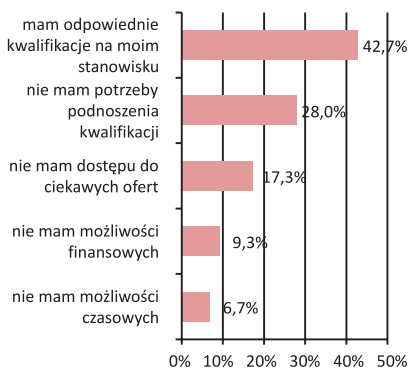
- nowe technologie w budownictwie (64,3%);
- kadry i płace (46,3%);
- księgowość (25,4%);
- a także w szkoleniu z języka obcego (82,1%).

W przypadku przedstawicieli tej kategorii zawodów preferencje pracowników w zakresie szkolenia są w pełni zgodne z obecnym zapotrzebowaniem rynku pracy.

**Wykres 68. Główne powody chęci podniesienia kwalifikacji \***



**Wykres 69. Powody, dla których respondenci nie planują podnieść kwalifikacji \***



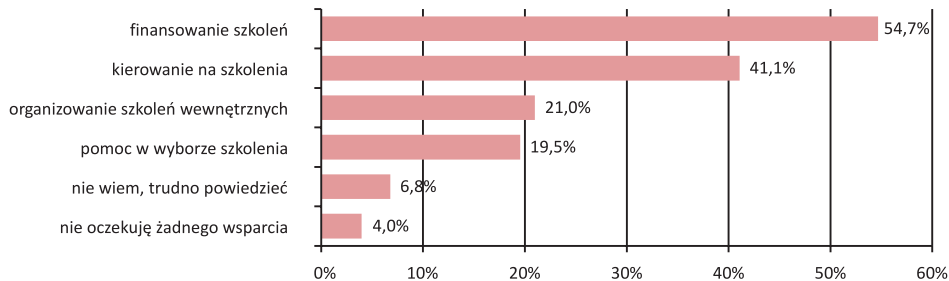
\* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=331 dla pracowników chcących podnieść kwalifikacje; N=75 dla pracowników, którzy nie zamierzają podnieść kwalifikacji].

Przeprowadzone badanie wykazało, iż ponad połowa respondentów oczekiwałaby wsparcia

w zakresie finansowania szkoleń, a także w zakresie kierowania na szkolenia (41,1%). Jedynie 4% nie oczekuje żadnego wsparcia. Dane GUS za 2010 rok pokazują, że średni koszt szkoleń w Polsce liczony na jednego uczestnika, niezależnie od wielkości, branży i lokalizacji firmy, wyniósł 861 zł (dla przedsiębiorstw małych – 787 zł, średnich – 910 zł i dużych – 855 zł)<sup>21</sup>, zatem poniesienie kosztów rzędu tych wartości przekracza możliwości finansowe wielu osób pracujących, wobec tego jak najbardziej zrozumiałe jest, że pracownicy oczekują wsparcia w tym zakresie. Jednak uzyskane w toku badania pracodawców wyniki nie napawają optymizmem. Przedsiębiorcy z uwagi na trudną sytuację na rynku ograniczają koszty ponoszone przez firmy do minimum, zatem w najbliższym czasie raczej nie przewidują finansowania szkoleń pracownikom, m.in. dlatego tak popularna jest taktyka przyzuczenia na stanowisku pracy.

**Wykres 70. Oczekiwane wsparcie w zakresie podnoszenia kwalifikacji i umiejętności \***

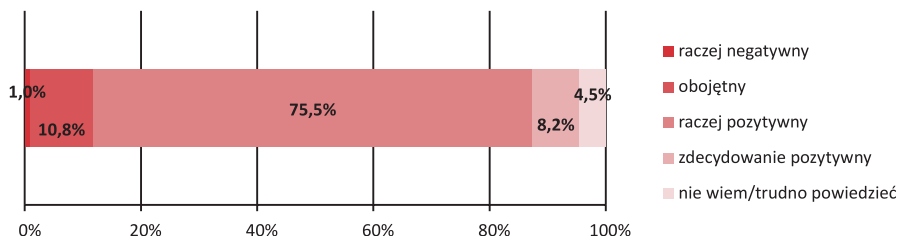


\* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź;

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=353 pracowników].

Zdecydowana większość objętych badaniem pracowników jest zdania, iż firma w której są zatrudnieni ma pozytywny stosunek do planów pracowników w zakresie podnoszenia kwalifikacji i umiejętności (8,2% wskazało „zdecydowanie pozytywny”, 75,5% „raczej pozytywny”). Jedynie 1% badanych wskazał, na negatywny stosunek przedsiębiorców do kształcenia pracowników.

**Wykres 71. Stosunek pracodawców do planów pracowników w zakresie podnoszenia kwalifikacji – opinie pracowników \***



\* na wykresie nie uwzględniono kategorii odpowiedzi „zdecydowanie negatywny”, której nie wskazał żaden respondent

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600 pracowników].

Analizując aktywność respondentów w podnoszeniu kwalifikacji i umiejętności, można zauważyć, iż:

- kobiety częściej niż mężczyźni podejmują dodatkowe kształcenie (17,7% mężczyzn i 38,8% kobiet podnosiło kwalifikacje w ciągu ostatnich 2 lat oraz 52,8% mężczyzn i 62,6% kobiet planuje w ciągu kolejnych dwóch lat uzupełnić kwalifikacje). Tendencja ta dotyczy przede wszystkim kobiet zatrudnionych w obsłudze firm budowlanych;

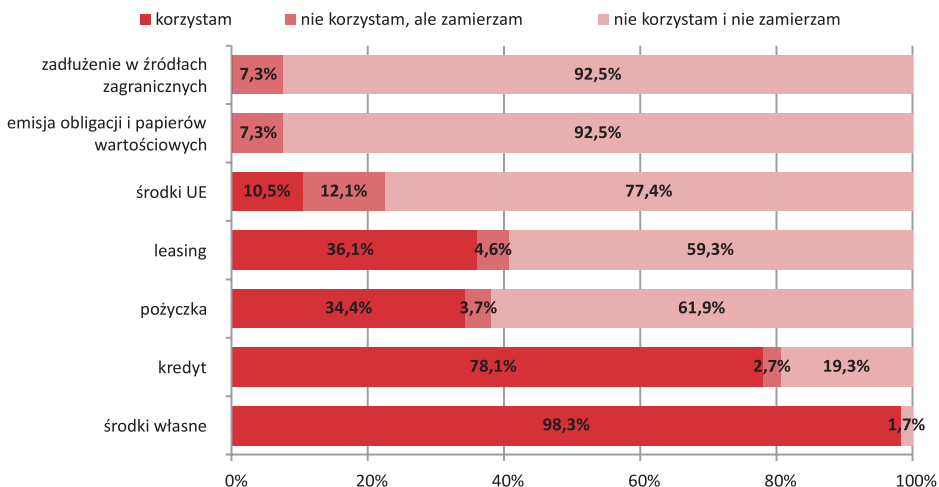
21 Kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach w Polsce w 2010 r., GUS, Gdańsk 2012 r.

- osoby o wyższym poziomie wykształcenia są bardziej skłonne doksztalać się niż osoby legitymujące się niższym poziomem kwalifikacji (żadna osoba z wykształceniem podstawowym nie podnosiła kwalifikacji w ciągu ostatnich dwóch lat, a jedynie 10,3% z wykształceniem średnim ogólnym brało udział w szkoleniach w tym czasie, choć 30,8% z wykształceniem podstawowym oraz 38,5% z wykształceniem średnim ogólnym planuje udział w tego typu działaniach w najbliższym czasie. Ponadto 36,8% osób z wykształceniem wyższym oraz 26,7% z wykształceniem wyższym niepełnym podnosiło kwalifikacje w ciągu ostatnich 2 lat, a jednocześnie 71,7% z wykształceniem wyższym oraz 86,7% z wykształceniem wyższym niepełnym planuje udział w tego typu przedsięwzięciach w najbliższym czasie);
- osoby zatrudnione na stanowiskach związanych z obsługą częściej niż osoby ze stanowisk ściśle związanych z budownictwem podejmują inicjatywy szkoleniowe (17,6% osób ze stanowisk budowlanych oraz 38,7% z obsługi podnosiło kwalifikacje w ciągu ostatnich 2 lat, a także 52,7% stanowisk związanych z budownictwem oraz 62,7% związanych z obsługą planuje w ciągu kolejnych 2 lat kształcenie).

### 3.5. Ocena kondycji branży budowlanej i przewidywane kierunki rozwoju

Głównym źródłem finansowania przedsiębiorstw są środki własne. Dodatkowo większość firm korzysta z kredytów (78,1%), a także - choć zdecydowanie rzadziej - z pożyczek (34,4%) i leasingu (36,1%). Ponadto jedynie 10,5% korzysta obecnie ze środków Unii Europejskiej w celu sfinansowania działalności przedsiębiorstwa. Zdecydowana większość objętych badaniem przedsiębiorców nie korzysta i nie zamierza korzystać w przyszłości z emisji obligacji i papierów wartościowych oraz ze źródeł zagranicznych.

**Wykres 72. Źródła finansowania przedsiębiorstwa**



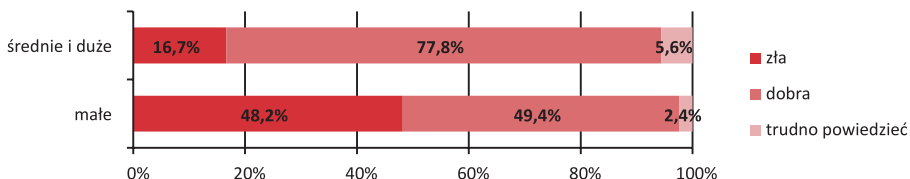
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Analizując sytuację finansową przedsiębiorstw budowlanych, należy wziąć pod uwagę ich rentowność. Z badania wynika, iż 55% właścicieli firm budowlanych jest zdania, iż rentowność firmy w ciągu ostatnich 2 lat była dobra. Ponadto analiza wykazała, iż mali przedsiębiorcy zdecydowanie gorzej oceniali efektywność działania firmy niż średni i duzi (48,2% firm małych oraz 16,7% średnich i dużych oceniło rentowność jako złą). Dodatkowo siła związku pomiędzy analizowanymi zmiennymi jest raczej słaba.

Niestety, pracodawcy z branży budowlanej przewidują pogorszenie rentowności firmy w najbliższym czasie, ponieważ większość z nich przewiduje, iż w kolejnych latach rentowność będzie niższa niż dotychczas (na niższą rentowność wskazało 60% w 2013 roku, 53,6% w 2014 roku

oraz 52% w 2015 roku). Jednakże należy zwrócić uwagę na fakt, iż odsetek negatywnych odpowiedzi z roku na rok maleje, tak więc można przypuszczać, że przedsiębiorcy mają nadzieję na polepszenie sytuacji branży budowlanej w regionie Podkarpacia.

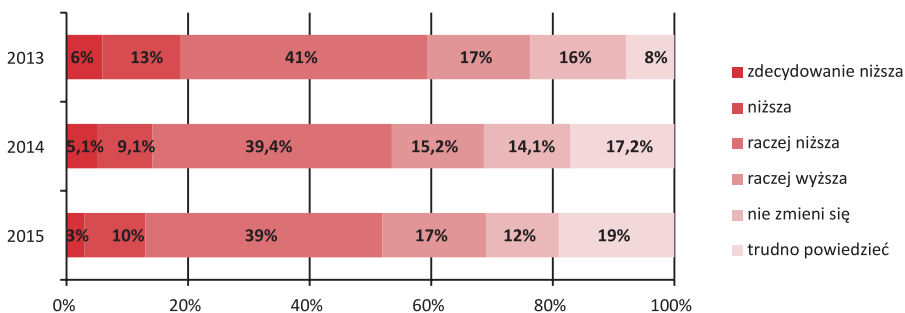
**Wykres 73. Ocena rentowności firmy w ostatnich dwóch latach \***



\* Wynik testu  $\chi^2(2) = 6,134$ ;  $p < 0,05$ ; siła związku  $V$  Kramera = 0,246

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

**Wykres 74. Ocena poziomu rentowności w kolejnych latach \***

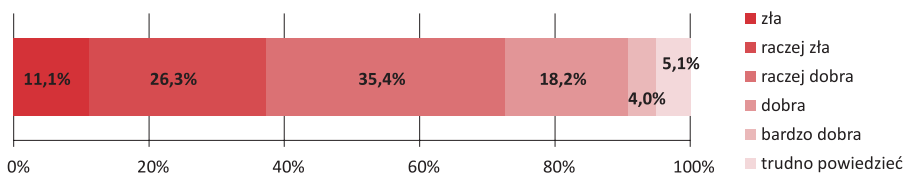


\* na wykresie nie uwzględniono kategorii odpowiedzi „wyższa” oraz „zdecydowanie wyższa”, których nie wskazał żaden respondent

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Kolejnym elementem oceny sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa jest płynność finansowa, która rozumiana jest jako zdolność do regulowania krótkoterminowych zobowiązań oraz do dokonywania zakupów wszelkiego rodzaju towarów i usług. Przedsiębiorcy z branży budowlanej województwa podkarpackiego dość dobrze ocenili ten aspekt, bowiem niecałe 58% w ostatnich dwóch latach nie miało problemów z zachowaniem płynności finansowej.

**Wykres 75. Ocena płynności finansowej w ostatnich dwóch latach \***



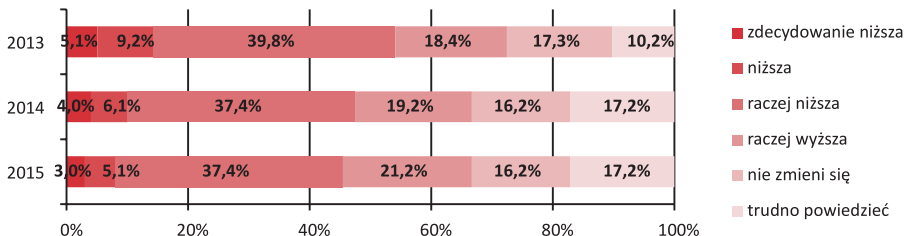
\* na wykresie nie uwzględniono kategorii odpowiedzi „bardzo zła”, której nie wskazał żaden respondent

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Jednocześnie w najbliższym czasie większość respondentów przewiduje obniżenie wskaźnika płynności finansowej, zwłaszcza jeszcze w 2013 roku (54,1% wskazało na obniżenie). W kolejnych

latach coraz mniejszy odsetek wskazywał, iż wysokość płynności finansowej będzie mniejsza (47,5% w 2014 roku, 45,5% w 2015 roku). Na tej podstawie można wnioskować, iż podobnie jak w przypadku oceny rentowności, pracodawcy z umiarkowanym optymizmem patrzą w przyszłość.

**Wykres 76. Ocena poziomu płynności finansowej w kolejnych latach \***

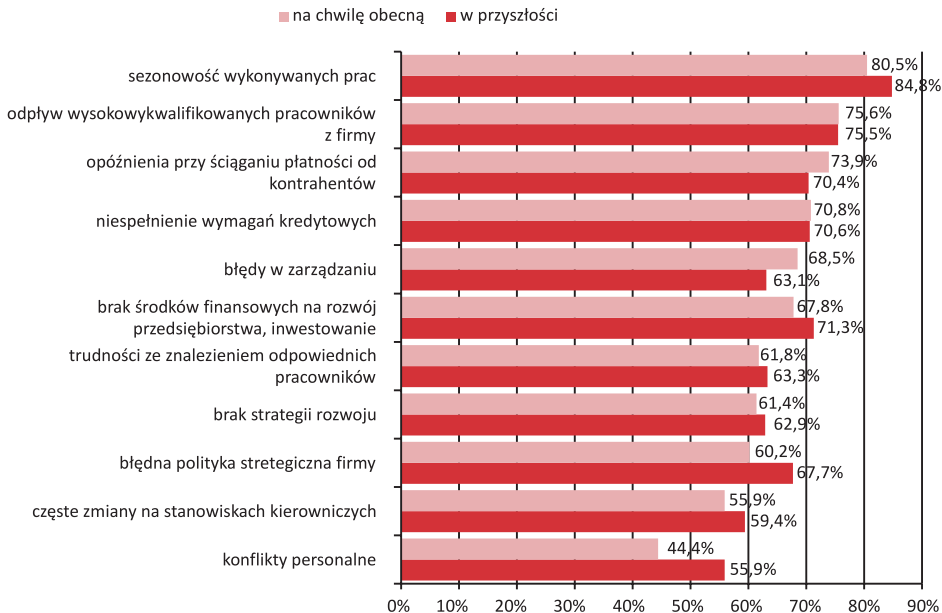


\* na wykresie nie uwzględniono kategorii odpowiedzi „wyższa” oraz „zdecydowanie wyższa”, których nie wskazał żaden respondent

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

W opinii przedstawicieli przedsiębiorstw największy negatywny wpływ na kondycję ekonomiczną firmy budowlanych mają takie czynniki jak sezonowość wykonywanych prac, odpływ wysoko wykwalifikowanych pracowników z firmy oraz opóźnienia przy ściąganiu płatności od kontrahentów i niespełnianie wymagań kredytowych. Czynniki te mają negatywny wpływ zarówno na bieżące funkcjonowanie firm, jak również na ich przyszłość.

**Wykres 77. Czynniki wewnętrzne mające negatywny wpływ na kondycję ekonomiczną firmy \***

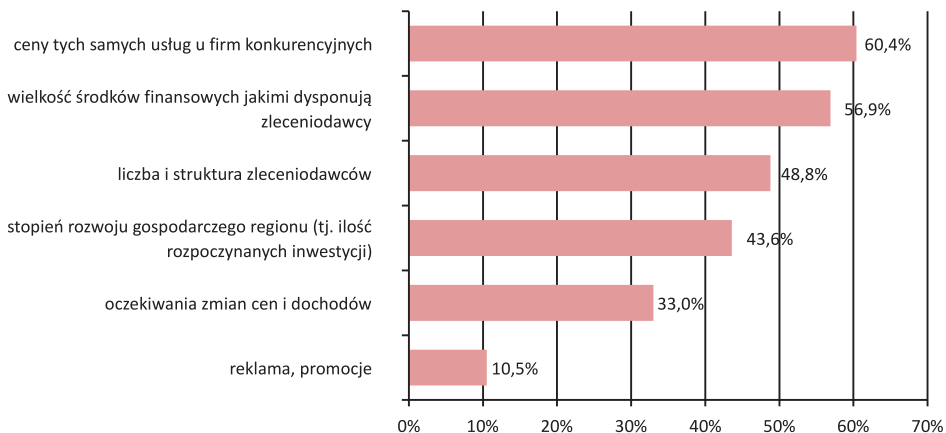


\* na wykresie przedstawiono tylko łączną odpowiedź „bardzo duży wpływ” i „duży wpływ” [w %]

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

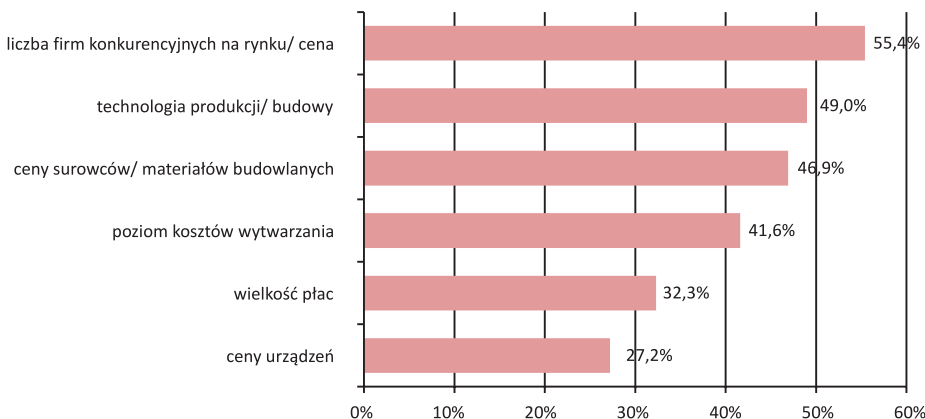
W opinii respondentów popyt (czyli zainteresowanie usługami) w branży budowlanej kształtują przede wszystkim ceny usług w firm konkurencyjnych oraz wielkość środków finansowych, jakimi dysponują zleceniodawcy. Ważna jest również liczba i struktura zleceniodawców oraz stopień rozwoju gospodarczego regionu (tj. ilość rozpoczynanych inwestycji). Natomiast na podaż (czyli ofertę przedsiębiorców) wpływ ma w głównej mierze liczba firm konkurencyjnych na rynku, co wpływa na cenę produktów, a także technologia produkcji/budowy, ceny surowców/materiałów budowlanych oraz poziom kosztów wytwarzania.

**Wykres 78. Czynniki, które kształtują popyt w branży budowlanej**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

**Wykres 79. Czynniki, które kształtują podaż w branży budowlanej**

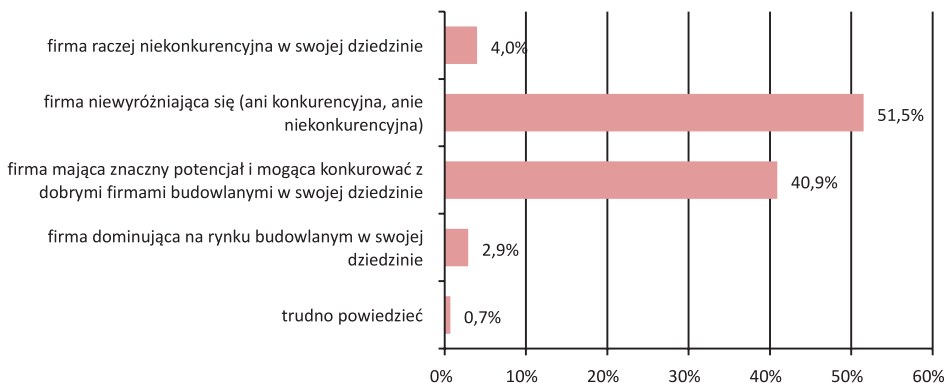


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Na sytuację ekonomiczną firmy wpływa ma fakt jej konkurencyjności na tle innych firm. Z przeprowadzonego badania wynika, iż ponad połowa przedsiębiorców jest zdania, iż ich firma jest niewyróżniająca się pod względem konkurencyjności na tle innych firm w regionie (51,5%). Duży odsetek badanych (40,9%) wskazał także, iż prowadzone przez nich działalności mają znaczny potencjał i mogą konkurować z dobrymi firmami budowlanymi w swojej dziedzinie. Z analizy danych wynika także, iż objęci badaniem włą-

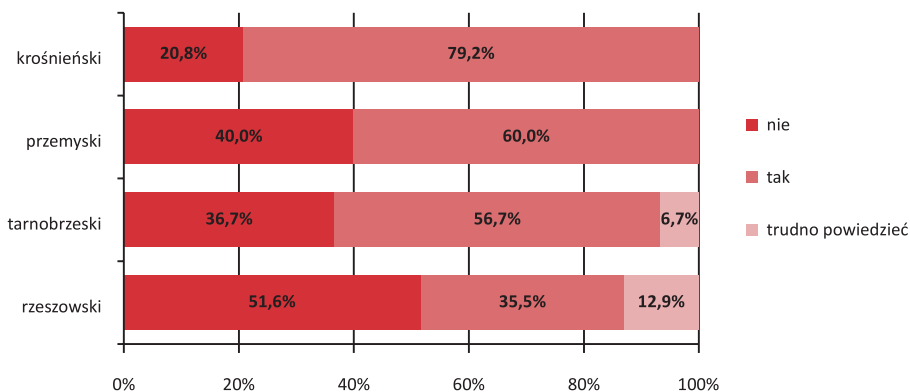
ścielcie przedsiębiorstw są zdania, iż podkarpackie firmy budowlane są konkurencyjne na rynku krajowym (w ten sposób wskazało 54,7% respondentów). Ponadto z badania wynika, iż swoją konkurencyjność najlepiej oceniają firmy z podregionu krośnieńskiego, następnie przemyskiego, a najstąbiej z podregionu rzeszowskiego. Dodatkowo siła związku pomiędzy zmiennymi: ocena konkurencyjności podkarpackich firm budowlanych a podregion siedziby firmy jest raczej słaba.

**Wykres 80. Ocena konkurencyjności firmy na tle innych firm tej samej branży w regionie**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

**Wykres 81. Opinie odnośnie konkurencyjności podkarpackich firm budowlanych na rynku krajowym \***

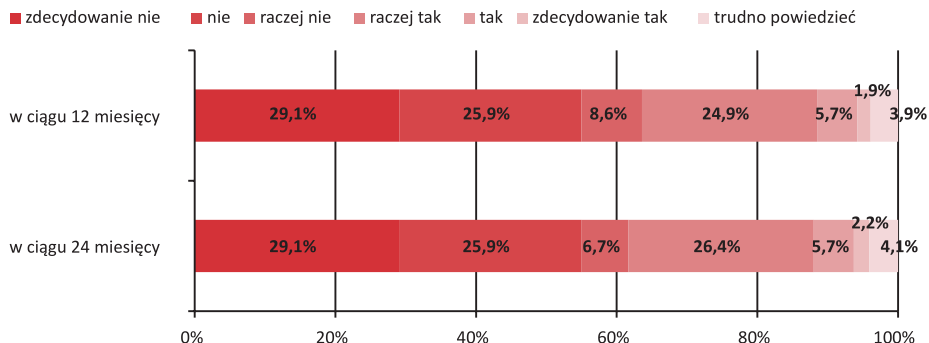


\* Wynik testu  $\chi^2$  (6) = 12,903;  $p < 0,05$ ; siła związku  $V$  Kramera = 0,254

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

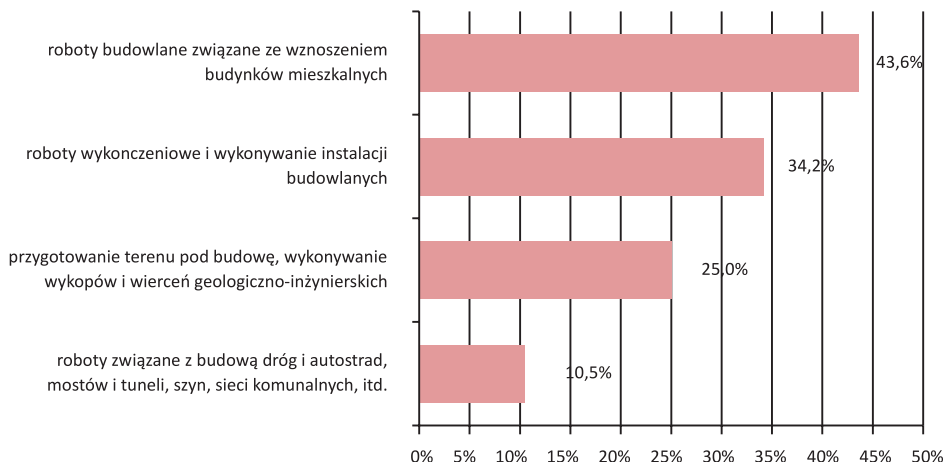
W obliczu niekorzystnej sytuacji ekonomicznej firm działania takie jak poszerzenie zasięgu funkcjonowania firmy oraz zmiana lub poszerzenie prowadzonej działalności (tzw. dywersyfikacja) są niekiedy najlepszymi rozwiązaniami mającymi na celu utrzymanie firmy na rynku. W związku z tym przedstawiciele firm budowlanych z województwa podkarpackiego poproszono o udzielenie informacji na temat ich planów w tym zakresie.

Analiza danych wykazała, iż 32,5% badanych w ciągu kolejnych 12 miesięcy oraz 34,3% w ciągu kolejnych 24 miesięcy planuje poszerzyć zasięg działania głównie na rynki ponadregionalne, a także, choć nieco rzadziej, na rynek europejski (*aneks – wykres 137*).

**Wykres 82. Plany odnośnie poszerzenia zasięgu działania**

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

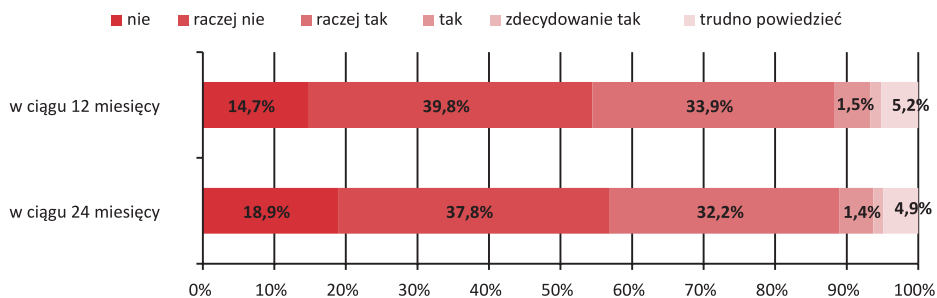
Poszerzyć obszar działalności firmy w ciągu najbliższych 12 miesięcy najczęściej planują przedsiębiorstwa wykonujące roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych (43,6%), a następnie zajmujące się robotami wykończeniowymi i wykonywaniem instalacji budowlanych (34,2%).

**Wykres 83. Plany odnośnie poszerzenia zasięgu działania firmy w ciągu kolejnych 12 miesięcy wg profilu działalności - % odpowiedzi „tak”**

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Chęć zmiany lub poszerzenia charakteru działalności gospodarczej w ciągu kolejnych 12 miesięcy zadeklarowało 40,4% badanych, którzy chcą w głównej mierze zmienić/zwiększyć liczbę źródeł dofinansowania oraz zmienić/poszerzyć liczbę odbiorców. Natomiast w ciągu kolejnych 24 miesięcy zmiany te chce wprowadzić 38,3% firm, które w zdecydowanej większości planują zmienić/zwiększyć listę oferowanych usług oraz zmienić/zwiększyć liczbę źródeł dofinansowania.

Głównym celem planowanej zmiany lub poszerzenia charakteru działalności jest chęć zwiększenia przychodów (76,9%), a tym samym polepszenia sytuacji ekonomicznej firmy. Respondenci wskazywali również na chęć rozwoju firmy (30,8%), na zmniejszenie ryzyka prowadzonej działalności (23,1%) oraz na dostosowanie się do aktualnych wymogów rynku, tj. chęci sprostania konkurencji (15,4%) (aneks – wykres 136).

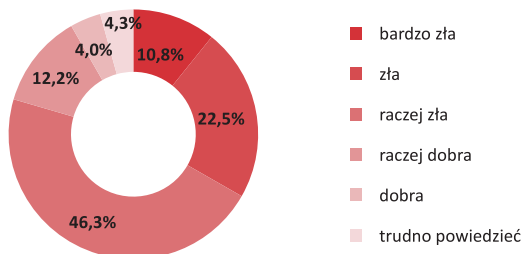
**Wykres 84. Plany odnośnie zmiany lub poszerzenia charakteru działalności firmy \***

\* na wykresie nie uwzględniono kategorii odpowiedzi „zdecydowanie nie”, której nie wskazał żaden respondent

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

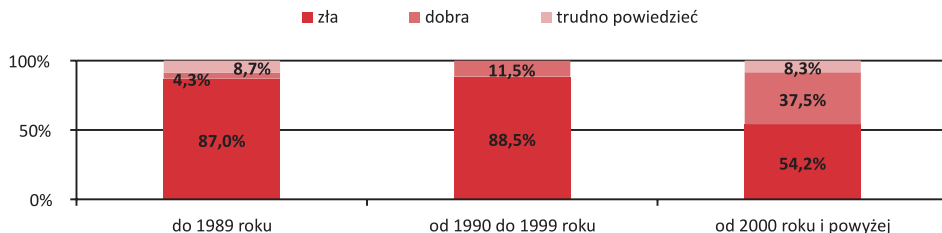
Jak wykazały wyniki badania, bardzo duży odsetek pracodawców negatywnie ocenia sytuację ekonomiczną branży budowlanej (łącznie 79,6%).

Badanie wykazało, iż zachodzi zależność między oceną sytuacji ekonomicznej branży a rokiem powstania firmy. Na podstawie zebranego materiału badawczego można zauważyć, iż im przedsiębiorstwo krócej funkcjonuje na rynku, tym bardziej skłonne jest pozytywnie oceniać sytuację ekonomiczną branży. Ponadto siła związku pomiędzy analizowanymi zmiennymi jest raczej przeciętna.

**Wykres 85. Ocena sytuacji ekonomicznej branży budowlanej w województwie podkarpackim**

\* na wykresie nie uwzględniono kategorii odpowiedzi „bardzo dobra”, której nie wskazał żaden respondent

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

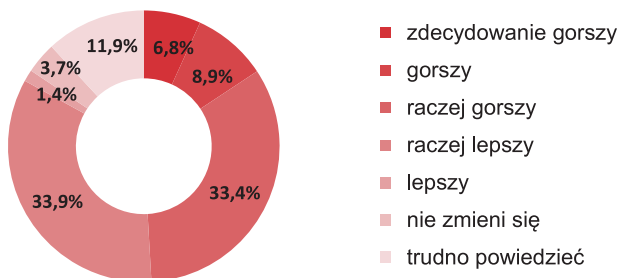
**Wykres 86. Zależność pomiędzy oceną sytuacji ekonomicznej branży budowlanej a rokiem powstania firmy \***

\* Wynik testu  $\chi^2(4) = 16,478$ ;  $p=0,002$ ; siła związku  $V$  Kramera=0,288

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Pracodawcy także ostrożnie postrzegają przyszły stan branży budowlanej. Blisko połowa uznała, że kondycja budownictwa pogorszy się w ciągu następnych dwóch lat. Jednak równie dużo było pracodawców, którzy wierzyli, że kolejne dwa lata przyniosą zmiany na lepsze w tym zakresie (35,3%).

**Wykres 87. Ocena kondycji branży budowlanej w kolejnych dwóch latach \***

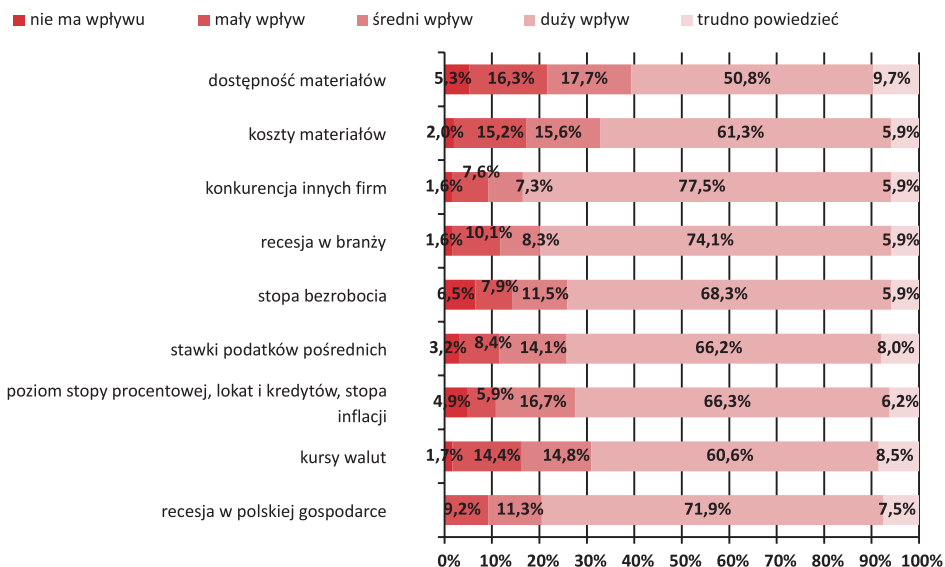


\* na wykresie nie uwzględniono kategorii odpowiedzi „zdecydowanie lepszy”, której nie wskazał żaden respondent

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

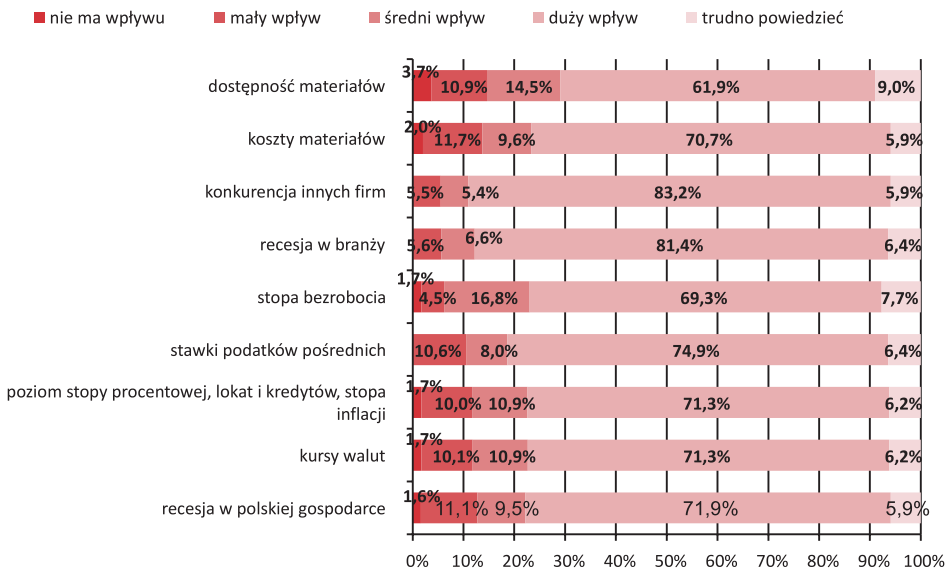
Szczegółowa analiza czynników zewnętrznych, które negatywnie wpływają na kondycję ekonomiczną badanej branży, wykazała, że obecnie najbardziej dotkliwymi problemami są dla przedsiębiorców: konkurencja innych firm (duży wpływ - 77,5%), recesja w branży (74,1%) czy recesja w całej polskiej gospodarce (71,9%). Podobnie pracodawcy prognozują, iż największy wpływ na branżę w przyszłości wywrą: konkurencja innych firm (duży wpływ - 83,2%) oraz recesja w branży (81,4%). Można zatem sądzić, iż zjawisko konkurencji w branży ulegnie nasileniu w kolejnych latach.

**Wykres 88. Czynniki zewnętrzne, które mają negatywny wpływ na kondycję ekonomiczną branży budowlanej**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

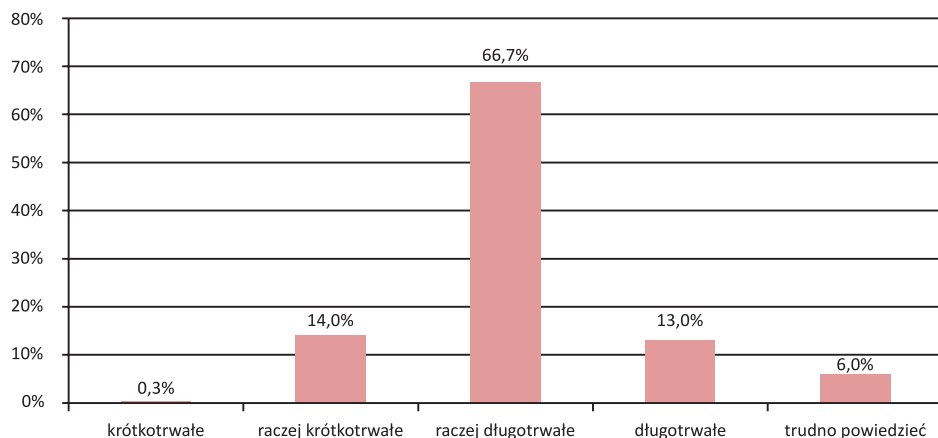
**Wykres 89. Czynniki zewnętrzne jakie będą miały negatywny wpływ na kondycję ekonomiczną branży budowlanej**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Na podstawie uzyskanych wyników badań można wnioskować, iż pracodawcy niepokoją się o następstwa kryzysu gospodarczego, który swoje żniwo zaczął zbierać w Polsce w latach 2008-2009 i nie ominął również branży budowlanej. Przedsiębiorcy jednoznacznie postrzegają wpływ recesji na kondycję ekonomiczną sektora budownictwa jako długotrwały (łącznie 79,7%).

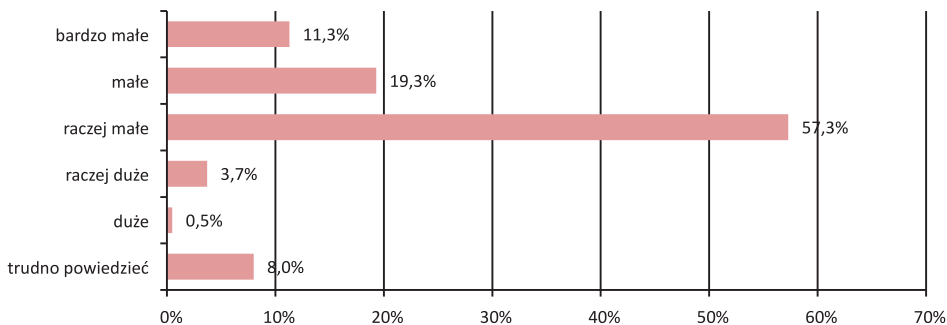
**Wykres 90. Długość odczuwania skutków kryzysu gospodarczego w opiniach przedsiębiorców budowlanych**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Analiza danych wskazuje, że przedsiębiorcy poddają dyskusji potencjalny rozwój sektora budowlanego w kolejnych dwóch latach. Zdaniem ogromnej większości badanych (łącznie 87,9%) szanse rozwoju budownictwa w najbliższym czasie są niewielkie.

**Wykres 91. Szanse rozwoju branży budowlanej w województwie podkarpackim w następnych dwóch latach \***



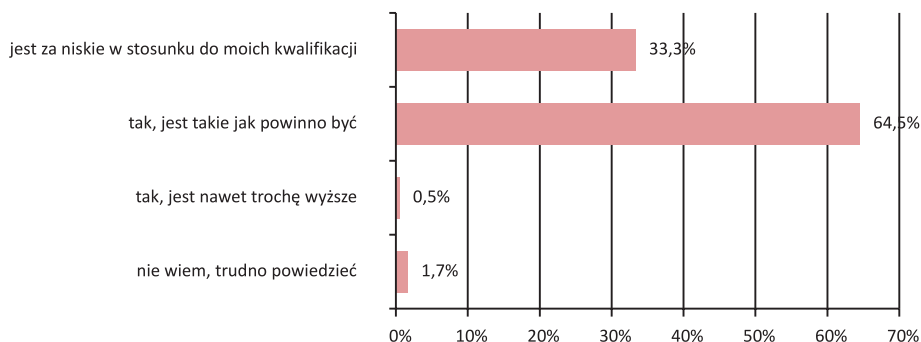
\* na wykresie nie uwzględniono kategorii odpowiedzi „bardzo duże”, której nie wskazał żaden respondent

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

Wysokość wynagrodzeń pracowników jest jedynym ze wskaźników dobrze prosperującego przedsiębiorstwa. Można uznać, iż firma, która dobrze wynagradza swoich pracowników, ma stabilną sytuację finansową, a także kadre, która jest dobrze przygotowana do wypełniania swych obowiązków służbowych. W związku z tym poproszono osoby zatrudnione w firmach budowlanych o ocenę wynagrodzenia.

W pierwszej kolejności respondenci zostali poproszeni o ocenę adekwatności wynagrodzenia do posiadanych przez nich kwalifikacji zawodowych. Z analizy danych wynika, iż bez względu na płeć, rodzaj wykształcenia, wiek i inne zmienne, większość badanych (64,5%) wskazała, iż wysokość ich pensji jest taka, jaka powinna być. Następnie 1/3 wskazała, że w stosunku do kwalifikacji zarobki ich są za niskie. Zatem pomimo niestabilnej kondycji branży budowlanej, duża część pracowników jest usatysfakcjonowana poziomem osiągniętych dochodów. Paradoksalnie wpływ na ten stan rzeczy może mieć właśnie mizerna kondycja branży i trudna sytuacja na rynku pracy w ogóle, co powoduje, że w obliczu zagrożenia utratą zatrudnienia i trudności ze znalezieniem nowej posady, pracownicy są skłonni obniżyć swoje wymagania płacowe i zadowolić osiąganymi zarobkami.

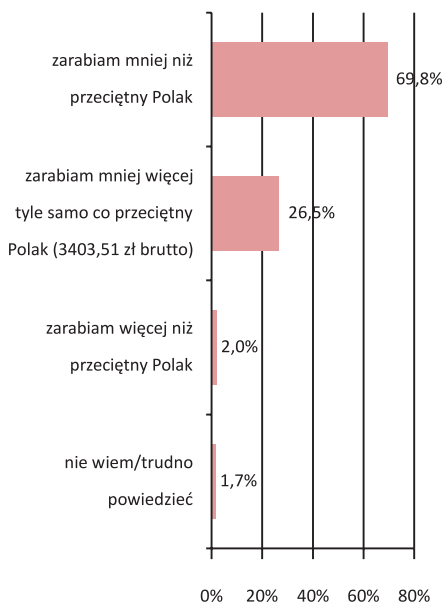
**Wykres 92. Adekwatność wynagrodzenia za pracę w stosunku do kwalifikacji zawodowych**



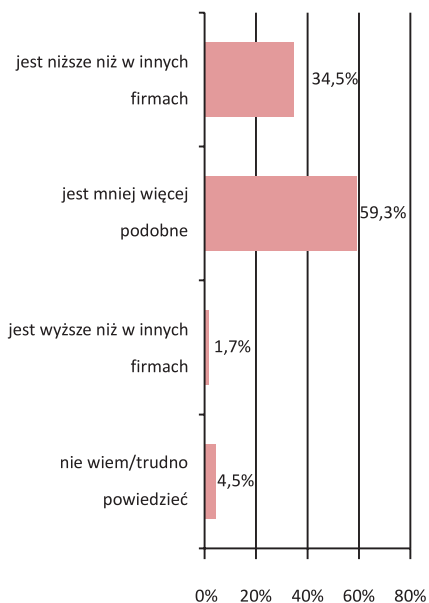
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600 pracowników].

Większość pracowników branży budowlanej wskazało, iż zarabia mniej niż przeciętny Polak, tj. mniej niż 3403,51 zł brutto<sup>22</sup> (69,8%), a także, że ich wynagrodzenie jest mniej więcej na podobnym poziomie co w innych firmach (59,3%). Nieznaczny odsetek uznał, iż zarabia więcej niż średnia krajowa (2%) oraz że jego wynagrodzenie jest wyższe niż w innych firmach (1,7%).

**Wykres 93. Porównanie zarobków respondentów do średniej krajowej**



**Wykres 94. Opinie odnośnie wysokości wynagrodzenia w innych firmach**



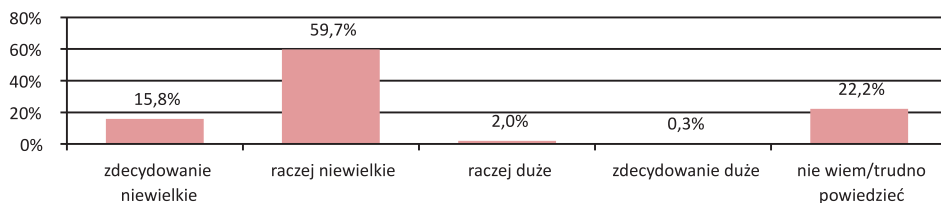
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600 pracowników].

Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, iż:

- osoby na stanowiskach ściśle związanych z budownictwem częściej niż osoby na stanowiskach związanych z obsługą wskazywały, iż ich wynagrodzenie jest niższe niż w innych firmach oraz że zarabiają mniej niż przeciętny Polak;
- mężczyźni częściej niż kobiety deklarowali, iż pracownicy w innych firmach zarabiają większe pieniądze;
- osoby o średnim i niższym poziomie wykształcenia częściej niż osoby z wykształceniem wyższym wskazywały, iż ich zarobki są niższe w porównaniu do pracowników innych firm budowlanych;
- im mniejsza wielkość przedsiębiorstwa tym pracownicy częściej deklarują niższe zarobki niż zarobki pracowników innych firm.

Badani poproszeni zostali również o wskazanie, czy ich zdaniem mają oni szansę na wzrost wynagrodzenia w ciągu kolejnych dwóch lat. Z pozyskanych danych wynika, iż niecałe 60% pracowników branży budowlanej jest zdania, że szanse na zwiększenie pensji są raczej niewielkie, a 15,8% - iż są one zdecydowanie niewielkie. Wynika z tego, że pracownicy nie upatrują w przyszłości zwiększenia swoich dochodów, gdyż jedynie 2,3% określiła te szanse na duże. Także w tym przypadku wynika to ze świadomości pracowników o trudnej sytuacji na rynku pracy, w tym kondycji branży budowlanej.

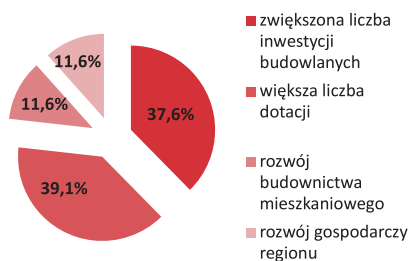
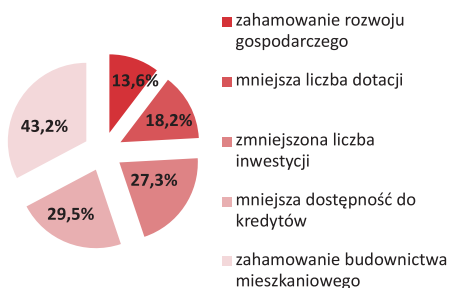
22 Respondenci odnosili się do zamieszczonej w kwestionariuszu wywiady kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto za 2011 r., które wyniosło w skali kraju 3403,51 zł.

**Wykres 95. Szanse na wzrost zarobków w ciągu kolejnych 2 lat**

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600 pracowników].

W dalszej kolejności zapytano pracodawców, czy widzą jakieś szanse i bariery rozwoju branży budowlanej w kolejnych dwóch latach. Najbardziej liczna grupa pracodawców upatruje ewentualnych szans rozwoju budownictwa w dopływie środków unijnych związanych z rozpoczęciem nowego okresu programowania (39,1%), a w związku z tym zwiększonej liczby inwestycji (37,6%), choć uzyskane w toku badania opinie wskazują na pesymizm pracodawców w tym zakresie.

Jednocześnie przedsiębiorcy obawiają się najbardziej zahamowania budownictwa mieszkaniowego (43,2%), czy też zmniejszenia dostępności do kredytów w zbliżającym się czasie (29,5%). Te czynniki, które stanowią bariery, są w opinii pracodawców bardziej realne niż szanse rozwoju, zatem można przewidywać, iż zarobki pracowników w kolejnych latach nie ulegną istotnym zmianom.

**Wykres 96. Szanse rozwoju branży budowlanej w następnych dwóch latach \*****Wykres 97. Bariery rozwoju branży budowlanej w następnych dwóch latach \***

\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

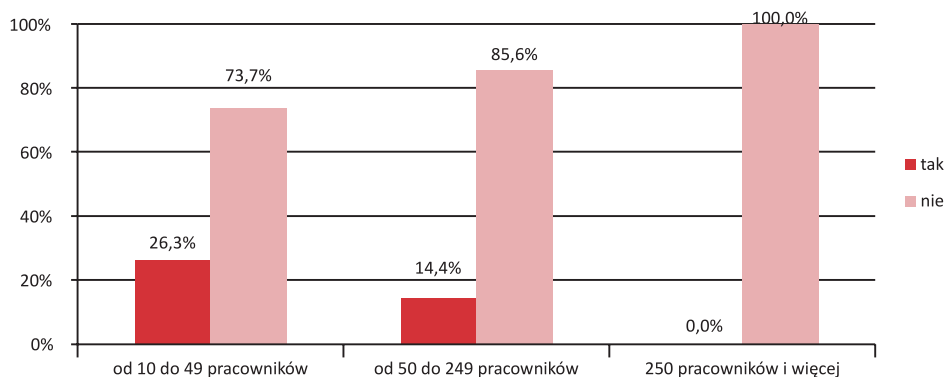
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

### 3.6. Współpraca przedsiębiorstw z IRP, uczelniami oraz szkolnictwem zawodowym

Współpraca z instytucjami rynku pracy oraz oświatą ma bardzo duże znaczenie w kształtowaniu oferty edukacyjnej adekwatnej do potrzeb pracodawców. Dlatego też jednym z celów badania było uzyskanie informacji, na ile pracodawcy branży budowlanej są zainteresowani tą współpracą oraz jak ją oceniają.

Badanie wykazało, iż przedsiębiorcy w dosyć niewielkim stopniu podejmują współpracę z instytucjami rynku pracy, a także iż bardziej aktywne pod tym względem są firmy średnie i duże (50% zadeklarowało współpracę), niż małe (26,8%). Zestawiając wyniki badania pracodawców oraz pracowników w analizowanym zakresie należy stwierdzić, iż objęci badaniem pracownicy branży budowlanej w większości przypadków nie korzystali z oferty instytucji wspierających rozwój zawodowy. Jedynie co czwarty badany przyznał, iż współpracował z urzędami pracy, bądź z doradcami zawodowymi. Analiza danych wykazała, iż pracownicy zatrudnieni w firmach małych częściej niż pracujący w firmach średnich i dużych korzystali z pomocy ww. instytucji. Ponadto siła związku pomiędzy analizowanymi zmiennymi jest bardzo słaba.

**Wykres 98. Korzystanie z oferty instytucji wspierających rozwój zawodowy wg wielkości firmy, w której zatrudnieni są respondenci \***



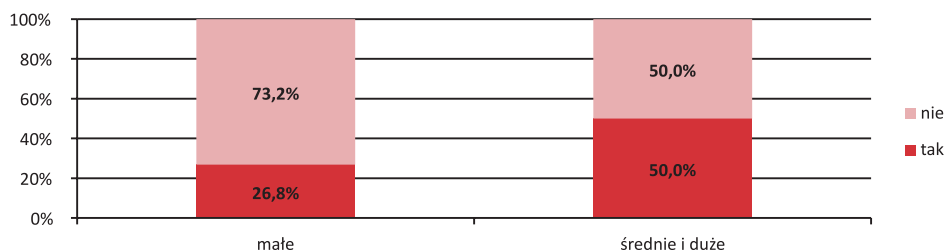
\* Wynik testu  $\chi^2 (2) = 9,162; p < 0,05$ ; siła związku  $V$  Kramera = 0,124

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600 pracowników].

Co się tyczy przedsiębiorców, największy ich odsetek zadeklarował, że w działalności swojego przedsiębiorstwa odnotowano podejmowanie współpracy z urzędami pracy (61,6%), za pośrednictwem których przedsiębiorcy poszukują wysoko wykwalifikowanych pracowników lub korzystają z ich oferty szkoleniowej. Analiza danych wykazała, iż najczęściej z usług urzędów pracy korzystają firmy, które prowadzą działalność w zakresie robót związanych z budową dróg i autostrad, mostów i tuneli, szyn, sieci komunalnych, itd., a także - choć nieco rzadziej - firmy zajmujące się robotami wykończeniowymi i wykonywaniem instalacji budowlanych. Ponadto najczęściej z oferty urzędów pracy korzystają firmy o zasięgu krajowym lub międzynarodowym, zdecydowanie zaś o zasięgu lokalnym.

W dalszej kolejności respondenci wskazywali również, iż współpracują z instytucjami szkoleniowymi (30,7%) (aneks – wykres 138).

**Wykres 99. Współpraca firm z instytucjami rynku pracy**

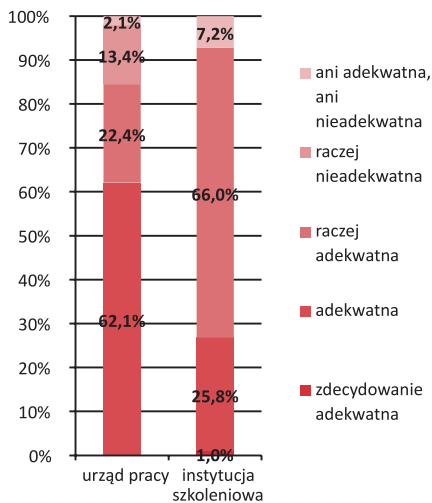


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

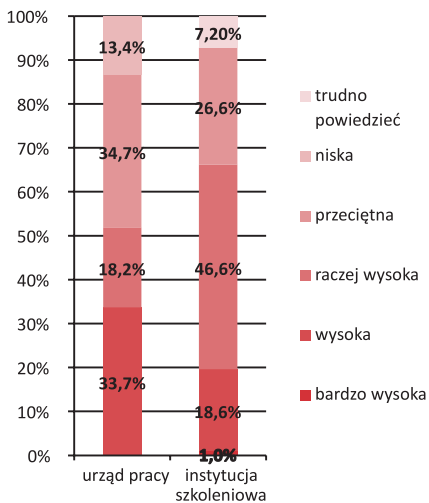
Przedsiębiorcy, którzy nie współpracują z urzędami pracy oraz OHP, wskazywali, iż nie mieli potrzeby korzystania z usług tych podmiotów, natomiast jeśli chodzi o instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia i pośrednictwa pracy oraz instytucje dialogu społecznego są zdania, iż oferty tych podmiotów są nieadekwatne do potrzeb firmy.

W opinii większości objętych badaniem przedsiębiorców oferta urzędów pracy, jak i instytucji szkoleniowych w zakresie podnoszenia kwalifikacji i umiejętności pracowników jest adekwatna do potrzeb ich firm, a jakość szkoleń można ocenić jako wysoką, z tym że nieco lepiej przedsiębiorcy ocenili szkolenia organizowane przez instytucje szkoleniowe, niż urzędy pracy.

**Wykres 100. Adekwatność szkoleń realizowanych przez urzędy pracy do potrzeb firmy \***



**Wykres 101. Ocena jakości szkoleń realizowanych przez urzędy pracy \*\***



\* na wykresie 100 nie uwzględniono kategorii odpowiedzi „decydowanie nieadekwatna” oraz „nieadekwatna”, których nie wskazał żaden respondent

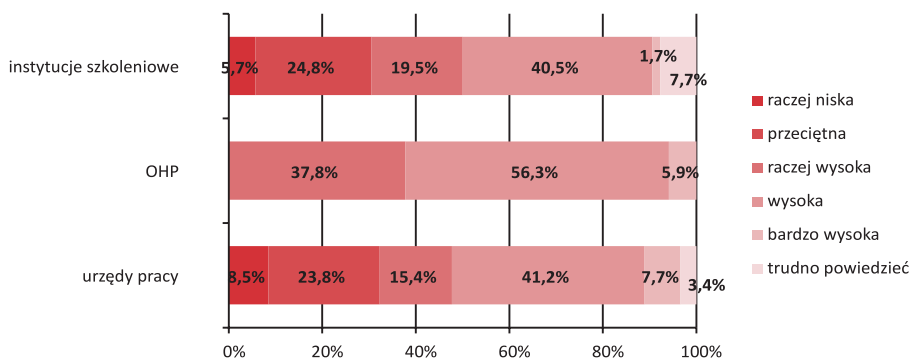
\*\* na wykresie 101 nie uwzględniono kategorii odpowiedzi „raczej niska” oraz „decydowanie niska”, których nie wskazał żaden respondent

\*\*\* pytanie dotyczyło respondentów, którzy kiedykolwiek korzystali z oferty szkoleniowej oferowanej przez IRP

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N= 62 pracodawców].

Analizując ocenę jakości współpracy firm budowlanych z instytucjami rynku pracy, można zauważyć, iż respondenci najlepiej oceniali współpracę z Ochotniczymi Hufcami Pracy (5,9% bardzo wysoko, 56,3% wysoko, 37,8% raczej wysoko). Instytucje szkoleniowe oraz urzędy pracy ocenione zostały podobnie, również dość wysoko (61,7% badanych oceniło wysoko współpracę z instytucjami szkoleniowymi, 64,3% z urzędami pracy).

**Wykres 102. Ocena jakości współpracy z instytucjami rynku pracy \***



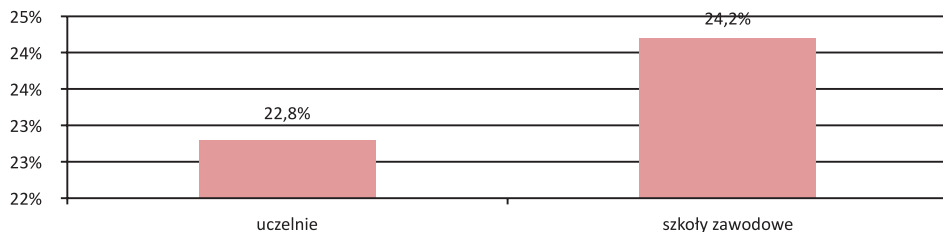
\* na wykresie nie uwzględniono kategorii odpowiedzi „niska” oraz „bardzo niska”, których nie wskazał żaden respondent

\*\* pytanie dotyczyło respondentów, którzy kiedykolwiek podejmowali współpracę z IRP

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N= 62 z urzędami pracy; N= 71 z OHP; N= 31 z instytucjami szkoleniowymi].

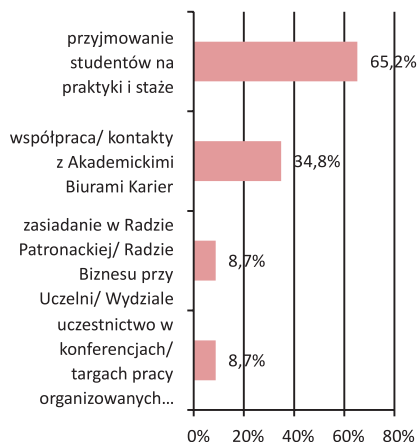
Jeśli zaś chodzi o współpracę firm budowlanych z instytucjami oświaty, to również można zauważyć małą aktywność przedsiębiorców w tym względzie, gdyż niespełna 23% współpracuje z uczelniami (głównie w zakresie przyjmowania studentów na praktyki i staże oraz współpracy z Akademickimi biurami Karier), a blisko co czwarty (24,2%) ze szkołami zawodowymi (głównie w zakresie przyjmowania uczniów na praktyki i staże).

**Wykres 103. Współpraca z uczelniami i szkołami zawodowymi (odpowiedzi „tak”)**

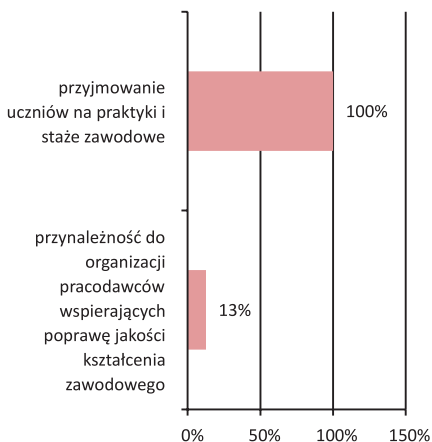


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100 pracodawców].

**Wykres 104. Zakres współpracy firm z uczelniami wyższymi \***



**Wykres 105. Zakres współpracy firm ze szkołami zawodowymi \***



\* pytania dotyczyły pracodawców deklarujących współpracę z uczelniami oraz szkolnictwem zawodowym

\*\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=23 pracodawców – uczelnie; N=24 pracodawców - szkoły zawodowe].



**Wyniki badania ilościowego  
wśród uczniów ostatnich klas  
szkół zawodowych**

## 4. Wyniki badania ilościowego wśród uczniów ostatnich klas szkół zawodowych

Poniższy rozdział przedstawia wyniki badania przeprowadzonego wśród uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników z terenu województwa podkarpackiego. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą techniki ankiety audytoryjnej z 374 respondentami z klas o profilu budowlanym lub powiązanim z nim, w terminie kwiecień – maj 2013 roku.

Ankieta audytoryjna z uczniami pomogła zrealizować jeden z głównych celów badawczych, czyli określenie aktualnej sytuacji przedsiębiorstw branży budowlanej, a także ich przewidywanych kierunków i perspektyw rozwoju, w tym wskazanie barier i szans rozwojowych branży budowlanej i budownictwa w regionie.

W rozdziale została przedstawiona struktura grupy badanej oraz takie jej cechy, jak plany edukacyjne i zawodowe oraz ocena własnego doświadczenia zawodowego, a także przygotowania praktycznego szkoły do wykonywania profesji.

### 4.1. Charakterystyka badanej zbiorowości

Wśród badanych respondentów zdecydowaną większość stanowili mężczyźni, bo aż 95,5%, natomiast kobiety tylko 4,5%. Wynika z tego, że w branży budowlanej zawody są typowo męskie, co może być spowodowane głównie wymaganiami fizycznymi pracy na budowach.

**Tabela 22. Płeć uczniów**

Płeć	N	%
Męczyzna	357	95,5
Kobieta	17	4,5
<b>ogółem</b>	<b>374</b>	<b>100</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Uczniowie zostali wybrani zgodnie z założeniami metodologicznymi: 62,6% badanych uczyło się w technikum oraz 37,4% w zasadniczych szkołach zawodowych.

**Tabela 23. Rodzaj szkoły zawodowej**

Rodzaj szkoły	N	%
Technikum	234	62,6
Zasadnicza szkoła zawodowa	140	37,4
<b>ogółem</b>	<b>374</b>	<b>100</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Badanych respondentów dobrano ze względu na ich profil kształcenia tak, aby był związany bezpośrednio lub pośrednio z branżą budowlaną. Z tego powodu najczęściej uczniów zbadano w klasach o profilu technikum budownictwa (43,6%) i technolog robót wykończeniowych (23,3%), a następnie technik elektryk (9,1%), murarz (8,6%), technik geodeta (5,6%), technik drogownictwa (3,7%), elektryk (2,9%), betoniarz-zbrojarz (1,9%), blacharz (0,5%), blacharz/dekarz (0,5%) oraz monter instalacji i urządzeń sanitarnych (0,3%).

**Tabela 24. Obecny kierunek / profil kształcenia**

Kierunek/profil kształcenia	N	%
Technik budownictwa	163	43,6
Technolog robót wykończeniowych	87	23,3
Technik elektryk	34	9,1
Murarz	32	8,6
Technik geodeta	21	5,6
Technik drogownictwa	14	3,7
Elektryk	11	2,9
Betoniarz-zbrojarz	7	1,9
Blacharz	2	0,5
Blacharz/dekarz	2	0,5
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	1	0,3
<b>ogółem</b>	<b>374</b>	<b>100</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Struktura terytorialna badanej grupy respondentów została dobrana ze względu na powiaty w województwie podkarpackim, a następnie zgrupowana w podregiony. Do podregionu tarnobrzeżskiego należą zbadane powiaty: m. Tarnobrzeg, dębicki, mielecki. Podregion krośnieński składa się z powiatów: m. Krosno, krośnieński, jasielski, brzozowski, natomiast podregion rzeszowski z: m. Rzeszów, rzeszowski, łańcucki. Z kolei powiaty wchodzące z skład podregionu przemyskiego to: przemyski i przeworski.

**Tabela 25. Powiat na terenie, którego znajduje się szkoła**

Powiat	N	%
przemyski	53	14,2
mielecki	48	12,8
m. Rzeszów	42	11,2
m. Tarnobrzeg	41	11,0
dębicki	37	9,9
krośnieński	37	9,9
brzozowski	32	8,6
łańcucki	21	5,6
przeworski	20	5,3
jasielski	18	4,8
m. Krosno	14	3,7
rzeszowski	11	2,9
<b>ogółem</b>	<b>374</b>	<b>100</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Tabela 26. Podregion

Podregion	N	%
tarnobrzeski	126	33,7
krośnieński	101	27,0
rzeszowski	74	19,8
przemyski	73	19,5
<b>ogółem</b>	<b>374</b>	<b>100</b>

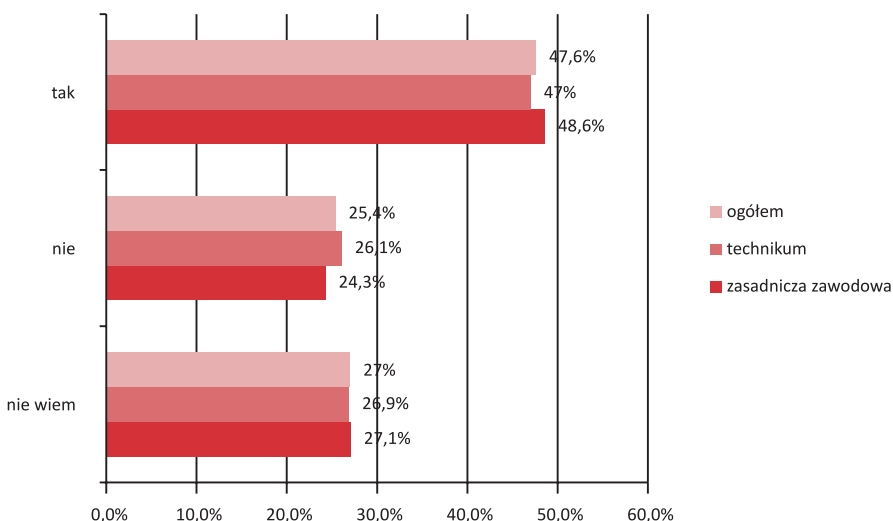
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

## 4.2. Plany edukacyjne

W omawianym podrozdziale zostaną przedstawione plany, jakie uczniowie mają po ukończeniu obecnego kształcenia, szczególnie związane z ich dalszą edukacją szkolną oraz dokończaniem w postaci kursów i szkoleń.

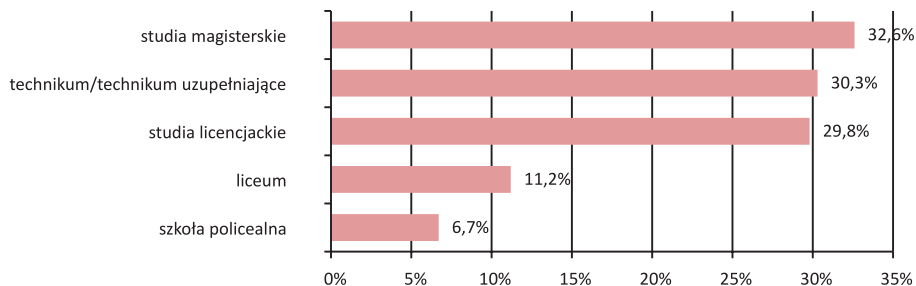
Wyniki badania wskazują, że 47,6% respondentów zamierza kontynuować swoją naukę poprzez pójście do szkoły średniej czy wyższej. Znaczną część stanowią również uczniowie, którzy nie wiedzą jeszcze, co będą robić po ukończeniu szkoły zawodowej (27%).

Wykres 106. Czy po ukończeniu szkoły zawodowej zamierzasz kontynuować naukę?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Osoby, które zamierzają kontynuować naukę, głównie wybierają trzy poziomy edukacji: studia magisterskie (32,6%), technikum/technikum uzupełniające (30,3%) oraz studia licencjackie (29,8%). Duży odsetek uczniów planujących kontynuować naukę na studiach wyższych (62,4%) sugeruje w znacznej mierze, że odłoży plany podjęcia zatrudnienia w najbliższym czasie, a za najważniejsze uznaje zdobycie wysokich kwalifikacji, które mają być gwarantem powodzenia na rynku pracy w przyszłości. Ponadto 11,2% uczniów zamierza kontynuować naukę w liceum, a 6,7% w szkole policealnej pragnąc przede wszystkim zdobyć zawód.

**Wykres 107. Na jakim poziomie zamierzasz kontynuować naukę? \***

\* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Wybierając kontynuację nauki, bardzo ważne jest również, które kierunki kształcenia respondenci będą wybierali. Znaczny odsetek uczniów pozostał wierny swojemu obecnemu profilowi kształcenia, bowiem 39,3% z nich zdecydowało się kontynuować edukację w kierunku budownictwa, a – łącznie z budownictwem lądowym i technikiem budownictwa – stanowili oni 46,6% wybranych odpowiedzi. Inne kierunki związane z budownictwem to: technolog robót wykończeniowych, płytkarz, stolarz oraz – pośrednio z nim powiązane – elektryka, geodezja, BHP, architektura wnętrz. Z danych wynika, że kilkanaście osób nie wiąże swojej przyszłości z tematyką budowlaną, lecz zupełnie odmienną, jak muzyka, medycyna, psychologia, filologia angielska i inne. Niewielka grupa uczniów również nie dała odpowiedzi na pytanie, czego miałyby dotyczyć ich dalsza edukacja.

**Tabela 27. Kierunek kształcenia, który bierzesz pod uwagę planując kontynuację nauki (pierwszy wybór)**

Kierunek kształcenia	N	%
Budownictwo	70	39,3
Technik budownictwa	8	4,5
Geodezja	8	4,5
Liceum ogólnokształcące	6	3,4
Budownictwo lądowe	5	2,8
Elektryka	5	2,8
Bezpieczeństwo wewnętrzne	4	2,2
Architektura wnętrz	3	1,7
Elektrotechnika	3	1,7
Informatyka	3	1,7
Fizyka jądrowa	2	1,1
Szkoła policyjna	2	1,1
Psychologia	2	1,1
Technik BHP	2	1,1
Technolog robót wykończeniowych	2	1,1

Kierunek kształcenia	N	%
Wojsko	2	1,1
Administracja i zarządzanie	1	0,6
Architektura	1	0,6
Architektura i urbanistyka	1	0,6
AWF	1	0,6
BHP	1	0,6
Energetyka	1	0,6
Filologia angielska	1	0,6
Fizjologia	1	0,6
Geodezja i kartografia	1	0,6
Górnictwo i geologia	1	0,6
Logistyka	1	0,6
Masażysta	1	0,6
Mechatronika	1	0,6
Medycyna	1	0,6
Muzyka	1	0,6
Ogólnokształcące –wieczorowe	1	0,6
Płytkarz	1	0,6
Projektowanie	1	0,6
Stolarz	1	0,6
Technikum ochroniarskie	1	0,6
Technikum rolnicze	1	0,6
Transport	1	0,6
Wyższe studia techniczne	1	0,6
Nie wiem	4	2,2
Brak odpowiedzi	24	13,5
<b>ogółem</b>	<b>178</b>	<b>100</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Wszyscy badani uczniowie zostali również poproszeni o zadeklarowanie, czy po ukończeniu szkoły będą korzystać z kursów lub szkoleń dokształcających. Większość z nich odpowiedziała, że będą w nich uczestniczyć (62%), jednak dosyć znaczna ilość (22,8%) nie potrafiła jednoznacznie tego stwierdzić, uzależniając decyzję od dostępności darmowych kursów, pracodawcy lub dalszej edukacji szkolnej. Analiza statystyczna zmiennych uczestnictwo w kursach i rodzaj szkoły zawodowej wykazała słabą zależność dodatnią pomiędzy nimi. Jak wykazały dane z tabel krzyżowych, osoby kończące technikum istotnie statystycznie częściej wykazują chęć do uczestnictwa w szkoleniach niż uczniowie zasadniczej szkoły zawodowej. Również respondenci z zawodówek nieznacznie częściej są niezdecydowani. Ponadto siła związku pomiędzy analizowanymi zmiennymi jest słaba.

**Tabela 28. Czy po ukończeniu szkoły zawodowej zamierzasz uczestniczyć w kursach/ szkoleniach podnoszących/uzupełniających kwalifikacje zawodowe (a rodzaj szkoły zawodowej)? \***

	Rodzaj szkoły zawodowej				ogółem
	Technikum		Zasadnicza szkoła zawodowa		
	N	%	N	%	
tak	162	69,2	70	50,0	232
nie	24	10,3	33	23,6	57
nie wiem	48	20,5	37	26,4	85
<b>ogółem</b>	<b>234</b>	<b>100</b>	<b>140</b>	<b>100</b>	<b>374</b>

\* Wynik testu  $\chi^2 = 16,760$ ;  $p < 0,001$ ; siła związku  $V$  Kramera = 0,212

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Analizy statystycznej chi-kwadrat dokonano również dla zmiennej podregion. Wyniki wykazały istotność statystyczną i słaby związek między zmiennymi ( $V$  Kramera = 0,158). Najwięcej osób wykazujących chęć do korzystania z kursów doszkalających uczy się w podregionie krośnieńskim, natomiast najwięcej osób deklarujących, że nie będzie uczestniczyło w szkoleniach, znajduje się w podregionie przemyskim. Na terenach rzeszowskim i tarnobrzesckim, z kolei, duża część osób nie wie, czy po ukończeniu szkoły będzie się doszkalać. Ponadto siła związku pomiędzy analizowanymi zmiennymi jest bardzo słaba.

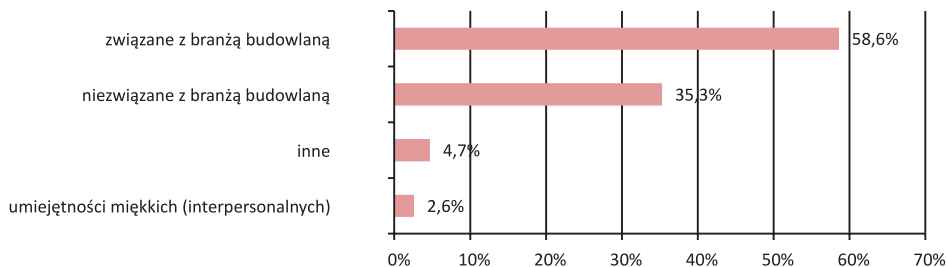
**Tabela 29. Czy po ukończeniu szkoły zawodowej zamierzasz uczestniczyć w kursach/ szkoleniach podnoszących/uzupełniających kwalifikacje zawodowe (a podregion)? \***

	Podregion								ogółem
	krośnieński		przemyski		rzeszowski		tarnobrzescki		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
tak	73	72,3	44	60,3	38	51,4	77	61,1	232
nie	8	7,9	19	26,0	14	18,9	16	12,7	57
nie wiem	20	19,8	10	13,7	22	29,7	33	26,2	85
<b>ogółem</b>	<b>101</b>	<b>100</b>	<b>73</b>	<b>100</b>	<b>74</b>	<b>100</b>	<b>126</b>	<b>100</b>	<b>374</b>

\* Wynik testu  $\chi^2 = 18,699$ ;  $p < 0,05$ ; siła związku  $V$  Kramera = 0,158

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Ponad połowa uczniów, którzy chcą zwiększać swoje kwalifikacje zawodowe wybiera kursy związane z branżą budowlaną. Są to głównie szkolenia na operatora koparko-ładowarki oraz obsługa innych maszyn budowlanych. Kursy nie związane z branżą budowlaną wybiera 35,3% badanych, a znajdując się wśród nich kurs na spawacza oraz kurs na operatora wózków widłowych. Zdecydowanie małą popularnością cieszą się szkolenia z umiejętności miękkich (interpersonalnych), ze wskazaniem na samodoskonalenie. Ciekawostką są wybory innych kursów, po których uczniowie chcą zostać przewodnikiem górskim czy trenerem piłki nożnej. Padała także odpowiedź, iż uczniowie chcą zrobić kurs na prawo jazdy, co jest dosyć powszechnym podejściem wśród młodych ludzi.

**Wykres 108. Jakiego zakresu będą dotyczyć kursy/szkolenia? \***

\* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

**Tabela 30. Szkolenia zawodowe związane z branżą budowlaną**

SKOLENIA ZAWODOWE ZWIĄZANE Z BRANŻĄ BUDOWLANĄ	WSKAZAŃ
Kurs na operatora koparko - ładowarki	34
Kosztorysowanie	9
Obsługa maszyn budowlanych	7
Różne/darmowe	7
Murarz	5
Malarz	2
Tynkarz	2
Prace wykończeniowe	2
Uprawnienia do kierowania ruchem drogowym	2
Uprawnienia do prac na wysokościach	1
Geodezja	1
Docieplenia	1
Czeladnik	1
Przewóz materiałów budowlanych	1
Auto Cad	1
Brak odpowiedzi	60

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

**Tabela 31. Szkolenia zawodowe niezwiązane z branżą budowlaną**

SKOLENIA ZAWODOWE NIEZWIĄZANE Z BRANŻĄ BUDOWLANĄ	WSKAZAŃ
Kurs spawacza	29
Kurs operatora wózków widłowych	20
uprawnienia sep	8
Ekonomiczne	4

SZKOLENIA ZAWODOWE NIEZWIĄZANE Z BRANŻĄ BUDOWLANA	WSKAZAŃ
Transport i logistyka	3
Cnc/obrabiarka numeryczna	2
BHP	2
Uprawnienia do kierowania maszynami	1
Pierwsza pomoc	1
Mechanika	1
Mechanik pojazdów samochodowych	1
Masażysta	1
Kasa fiskalna	1
Architektura wnętrz	1
Sprzedawca	1
Brak odpowiedzi	12

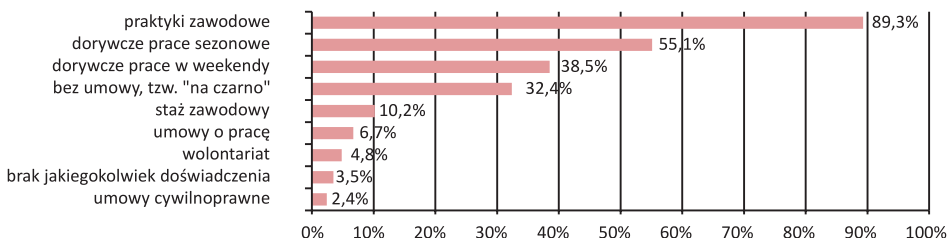
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

### 4.3. Doświadczenie zawodowe

W kolejnym podrozdziale omówione zostanie doświadczenie zawodowe uczniów, które zdobyli w trakcie nauki szkolnej. Ważną kwestią poruszaną w raporcie są umiejętności praktyczne zapewnione przez szkołę zawodową, a także prace sezonowe.

W pierwszym zagadnieniu respondenci zostali poproszeni o wymienienie wszystkich form zdobycia przez nich doświadczenia zawodowego. Zdecydowanie najczęściej były to praktyki zawodowe, gdyż aż 89,3% uczniów odbyło je w szkole. Na kolejnych miejscach znajdują się dorywcze prace sezonowe (55,1%), dorywcze prace w weekendy (38,5%) oraz prace bez umowy, tzw. „na czarno” (32,4%). W dalszej kolejności, 10,2% osób zdobyło doświadczenie poprzez staż zawodowy, 6,7% poprzez umowę o pracę, 4,8% poprzez wolontariat oraz 2,4% poprzez umowy cywilnoprawne. Wynika z tego, że więcej osób pracowało „na czarno” niż na podstawie umów o pracę i cywilnoprawnych. Warto poświęcić chwilę i zastanowić się, dlaczego pracodawcy wolą zatrudniać, nie opierając się na umowach, a pracownicy przystają na takie warunki. Jak wykazały badania, obecny okres jest szczególnie trudny dla branży budowlanej w województwie podkarpackim, zaś wiele firm upada. Następstwem zdaje się w tym względzie szukanie oszczędności gdziekolwiek się da oraz – co za tym idzie – zatrudnianie „na czarno”. Młodzi pracownicy, chcąc zdobyć cenne doświadczenie, kontakty w branży oraz zarobić pieniądze, zgadzają się na takie warunki, szczególnie jeżeli nie mają innego wyboru.

Wykres 109. Jakie doświadczenie zawodowe obecnie posiadasz? \*



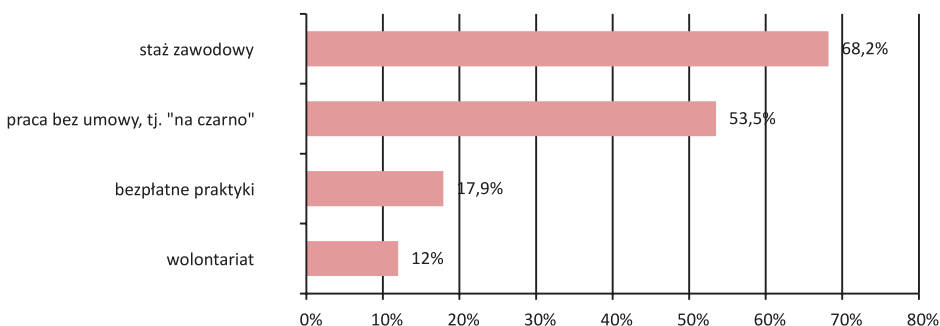
\* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Poprzednie pytanie wiąże się bezpośrednio z kolejnym, dotyczącym akceptowalnych form zatrudnienia zaraz po ukończeniu szkoły. Najwięcej osób, bo aż 68,2%, uznało, że staż zawodowy jest najlepszą formą zdobycia doświadczenia. Szczególnie istotne jest to dla uczniów z podregionów przemyskiego i rzeszowskiego, natomiast najmniej istotne dla podregionu tarnobrzeskiego. Ponadto siła związku pomiędzy analizowanymi zmiennymi (podregion zamieszkania a skłonność przyjęcia stażu pracy) jest słaba.

Zaskakująca wydaje się następująca odpowiedź wskazująca, że 53,5% uczniów nie przeszkadza praca „na czarno” bezpośrednio po skończeniu szkoły. Respondenci są zatem skłonni zdobywać doświadczenie bez względu na skutki, jak również dostosowują się do rynku pracy i warunków, które oferują pracodawcy. Kolejnym istotnym wnioskiem z badania jest chęć nauki zawodu poprzez bezpłatne praktyki oraz wolontariat przez ok. 30% respondentów. Jak widać, wynagrodzenie w pierwszych krokach zawodowych nie jest tak istotne, jak samo doświadczenie.

**Wykres 110. Czy bezpośrednio po ukończeniu szkoły będziesz skłonny zaakceptować następujące formy zdobycia doświadczenia zawodowego (odpowiedzi tak)? \***



\* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

**Tabela 32. Czy bezpośrednio po ukończeniu szkoły będziesz skłonny zaakceptować następujące formy zdobycia doświadczenia zawodowego (staż zawodowy a podregion)? \***

	Podregion								ogółem
	krośnieński		przemyski		rzeszowski		tarnobrzeski		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
tak	70	69,3	57	<b>78,1</b>	57	<b>77,0</b>	71	56,3	255
nie	31	30,7	16	21,9	17	23,0	55	<b>43,7</b>	119
<b>ogółem</b>	<b>101</b>	<b>100</b>	<b>73</b>	<b>100</b>	<b>74</b>	<b>100</b>	<b>126</b>	<b>100</b>	<b>374</b>

\* Wynik testu  $\chi^2 = 14,158$ ;  $p < 0,05$ ; siła związku  $V$  Kramera = 0,195

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Pytanie dotyczące form zdobytego doświadczenia zawodowego zostało poddane analizie statystycznej, z której wynika, że osoby pracujące dorywczo w trakcie okresu letniego głównie uczą się w technikum. Jest to związek bardzo słaby, jednak jak wskazuje tablica krzyżowa, różnica procentowa pomiędzy rodzajem szkoły zawodowej a doświadczeniem zawodowym w dorywczych pracach sezonowych jest istotna statystycznie.

**Tabela 33. Jakie doświadczenie zawodowe obecnie posiadasz (dorywcze prace sezonowe a rodzaj szkoły zawodowej)? \***

	Rodzaj szkoły zawodowej				ogółem
	technikum		zasadnicza szkoła zawodowa		
	N	%	N	%	
tak	145	62,0	61	43,6	206
nie	89	38,0	79	56,4	168
<b>ogółem</b>	<b>234</b>	<b>100</b>	<b>140</b>	<b>100</b>	<b>374</b>

\* Wynik testu  $\chi^2 = 11,979$ ;  $p < 0,05$ ; siła związku  $V$  Kramera = 0,179

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Podobne wyniki zostały uzyskane po poddaniu analizie doświadczenia zawodowego zdobytego w trakcie wolontariatu oraz rodzaju szkoły zawodowej. Jak wynika z badań, wolontariuszami ponad czterokrotnie częściej są uczniowie techników niż zasadniczych szkół zawodowych. 6,8% badanych z techników odpowiedziało, że zdobyło doświadczenie zawodowe, będąc wolontariuszami, podczas gdy tylko 1,4% osób ze szkół zawodowych zadeklarowało podobnie. Ponadto siła związku pomiędzy analizowanymi zmiennymi jest bardzo słaba.

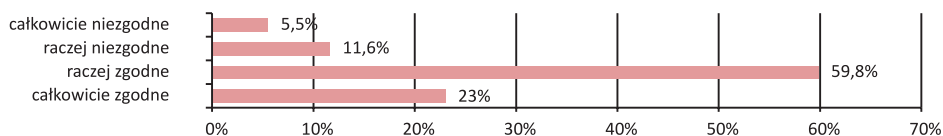
**Tabela 34. Jakie doświadczenie zawodowe obecnie posiadasz (wolontariat a rodzaj szkoły zawodowej)? \***

	Rodzaj szkoły zawodowej				ogółem
	technikum		zasadnicza szkoła zawodowa		
	N	%	N	%	
tak	16	6,8	2	1,4	18
nie	218	93,2	138	98,6	356
<b>ogółem</b>	<b>234</b>	<b>100</b>	<b>140</b>	<b>100</b>	<b>374</b>

\* Wynik testu  $\chi^2 = 5,594$ ;  $p < 0,05$ ; siła związku  $V$  Kramera = 0,122

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

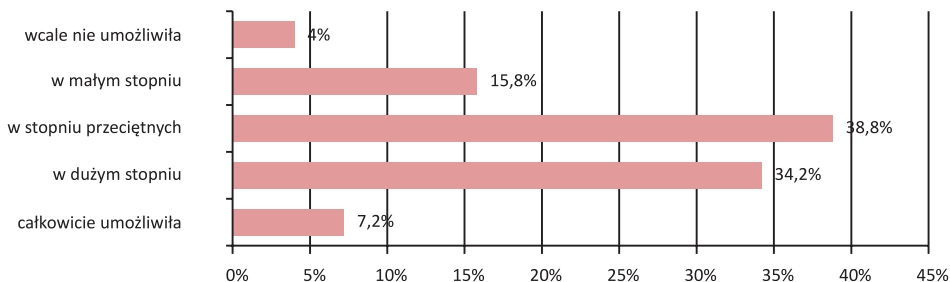
Osoby, które zadeklarowały posiadanie jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego, w następnej kolejności miały wskazać, czy dane doświadczenie jest zgodne lub niezgodne z profilem ich nauczania. Zdecydowana większość respondentów (82,8%) odpowiedziała, że ich praktyka jest całkowicie zgodna lub raczej zgodna z zawodem, którego się uczą. Zdarzyły się również takie osoby, które całkowicie temu zaprzeczyły (5,5%) lub raczej temu zaprzeczyły (11,6%). Wynik analizy jest zapewne związany z faktem odbywania praktyk i stażu zawodowego, które muszą być związane z nauką uczonego zawodu.

**Wykres 111. W jakim stopniu posiadane przez Ciebie doświadczenie zawodowe jest zgodne z zawodem, którego się uczysz/uczyłeś?**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=361 uczniów].

Stopień, w jakim szkoła umożliwiła zdobycie umiejętności praktycznych niezbędnych w zawodzie, prezentuje się dobrze, jednak uczniowie mają swoje uwagi w tym względzie. Najwięcej osób sądzi, że tylko przeciętnie są przygotowani do wykonywania zawodu, lecz zaraz za nimi 34,2% respondentów uważa, że szkoła w dużym stopniu zadbała o ich umiejętności praktyczne. 15,8% uczniów już niestety odpowiedziało, że tylko w małym stopniu opanowali w szkole praktykę zawodu, a 4%, że wcale.

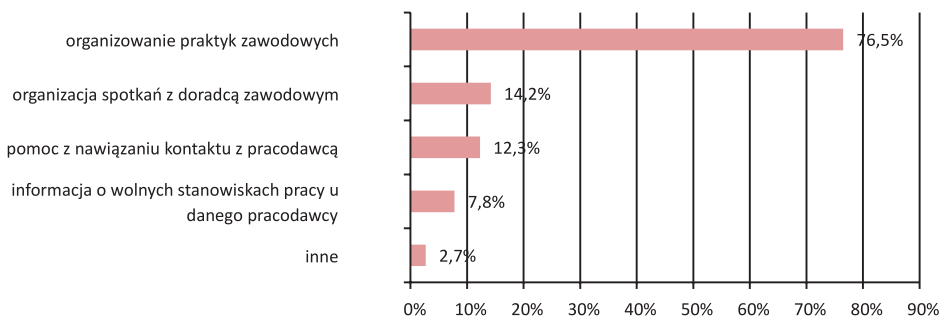
**Wykres 112. W jakim stopniu Twoja szkoła zawodowa umożliwiła Ci zdobycie umiejętności praktycznych, niezbędnych w Twoim zawodzie?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Jeżeli chodzi o sposób zdobycia umiejętności praktycznych w szkole, to w badaniu zdecydowanie przoduje organizacja praktyk zawodowych, którą wskazało aż 76,5% respondentów. Praktyki i staże zawodowe są, obok zajęć warsztatowych w szkole, głównymi sposobami na naukę biegłości i wprawę w zawodzie. Innymi formami zdobycia praktyki są: organizacja spotkań z doradcą zawodowym, pomoc w nawiązaniu kontaktu z pracodawcą oraz informacja o wolnych stanowiskach pracy u danego pracodawcy. 2,7% uczniów poprzez „inne sposoby” miało na myśli: „fach w rękę”, „szkolenia”, „nie wiem” oraz „żaden sposób”.

**Wykres 113. W jakim sposób szkoła zawodowa pomogła Ci w zdobyciu umiejętności praktycznych, niezbędnych w twoim zawodzie?**



\* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Analiza statystyczna pytania dowiodła, że uczniowie z techników ponad dwukrotnie częściej niż ich koledzy ze szkoły zasadniczej zawodowej biorą udział w organizowanych spotkaniach z doradcą zawodowym. 17,9% respondentów z techników w ramach zwiększania umiejętności praktycznych spotkało się z doradcą zawodowym, podczas gdy tylko 7,9% badanych z zawodówek zrobiło to samo. Ponadto siła związku pomiędzy analizowanymi zmiennymi jest słaba.

**Tabela 35. W jakim sposób szkoła zawodowa pomogła Ci w zdobyciu umiejętności praktycznych, niezbędnych w twoim zawodzie (organizacja spotkań z doradcą zawodowym a rodzajem szkoły)? \***

	Rodzaj szkoły zawodowej				ogółem
	technikum		zasadnicza szkoła zawodowa		
	N	%	N	%	
tak	42	17,9	11	7,9	53
nie	192	82,1	129	92,1	321
<b>ogółem</b>	<b>234</b>	<b>100</b>	<b>140</b>	<b>100</b>	<b>374</b>

\* Wynik testu  $\chi^2 = 7,334$ ;  $p < 0,05$ ; siła związku  $V$  Kramera = 0,140

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Jak badania wykazują, również organizowanie praktyk zawodowych jest zależne statystycznie od podregionu, w którym znajduje się szkoła. Poniższa tabela wskazuje, że najwięcej uczniów brało udział w praktykach w podregionie przemyskim (87,7%), natomiast najwięcej osób nie skorzystało z tego sposobu na zwiększenie umiejętności w podregionach tarnobrzeskim (29,45) oraz rzeszowskim (28,4%). Dodatkowo siła związku pomiędzy analizowanymi zmiennymi jest słaba.

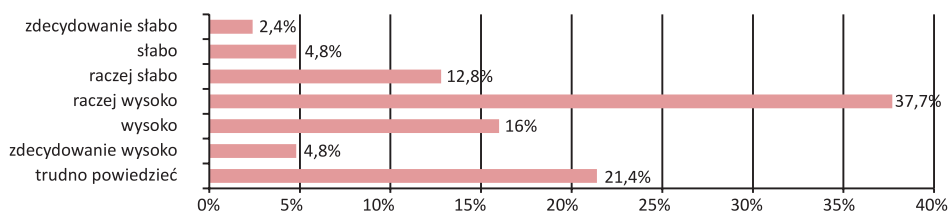
**Tabela 36. W jakim sposób szkoła zawodowa pomogła Ci w zdobyciu umiejętności praktycznych, niezbędnych w twoim zawodzie (organizowanie praktyk zawodowych a podregion)? \***

	Podregion								ogółem
	krośnieński		przemyski		rzeszowski		tarnobrzesci		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
tak	80	79,2	64	87,7	53	71,6	89	70,6	286
nie	21	20,8	9	12,3	21	28,4	37	29,4	88
<b>ogółem</b>	<b>101</b>	<b>100</b>	<b>73</b>	<b>100</b>	<b>74</b>	<b>100</b>	<b>126</b>	<b>100</b>	<b>374</b>

\* Wynik testu  $\chi^2 = 8,862$ ;  $p < 0,05$ ; siła związku  $V$  Kramera = 0,154

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Na sam koniec analizy doświadczenia zawodowego, uczniowie zostali poproszeni o ocenę obecnego poziomu przygotowania do wykonywania zawodu. Wyniki wypadły bardzo dobrze, gdyż 37,7% uczniów określiło swój poziom przygotowania zawodowego raczej wysoko, 16% wysoko, a 4,8% zdecydowanie wysoko, co daje łącznie 58,5% pozytywnych ocen. Z kolei raczej słabo, słabo i zdecydowanie słabo oszacowało swoje przygotowanie 20% uczniów. 21,4% spośród nich jest jednak trudno ocenić swój poziom przygotowania do wykonywania zawodu.

**Wykres 114. Jak oceniasz swój obecny poziom przygotowania do wykonywania zawodu?**

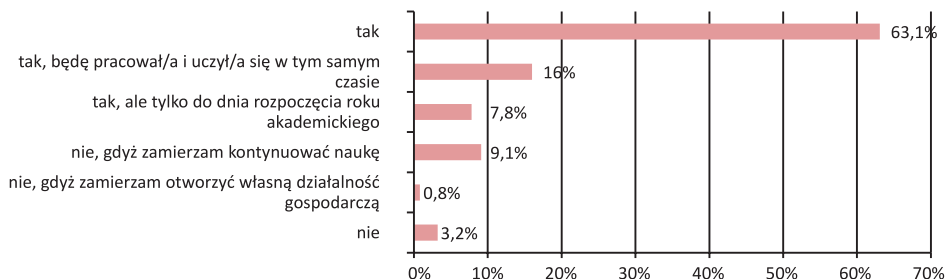
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

#### 4.4. Plany zawodowe

Uczniowie biorący udział w badaniu zostali również zapytani o ich plany zawodowe, w tym między innymi preferowaną formę zatrudnienia, zgodność z kierunkiem nauczania i miejsce podjęcia przyszłej pracy.

W pierwszej kolejności jednak badanych zapytano o to, czy zamierzają szukać zatrudnienia bezpośrednio po zakończeniu szkoły i na jak długo, czy może mają inne plany w tej kwestii. Jak się okazało, 63,1% uczniów poszuka swojej pierwszej poważnej pracy zaraz po skończeniu edukacji i nie ma w najbliższych planach jej kontynuacji. Zgoła inaczej przedstawia się sytuacja dla innej grupy uczniów. 16% z nich zamierza pracować i uczyć się w tym samym czasie, a 7,8% pracować, lecz tylko do rozpoczęcia roku akademickiego. 9,1% z badanych uczniów w ogóle zaprzeczyła temu, że będą szukać pracy zaraz po skończeniu nauki na poziomie średnim, gdyż planują rozwijać się naukowo na wyższych stopniach. Natomiast, nie nastraja optymistycznie wynik analizy, mówiący tylko o trzech osobach, które zamierzają otworzyć swoją własną działalność gospodarczą.

**Wykres 115. Czy bezpośrednio po zakończeniu szkoły zamierzasz szukać zatrudnienia?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Istotne dla przyszłości branży budowlanej w województwie podkarpackim jest kolejne pytanie wskazujące, które zawody będą wybierane przez absolwentów szkół zawodowych. Zarówno bezpośrednio po zakończeniu szkoły i docelowo, w przyszłości najczęściej preferowanym zawodem jest ogólnie pojęty pracownik budowlany. Należy zaznaczyć, że w odniesieniu do przyszłości respondenci wskazywali częściej na stanowiska kierownicze, lepiej płatne, samodzielne i wymagające większego doświadczenia, jak np. kierownik budowy. Inne zawody w czołówce listy wyborów powtarzają się i są to: elektryk, murarz, specjalista ds. transportu/kierowca, technolog robót wykończeniowych, geodeta i spawacz. Zawody te należą do branży budowlanej lub około budowlanej, jednak w pracach docelowych częściej pojawiają się profesje zdecydowanie odbiegające od budowlanki, jak muzyk, pilot samolotu, mechanik samochodowy, psychiatra, rzeźnik. Dosyć istotna grupa uczniów w dalszym ciągu nie wie, kim chce zostać nie tylko w przyszłości, ale i obecnie. Kiloro z nich jest również w stanie podjąć każdą pracę.

**Tabela 37. W jakim zawodzie będziesz szukał(a) zatrudnienia? \***

AKCEPTOWALNE ZAWODY BEZPOŚREDNIO PO UKOŃCZENIU SZKOŁY	N	PREFEROWANE ZAWODY DOCELOWO, W PRZYSZŁOŚCI	N
Pracownik budowlany	98	Pracownik budowlany, w tym kierownik budowy	68
Murarz	32	Nie wiem	16
Elektryk	22	Elektryk/elektronik/energetyk	15
Nie wiem	15	Geodeta	13
Technolog robót wykończeniowych	15	Murarz	11

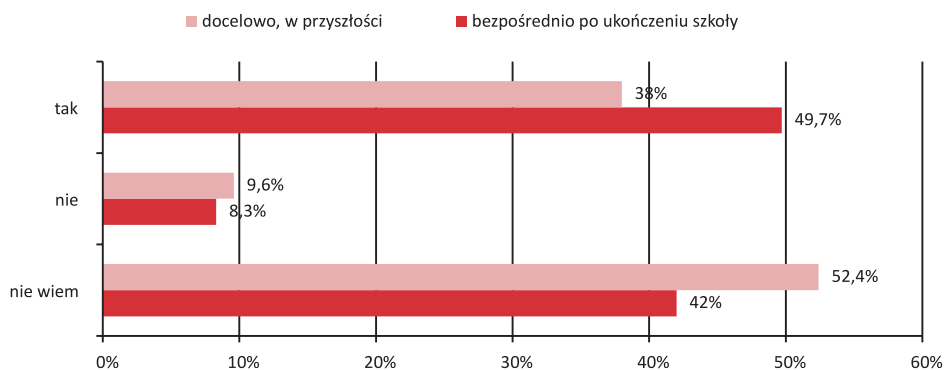
AKCEPTOWALNE ZAWODY BEZPOŚREDNIO PO UKOŃCZENIU SZKOŁY	N	PREFEROWANE ZAWODY DOCELOWO, W PRZYSZŁOŚCI	N
Transport/kierowca	9	Transport/kierowca	9
Każda praca	7	Operator maszyn budowlanych, w tym koparko-ładowarki i obrabiarki numerycznej	9
Geodeta	6	Technolog robót wykończeniowych	7
Spawacz	5	Wojskowy/żołnierz	4
Magazynier	5	Informatyk	4
Betoniarz	5	Inżynier budownictwa	4
Błacharz	4	Spawacz	3
Malarz	4	Malarz	3
Posadzkarz	4	Tynkarz	3
Sprzedawca	3	Architekt	2
Stolarz	3	Betoniarz	2
Technik drogownictwa	3	Hydraulik	2
Tynkarz	2	Księgowa	2
Sekretarka	2	Lekarz	2
Informatyk	2	Policjant	2
Kurier	2	Posadzkarz	2
Działalność gospodarcza - sklep	1	Przedstawiciel handlowy	2
Fryzjer	1	Obojętnie	1
Policjant	1	Błacharz	1
Pomocnik projektanta	1	Brukarz	1
Turystyka	1	Sklep	1
Hydraulik	1	Gastronomia	1
Architekt	1	Geologia	1
Inżynier budownictwa	1	Kierownik działu produkcji	1
Majster	1	Mechanik samochodowy	1
Monter	1	Mechatronik	1
Ochroniarz	1	Muzyk	1
Ogrodnik	1	Ochroniarz	1
Poszukiwanie ropy naftowej	1	Pilot samolotu	1
Wojskowy	1	Projektant	1
		Technik drogownictwa	1
		Turystyka	1

\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi; pierwszy wybór

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Kwestia zgodności zatrudnienia z ukończonym kierunkiem kształcenia przedstawia się niejednoznacznie. Zdania są podzielone pomiędzy zgodność oraz niemożliwość przewidzenia tej sytuacji. Osoby są również bardziej pewne tego, że ich zatrudnienie będzie zgodne z kierunkiem kształcenia bezpośrednio po zakończeniu szkoły niż w niepewnej przyszłości. Około 10% osób jest już w stanie stwierdzić, że nie planują podjąć zatrudnienia zgodnego z wykształceniem ani teraz, ani w przyszłości. Wynika z tego, że uczniowie nie są do końca pewni swojego fachu i pozycji branży budowlanej na rynku pracy oraz nie wykluczają tego, że będą musieli się przebranżowić.

**Wykres 116. Czy zatrudnienie będzie zgodne z ukończonym kierunkiem kształcenia?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Analiza statystyczna chi-kwadrat wykazała, iż istnieje zależność statystyczna pomiędzy rodzajem szkoły, do jakiej uczęszczali respondenci, a zgodnością obranego kierunku dalszej edukacji z obecnie ukończonym. Jak wskazuje tabela, to respondenci z zasadniczej szkoły zawodowej są bardziej pewni tego, że chcą pracować zgodnie ze swoim wykształceniem, natomiast uczniowie z techników są bardziej niezdecydowani i niepewni swojego wyboru. Ponadto siła związku pomiędzy analizowanymi zmiennymi jest słaba.

**Tabela 38. Czy poszukiwane zatrudnienie bezpośrednio po ukończeniu szkoły będzie zgodne z ukończonym kierunkiem kształcenia (a rodzaj szkoły zawodowej)? \***

	Rodzaj szkoły zawodowej				ogółem
	technikum		zasadnicza szkoła zawodowa		
	N	%	N	%	
tak	103	44,0	83	59,3	186
nie	22	9,4	9	6,4	31
nie wiem	109	46,6	48	37,4	157
<b>ogółem</b>	<b>234</b>	<b>100</b>	<b>140</b>	<b>100</b>	<b>374</b>

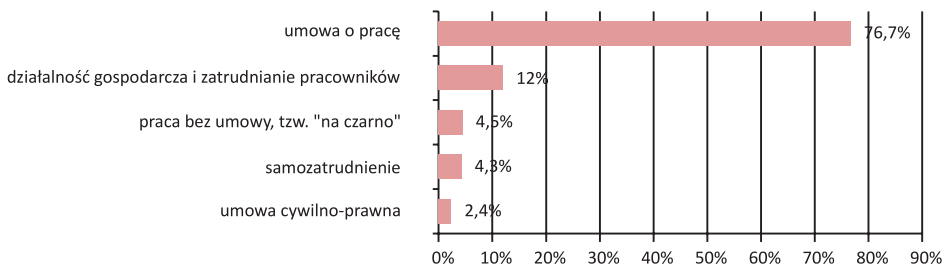
\* Wynik testu  $\chi^2 = 8,195$ ;  $p < 0,05$ ; siła związku  $V$  Kramera = 0,148

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Pośród badanych uczniów aż 76,7% zdecydowało, że preferowana przez nich forma zatrudnienia to umowa o pracę. 12% uczniów zdecydowało się na założenie działalności gospodarczej i zatrudnianie pracowników, natomiast samozatrudnionych chce być 4,3% respondentów. Co ciekawe, małą grupę badanych interesuje tylko praca bez umowy (4,5%). Co jednak nie jest zgodne z preferencjami tych młodych osób co do

pracy bezpośrednio po ukończeniu szkoły, bowiem aż 53,5% uczniów nie przeszkadza praca „na czarno” bezpośrednio po skończeniu szkoły. Oznacza to, że osoby dopiero wkraczające na rynek pracy są skłonne do większych poświęceń, natomiast gdy już zdobędą doświadczenie, ich wymagania odnośnie pracy zwiększają się.

**Wykres 117. Jaki rodzaj zatrudnienia będziesz preferował docelowo w przyszłości?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

W poniższej tabeli krzyżowej możemy zauważyć, w których podregionach preferowane są określone rodzaje zatrudnienia. Istnieje między nimi związek istotny statycznie, jednak słaby. Wyniki wskazują, że umowę o pracę wybierają najczęściej mieszkańcy podregionu krośnieńskiego, umowę cywilno-prawną oraz pracę bez umowy – uczniowie z podregionu tarnobrzeskiego, natomiast samozatrudnienie i działalność gospodarczą – osoby z przemyskiego. Ponadto siła związku pomiędzy analizowanymi zmiennymi jest słaba.

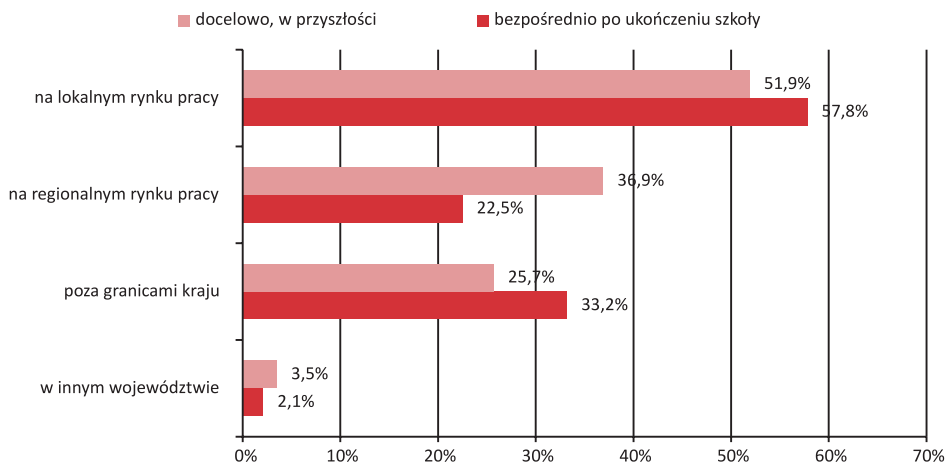
**Tabela 39. Jaki rodzaj zatrudnienia będziesz preferował docelowo w przyszłości (a podregion)? \***

	Podregion								ogółem
	krośnieński		przemyski		rzeszowski		tarnobrzeski		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
umowa o pracę	84	<b>83,2</b>	48	65,8	59	79,7	96	76,2	287
umowa cywilno-prawna	3	3,0	0	0	1	1,4	5	<b>4,0</b>	9
praca bez umowy	3	3,0	2	2,7	3	4,1	9	<b>7,1</b>	17
samoatrudnienie	0	<b>0</b>	6	<b>8,2</b>	1	1,4	9	7,1	16
działalność gospodarcza	11	10,9	17	<b>23,3</b>	10	13,5	7	5,6	45
<b>ogółem</b>	<b>101</b>	<b>100</b>	<b>73</b>	<b>100</b>	<b>74</b>	<b>100</b>	<b>126</b>	<b>100</b>	<b>374</b>

\* Wynik testu  $\chi^2 = 31,471$ ;  $p < 0,05$ ; siła związku  $V$  Kramera = 0,167

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Ważne jest również, gdzie badani uczniowie będą próbowali podjąć pracę po ukończeniu szkoły. Bezpośrednio po zakończeniu edukacji 57,8% osób poszuka zarobku na lokalnym rynku pracy. Podobnie będzie się działo w przyszłości, gdyż lokalny rynek wybrało 51,9% respondentów, jako preferowane miejsce pracy. Główne różnice wynikają spośród wyboru regionalnego oraz zagranicznego rynku pracy. Okazuje się, że rynek pracy poza granicami naszego kraju wybiera więcej badanych zaraz po skończeniu edukacji, natomiast regionalny docelowo, w przyszłości. Nie można mówić w tym przypadku o zależności statystycznej, jednak zauważalna jest tendencja, iż uczniowie deklarujący wyjazd za granicę w celach zarobkowych, stanowią istotną grupę osób chcących pracować tylko w wakacje i kontynuować edukację w Polsce. Najmniej respondentów chce przeprowadzić się do innego województwa w poszukiwaniu pracy. Jeżeli nie znajdują posady bliżej miejsca zamieszkania, okazuje się, że wolą wyjechać do innego kraju niż województwa.

**Wykres 118. W jakim miejscu preferował(a)byś podjąć pracę? \***

\* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Spośród tych niewielu osób, które biorą pod uwagę szukanie pracy w innym województwie bezpośrednio po ukończeniu szkoły, wybierane jest województwo małopolskie, mazowieckie i świętokrzyskie. Natomiast, jeżeli te osoby będą chciały znaleźć pracę w przyszłości, będą obierały kierunek na województwo również małopolskie i mazowieckie oraz łódzkie. Z kolei najczęściej wybierane kraje poza Polską do wyjazdu docelowego w przyszłości to: Niemcy, Wielka Brytania i Holandia.

**Tabela 40. W jakim kraju, poza granicami Polski, preferował(a)byś podjąć pracę docelowo, w przyszłości?**

KRAJ DOCELOWY, W PRZYSZŁOŚCI	N
Niemcy	19
Wielka Brytania	16
Holandia	10
Francja	7
Norwegia	6
Niezdecydowany	6
USA	3
Szwecja	3
Dania	2
Australia	1
Meksyk	1
Ukraina	1
Włochy	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Miejsce pracy poza granicami kraju, jako wybór respondentów zostało poddane dalszej analizie statystycznej. Okazało się, że bezpośrednio po ukończeniu szkoły najwięcej osób procentowo wyjedzie z podregionu przemyskiego i krośnieńskiego, natomiast najmniej z rzeszowskiego. Również z podregionu rzeszowskiego najmniej badanych zadeklarowało opuszczenie kraju w przyszłości, z kolei najwięcej z terenu krośnieńskiego. Ponadto siła związku pomiędzy analizowanymi zmiennymi (skłonność do podjęcia pracy poza granicami kraju bezpośrednio po ukończeniu szkoły i w przyszłości, a podregion zamieszkania) jest słaba.

**Tabela 41. W jakim miejscu preferował(a)byś podjąć pracę BEZPOŚREDNIO PO UKOŃCZENIU SZKOŁY - poza granicami kraju a podregion \***

	Podregion								ogółem
	krośnieński		przemyski		rzeszowski		tarnobrzeski		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
poza granicami kraju	40	39,6	30	41,1	17	23,0	37	29,4	124
w kraju	61	60,4	43	58,9	57	77,0	89	70,6	250
<b>ogółem</b>	<b>101</b>	<b>100</b>	<b>73</b>	<b>100</b>	<b>74</b>	<b>100</b>	<b>126</b>	<b>100</b>	<b>374</b>

\* Wynik testu  $\chi^2 = 8,251$ ;  $p < 0,05$ ; siła związku  $V$  Kramera = 0,149

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

**Tabela 42. W jakim miejscu preferował(a)byś podjąć pracę DOCELOWO, W PRZYSZŁOŚCI (poza granicami kraju a podregion)? \***

	Podregion								ogółem
	krośnieński		przemyski		rzeszowski		tarnobrzeski		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
poza granicami kraju	41	40,6	15	20,5	13	17,6	27	21,4	96
w kraju	60	59,4	58	79,5	61	82,4	99	78,6	278
<b>ogółem</b>	<b>101</b>	<b>100</b>	<b>73</b>	<b>100</b>	<b>74</b>	<b>100</b>	<b>126</b>	<b>100</b>	<b>374</b>

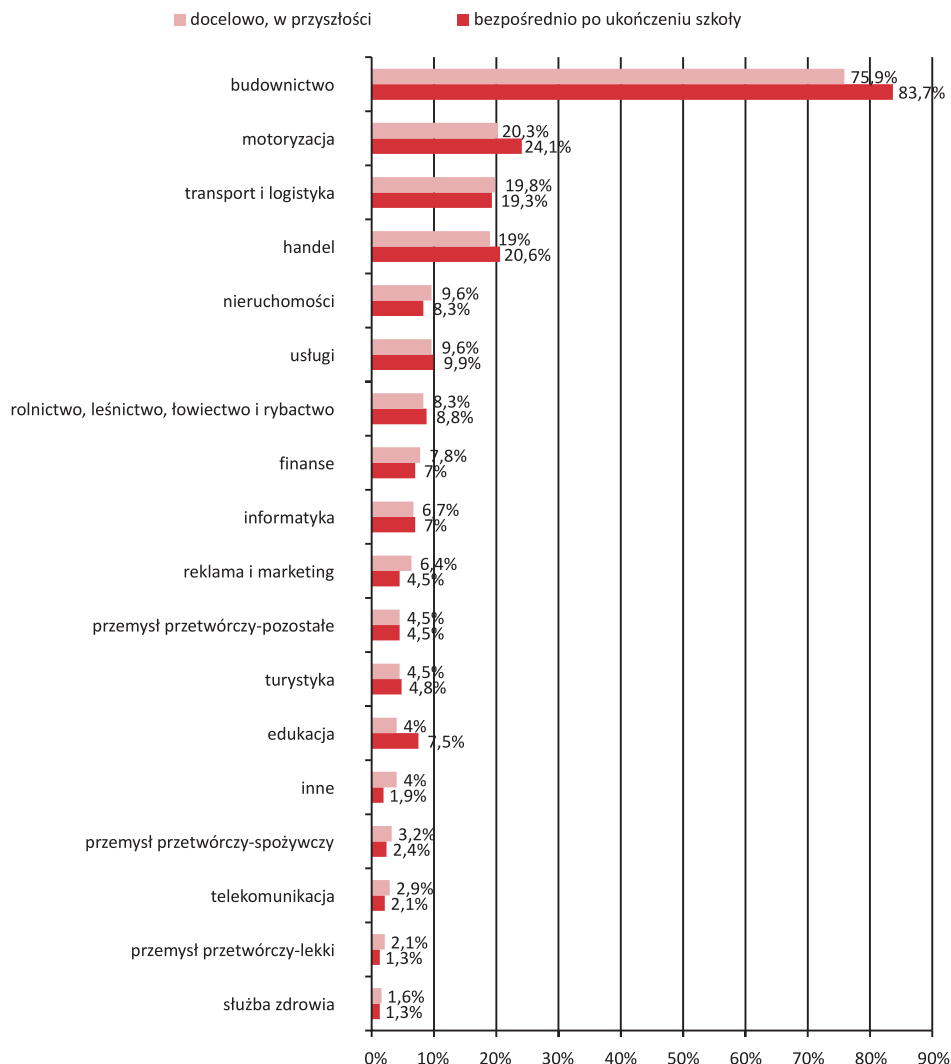
\* Wynik testu  $\chi^2 = 16,528$ ;  $p < 0,05$ ; siła związku  $V$  Kramera = 0,210

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Kolejną kwestią pogłębiającą wiedzę z zakresu wejścia nowych pracowników na rynek pracy jest wybór przez nich branży, którą są zainteresowani w celu znalezienia zatrudnienia. Nie jest zaskoczeniem, że najczęściej wybieraną branżą jest budownictwo z ok. 80% wskazań, jako specjalizacja preferowana zarówno bezpośrednio po skończeniu szkoły, jak i docelowo, w przyszłości. Kolejne branże, które wybrało ok. 20% uczniów, to motoryzacja, transport i logistyka oraz handel. Najrzadziej wskazywanymi gałęziami rynku zostały: służba zdrowia, przemysł przetwórczy-lekki, telekomunikacja, przemysł przetwórczy-spożywczy i inne.

Warto zauważyć, że branże, które zostały wybrane jako główne do poszukiwania pracy, są częściej wybierane bezpośrednio po szkole, natomiast sektory rynku preferowane jako ostatnie, w przyszłości. Nie jest to znaczna różnica, jednak może wskazywać na większe zróżnicowanie zatrudnienia docelowo oraz planowane zmiany i rozwój w kierunku innych gałęzi rynku pracy.

Wykres 119. Jaka branża jest dla Ciebie potencjalnie interesująca w celu znalezienia zatrudnienia?\*

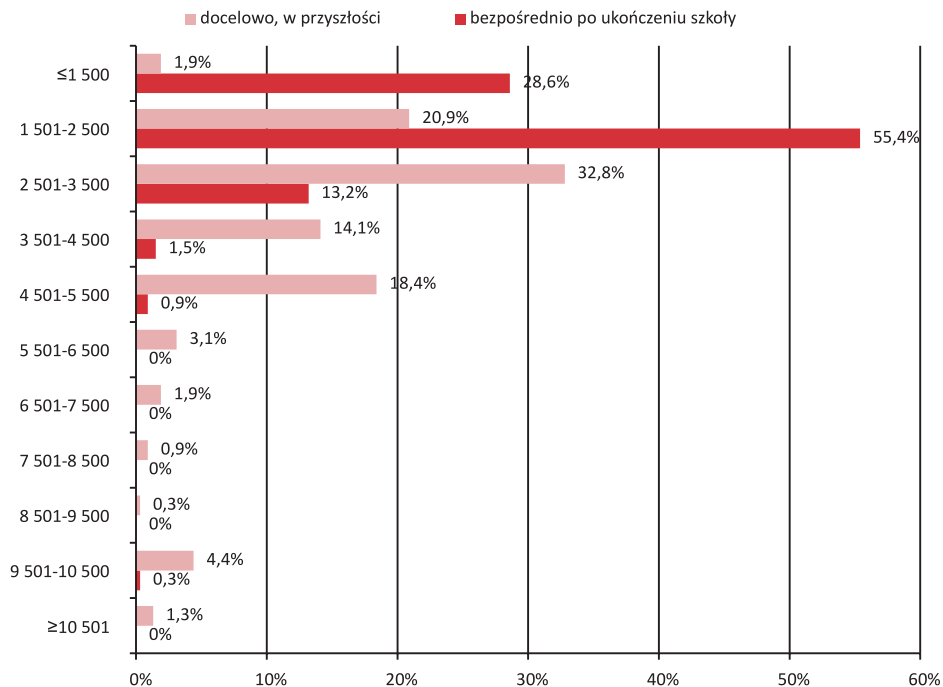


\*% odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Przebadani uczniowie zostali również zapytani o wysokość wynagrodzenia, za jakie byliby skłonni podjąć pracę. Najczęściej wybieraną opcją bezpośrednio po ukończeniu szkoły był przedział od 1 501 do 2 500 złotych, w tym przeciętną wartość stanowiła kwota 2 080 zł, natomiast połowa osób przystałaby na warunki płacowe powyżej 2 000 zł, a druga połowa poniżej 2 000 zł. Wynagrodzenie wskazywane przez poszczególne osoby różni się średnio od średniej arytmetycznej o 803,55 zł. Najczęściej wskazywaną wartością jest 3 tysiące zł.

**Wykres 120. Za jaką wysokość wynagrodzenia był(a)byś skłonny(a) podjąć pracę bezpośrednio po ukończeniu szkoły oraz w przyszłości (netto w złotych)?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N uczniów docelowo=320; N uczniów bezpośrednio=325].

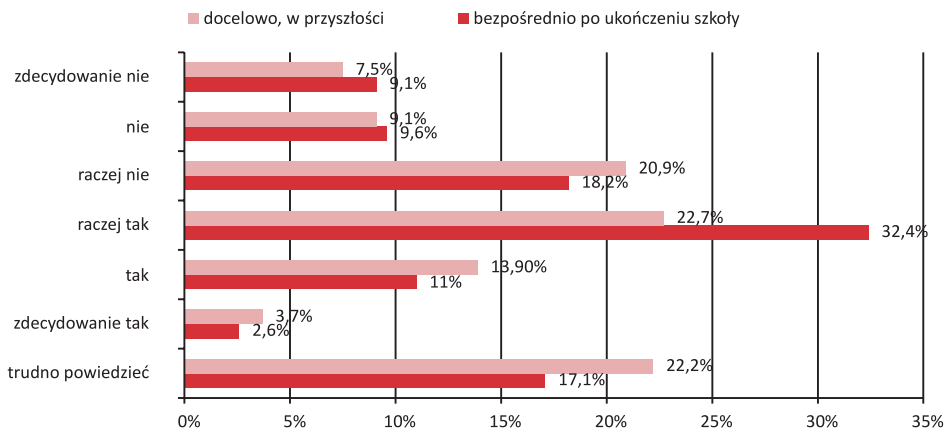
**Tabela 43. Za jaką wysokość wynagrodzenia był(a)byś skłonny(a) podjąć pracę (netto w złotych)?**

	WYNAGRODZENIE NETTO BEZ- POŚREDNIO PO UKOŃCZENIU SZKOŁY (zł)	WYNAGRODZENIE NETTO DOCE- LOWO, W PRZYSZŁOŚCI (zł)
Liczba respondentów	325	320
Średnia	2 080	4 205
Mediana	2 000	3 500
Dominanta	2 000	3 000
Odchylenie standardowe	803,55	3 273,85
Rozstęp	9 400	38 800
Minimum	600	1 200
Maksimum	10 000	40 000
Percentyl 25	1 500	2 800
Percentyl 75	2 500	5 000

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

Podsumowując zanalizowany materiał, respondenci poddali ocenie ogólne warunki pracy panujące w województwie podkarpackim poprzez zaznaczenie, czy uważają, że zatrudnienie na terenie województwa jest dobrym sposobem na karierę zawodową w branży budowlanej. Około 38% respondentów sądzi, że praca w budowlance zarówno bezpośrednio po ukończeniu szkoły i w przyszłości nie jest dobrym pomysłem. Osoby, które twierdzą odwrotnie, czyli uważają to za dobry pomysł zaraz po skończeniu edukacji, w odniesieniu do przyszłości z kolei są bardziej niezdecydowane. Jak widać, zdania są bardzo podzielone, z niewielką przewagą dla odpowiedzi zdecydowanie tak, raczej tak i tak (zarówno podjęcia zatrudnienia w branży docelowo, w przyszłości, jak i bezpośrednio po ukończeniu szkoły).

**Wykres 121. Czy zatrudnienie w branży budowlanej na terenie województwa podkarpackiego wydaje się dobrym sposobem na karierę zawodową?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników [N=374 uczniów].

## Podsumowanie

Plany edukacyjne badanej zbiorowości uczniów ostatnich klas szkół zawodowych zmierzają w kierunku kontynuacji edukacji na wyższych poziomach szkolnictwa, głównie studiów wyższych oraz techników/ techników uzupełniających. Respondenci wybierając profil kształcenia głównie skupili się na budownictwie, czyli nawiązują do już zaczętego kierunku. Gdy skończą naukę, będą również chętni do uczestniczenia w szkoleniach zawodowych, szczególnie tych związanych z branżą budowlaną, tj. kurs operatora koparko-ładowarki lub innych zawodowych, tj. kurs spawacza i operatora wózków widłowych.

Zdecydowana większość uczniów jeszcze w takie nauki zdobyła swoje pierwsze doświadczenia zawodowe w postaci praktyk zawodowych i dorywczych prac sezonowych lub weekendowych, które są zgodne z ich kierunkiem kształcenia. W organizacji praktyk i stażów pomogła im szkoła, dzięki czemu uczniowie ocenili swój obecny poziom przygotowania do wykonywania zawodu raczej wysoko. Niepokojące jest to, że znaczna część z nich bezpośrednio po zakończeniu szkoły będzie skłonna zaakceptować pracę bez umowy, tzn. „na czarno”, jako formę zdobycia dalszego doświadczenia.

W swojej karierze zawodowej badani uczniowie będą szukali zatrudnienia na umowę o pracę głównie w budownictwie lub jako elektryk, murarz i geodeta. Nie wykluczają również, że zmienią branżę na motoryzacyjną, handel lub transport i logistykę. Swoje poszukiwania zatrudnienia najchętniej ograniczyliby do lokalnego i regionalnego rynku pracy, lecz państwa zagraniczne – takie jak Niemcy, Wielka Brytania i Holandia – również są w polu ich zainteresowania, szczególnie w trakcie wyjazdów wakacyjnych. Zatrudnienie w branży budowlanej na terenie województwa podkarpackiego, badani oceniają jako dobry sposób na karierę, jednak im dalej patrzą w przyszłość, tym mają większe wątpliwości związane z realiami lokalnego rynku pracy.



**Wyniki badania jakościowego  
wśród pracodawców, pracowników  
oraz instytucji**

## 5. Wyniki badania jakościowego wśród pracodawców, pracowników oraz instytucji

### 5.1. Stan zatrudnienia

Choć dane statystyczne wskazują przeciwnie, w opinii przedstawicieli pracodawców odnotowuje się obecnie spadek zatrudnienia w branży budowlanej. Wzrost zatrudnienia, na jaki wskazują statystyki, jest powiązany z powstawaniem w tym okresie nowych firm. Natomiast w firmach funkcjonujących na rynku już jakiś czas dominuje tendencja spadkowa w zakresie liczebności pracowników: *„Powstaje nowych firm więcej, stąd też większy ruch, jeżeli chodzi o pracowników. Natomiast firmy istniejące na rynku nie zwiększają zatrudnienia” (IDI - pracodawcy).*

W ocenie poziomu zatrudnienia, jaki kształtuje się w przedsiębiorstwach budowlanych z obszaru województwa podkarpackiego, przeważają opinie o systematycznym spadku ilości zatrudnianych pracowników. Przedsiębiorcy wskazywali, iż obecnie obserwuje się zmniejszenie stanu zatrudnienia w większości firm budowlanych. Redukcja zatrudnienia jest dla wielu przedsiębiorstw jednym ze sposobów ograniczenia wydatków, a strategia ta postrzegana jest jako umożliwiająca utrzymanie się na rynku: *„Firmy te, które mają w miarę stabilne zatrudnienie, jest ich niewiele, na pewno nie przeważają na rynku pracy, żeby można zauważyć taką tendencję (...) jest odwrotnie, zatrudnienie spada” (IDI - pracodawcy).*

Zdaniem pracodawców, konieczność zwolnień jest spowodowana zmniejszeniem w bieżącym roku ilości realizowanych zleceń. Na potrzeby prac wykonywanych w związku z Euro 2012 przedsiębiorstwa z branży budowlanej zatrudniały większą ilość specjalistów oraz pracowników budowlanych. Było to konieczne, aby podolać przyjętym do realizacji kontraktom. Wraz z zakończeniem przedsięwzięć, podejmowanych z racji organizowanych w Polsce mistrzostw Europy w piłce nożnej, nastąpiła konieczna redukcja zatrudnienia. Zastana po tym przedsięwzięciu sportowym wielkość zatrudnienia była większa niż bieżące potrzeby przedsiębiorstw. Zatem wzrost zatrudnienia w budownictwie w latach 2010-2012 był etapem przejściowym, w dużej mierze skorelowanym z tą doniosłą imprezą sportową: *„Po zakończeniu kontraktów unijnych (...) większość firm budowlanych ma problemy i większość z nich w ostatnim roku zwalniała pracowników” (IDI - pracodawcy).*

Zakończenie prac budowlanych związanych z Euro 2012 i towarzyszące temu trudności z niewypłacalnością kontrahentów, a następnie koniec dopływu środków unijnych (programowanie 2007-2013) znacznie osłabiły branżę budowlaną: *„Rok 2012-2013 w związku z zakończeniem okresu unijnego (...) zaczyna owocować tym, że firmy zaczynają upadać, zaczynają kasować pracowników, zaczynają związać swoją działalność (...) myślę, że lata 2013-2014 będą latami, w których firmy budowlane będą miały bardzo wielki kłopot” (IDI - pracodawcy).*

Przedsiębiorcy w negatywnym świetle stawiają również ustawę o prawie zamówień publicznych, która ich zdaniem jest skrajnie niekorzystna dla pracodawców. Krytykują oni ogłaszanie przetargów, w których podstawowym kryterium wyboru oferenta jest cena. Ich zdaniem wywiera to negatywny wpływ na sektor budowlany, a także na całą gospodarkę, promując nieuczciwą konkurencję polegającą głównie na dumpingu cenowym, czyli oferowaniu ceny niepokrywającej kosztów wykonania zamówienia lub w kosztach realizacji. Taka strategia doprowadza do tego, iż przedsiębiorcy są zmuszani do maksymalnego obniżania stawek za wykonywanie prac budowlanych, co odbija się negatywnie m.in. na wynagrodzeniach pracowniczych. To właśnie pracownicy tracą na tej taktyce najbardziej: *„Jak się bierze za pół ceny robotę, to ten robotnik też dostaje pół pieniędzy...” (FGI – pracodawcy).*

W obliczu przytoczonych opinii, dotkliwe konsekwencje niekorzystnych rozwiązań w zakresie prawa zamówień publicznych są aż nadto wyraźne.

W konsekwencji kumuluje to szereg niesprzyjających dla polskiej gospodarki zjawisk, takich jak: liczne upadłości firm czy zagraniczne migracje zarobkowe zarówno wysoko wykwalifikowanych specjalistów (drenaż mózgow), jak i osób ze stanowisk fizycznych, którzy za granicą wykonują prace typowe dla „taniej siły roboczej”: *„Przyczyną tego jest prawo zamówień publicznych (...) po najniższej cenie jeśli zostaje przetarg ogłoszony wiadomo, że większy zakres pracy muszą przy mniejszej ilości ludzi zrealizować (...) bo tak zmniejszyć koszty to można tylko kosztem pracownika (...) najważniejsza sprawa naszego rządu i władz naszych (...)*

to zmienić prawo zamówień publicznych. Wtedy zwiększymy zatrudnienie, damy ludziom godziwie zarobić i ludzie te pieniądze na pewno wydadzą” (IDI - pracodawcy).

Wyjazdy zagraniczne pracowników są coraz bardziej dotkliwym zjawiskiem w województwie podkarpackim. O tej kwestii wspominała większość badanych pracodawców. Problem jest tym bardziej palący, że migracje zarobkowe przybierają na sile, a ich skala wzrasta z roku na rok. Negatywne skutki zagranicznych wyjazdów zarobkowych dają się we znaki pracodawcom branży budowlanej, którzy mają problem ze znalezieniem pracowników posiadających wysokie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Mieszkańcy województwa podkarpackiego legitymujący się wyższym wykształceniem coraz częściej decydują się na wyjazd, a tym samym ich kapitał wiedzy i umiejętności przyczynia się do rozwoju gospodarki innego państwa. Zaś utrata dobrze wykształconych zasobów ludzkich przez podkarpacką gospodarkę jest najbardziej dotkliwą konsekwencją, bowiem pracodawcy mają dużą trudność w zatrudnieniu wysoko wykwalifikowanych i kompetentnych pracowników. Stąd struktura pracowników ze względu na poziom wykształcenia jest zdominowana przez tych o wykształceniu co najwyżej średnim. Z drugiej strony, wyjazdy zagraniczne w celach zarobkowych osób o niższym poziomie kwalifikacji i kompetencji sprzyjają tworzeniu stereotypu polskiej, taniej siły roboczej.

To, co przyciąga specjalistów do pracy za granicę, to zdecydowanie wyższe zarobki, ale także szacunek, jakim są obdarzani na Zachodzie, a nade wszystko stabilizacja zatrudnienia, jakiej w obliczu zmian gospodarczych i słabej koniunktury w branży budowlanej nie mogą oni oczekiwać w województwie podkarpackim: „Pracownicy o wysokich kwalifikacjach wyjeżdżają za granicę do pracy lepiej płatnej, dającej im większą stabilizację zawodową” (IDI - pracodawcy).

Pomimo trudności, na jakie napotykać polscy pracownicy za granicą, a które związane są najczęściej z barierą językową, nierzadko długotrwałą rozłąką z rodziną czy wyobcowaniem w nieznanym kraju, osoby takie bardzo rzadko decydują się na powrót do ojczyzny. Wizja wyższego standardu życia i związanych z tym korzyści w zestawieniu z zarobkami i brakiem stabilizacji zawodowej w kraju rodzimym sprzyja utwierdzeniu w przekonaniu o podjęciu słusznej decyzji: „Ludzie nie mogą czekać roku czasu aż wróci koniunktura. Jeśli następna fala wyjedzie za granicę to tylko polityk może opowiadać i się ludzić, że ci ludzie wrócą” (IDI - pracodawcy).

Informacje o masowych wyjazdach zagranicznych podkarpackich pracowników branży budowlanej są zestawiane z opiniami o niewielkiej skali rotacji pracowniczej. Rotacja rozumiana tu jako częste zmiany pracowników na określonym stanowisku pracy (tj. minimum 2 razy w ciągu roku, poza sezonem budowlanym), wynikające ze zwolnień (bądź odejść) pracowników wykonujących zadania na danym stanowisku, nie stanowi problemu w obecnych latach. Pracodawcy wspominali, iż jeszcze kilka lat temu faktycznie zjawisko to było nasilone, pracownicy bowiem lawirowali między firmami w poszukiwaniu lepszych, szeroko rozumianych warunków zatrudnienia. Jednak dziś problem ten jest bardzo ograniczony, jak mówili przedsiębiorcy: „Kiedyś była bardzo duża (przyp. rotacja), a obecnie każdy trzyma się miejsca pracy” (IDI - pracodawcy).

Pracodawcy przewidują, iż – w związku z licznymi wyjazdami zarobkowymi mieszkańców województwa podkarpackiego – wystąpią duże trudności z pozyskaniem nowych, dobrze wykwalifikowanych pracowników. Zatem należy prognozować, iż – w związku z nasilonym zjawiskiem migracji zarobkowych – problem niezaspokojenia potrzeby zatrudniania wysoko wykwalifikowanych pracowników przez pracodawców przybierze na sile: „Będzie brak kadry wyższej w strefie firm budowlanych, czyli kierowników robót budowlanych” (IDI - pracodawcy).

## 5.2. Kwalifikacje pracowników i ich ocena

„Zasoby ludzkie powinny być jednym z priorytetów działań każdej firmy, nie tylko z branży budowlanej. Zasoby ludzkie są bardzo ważne i umiejętności nabyte podczas szkoleń, praktyk będą widoczne na pewno podczas działalności firmy i na pewno zwiększają jej konkurencyjność” (IDI - instytucje).

Kwalifikacje pracowników, jak wskazał na to jeden z respondentów, stanowią o konkurencyjności i prestiżu firmy, szczególnie w branży budowlanej – jednej z tych, w których zmiany technologiczne zachodzą w dość szybkim tempie. W związku z tym bardzo ważne jest, aby zarówno osoby już zatrudnione w tego typu firmach, jak i osoby starające się o przyjęcie do pracy/poszukujące pracy, miały adekwatne do potrzeb tych

przedsiębiorców kwalifikacje i umiejętności.

Przedsiębiorcy w znacznej mierze wskazywali na coraz większe trudności z pozyskiwaniem do swoich firm inżynierów budownictwa, a także pracowników budowlanych o określonej specjalizacji, posiadających tzw. „fach w rękę”, tj. np. cieśli, zbrojarzy, murarzy czy tynkarzy, którzy posiadaliby odpowiednie kwalifikacje, a przy tym doświadczenie zawodowe. Jest to spowodowane głównie masowymi wyjazdami fachowców za granicę: *„Jeśli ktoś ma kwalifikacje typu cieśla, zbrojarz i wyjeżdża do krajów Unii i jeżeli zna język, to moim zdaniem tam praca jest bardziej efektywna i większe przynosi korzyści niż w Polsce”* (IDI - pracodawcy).

Podobnego zdania byli przedstawiciele różnego rodzaju instytucji, którzy również wskazywali na fakt, iż wielu specjalistów opuszcza nasz kraj. W głównej mierze spowodowane jest to kryzysem gospodarczym oraz słabą kondycją finansową firm budowlanych. Przedstawiciele instytucji wskazywali, iż teraz pracodawcom w głównej mierze zależy na tym, aby utrzymać firmę, co w wielu wypadkach wiąże się redukcją zatrudnienia, zmniejszeniem wynagrodzenia. Koszty pracy są zbyt wysokie, żeby w kiepskiej sytuacji finansowej pozwolić sobie na utrzymanie specjalistów: *„Może być mało specjalistów na naszym rynku dostępnych, problemem może też być to, że pracownik nie otrzymuje takiego wynagrodzenia, czyli mają oczekiwania finansowe i po prostu wyjeżdżają za granicę tu może być problem”* (IDI - instytucje).

*„Pracodawcy myślą tak, że nie stać ich utrzymywać najlepszych ludzi, których do tej pory zatrudniali. Jest możliwość migracji i ludzie jeżdżą. Bo jeżeli on ma perspektywy, młody człowiek, dobry fachowiec, jeżeli on tutaj u nas zarabia 1800 zł nawet netto, jedzie za granicę i on 8 tysięcy spokojnie odkłada, no to proszę sobie przeliczyć, tu jest rachunek ewidentny, czysty, prosty i rozwiązuje temat. Ci ludzie odchodzą.”* (IDI - instytucje).

Ważną przyczyną jest także obowiązywanie nowych technologii, które zastępują pracę ludzką. Jednak przedsiębiorcy zaznaczali, że są zwolennikami tradycyjnych form wykonywania prac budowlanych, zwłaszcza, że niektóre automatyczne technologie, są w ich przekonaniu niedoskonałe: *„Brakuje przede wszystkim pracowników z wykształceniem zawodowym (...) przygotowanych po prostu technicznie do pracy w określonym zawodzie (...) i naprawdę taki zawód jak murarz, tynkarz, to jest po prostu nie do znalezienia. Dzisiaj wchodzą agregaty, tyńki, nie ma mowy o tradycyjnych tyńkach, tylko maszynowe. I po prostu nie ma też pracowników w tych zawodach”* (fokus – pracodawcy).

*„Sam inżynier, on nie będzie wykonywał każdej pracy. On nie będzie betoniarzem, on nie będzie zbrojarzem, on nie będzie cieślą. On ma od tego rozum, żeby kierować. Żeby nadzorować. Żeby wymyślać. Natomiast te zawody proste, typu zbrojarz, betoniarz, murarz, tynkarz, w zasadzie już na rynku nie występują, bo jest technolog szeroko rozumiany, technolog robót wykończeniowych”* (FGI - instytucje).

Trudność ta idzie w parze z pogłębiającym się niedoborem wysoko wykwalifikowanych, a jednocześnie kompetentnych pracowników budowlanych w regionie. Ma to swoje uwarunkowania w nasileniu w obecnym czasie zjawiska „drenażu mózgów”, czyli migracji wysokiej klasy specjalistów: *„Trudno jest znaleźć na rynku wykwalifikowanych inżynierów, dużo wyjechało za granicę, tak to wygląda (...) brakuje ludzi z odpowiednimi kwalifikacjami budowlanymi”* (IDI - pracodawcy).

Chęć polepszenia standardu życia, osiągnięcie większej stabilizacji zawodowej i finansowej nie są jedynymi czynnikami, które przycyniają się do tego, że specjaliści wyjeżdżają za granicę. Wielu badanych przedsiębiorców wskazywało jeszcze jedną, bardzo ważną przyczynę. Otóż fachowcy z województwa podkarpackiego są wysoko cenionymi pracownikami za granicą, szanuje się ich doświadczenie i umiejętności oraz stwarza warunki do godnej pracy i życia, czego nie oferowano im w kraju ojczystym: *„(...) Dobry fachowcy wyjeżdżają. Dla tych, co pozostali, i tak brakuje roboty i są bardzo kiepskie zarobki i dlatego wyjeżdżają”* (IDI - pracodawcy).

*„Cenią sobie ludzi stąd. Tu jest chyba jedna enklawa ludzi, gdzie są rzetelni i odpowiedzialni pracownicy. Z takimi opiniami się spotkałem, że jeżeli już poszukują na jakiś tam okres, który realizuje concern za granicą i potrzebuje na jakiś krótki okres czasu, dwa, trzy, cztery miesiące do zrealizowania czegoś, to szukają tu [przyp. na Podkarpaciu]”* (IDI - pracodawcy).

*„Są bardzo dobrze [przyp. zagraniczne przedsiębiorstwa] nastawieni na specjalistów z Polski, cenią doświadczenie i umiejętności zdobyte tutaj w naszym kraju i jak najbardziej są otwarci na zatrudnianie takich właśnie osób”* (IDI - instytucje).

*„(...) i w tych firmach masowych, i za granicą, tam pracują nasi absolwenci, których pracodawcy naprawdę cenią i nie raz otrzymują informację, że są to dobrzy fachowcy, że dobrze kształcimy”* (IDI - pracodawcy).

Pracodawcy przyznają zgodnie, iż w związku z tą trudną do zaspokojenia potrzebą wykwalifikowa-

nych oraz kompetentnych pracowników, procesy rekrutacyjne będą trwać nadal w podkarpackich firmach budowlanych: „Pracownicy budowlani będą nadal poszukiwani, bo dużo wyjechało, nadal wyjeżdża (IDI - pracodawcy).

Ogólna trudność w pozyskaniu dobrze przygotowanych do wykonywania zawodu pracowników jest także jednym ze skutków dewaluacji kształcenia zawodowego, który przejawia się w zmniejszonej liczbie szkół zawodowych i niższym poziomie oferowanego w nich kształcenia: „Jeszcze w latach 70. czy 80. było dużo zawodówek, techników, kształcili ludzi, którzy opanowywali odpowiedni zawód, tokarza czy spawacza (...), a obecnie nie ma takich wyuczanych stanowisk, bo nie prowadzi się szkół zawodowych [przyp. na taką skalę]” (IDI - pracodawcy).

Zwłaszcza dotkliwą konsekwencją zaniedbania kształcenia zawodowego kosztem promocji edukacji ogólnokształcącej jest niedostateczny nacisk kładziony na praktyczną naukę zawodu: „Nie ma żadnego przygotowania zawodowego (...), a jeżeli są ludzie z wykształceniem budowlanym, to mają wiedzę czysto teoretyczną, brak doświadczenia, brak praktyki, czyli leży szkolenie zawodowe” (IDI - pracodawcy).

„(...) państwo zupełnie szkolnictwo zawodowe, bo ktoś miał taką w Polsce koncepcję, wizjonerzy byli” (FGI - pracodawcy).

„Za mało jest po szkole zawodowej i technicach, za dużo jest po wyższym wykształceniu i ci po wyższym wykształceniu muszą pracować jako fizycy czasem. Tutaj jest to, o co my walczymy, o to żeby wróciły szkoły zasadnicze i technika. Żeby była różnica, musi być ten pracownik, który się nie chce dalej uczyć, bo jemu odpowiada to, że był tym pracownikiem szeregowym” (...) (IDI - instytucje).

Przedstawiciele instytucji zwrócili uwagę również na fakt, iż problem ze szkołami zawodowymi w głównej mierze wynika z podejścia świadomościowego społeczeństwa: „Myślimy niestety przez poprzedni system, gdzie robotnik był na piedestale (...), po prostu odwróciłyśmy to wszystko (...). I jak sobie Państwo przypominacie (...), jak nie będziesz się uczył, gdzie pójdziesz? Do łopaty... do zawodówki. W technikum nie będziesz się uczył – skończysz w zawodówce. W liceum nie będziesz się uczył – pójdziesz do zawodówki, będziesz robotem. Takie było nastawienie. I w związku z tym była ucieczka, wszystko było nie zawodówka. Przyznanie się ucznia, że chodzi do zawodówki było wręcz wstydlive (...), było to pogardliwe (...), po przemianach, po 90 roku, jakby wpadliśmy w to wszystko i zaczęliśmy to po prostu likwidować, całe szkolnictwo zawodowe” (FGI - instytucje).

Zmiany systemowe w szkolnictwie dotknęły również uczelnie wyższe. Wprowadzenie dwustopniowych studiów także negatywnie odbiło się na przygotowaniu zawodowym absolwentów szkół wyższych: „Generalnie muszą powiedzieć, że przygotowanie np. było bardzo dobre, jeżeli system szkolnictwa był poprzedni, czyli 5-10 letni. Teraz, kiedy jest nowy system dwustopniowy, wydaje się, że mieliśmy coś dobrego i wpadliśmy na coś gorszego (...). Te studia w związku z tym, że są dwustopniowe, to absolwent otrzymuje mniejszą wiedzę. Pożądaną wiedzę otrzymuje na drugim stopniu, taki jak na studiach 5-10 letnich. Trzeba mieć świadomość, że inżynier nie ma teraz takiej wiedzy, jak kiedyś magister inżynier (...) my [przyp. uczelnie] ze swojej strony nie jesteśmy w stanie jakby dać tej wiedzy więcej, skoro takie są programy studiów” (IDI - instytucje).

Z racji tego pracodawcy narzekają na to, iż obecnie na rynku zbyt dużo jest pracowników bez kwalifikacji i konkretnej specjalizacji, tzw. robotników budowlanych, którzy nie posiadają podstawowej wiedzy z zakresu budownictwa, ani pożądaných w tej branży umiejętności: „Pomocników jest za dużo (...), a to on robi płytki, albo facet, co tylko by podawał, to tych jest dużo. Za dużo” (IDI - pracodawcy).

„Mało jest fachowców i my właśnie o to walczymy, żeby był fachowiec taki w branży budowlanej, osoba kierująca. Niewiele osób ma takie predyspozycje, a te osoby, które powinny być majstrami, to jednak powinny mieć troszeczkę większą wiedzę fachową (...). Różnaliśmy się w firmach w związku z tym średnim takim wykształceniem po technikum. Tego brakuje bardzo w firmach (...). Może potem taki człowiek zrobić liceum, potem może nawet studiować, jeżeli mu to nie wystarcza (...) (IDI - instytucje).

Taka sytuacja dotyczy w większości młodych osób, absolwentów szkół zawodowych, którzy dopiero wkraczają na rynek pracy. Zdaniem pracodawców istnieje ogromna różnica pomiędzy poziomem wiedzy i umiejętności reprezentowanym przez absolwentów szkół zawodowych jeszcze sprzed kilkunastu lat, a obecnie. Dawniej pracownicy byli znacznie bardziej wszechstronni, niż to ma miejsce dziś: „(...) później technologie w budownictwie weszły takie, że się porobiły takie wąziutkie specjalizacje (...) i ktoś potrafi obsługiwać tylko jakieś jedno urządzenie, jedną technologię tylko zna (...)” (FGI - pracodawcy).

„(...) mają olbrzymie braki, ale to nie jest kwestia tych szkoleń zawodowych osób pracujących. Oni mają braki w wiedzy ogólnej, to jest wina systemu oświaty, który jest obecnie bardzo niski. Ja byłem wczoraj (...) na spotkaniu z absolwentami, to byli absolwenci szkół zasadniczych zawodowych, ja sobie z nimi poroz-

*mawiałem, ja byłem zszokowany poziomem tych ludzi, tak niskim poziomem tych ludzi. To jest z racji tej, że te programy się wiecznie modernizuje, cuduje i w ogóle cały system jest koślawy. Kończą i wychodzą ludzie z bardzo małą wiedzą i my na to wpływu nie mamy. Generalnie system oświaty w Polsce nie jest przystosowany, zresztą sama pani widzi – uczelnie wyższe szkołą dla kogo i bez żadnej koordynacji z gospodarką, te uczelnie prywatne, bo tam jest wszystko ustawione na biznes. Ich nie interesuje, co potem z takim człowiekiem, który kończy marketing i zarządzanie, co on będzie robił (...) po wyższych studiach głównie tych szkół prywatnych, którzy się niczym nie różnią od uczniów szkół zawodowych, jeśli idzie o ich poziom intelektualny i wiedzę (...) za moich lat nikt by nie skończył uczelni, żeby miał dwa razy więcej wiedzy niż ci, co do mnie przychodzą. System oświaty jest koślawy w tym państwie i on wymaga zupełnie innego podejścia (...). Nie każdy ma predyspozycje do tego, ale powinni gdzieś tam ich wychwytywać, badani powinni być, do jakich zawodów się nadają” (IDI - instytucje).*

Zdaniem przedstawicieli instytucji większy nacisk powinien być kładziony na poradnictwo zawodowe młodzieży, gdyż stanowi ono fundament rozwoju każdego człowieka: „(...) jeden ma po prostu umysł świątły i on może pójść do technikum, może studiować itd. Drugi ma pewne zdolności manualne, jemu być może zdolności intelektualne do niczego nie są potrzebne (...) znam taki przypadek (...) jeden pracował na budowie, a drugi w biurze przy kosztorysach. Z tym, że jeden miał predyspozycje do kierowania ludźmi, do zarządzania. A drugi ich nie miał. I teraz tylko zamieniono te stanowiska. Tego z budowy dano do biura, a tego z kosztorysów dano na budowę. Po prostu inni ludzie. Kierownictwo po prostu otwierało oczy, jak myśmy mogli tego nie widzieć przez dwa lata. A tamci stali się, no, wręcz wybitnymi fachowcami (...), czyli rozpoznanie talentu (...) (FGI - instytucje).

Przedsiębiorstwa są jednak w większości zmuszone samodzielnie przysposabiać młodych i niedoświadczonych pracowników do pełnienia obowiązków zawodowych: „Przygotowanie młodych jest niezadawalające, dlatego przygotowujemy sami młodych pod swoje potrzeby” (IDI z pracodawcami), (FGI – pracodawcy).

Pracodawcy zaznaczyli jednak, że przyuczanie na stanowisku pracy odbywa się zazwyczaj kosztem pracodawcy i pracownika-patrona, który musi poświęcić swój czas pracy na wdrożenie nowego pracownika, a w tym samym czasie obniża się jego wydajność i firma odnotowuje przez to mniejszy zysk: „Ten człowiek, który przychodzi na przyuczenie, on tak naprawdę nie jest pracownikiem wydajnym. To jest człowiek, który się uczy i ten czas poświęca się mu na naukę (...), on nie jest produktywnym pracownikiem” (FGI – pracodawcy).

Jak wynika z powyższego, bardzo istotną i wielokrotnie poruszaną w trakcie wywiadu kwestią był brak przygotowania zawodowego młodych osób. Pracodawcy skarżyli się, że – owszem – potencjalni kandydaci przychodzą do nich, posiadają formalnie potwierdzone kwalifikacje i jakąś tam wiedzę teoretyczną, jednak nie potrafią zastosować jej w praktyce i uczą się wszystkiego tak naprawdę dopiero w miejscu pracy: „Mają dokumenty, a nie mają umiejętności” (FGI – pracodawcy).

„On dostanie dokument i ma podstawowy jakiś tam stopień w danej specjalności, czy to spawacz, czy to operator. A operator przychodzi na maszynę i dopiero zaczyna się uczyć, właściwie na budowie (...), bo to wszystko jest na zasadzie mam „mnóstwo dokumentów”, natomiast w rzeczywistości nie potrafię tak naprawdę nic” (FGI – pracodawcy).

Zdaniem przedsiębiorców tak nie powinno być, gdyż kwestia kształcenia i przygotowywania zawodowego powinna być atrybutem szkół zawodowych, które ze względu na wadliwy system edukacyjny nie wiążą się ze swoich powinności. Ciężar ten spoczywa zatem na pracodawcach, którzy odnotowują przez to straty: „Szkoła dostaje pieniądze za szkolenie. Szkoła ma tak określone środki na przygotowanie i warsztatów i wyposażenie tego warsztatu, a tego nie chce robić (...), jeśli szkoła nie chce robić, no to jaki interes, żeby pracodawca robił” (FGI – pracodawcy).

Zważywszy na ten stan rzeczy, nie dziwi fakt, iż pracodawcy posiadają obawy przed zatrudnieniem młodych ludzi. W dzisiejszych czasach bowiem przedsiębiorcy są nastawieni na natychmiastowy zysk, poszukuje się więc pracowników, którzy posiadali będą gruntowne przygotowanie zawodowe. Czas, konieczny do wdrożenia pracownika, postrzegany jest w kategoriach nieosiągniętego w tym czasie zysku.

Kontrargument do wypowiedzi pracodawców stanowią stanowiska instytucji, dotyczące przygotowywania absolwentów do pełnienia obowiązków zawodowych. W opinii tych respondentów absolwenci są dobrze przygotowani do podejmowania pracy (na tyle, na ile to możliwe zaraz po ukończeniu szkoły) i nie ma możliwości kształcenia absolwentów pod potrzeby konkretnego przedsiębiorstwa: „To są naprawdę fachowcy,

ja patrzę po pracach dyplomowych, jakie oni robią, z roku na rok są to coraz lepsze prace i oni mają wiedzę, wiedzę, jak to zrobić. Nam starszym otwierają się czasem oczy, że to można zrobić w ten sposób” (IDI - instytucje).

„(...) my absolwentów nie szkolimy pod wymogi do przedsiębiorstwa. Każde przedsiębiorstwo ma po prostu różne potrzeby (...) my nie możemy kształcić tylko pod jedno przedsiębiorstwo (IDI - instytucje).

Przedstawiciele instytucji zgadzają się z opiniami pracodawców odnośnie nieodpowiedniego przygotowania absolwentów do pracy, zaraz po ukończeniu szkoły lub uczelni, jednakże pracodawcy powinni wziąć pod uwagę, iż szkoły/uczelnie nastawione są na kształcenie bardziej ogólne, natomiast pełna specjalizacja powinna być dokonywana w oparciu o upodobania czy zdolności absolwenta:

„I tutaj jest ta luka w przygotowaniu (...) trudno kształcić absolwenta, czy to szkoły zawodowej, czy technikum i tak dalej, konkretnie pod coś. On musi być w miarę szeroko wykształcony. Nie wiadomo, co on będzie robił w życiu. A on być może znajdzie swoje upodobanie, swoje zdolności właśnie w czymś i on tam dojdzie do pełnej specjalizacji. Może się okazać świetnym fachowcem (...), ale na to trzeba czasu” (FGI - instytucje)

Podobnie sytuacja ma się, jeśli chodzi o doświadczenie zawodowe. Szkoły posiadające nawet bardzo dobrze wyposażone pracownie, nigdy nie będą w stanie zapewnić takich warunków pracy, jakie istnieją w przedsiębiorstwach. Praktyki odbywane u pracodawców też często polegają jedynie na wykonywaniu nieskomplikowanych prac, takich które nie „przeszkadzałyby” pracownikom firm w wykonywaniu obowiązków zawodowych: „Bardzo często słyszę takie zarzuty ze strony przedsiębiorców, że absolwent jest nie do końca przygotowany do wykonywania zawodu (...) ten przedsiębiorca chce przede wszystkim osobę z dużym doświadczeniem zawodowym. Pytam się, skąd absolwent ma wziąć to doświadczenie? Dlaczego przedsiębiorca nie przygotowuje sobie pracownika? Nie, on chce mieć już gotowego” (FGI - instytucje).

„Praktyki, jakie odbywają nasi studenci są wystarczające, chociaż chciałoby się, żeby był możliwy większy wymiar. Większy wymiar praktyk, oferują szkoły zawodowe, które kształcą na poziomie studiów zaawansowanych na poziomie inżyniera, natomiast my, kształcąc w trybie akademickim, my w programie kładziemy mniejszy nacisk na tą część praktyczną (...), taki jak plan studiów, czyli jest to osiem tygodni różnych praktyk” (IDI - instytucje).

Respondenci wskazywali, iż istnieją różnego rodzaju programy, projekty, z których mogą korzystać pracodawcy, aby odpowiednio przygotować pracownika do pełnienia obowiązków zawodowych. Ale aby pogodzić ze sobą te dwa różne światy – świat pracodawców i świat absolwentów – przede wszystkim konieczne jest nawiązanie szerokiej współpracy między zainteresowanymi podmiotami, instytucjami oraz absolwentami, a każdy zaangażowany winien starać się, aby była ona jak najbardziej udana: „Kłopotem zawsze był brak doświadczenia. Zawsze. Natomiast ten brak doświadczenia udawało się rozwiązać, jeśli Urząd Pracy dawał taką osobę na formę wsparcia, np. na dwa lata na doposażenie stanowiska pracy. Nagle taka osoba, która nie miała doświadczenia, dzięki dofinansowaniu, przez te dwa lata udało się zdobyć” (FGI - instytucje).

Ponadto pojawiały się opinie, iż oprócz niedopasowania szkolnictwa do potrzeb problemem jest również podejście uczniów do kształcenia, a także opinie utrzymujące, że posiadane przez nich umiejętności w głównej mierze są bardziej humanistyczne, w związku z czym nie można od nich wymagać, aby kształcili się w zawodach, które mają charakter bardziej ścisły: „Problem polega na tym, nie tyle na tym, co mogą oferować szkoły, tylko problem polega na tym, jakie pokolenie do tych szkół startuje. A z tych obserwacji, które my mamy i z tych badań diagnostycznych, które robimy na wejściu do szkoły, w oparciu o te wyniki, które uzyskują z egzaminów gimnazjalnych, to są w większości osoby o zainteresowaniach humanistycznych, w związku z czym my nie możemy od takich ludzi wymagać, żeby oni interesowali się wykształceniem zawodowym, które jest wykształceniem dla ludzi z umysłami jednak ścisłymi. I poza tym, no, takimi umiejętnościami manualnym (...) Więc, no, tutaj są problemy, które jakby nie zależą od szkolnictwa zawodowego i od tej oferty, jaką ona posiada. Wydaje mi się, że to są zupełnie inne sprawy. Trzeba szukać źródeł, przyczyn niezainteresowania się szkolnictwem zawodowym gdzie indziej” (IDI - instytucje).

Badani przedsiębiorcy przyznali, iż w dzisiejszych czasach młodym ludziom wkraczającym na rynek pracy brak jest niektórych cech, traktowanych jako standard pracowniczy nie tylko w branży budowlanej, ale na całym rynku pracy: „(...) Sumiennosc i pracowitosc, punktualnosc, sa dzis wymagane od kazdego pracownika w roznych firmach” (FGI - pracodawcy).

Jak mówili pracodawcy, cechy, jakich oczekuje się od pracowników branży budowlanej, nie różnią się istotnie od tych, wymaganych w innych branżach. Jednak w przypadku zatrudnienia w budownictwie, a więc

wykonywania prac na budowach w warunkach zagrożenia zdrowia, należy wykazywać się pewnymi cechami, które pozwolą uniknąć wypadków, jakie mogłyby się zdarzyć, gdyby nie te cechy. Są to: zdrowe myślenie, pojętność, prawidłowe i zgodne z przepisami wykonywanie obowiązków służbowych, rzetelność, a zwłaszcza odpowiednie przygotowanie zawodowe. Innymi wskazywanymi cechami były: podnoszenie kwalifikacji, uczciwość, wyspecjalizowanie w swojej dziedzinie, systematyczność czy chęci do pracy.

Przedstawiciele instytucji wskazywali również, na fakt, iż braki zawodowe mogą wynikać z również z niskiej motywacji do pracy oraz braku chęci uczenia się czegoś nowego: „(...) braki zawodowe mogą być takie, że może być niska motywacja do pracy, brak chęci na uczenie się czegoś nowego, po pewnym czasie tak zwana stagnacja u pracownika, gdy on osiąga jakiś tam pułap i zaczyna się stagnacja, powtarzalność jego pracy. Wtedy on niestety ma uniemożliwiony dalszy rozwój i nie ma co się oszukiwać. Pracownicy, w głównej mierze ci niższego szczebla, wpływają na największy rozwój firmy” (IDI – instytucje).

Aby osiągnąć kontekst do wypowiedzi pracodawców i uzyskać pełny obraz sytuacji w branży budowlanej, poproszono o opinię także drugą stronę, czyli pracowników. Przedstawili oni swoje opinie na temat pracodawców i pożądanego przez nich miejsca pracy. W ogólnym mniemaniu pracowników, przedsiębiorca budowlany spełnia wymogi dobrego pracodawcy. Najczęściej wypowiedziana opinia respondentów donosi, że ich oczekiwania względem szefa i miejsca pracy są spełnione: „Tak, jest fajnie. Atmosfera w pracy jest w miarę dobra, zarobki... możliwości ciągłego uczenia się. Jestem zadowolony z obecnego stanowiska pracy” (IDI – pracownicy).

Respondenci chwalili sobie ogólne warunki pracy, a jeżeli nie spełniały one standardów, pracodawcy starali się je polepszyć: „Warunki lokalowe są takie, jakie są. No, nie są, powiedzmy, na XXI wiek. Natomiast, przymierzamy się do budowy biurowca, żeby po prostu każdemu z nas te warunki się poprawiły (...) no, mamy takie warunki, jakie mamy. Komfortu za dużego nie ma” (IDI – pracownicy).

Ogólne uwagi dotyczące pracy zawierały się głównie w możliwości ciągłego doszkalania i finansowania kursów przez pracodawcę. Ciekawą kwestią podjętą przez osobę badaną było zwrócenie uwagi na unikanie łączenia nauki ze sposobnością na odpoczynek, co jest bardzo rzadkie wśród pracodawców i uznawane za złą przyjemność: „(...) cały czas te oczekiwania są. Uczestnictwa w różnego rodzaju szkoleniach i dokształcanie, które jest tym czynnikiem pogłębiającym własną wiedzę. Takie to jest moje prywatne zdanie, korzystać z takich form bogatych, czyli nauka połączona z wypoczynkiem, większe możliwości spotkań integracyjnych. W tym zakresie jest w mojej firmie dużo do zrobienia” (IDI – pracownicy).

Innym wątkiem są z kolei wyjazdy służbowe, będące nieodłączną częścią pracy na stanowisku związanym z branżą budowlaną. Jeżeli firma działa dalej niż na swoim rynku lokalnym, realizacja zleceń wymaga, aby fachowcy podążyli za pracą, której zakończenie często zajmuje dużo czasu. Jest to zapewne jedna z głównych wad profesji, szczególnie jeżeli pracownik posiada rodzinę. Jeden z respondentów życzy sobie „(...) żeby praca była w Rzeszowie. Wolalbym nie wyjeżdżać na delegacje” (IDI – pracownicy).

Oddzielnym tematem, bardzo często poruszanym w wywiadach indywidualnych z pracownikami, jest kwestia wynagrodzenia. Zgodnie z analizą danych zastanych, Podkarpacie jest jednym z trzech regionów, w których oferuje się najmniej korzystne warunki płacowe w budownictwie i badane osoby są w stanie to potwierdzić: „Specyfika firmy jest taka, a nie inna. Zarobki generalnie, mogą tak powiedzieć, w województwie podkarpackim nie są wysokie. Natomiast, w porównaniu do innych grup zawodowych, no, to są takie adekwatne. Wszystko to zależy też, od tego, kto ma jakie potrzeby” (IDI – pracownicy).

Respondenci jednak w tym względzie dzielą się na dwie grupy. Pierwsza z nich to pracownicy, którzy uważają, że ich zarobki są adekwatne do stanowiska przez nich zajmowanego i odpowiadają ich kwalifikacjom. Druga grupa to zatrudnieni, którzy absolutnie sądzą, że ich płaca jest zaniżona i powinni zarabiać więcej i odpowiednio do swojego stażu pracy. Obie grupy mają jednak jeden wymóg: więcej zarabiać. W drugiej grupie jest to oczekiwanie uzasadnione: „Nie można wygrać przetargu, nie ma roboty, to nie ma i pieniędzy, wiadomo, to jest takie, aby przeżyć, bo jak tu za tysiąc złotych utrzymać całą rodzinę”, to osoby należące do pierwszej uważają, że „każdy chce dużo zarabiać, ale zawsze może być lepiej”. (IDI – pracownicy)

Biorąc również pod uwagę ostatni kryzys ekonomiczny i sytuację finansową przedsiębiorstw, oczekiwania finansowe pracodawców zawężają się do otrzymywania wypłat w terminie. Jest to jednak uzależnione od innych klientów, którzy nie są w stanie zapłacić za usługę czy towar zgodnie z umową. Tym wypowiedziom towarzyszy również krytyka obecnego rządu i premiera.

### Ocena kwalifikacji własnych przez badanych pracowników

Podkarpaccy pracownicy branży budowlanej w dużej mierze mają wykształcenie zgodne z wykonywanym zawodem. Ukończyli głównie szkoły zasadnicze zawodowe oraz średnie, jednak część zatrudnionych w branży posiada wykształcenie wyższe, najczęściej inżynierskie. Ponadto, te osoby, które zdecydowały się na połączenie pracy z nauką, dokształcają się w ramach wieczorowych szkół licealnych: „*Początek mojej kariery zawodowej był następujący: po skończeniu szkoły podstawowej zaczęłam się kształcić w szkole zawodowej typu budowlanego i po skończeniu szkoły zawodowej podjąłem od razu pracę z tego względu, że miałem takie możliwości i współpracowałem z ludźmi, którzy już w tym fachu byli mistrzami. Wiele od nich się nauczyłem, ale pracując, automatycznie podjąłem szkołę w technikum wieczorowym. Tak, że po pracy zawsze miałem możliwość dokształcić się*” (IDI – pracownicy).

Według respondentów, to jednak nie szkoła zapewniła im najważniejsze w zawodzie umiejętności praktyczne: „*Zderzenie teorii z praktyką jest olbrzymie. Trzeba się przystosować do warunków, które wykonuje się na co dzień. Natomiast szkoła, uczelnia daje przygotowanie teoretyczne, które jest potrzebne do wykonywania tego typu zawodów*” (IDI – pracownicy).

Pracownicy często podkreślali, że szkoła była dla nich bardzo ważna i dała im podstawy teoretyczne do wykonywania zawodu, które są niezbędne. Prawdziwy wgląd w pracę budowlanicą pokazała im jednak dopiero pierwsza praca i nauka rzemiosła pod okiem prawdziwych, doświadczonych fachowców. Po skończeniu edukacji, a czasem nawet już w trakcie jej kontynuacji, podejmowali oni zatrudnienie, które pozwalało im zdobyć potrzebne doświadczenie: „*Jest sprawa tego typu, że ci wykładowcy w szkole – bardzo ich cenię z tego względu – bez ich wiedzy podstawowej późniejsza praca wyglądałaby całkiem inaczej. Trzeba by więcej czasu poświęcić, żeby dojść do pewnego kunsztu i mistrzostwa. Aczkolwiek mniejszą rolę swoim kolegom i przełożonym, którzy już w praktyce kierowali i podpowiadali. Rola i jednej, jak i drugiej strony jest bardzo ważna*” (IDI – pracownicy).

Jeżeli zaszła sytuacja, w której pracownik dokonał przebranżowienia, nie wymagane było od niego kończenie kolejnej szkoły, bowiem liczyła się głównie praktyka i szkolenia: „*Praktyki i te kursy przede wszystkim właśnie (przyp. przygotowały mnie do pracy na stanowisku pracownika budowlanego), sztukę wykonywania (przyp. zawodu)*” (IDI – pracownicy).

Pracownicy nie mają żadnych uwag odnośnie swoich kwalifikacji na zajmowanym stanowisku. Uważają, że jeżeli pracodawca zatrudnił ich na tym miejscu, to spełniają jego wymogi. Dzieje się tak głównie ze względu na wykształcenie, które posiadają i które jest adekwatne do zajmowanej posady, oraz – ze względu na doświadczenie zawodowe zdobyte w innych firmach. Bardziej pewni siebie są szczególnie Ci pracownicy, którzy posiadają już większy staż pracy w danej firmie i przeszli określone szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne już na zajmowanym stanowisku.

### Informacje na temat potrzeb pracowników w zakresie podnoszenia kwalifikacji

Respondenci są osobami uważającymi, iż posiadają bardzo dobre kwalifikacje w stosunku do wykonywanego stanowiska, co jest spowodowane między innymi udziałem w szkoleniach związanych z ich działem pracy. Pracownicy wielokrotnie podkreślali, że praca w budownictwie wymaga zdobycia certyfikatów i uprawnień, a bez nich wykonywanie zawodu jest wręcz niemożliwe: „*Natomiast jeśli chodzi generalnie o budownictwo, no to trzeba zaznaczyć, że wszelkie kursy do zdobycia uprawnień do obsługi ciężkiego sprzętu, no to bez tego to jest w ogóle niemożliwa praca*” (IDI – pracownicy).

Udział w tych kursach przynosi im wiele korzyści, między innymi odnośnie kontaktu z innymi pracownikami w branży: „*Przebywanie na takich szkoleniach daje dodatkową możliwość poznania osób z branży, to oświadczenie... jest bardzo ważne i ma niemałe znaczenie nawet w swojej pracy.(...) ale, tak jak mówiłam, właśnie ta wymiana poglądów i przedstawianie, bardzo często tak jest, że na kursach ludzie mówią o swojej pracy, jaki mają warsztat pracy, co wprowadzili nowego, i taka wymiana jest bardzo dobra i kształci jakby podwójnie*”. „*Chciałem sprawdzić czego mogę się jeszcze nauczyć, co mogą mi podpowiedzieć inni, patrząc na ten zawód*” (IDI – pracownicy).

Bardzo ważna w branży budowlanej według pracowników jest znajomość wszelkich technologii szczególnie, że postęp dokonuje się w szybkim tempie. Badani sami zwracają uwagę na potrzebę ciągłej aktualizacji swojej wiedzy i umiejętności, co dokonują głównie poprzez uczestnic-

two w szkoleniach lub samodzielny przegląd wiadomości z Internetu: „Ten zawód jak i inne zawody wymaga tego, żeby cały czas być na bieżąco. Człowiek nie może zostać pół kroku do tyłu, bo wtedy jego umiejętności, i nawet jeżeli chodzi o pracę, jeżeli ktoś zostanie w tyle, to nie będzie dobrym fachowcem i nie będzie wziętym fachowcem”. „Postęp techniczny, postęp w ogóle techniczny, idzie tak do przodu, że trzeba od czasu do czasu w tego typu szkoleniach uczestniczyć” (IDI – pracownicy).

Oprócz zdobywania nowej wiedzy i jej aktualizacji, pracownicy, korzystając ze szkoleń, upewniają się również, że dobrze wykonują swoją dotychczasową pracę. Kursy dają im pewność tego, że to, co robią, jest realizowane z powszechnie obecnymi standardami jakości, co jest bardzo istotne, gdy są odpowiedzialni za budowę projektów, z których korzystają inni ludzie: „Chodzi o podniesienie kwalifikacji, żeby po prostu lepiej czuć się w tym, co się robi na co dzień, za co się odpowiada”. „One (przyp. szkolenia) w jakiś sposób upewniły mnie w tym, że dobrze wykonuję swoją pracę i dobrze sobie to wszystko organizuję” (IDI – pracownicy).

Najczęstszym oczekiwaniem związanym z ukończeniem kursów czy szkoleń jest zdobycie nowych kwalifikacji oraz potwierdzających to certyfikatów. Często ukończenie kursu jest rozumiane również jako otrzymanie lepszej płacy. Jest to dla niektórych oczywista konsekwencja, która łączy ze sobą nowe, dodatkowe obowiązki w pracy oraz podwyżkę zarobków: „Raczej były [osoby zadowolone z udziału w szkoleniach], zawsze to lepsze zarobki i lepsza praca”. „Jeżeli chodzi o jakieś wsparcie, to tylko tyle, żeby potem takiego pracownika po takim szkoleniu docenił [pracodawca]. (...) Najbardziejiej to, jeżeli chodzi o płace, prawda, to jest najważniejsze” (IDI – pracownicy).

Tematyka szkoleń zwykle nie odbiega od tych związanych bezpośrednio z zawodem wykonywanym przez pracownika lub ogólnie budowlanym. Szkolenia tzw. miękkie w ogóle nie występują wśród oczekiwanych ani realizowanych tematów. Zdarza się jednak, że respondenci są wysyłani na szkolenia związane z branżą budowlaną, które dotyczą kwestii prawnych, proceduralnych i biurokratycznych oraz związanych z projektami unijnymi. Na wszelkiego rodzaju dokształcenie, które jest potrzebne na stanowisku pracy, wysyła pracodawca i od niego jest oczekiwane, aby finansował te szkolenia lub zdobywał dofinansowanie z Unii Europejskiej: „Jeżeli chodzi o to, że ma to głównie służyć na moim stanowisku pracy, to powinno być finansowane przez pracodawcę, w ramach europejskich funduszy społecznych” (IDI – pracownicy).

Pracownicy z kolei nie wiedzą, kto organizuje szkolenia, i uważają, że jeżeli pracodawca zleca im uczestnictwo w takowych, to on jest organizatorem. Z ich wypowiedzi wynika, iż utwierdzeni są w przekonaniu, że są to szkolenia zewnętrzne, najprawdopodobniej aranżowane przez Urząd Pracy lub firmę szkoleniową. Kursy wewnętrzne są rzadkością, a pierwsze doświadczenia w nowej pracy zwykle przybierają postać pomocy od kolegów z większym stażem.

Zgodnie z uzyskanymi wynikami badań pracownicy korzystają z kursów tylko wtedy, gdy zostaną skierowani przez pracodawcę oraz nie muszą za nie płacić. Jeden z respondentów podkreśla stosunek innych współpracowników do kursów darmowych: „(...) osoby, które coś dostały za darmo, to nie podchodzą do tego zbyt poważnie i lekceważą sobie, ale jeżeli człowiek musi za wiedzę zapłacić, to inaczej podchodzi z punktu widzenia psychologicznego. To jest wszystko dla mnie, bo pracodawca nie musi wcale znać się na tym tak samo jak ja. On mi tylko pracę zleca, on czy osoby prywatne żądają, a ja muszę się z tego wywiązać” (IDI – pracownicy).

Szkolenia finansowane przez pracowników są bardzo rzadkie i często nie dotyczą bezpośrednio wątków związanych z wykonywaniem zawodu, lecz samodoskonalenia lub innych zainteresowań.

Osoby, które nie brały udziału w szkoleniach, tłumaczyły to brakiem takiej potrzeby zawodowej, już posiadaniem wymaganych certyfikatów i specyfiką swojej pracy, w której nie występują często nowinki techniczne. Możliwe jest również, że pracodawca nie sądzi, że są one potrzebne danemu pracownikowi ze względu na posiadane przez niego wykształcenie zawodowe: „Nikt mi tego nie proponował po prostu. Uważali, że jeśli mam zawodówkę, to mi wystarczy. (...) tylko szkoła, bo kursy mi nic nie dają, (...) powiem tylko tyle, że po prostu ludzie z moim wykształceniem to nie są zainteresowani żadnymi kursami” (IDI – pracownicy).

Z wypowiedzi badanych wynika, że pracodawcy najczęściej wysyłają na szkolenia tych pracowników, którzy tego potrzebują, a ich praca przyniesie większe zyski przedsiębiorstwu: „Najczęściej na stanowisko kierowcy [wysyłają na kursy], bo z mechaników to raczej nie. Chociaż była zmiana organizacji, to wysyłali na wózki widtowe. Mnie nie biorą, bo ja pracuję jako tokarz i frezer” (IDI – pracownicy).

Podobne opinie prezentują pracownicy zapytani o planowane szkolenia w ciągu najbliższego roku lub dwóch lat. Respondenci zamierzają w nich uczestniczyć tylko, gdy zostanie im to zlecone przez ich pracodawcę oraz sfinansowane przez niego lub dofinansowane ze środków unijnych. Zwykle są to kursy bezpośrednio

związane z branżą budowlaną i wykonywanym zawodem, co wiąże się głównie z podnoszeniem kwalifikacji oraz większymi zarobkami.

Współpracownicy osób badanych są postrzegani jako chętni do uczestniczenia w szkoleniach, głównie zawodowych i finansowanych nie z ich własnych pieniędzy: „*O moich kolegach i koleżankach, z którymi ja współpracuję, jestem zadowolony z tego względu, że oni tak samo jak ja chcą poszerzać swoją wiedzę*”. „*Myszę, że na bieżąco są szkolenia i każdy uczestniczy w nich*” (IDI – pracownicy).

Stują one podniesieniu kwalifikacji zawodowych oraz jakości pracy i płacy. Pracownicy przeważnie chwalą swoje przedsiębiorstwa za organizowanie wielu szkoleń, „*bardzo często w naszej firmie nie ma tygodnia, żeby ktoś nie był na jakimś szkoleniu*”, jednak nie wiedzą, co dzieje się w innych zakładach pracy w regionie.

Z kolei ogólny stosunek pracodawcy do podwyższania swoich kwalifikacji jest oceniany jako bardzo pozytywny. Badani uważają, że jest to korzystne dla wszystkich, gdyż pracownicy reprezentują firmę na zewnątrz i świadczą swoją pracą o jej jakości: „*Pracodawcy zdają sobie [sprawę], że bez ciągłego kształcenia, podnoszenia kwalifikacji lub też pogłębiania wiedzy, to taki pracownik jest nieprzydatny i z tymi pracodawcami, z którymi się spotykam, to przekonanie o niezbędności, nie tylko potrzebie, ale również niezbędności wysyłania swoich pracowników na różnego rodzaju kursy i szkolenia, to jest jako norma*”. „*Ja nie znam pracodawcy, który chciałby zatrudniać ludzi, którzy nie orientują się w swojej pracy, albo mają zbyt mały zasób wiedzy, a już nie mówiąc o praktyce. Każdy teraz, zatrudniając pracownika, wymaga od niego pełnych kwalifikacji, a także i tego żeby reprezentował jego firmę i wizualnie i jeżeli chodzi o pracę, żeby się nie wstydił za takiego pracownika, bo wiadomo, to jest renoma firmy. Będzie chciał podnosić czy organizować takie sympozja, żeby jego pracownicy nie odstawali od pozostałych pracowników, których zatrudnia*” (IDI – pracownicy).

### 5.3. Inwestowanie w rozwój przedsiębiorstw oraz podnoszenie kwalifikacji pracowników

Inwestowanie w rozwój przedsiębiorstw, czy to sprzęty, tworzenie nowych stanowisk pracy czy podnoszenie kwalifikacji pracowników nie jest aktualnie zbyt popularną strategią podkarpackich przedsiębiorstw budowlanych. Obecna koniunktura w budownictwie nie pozwala na podejmowanie inwestycji, gdyż kondycja finansowa firm budowlanych w większości nie jest stabilna, a firmy ponoszą koszty tylko na niezbędne cele: „*Jak by pani przyszła dwa lata temu, to bym pani powiedziała, że bardzo dobrze, że inwestuje się w maszyny, urządzenia, ludzi (...) w obecnym okresie tego nie ma. Inwestycje są z zysku. Jeżeli firmy budowlane są w takiej kondycji, jakiej są, a wcześniej nie zainwestowały (...) [przyp. gdyby zainwestowały], to te koszty będą mniejsze i będzie się ten trudny okres, w jakiś sposób dało przetrzymać*” (IDI – pracodawcy).

Przedsiębiorcy mówią o swoistej strategii „na przetrwanie”, którą obecnie stosuje wiele przedsiębiorstw budowlanych z regionu Podkarpacia, a która przejawia się w maksymalnym zmniejszaniu wszelkich ponoszonych przez firmę kosztów, czy rezygnacji z inwestycji w rozwój przedsiębiorstwa i kapitału pracowniczego: „*Wszyscy biorą na przetrwanie, jak długo to potrwa, trudno powiedzieć*” (IDI – pracodawcy).

Jednocześnie to właśnie firmy stosujące tę taktykę w większości oferują najniższe stawki wykonania zamówienia, aby tylko otrzymać zlecenie. Okazuje się, że – jak mówili przedsiębiorcy – strategia ta pomaga firmom przetrwać, zapewnia też jakiś dopływ środków finansowych do firmy, co w choćby iluzoryczny sposób zwiększa płynność finansową: „*Jedną z metod jest właśnie branie za psie pieniądze. Bo to pozwala, pomimo tego, że generuje straty, ale ma się wtedy dopływ gotówki do firmy i jest ta płynność (...) pozwala zabezpieczyć koszty (...) chociaż zjada się swój ogon (...), ale się funkcjonuje na rynku, z tym, że to ma pewne granice*” (FGI – pracodawcy).

Jednak mimo wszystko istnieje grupa pracodawców, zwłaszcza tych o lepszej kondycji ekonomicznej, którzy widzą bezsprzeczną potrzebę szkolenia pracowników, co w prosty sposób przekłada się na większą wydajność i jakość realizowanych zleceń. Jest to podyktowane także koniecznością dostosowania standardów do nowoczesnych technologii stosowanych w budownictwie, a które są zmienne: „*Technika i technologie wykonywania prac się zmieniają, więc jakby jesteśmy przymuszeni, że co roku przynajmniej te ¼ załogi ma szkolenia specjalistyczne*” (IDI – pracodawcy).

Potrzeba szkoleń pracowników podyktowana jest również tym, iż niekiedy ukończenie szkoły/uczelnie nie daje absolwentowi specjalistycznych kwalifikacji i umiejętności, czy niezbędnych uprawnień. Przedstawiciele instytucji wskazywali, iż pracodawcy często zatrudniając pracownika, muszą zainwestować w dodatkowe jego doksztalanie: „*W branży budowlanej da się zauważyć, że większość nie ukończyła szkół budowlanych, tylko znajdują się na fachu z praktyki, jest większość ludzi, którzy ukończyli szkoły w zupełnie innym kierunku – im przydałyby się papiery*” (IDI - instytucje).

„*Dzisiaj żaden wykonawca nie przyjmie człowieka bez dokumentów. Musi być udokumentowane dokumentem twardym państwowym albo ukończeniem co najmniej kursu przyuczającego do zawodu, który daje w jakimś zakresie kwalifikacje. Zmieniły się czasy, to nie jest już tak, że się bierze z łapanki, z ulicy ludzi*” (IDI - instytucje).

„*Rozumiem, że pracodawca, który wybrał pracownika (...) wybrał sobie taką osobę, która spełnia podstawowe wymagania, czyli konkretny kierunek studiów (...), więc jakby kolejne studia nie mają do końca sensu. Lepszą opcją byłoby szkolenie specjalistyczne*” (IDI - instytucje).

Pracodawcy podważają również jakość szkoleń organizowanych przez powiatowe urzędy pracy. W ich opinii szkolenia takie nie przynoszą pożądanych efektów w postaci realnego podniesienia poziomu wiedzy i umiejętności osób bezrobotnych. Mają one również na celu przede wszystkim jak najszybsze wprowadzenie tych osób na rynek pracy. Stąd też szkolenia takie przebiegają zwykle w krótkim okresie czasu i odnoszą się do umiejętności niewymagających posiadania wiedzy specjalistycznej, zatem ukończenie ich nie jest przydatne z punktu widzenia pracodawców: „*Z robotniczych stanowisk, którzy robią sobie kurs poprzez PUP, kompletnie nic z tego nie wynika*” (IDI - pracodawcy).

Podobne opinie usłyszeć można było podczas wywiadów z przedstawicielami instytucji, w opinii których szkolenia realizowane przez urzędy pracy, czy ze środków unijnych, pozostawiają wiele do życzenia: „*O szkoleniach urzędów pracy to się musi zmienić, bo to w tym układzie jest bez sensu, wydawane są olbrzymie pieniądze na te przyuczania, ale już na etapie samej kwalifikacji tych ludzi do określonych szkoleń urzędy pracy (...) one w ogóle nie wiedzą, o co chodzi. Niby zatrudniają jakiegoś psychologa, doradców zawodowych, ale ci doradcy nawet nie wiedzą, co to za maszyna, więc jak mają przekonać tego człowieka czy go przygotować do tego szkolenia, jak oni nawet nie wiedzą, na czym to się opiera. Urzędy pracy spełniają w tym momencie w granicach 5-7% swoich zadań, to wszystko, reszta to jest fikcja*” (IDI - instytucje).

Pracodawcy wspominali także, iż w przypadku pracowników o niskich kwalifikacjach, tzw. robotników budowlanych, których i tak jest zbyt dużo na rynku pracy, nie są oni skłonni podnosić swoich kwalifikacji, a tym samym obniżają jakość realizowanych zadań, gdyż nie potrafią i nie mogą brać na siebie bardziej odpowiedzialnych obowiązków: „*[przyp. szkolenie zawodowe] jest to wielka rzadkość, jeśli chodzi o robotników z wykształceniem zawodowym*” (IDI - pracodawcy).

Natomiast przedstawiciele wybranych do badania instytucji wskazywali, że szkolenia powinny odbywać się pod konkretne potrzeby i po wcześniejszych ustaleniach z pracodawcami, które miałyby dotyczyć tego, czego oczekują od przyszłych pracowników: „*Szkolenia pracowników powinny być pod konkretne potrzeby pracodawców i też jest ważne, aby one były w taki sposób przeprowadzane, aby ich programy były uzgadniane z pracodawcą, i nawet część praktyczna powinna być realizowana z tym pracodawcą. (...) tak żeby one były w tych technologiach, które stosuje dany pracodawca, żeby nie było rozbieżności*” (IDI - instytucje).

„*Gdyby strumień pieniędzy skierowany był do pracodawców, bo nikt inny jak pracodawca nie wie, gdzie mu trzeba jakich ludzi i z jakimi umiejętnościami. Tam powinny pójść pieniądze, żeby przygotować pod potrzeby pracodawcy, one się zmieniają [przyp. potrzeby], one nie są jednakowe na sto lat. Niekiedy na przestrzeni roku one się zmieniają. Firma wygra jakiś tam duży kontrakt i pod niego przygotowuje ludzi (...)*” (IDI - instytucje).

Na tej podstawie można wnioskować, iż mimo że pracodawcy widzą konieczność doszkalania i podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników, w większości przypadków decydują się oni na szkolenia wewnętrzne, tzw. doszkalanie na stanowisku pracy, dużo rzadziej wysyłają zaś pracowników na szkolenia zewnętrzne, organizowane przez instytucje szkoleniowe. Doszkalanie na stanowisku pracy jest popularnym podejściem w podkarpackich firmach budowlanych przede wszystkim ze względu na coraz bardziej zaawansowane technologie występujące w budownictwie, ale także dlatego, że przygotowanie zawodowe osób po szkołach zawodowych, uczelniach – jak również po kursach zawodowych – pozostawia w opinii pracodawców wiele do życzenia.

Jednocześnie te przedsiębiorstwa, które korzystają z ofert zewnętrznych firm szkoleniowych, prakty-

kują korzystanie z usług tych samych, sprawdzonych podmiotów. Firmy, które stale korzystają z usług instytucji szkoleniowych, dysponują zazwyczaj własną bazą tego typu instytucji, z których usług mogliby skorzystać i jest to element zarządzania jakością. Można to uznać za dobrą praktykę podkarpackich przedsiębiorstw budowlanych: *„Mamy własne ośrodki, z którymi współpracujemy. To znaczy, że zbieramy opinie po takim szkoleniu, pytamy się o sens, o logikę, czego się nauczyli i tak dalej (...). Tworzymy dla siebie taką bazę wykwalifikowanych jednostek szkoleniowych i na nich opieramy swoje działania w tej kwestii”* (IDI - pracodawcy).

Co ważne, badani pracodawcy są zgodni, środki unijne, które są lokowane w województwie podkarpackim przyczyniają się do rozwoju budownictwa w regionie. Większość inwestycji i robót budowlanych było realizowanych z uwzględnieniem dofinansowań unijnych. Jednocześnie, o czym już wspomniano wcześniej, brak dopływu środków z UE wpływa na stagnację w branży: *„Na pewno są roboty budowlane ze środków unijnych i jeśli by ich nie było, to byłoby jeszcze gorzej. Jest dużo tych robót z branży budowlanej, które są z dotacji unijnych (...)”* (IDI - pracodawcy).

Na tej podstawie można wysnuć wniosek, iż przedsiębiorcy niewątpliwie dostrzegają ważność środków unijnych i ich rolę w rozwoju gospodarki regionu, ale także rozwoju poszczególnych firm, które uzyskują dofinansowania i które dzięki nim, mogą się rozwijać, a w efekcie konkurować z najlepszymi przedsiębiorstwami w branży: *„Korzystanie z dotacji unijnych wpływa na fakt, że firmy budowlane inwestują w sprzęt, nowe technologie i te firmy stają się innowacyjne, czyli konkurencyjne”* (IDI – pracodawcy).

#### 5.4. Ocena kondycji branży budowlanej i przewidywane kierunki rozwoju

Uzyskane w toku badania wyniki nie są optymistyczne, bowiem większość firm budowlanych obawia się tego, co przyniosą kolejne lata dla branży. Sektor budownictwa jest jednym z ważniejszych filarów gospodarki, zatem wszelkie niepokojące komunikaty o stanie budownictwa są sygnałem o złym stanie podkarpackiej gospodarki: *„Budownictwo jest kołem zamachowym gospodarki, a jest obecnie kryzys w budownictwie (...). Jeżeli budownictwo nie będzie się rozwijać, to nie będzie potrzeba nowych ludzi, będą emigrować, szukać gdzie dalej”* (IDI - pracodawcy).

Brak nowych zleceń oraz kontraktów budowlanych sprzyja niestety stagnacji branży, a przy tym niekorzystne rozwiązania prawne sprawiają, że pracodawcy widzą przyszłość branży w czarnych barwach: *„Ja nie wiem, czy my już jesteśmy na dnie, czy dopiero spadliśmy w dół”* (IDI – pracodawcy).

*„Sytuacja ekonomiczna firm z branży budowlanej jest tragiczna (...) na przełomie 2012/2013 branża budowlana podpadła o 30-40%, w stosunku do lat 2006-2011”* (IDI – pracodawcy).

Przedsiębiorcy wskazywali, iż obecnie odczuwalne są coraz większe problemy z zachowaniem rentowności prowadzonych przedsiębiorstw. Zdaniem pracodawców, do obecnej nierentowności firm budowlanych przyczyniają się w dużym stopniu działania rządu, polegające m.in. na wprowadzeniu skrajnie niekorzystnej dla przedsiębiorców ustawy o prawie zamówień publicznych, która promuje firmy wykonujące prace budowlane w stawkach równych lub niższych niż szacowana wartość wykonania zamówienia: *„Ustawa zamówień publicznych, która jest samobójstwem dla firm budowlanych”* (IDI – pracodawcy).

*„Przetargi wygrywają firmy duże, a wiadomo, że będą je realizować przy pomocy podwykonawców. Skoro wygrywają za najniższą cenę, to podwykonawcy wykonują robotę za jeszcze niższą cenę. Nikt nikomu w terminie nie płaci”* (IDI – pracodawcy).

W pewnym sensie rozwiązaniem to chroni interes zlecającego, który ma większe możliwości wyboru najbardziej pożądanej firmy, czyli najczęściej takiej, która wykona zadanie za najniższą kwotę i najlepiej w najkrótszym czasie. Taka sytuacja wzmacnia konkurencję wśród przedsiębiorstw startujących w przetargach, w konsekwencji doprowadzając do maksymalnego obniżania stawek za wykonanie zleceń. Paradoksalnie dochodzi do takiej sytuacji, w której przedsiębiorstwa startują w przetargach, aby tylko otrzymać zlecenie, oferując cenę za jego wykonanie równą lub nawet niższą niż koszty, jakie będą musieli ponieść w związku z realizacją zadania.

Ponadto ustawa, zdaniem uczestników wywiadów fokusowych, nie zabezpiecza należycie wykonawców, którzy muszą wykazywać swoją zdolność do wykonania inwestycji, jednak nie otrzymują gwarancji posiadania środków pieniężnych na opłacanie ich przez podmioty zlecające zadanie. Pracodawcy wskazywali, iż zabezpieczenie to nie działa w obie strony, zatem czują, że są z góry na prze-

granej pozycji: „(...) ta ustawa ma swoje błędy, na pewno, to nie ulega wątpliwości. Ale my jako pion wykonawczy (...) chcielibyśmy, żeby była przychylna dla nas (...) natomiast inwestor, a różny on jest na rynku (...), jego ustawa nie obowiązuje. Może w każdej chwili wstrzymać 10 milionów wykonawcy i puścić go w pokrzywy, Proszę Pana” (FGI – pracodawcy).

„Bo my tak naprawdę nie znamy osoby, która zleca, nie wiemy. Ona żąda od nas poręczeń (...), że my jesteśmy wiarygodną firmą, że my to zrealizujemy (...), a nie mamy z tej drugiej strony zabezpieczenia właśnie finansowania inwestycji” (FGI – pracodawcy).

Przyczyn złej kondycji branży budowlanej należy upatrywać także w zakończeniu prac realizowanych w związku z Euro 2012. W okresie dopływu środków finansowych z UE na czas organizacji przez Polskę Euro 2012 – branża budowlana przeżywała rozkwit. Firmy przyjęły do realizacji dużą ilość zleceń, co ożywiło sektor budownictwa w regionie. Niestety wraz z zakończeniem prac budowlanych związanych z tym przedsięwzięciem sportowym nastąpił drastyczny spadek ilości ogłaszanych przetargów, a także koniecznych do zrealizowania inwestycji: „Obecnie firmy budowlane są w recesji. Tu można cały czas powtarzać, że te lata, gdzie było to Euro 2012, widać było bum, bo były pieniądze, nie ma pieniędzy, nie ma rozwoju budownictwa” (IDI – pracodawcy).

Dodatkowo nie wszystkie firmy skorzystały na tym ożywieniu inwestycyjnym przed Euro 2012. Swego czasu w mediach głośno było o wielu zablokowanych kontraktach z tego okresu. Okazało się, że firmy, które były głównymi wykonawcami wielu realizowanych w tym okresie inwestycji budowlanych, nie podołały z ich wykonaniem, nie zważając na poniesione przez podwykonawców koszty. Niesprzyjające rozwiązania prawne, które przewidywały zabezpieczenie jedynie głównych wykonawców inwestycji drogowych z Euro 2012 związanych, przyczyniły się do bankructwa wielu firm, które realizowały te zlecenia jako podwykonawcy. Pracodawcy mieli żal w tym zakresie do Państwa i Rządu, gdyż głównymi realizatorami tych inwestycji na terenie kraju były w większości firmy zagraniczne, zaś „nasze”, rodzime firmy pełniły jedynie rolę podwykonawców, i to oni byli w tym wypadku poszkodowani: „Jak zostało przyblokowane z drogami to wiadomo (...)” (IDI – pracodawcy).

„Państwo zabezpieczało firmy realizujące zadania na drogach, tak my wykonujący normalnie prace na rzecz inwestorów (...) nie mamy możliwości ściągnięcia pieniędzy” (IDI – pracodawcy).

W zaistniałych okolicznościach przedsiębiorcy żywili uzasadnione pretensje do władz kraju o niepowierzenie realizowania tak dużych i ważnych dla polskiej gospodarki kontraktów budowlanych firmom krajowym, co w ich opiniach pozwoliłoby zapobiec tego rodzaju sytuacjom, a w efekcie – obecnej recesji w branży. Sprawa ta dotyczyła także przedsiębiorców z regionu Podkarpacia, o czym badani pracodawcy wspominali niejednokrotnie podczas badania: „(...) jak będą wygrywać firmy zagraniczne i spiją to, co trzeba, i zostanie 10% i tą resztę będą polskie firmy robić, bo państwo tak chce (...) tak zarządza przetargami, że polskie firmy nie wygrywają, a Polacy robią potem jako tania siła robocza” (IDI – pracodawcy).

„[przyp. na Zachodzie] jakby firma była z zagranicy, oczywiście nie dostałaby przetargu. A w Polsce, to właśnie widać... Chińczyki, inne firmy z zagranicy. To, żeby u nas w Polsce wszystko zostało” (FGI – pracodawcy).

Nie bez znaczenia pozostał także bardzo długi sezon zimowy, który dla firm budowlanych, z racji nieadekwatnych warunków pogodowych oznaczał zawieszenie realizowanych prac budowlanych, a tym samym brak dopływu środków finansowych: „Ale ta zima była bardzo długa. Jeśli chodzi o budowlankę, to ta zima zrobiła bardzo dużo złego” (IDI – pracodawcy).

Pracodawcy w trakcie wywiadów fokusowych wspominali, że w sezonie zimowym kłopotliwy jest nie tylko przestój w wykonywaniu robót, ale także pauza w ogłaszaniu przetargów. Sytuacja jest wyjątkowo trudna, gdyż rozpoczęcie ogłaszania przetargów przypada dopiero na wiosnę, gdzie firmy praktycznie są już bez środków finansowych: „Zazwyczaj przetargi ogłaszane są w tym tzw. martwym sezonie. Czyli ruszają (...) luty, marzec, kwiecień. Czyli firmy po przestojach od października, listopada, grudnia tak naprawdę są bez pieniędzy (...) to jest specyfika branży budowlanej” (FGI – pracodawcy).

Liczne komunikaty traktujące o kondycji branży budowlanej informują o braku płynności firm z sektora budowlanego. Problem ten dotyczy w dużym stopniu także firm z województwa podkarpackiego. Pracodawcy ubolewają nad tym stanem rzeczy, w ich opiniach stan branży jest na tyle mizerny, że problem niewypłacalności kontrahentów jest na porządku dziennym: „Jeżeli dużo spółek pada i nie wypłaca, to w branży budowlanej jest tak, że termin płatności przedłuża się do 90 dni, a może i więcej, co jest niewyobrażalne, i płynność jest coraz mniejsza” (IDI – pracodawcy).

„W tej chwili mamy jedną, wielką stagnację, mnóstwo zatorów płatniczych, i generalnie firmy budow-

lane mają problemy z płynnością finansową” (IDI - pracodawcy).

„Jedna firma zalega drugiej z płaceniem” (IDI – pracodawcy).

Natomiast zgodnie z prawem długie terminy oczekiwania na opłacenie zrealizowanego zlecenia, które jak mówili pracodawcy, sięgają nawet 3 miesiący, a nierzadko także znaczne opóźnienia w płatnościach, prowadzą do zadłużania firm, a w konsekwencji do licznych upadłości. Właśnie w braku płynności finansowej pracodawcy upatrują głównych przyczyn upadku wielu firm budowlanych z regionu Podkarpacia: „Życie na kredycie, a niespłacenie jednego utrudnia zaczerpnienie następnego, a wynagrodzenie za pracę jest dopiero po 3 miesiącach po wykonaniu pracy. Większość firm, które upadły na Podkarpaciu, upadły właśnie z tego powodu” (IDI – pracodawcy).

„Obserwując upadłość niektórych naszych konkurentów, to ta płynność jest słaba, brak płynności” (IDI - pracodawcy).

Zdaniem pracodawców problematyczna jest również kwestia wadium. Otóż przedsiębiorcy startujący w przetargach w większości przypadków są zobowiązani do wpłacenia wadium, którego wysokość jest określana procentowo w stosunku do wartości całego zamówienia. Jak mówili uczestnicy fokusa, wartość wadium równa się niekiedy kwocie wynagrodzeń wszystkich pracowników w danym miesiącu. Są to dla przedsiębiorców bardzo poważne sumy, które – w sytuacji ich dłuższego przetrzymania przez podmiot ogłaszający przetarg – zatrzymują płynność finansową takiej firmy: „Jest to naprawdę duża suma (...) ona powoduje często zatrzymanie (...) prawidłowości przepływu pieniężnego w firmie (...) firmy, te które ogłaszają przetarg, niekoniecznie chcą zwrócić to wadium (...) w terminie właściwym, przewidzianym, tylko często przetrzymują tę gotówkę. W przypadku sporych kwot, jest to niestety zatrzymanie płynności finansowej dla firmy” (FGI – pracodawcy).

Jednocześnie pracodawcy przyznawali, że w najgorszym położeniu pod względem kondycji ekonomicznej są firmy duże, które mają największe problemy z nierentownością. Koszty, jakie muszą ponieść duże przedsiębiorstwa, pochłaniają je, a przy tym są wielokrotnie wyższe niż w przypadku firm małych i średnich, które zresztą mogą liczyć na większe wsparcie ze strony Państwa, a także funduszy unijnych: „(...) rentowność dużych firm budowlanych ze względu na brak dużych inwestycji jest mniejsza i tym samym kondycja finansowa firm budowlanych dużych jest gorsza” (IDI - pracodawcy).

Zarazem, największe problemy z utrzymaniem się na rynku posiadają firmy małe, dopiero wchodzące na rynek. Zdaniem uczestników wywiadu fokusowego to właśnie małe firmy mają największe problemy z przebicciem się wśród dużej konkurencji, a oferowane przez nich niskie ceny wykonania zamówienia, rujną je: „Duże firmy się jeszcze trzymają (...), a te małe, średnie, które dopiero wchodzi na rynek, to upadają z własnych cen” (FGI – pracodawcy).

Obecnie w województwie funkcjonuje bardzo dużo firm budowlanych, szczególnie dużo jest tych małych, natomiast na rynku nie pojawia się odpowiednia liczba nowych inwestycji czy prac budowlanych do zrealizowania, zatem można stwierdzić, iż podkarpacki rynek jest nasycony podmiotami budowlanymi: „Branża budowlana nie jest w tym regionie perspektywiczna, tylko skupia się wokół dużych ośrodków lub miasta, np. Rzeszowa czy Krosna. Pozostałe podregiony, moim zdaniem jest w nich mało robót budowlanych (...), dlatego szuka się w innych województwach lub większych miastach” (IDI - pracodawcy).

Z tego powodu istotnym problemem firm budowlanych jest również duża konkurencja, która wśród nich panuje. Wynika to przede wszystkim ze znacznej liczebności firm budowlanych funkcjonujących na rynku, ale również ze zmniejszenia znaczenia odległości w podejmowaniu zleceń na budowę różnego rodzaju obiektów. Z jednej strony jest to aspekt pozytywny, gdyż wszystkie istniejące na rynku firmy mają szansę podejmować zlecenia w różnych rejonach kraju, a więc zwiększają swoje szanse realizacji kontraktów np. w sytuacji ich braku w regionie działania: „Kiedyś istniała tzw. rejonizacja firm budowlanych. Ona się wzięła z jakimiś tam tradycjami, jak coś się działo na Podkarpaciu, to było na Podkarpaciu, coś się działo na Śląsku, to było na Śląsku (...). W tej chwili nie ma czegoś takiego, w tej chwili szuka się roboty. Czyli jak ktoś robi przetargi w Szczecinie, to w Szczecinie zgłaszają się wszyscy, osiemnaście, dziewiętnaście czy dwadzieścia firm, nie ma to żadnego znaczenia, czy to jest Rzeszów, Lublin, Warszawa (...).” (IDI – pracodawcy).

Z drugiej zaś strony duża konkurencja wyklucza wiele firm z rynku: „Wystarczy pójść na przetarg i zobaczyć, ile podmiotów startuje do przetargu. Kwota jest 100 tysięcy, przychodzi 8, 10, 12 firm, proszę Pana, (...) nawet 20” (FGI – pracodawcy).

Jednocześnie ów pogląd potwierdzali przedstawiciele firm, którzy brali udział w wywiadzie fokusowym. Ich zdaniem niestety polskie firmy nie mogą sprostać konkurencji firm zagranicznych, zwłaszcza zachod-

nich, które dysponują większym kapitałem, nowszymi technologiami czy lepiej wykwalifikowanym personelem: „Przyjdzie tutaj 4-5 firm potężnych, które nie są budowane na polskim kapitale (...) polskich dużych firm nie ma, i nie będzie! My po prostu na terenie kraju nie mamy firmy, która by konkurowała z taką firmą [przyp. z zagranicą] (...). Bo to my nie jesteśmy w stanie z nimi konkurować” (FGI - pracodawcy).

Przedsiębiorcy zgodnie twierdzą, iż obecna zła kondycja branży budowlanej w regionie jest nie tylko skutkiem niekorzystnej dla firm ustawy o prawie zamówień publicznych, rosnących kosztów pośrednich, ale także – a może nawet przede wszystkim – jest konsekwencją mentalności polskiego rządu, który nie wspiera należycie rodzimej gospodarki, a w zamian jest całkowicie skoncentrowany na wspieraniu europejskości:

„Jesteśmy bardziej europejscy niż polscy (...) instytucje rządowe (...) nie myślą o potencjale polskim (...) nie dojrzymy do tego, nie potrafimy znaleźć mechanizmu ochrony rynku, no to będziemy zamiatać po dużych firmach zachodnich i to wszystko” (IDI – pracodawcy).

Jednak coraz większa liczba przedsiębiorców myślących przyszłościowo o swoich firmach decyduje się na dywersyfikację swojej działalności, czyli rozszerzenie zasięgu działania. Zazwyczaj taktyka ta polega na rozszerzeniu asortymentu produktów, ale może też oznaczać pozyskiwanie nowych dostawców, odbiorców, wdrażanie odmiennych od dotychczas stosowanych metod produkcji itp. Podkarpackie przedsiębiorstwa budowlane w coraz większym stopniu dostrzegają konieczność dywersyfikacji jako najlepszego sposobu na zminimalizowanie ryzyka prowadzonej działalności:

„Firmy budowlane chcące się rozwijać na naszym regionie, na naszym rynku, muszą niestety szukać inwestycji poza naszym regionem czy poza nawet naszym krajem i dlatego myślę, że te firmy będą się rozwijać (...)” (IDI – pracodawcy).

Na podstawie analizy wypowiedzi pracodawców można wnioskować, iż firmy, które stosują strategię dywersyfikacji, mają największe szanse na utrzymanie się na rynku, lepiej też radzą sobie w sytuacji recesji w branży i pozytywniej postrzegają kondycję ekonomiczną firmy, a także przyszłość swoich przedsiębiorstw:

„Ponieważ prowadzimy roboty na terenie całego kraju, jak i poza granicami (...) nie narzekamy na brak zleceń i firma się rozwija i osiąga zyski na tle branży, także uważa, że branża budowlana jest dla nas perspektywiczna” (IDI – pracodawcy).

Jednocześnie wciąż duża ilość firm z różnych przyczyn ogranicza sferę swojej działalności do obszaru miejsca lokalizacji swojej siedziby. Właśnie tego typu firmom najczęściej jest sprostać konkurencji oraz utrzymać się na rynku:

„Firmy budowlane to są przeważnie firmy lokalne (...) z tego co się słyszy, to w innych rejonach też jest tragicznie” (IDI – pracodawcy)

Przedsiębiorcy zgodnie przyznali, że zmian na lepsze w branży spodziewają się dopiero za około półtora roku. Zmianę tę łączą z nowym programowaniem unijnym i dopływem środków unijnych:

„(...) kiedy będą środki unijne, ale wcześniej to pewnie nie [przyp. poprawa sytuacji w branży] (...) tak na dobrą sprawę, zanim instytucje państwowe w ogóle będą mogły określić co, na jakich zasadach i tak dalej, to będzie przynajmniej połowa 2014” (FGI – pracodawcy).

Pracodawcy liczą także na nowe, wielkie przedsięwzięcia ekonomiczne, które pozwolą na ożywienie branży budowlanej:

„(...) musi się wydarzyć jakaś specjalna impreza ekonomiczna, czy wydarzenie typu Euro, czy typu jakaś tam okolicznościowa, państwowa (...) no jest potrzeba powstawania nowych obiektów, nowych dróg, nowej infrastruktury takiej handlowej i tak dalej, także myślę, że jednak musi zaistnieć jakieś tam wydarzenie” (FGI – pracodawcy).

Z drugiej jednak strony przedstawiciele firm budowlanych wykazują obawy, czy rzeczywiście jakieś znaczące wydarzenia gospodarcze i dopływ środków unijnych wpłyną na realną poprawę sytuacji w branży, czy nie pogrążą części przedsiębiorstw, jak to miało miejsce np. w przypadku organizacji Euro 2012. Winą za stan rzeczy przedsiębiorcy obarczają wadliwą, w ich mniemaniu, ustawę o prawie zamówień publicznych, a także niesprzyjające polskiej gospodarce, działania Rządu:

„300 miliardów idzie, przecież się nie ucięły unijne. Do tego trzeba dołożyć nasze i jest koniunktura. Tylko co zrobiono z koniunkturą do tej pory? Drogi co nam pomogły? Wyeliminować polskie firmy z rynku, załatwić (...) Euro – kolejny przykład” (FGI – pracodawcy).

Dlatego zdaniem pracodawców, jedynym słusznym rozwiązaniem tej patowej sytuacji jest zmiana przepisów prawa, a także nastawienia Rządu do polskich przedsiębiorców i wspieranie rodzimej gospodarki.

Koniecznym do wprowadzenia rozwiązaniem jest w opinii przedsiębiorców urealnienie stawek za wykonanie zamówienia i ograniczenie zjawiska „dumpingu cenowego”, co miałyby skutkować odrzucaniem skrajnych wartości realizacji zamówienia i wyborem ofert, które jak najbardziej odpowiadają kwocie szacunkowej wartości zamówienia, przeznaczonej przez podmiot zlecający na jego wykonanie:

*„W przetargach musi wrócić normalna cena, to znaczy cena taka, która jest ceną realną do wykonania roboty” (FGI – pracodawcy).*

Przedstawiciele instytucji mieli bardziej optymistyczne wizje na temat przyszłość branży budowlanej w regionie. Wynikać to może z tego, iż patrzą oni na branżę budowlaną z perspektywy całości, a nie poszczególnych przedsiębiorstw. Uczestnicy wywiadów wskazywali (odnosząc się planów rozwoju Podkarpacia), iż środki unijne będą absorbowane we wschodni region kraju nie tylko do 2020 roku, ale być może okres finansowania zostanie wydłużony do 2030, w celu wyrównania szans w odniesieniu do innych regionów. W związku z tym na terenie województwa będą miały miejsce kolejne inwestycje (np. budowy kolejnych odcinków autostrad, dróg, modernizacja kolei itp.). Ponadto rozwój innych sektorów (np. edukacja, służba zdrowia, turystyka, handel itd.) stymuluje rozwój branży budowlanej i na odwrót – rozbudowa infrastruktury technicznej powoduje rozwój innych gałęzi przemysłu (np. budowy autostrad, parków technologicznych itp. przyciągają nowych inwestorów):

*„(...) to rozwój właśnie tych branż powoduje rozwój budownictwa (...) Jak szpital potrzebuje rozbudowy, czy jakaś inna firma sobie dobrze radzi i chce się rozbudować, to wtedy jest miejsce gdzie wchodzi budownictwo” (FGI – instytucje).*

*„(...) jeżeli rozwija się budownictwo, jak coś budujemy, jakieś inwestycje, no to wiadomo musimy to wyposażać (...) w zależności od specyfiki obiektu, no to one muszą być w coś wyposażone, no i w związku z tym inne branże też się rozwijają” (FGI – instytucje).*

*„Weźmy tutaj pod uwagę rozwój np. Politechniki Rzeszowskiej (...) później rozbudowę Uniwersytetu Rzeszowskiego (...) przy tych budowach, jak również przy obsłudze tych całych obiektów, pracę ma bardzo dużo osób (...)” (FGI – instytucje).*

Jednakże należy wziąć pod uwagę, iż istnieje wiele czynników, które wpływają negatywnie na rozwój branży budowlanej zarówno na poziomie regionalnym, jak i całego kraju. Przedstawiciele instytucji, podobnie jak pracodawcy, wskazywali na zły zapis ustawowy, a właściwie brak zapisu, który „zmuszałby” kontrahentów do bezwzględnego i bezwłocznego regulowania należności za wykonaną pracę oraz na niekorzystną dla przedsiębiorców ustawę o zamówieniach publicznych.

Wśród opinii instytucji dość często sygnalizowano, iż kryzys w branży budowlanej powodowany jest głównie niewypłacalnością dużych inwestorów. W wielu przypadkach firmy, które jako podwykonawcy podejmowały się różnego rodzaju roboty, inwestowały w niezbędny sprzęt, materiały, w kadrę pracowniczą (nierzadko za pośrednictwem kredytów lub pożyczek), pozbawione zapłaty za wykonaną pracę bankrutowały i musiały zlikwidować działalność gospodarczą:

*„Te firmy się po prostu przygotowały do budowy autostrad. One zainwestowały w sprzęt, w materiały, w ludzi (...) wzięli kredyt, zrobili robotę i im nie zapłacono. Wszystkie zachwiania, jakie mamy na rynku, wynikają z nierzetelności i niepłacenia” (IDI – instytucje).*

Badani wskazywali również na negatywne skutki dla firm budowlanych związane z ustawą o zamówieniach publicznych:

*„(...) cała kwestia myślę, jest w ustawie o zamówieniach publicznych, która niestety, że tak powiem, całą branżę budowlaną, można powiedzieć, położyła (...) to jest po prostu jedno wielkie nieporozumienie (...) my musimy zacząć umiejętnie ogłaszać przetargi (...) cena nie może być najważniejsza, nie może być najważniejszym składnikiem i ona nie może mieć najwięcej punktów w specyfikacji (...) (FGI – instytucje).*

*„(...) zawsze się zastanawiałam (...) jest wycena drogi, założmy na 6 milionów. Skanska, Strabag (...) składa w przetargu ofertę na 5 900 000, a jakaś inna firma na 3 500 000 i wygrywa przetarg (...) i ta firma robi drogę za te 3,5, drogę, która została wyceniona na 6 000 000 (...) i teraz mi się nasuwa tak myśl. No jak można zrobić coś za 3 500 000, na co trzeba było wydać 6 000 000 (...) (FGI – instytucje).*

*„(...) cena powinna być kontrolowana tak, jak to jest po prostu w innych państwach zachodnich (...) jak się zrobi normalny kosztorys, rozsądne wnioski, to wiadomo, ile ta inwestycja musi kosztować. Wiadomo poniżej, jakiej ceny zejść się nie da (...) (FGI – instytucje).*

Zdaniem przedstawicieli instytucji, jak najszybciej powinny nastąpić zmiany w przepisach prawa, dotyczące ogłaszania i wygrywania przetargów, a także płatności za wykonaną pracę. Kwestie te powinno

uregulować Państwo:

*„(...) nie można dawać na to przyzwolenia. Jeżeli ktokolwiek wykona jakąś pracę, w jakiegokolwiek firmie, niekoniecznie budowlanej, musi dostać zapłatę. Od razu (...) (FGI – instytucje).*

*„(...) te zobowiązania (dot. składki ZUS, podatki, itp.) powinny zostać przerzucone na płatnika, a nie na firmę [przyp. podwykonawcę], która wykona pracę (...) główni wykonawcy powinni wiedzieć, że jak nie zapłacą na czas, to dodatkowo będą obciążeni wszystkimi kosztami, które należą się Państwu (...) jeden prosty zapis: jak nie płacę – ponoszę wszelkie konsekwencje – to jest hamulec (...) (IDI – instytucje).*

*„(...) myślę, że nie ma żadnego problemu tylko musi być gwarancja wpłaty. Nie może być tak, że ktoś wygrywa przetarg i ustawa pozwala tylko ewentualnie opłacić podwykonawcę. Myślę, że powinna być (...) odwrotna kolejność wpłaty – od najniższego szczebla, a ostatnie pieniądze dostaje ten, który wygrywa przetarg. Jeśli on wygrywa przetarg po takich kosztach, że był na styku albo poniżej, wtedy on jest stratny (...) (IDI – instytucje).*

### **Ocena sytuacji (społecznej, ekonomicznej, zawodowej) własnej pracowników i perspektyw jej zmian**

Zdania respondentów odnośnie otrzymywanych przez nich zarobków są różne. Podczas gdy wielu z nich nie narzeka na swoje wynagrodzenie i uważa je za zgodne z posiadanymi kwalifikacjami, to również słyszalne są głosy, że *„ile zarabiam po 41 latach pracy (...) to jest śmiech na sali”*. Nie upatrują oni natomiast przyczyn takiego stanu rzeczy w nieadekwatnych lub za małych kwalifikacjach, lecz w czynnikach zewnętrznych takich, jak zły sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa i całego rynku pracy branży budowlanej bądź samym pracodawcy, mówiąc, że *„kiepsko [o zarobkach], no bo wszędzie jest” (IDI – pracownicy).*

Pracownicy upatrują swojej szansy na zwiększenie zarobków poprzez wyjazd za granicę, który umożliwi im odłożenie takiej ilości pieniędzy, aby móc rozpocząć własną działalność:

*„(...) nie ukrywam, że nie myślę pracować w Polsce, tylko dostałem oficjalną propozycję wyjazdu za granicę, ponieważ jestem w takim wieku, w którym przyswajalność wiedzy jest, no nazwijmy sobie – dobra. Wiedza, którą już posiadam, jest wystarczająca, niemniej papier ten, który dostanę ze szkoły średniej, między nami wieczorowej, myślę skończyć tam sobie, i to mi wystarczy i na starość zabezpieczenie jako wykształcenie. I tam sobie dorobię tyle, co ewentualnie będę mógł odłożyć na założenie, zaznaczam swojej firmy. Będę chciał zobaczyć, jak tam to wygląda, to wszystko, i tutaj założyć swoją firmę, jak da radę” (IDI – pracownicy).*

Nie stanowią to również tajemnicy, że *„dostawałem większe pieniądze (przyp. pracując na czarno), jak pracując teraz legalnie”*. *„Jedyną możliwością tutaj zdobycia ewentualnie jakichkolwiek większych pieniędzy, to jest praca na czarno, albo na budowach” (IDI – pracownicy).*

W głównej mierze, pracownicy z już większym stażem pracy uważają, że ewentualna zmiana kwalifikacji w celu zwiększenia zarobków jest przeznaczona dla młodych osób. Oni z kolei planują utrzymać się na swoim stanowisku kilka lat i przejść dalej na emeryturę.

*„Mnie do emerytury dużo nie zostało, także z pięć lat, mogę jakby... jak się Rzqd zmieni, to wtedy cztery, no może pięć i pół. Tak trudno tu, w tym momencie mówić o tym, że będę... ja w życiu już zmieniałem kilka razy... znaczy, nie zawód, może źle powiedziane, w zawodzie jestem cały czas. Zmieniałem kilka razy firmę. Prowadziłem też własną działalność. Tak, że na tym etapie życia już nie planuję zmian. Zdrowia bym sobie tylko życzył”. Zmiana pracy jest również dla wszystkich problemem, gdyż *„innej pracy już nie znajduję, bo nie ma u nas tu na tym terenie”*. (IDI – pracownicy).*

Zdecydowana większość pracowników nie planuje w najbliższym czasie zmieniać również branży, w której pracują, ani swojego stanowiska. Jednostki, które zgłosiły taką chęć, miały na względzie zwolnienie tempa życia i większą wygodę pracy poprzez zdobycie na przykład kwalifikacji kierowcy lub przekazywanie bogatej wiedzy o malarstwie młodszym osobom dopiero przeszkalającym się do zawodu.

## **5.5. Współpraca przedsiębiorstw z IRP, uczelniami oraz szkolnictwem zawodowym**

Niestety znaczna część pracodawców uważa, że współpraca pomiędzy pracodawcami a urzędami pracy nie sprawdza się. Winą za ten stan rzeczy pracodawcy obarczają małą elastyczność ze strony urzędów.

W dużej mierze jest to spowodowane biurokracją instytucji publicznych, które – ograniczone przepisami i różnymi uregulowaniami – nie mają możliwości podejmowania własnych inicjatyw, mających na celu nawiązanie i wspieranie partnerstwa między podmiotami działającymi na rynku pracy:

*„W przeciągu 13 lat, gdzie prowadzę firmę, tylko jeden raz, w tym roku, urząd wyszedł do pracodawcy na rozmowę o możliwościach współpracy (...) inne instytucje też nie wychodzą naprzeciwko potrzeb pracodawców, mało jest informacji na temat szkoleń (...)” (IDI - pracodawcy).*

Zdaniem części przedsiębiorców zakres i sposoby współpracy między urzędami a pracodawcami wymaga gruntownego przemyślenia i przeformułowania od podstaw:

*„Urzędy pracy tu nic nie pomogą, nic nie zrobią, jeśli nie będzie odgórnej polityki wspierającej” (IDI – pracodawcy).*

Jak wynika z analizy wypowiedzi pracodawców, liczą oni na współpracę nie tylko z urzędami, ale ze wszystkimi podmiotami mającymi wpływ na kształt regionalnego rynku pracy, stąd też ich oczekiwania odnoszą się także do kontaktów ze szkołami zawodowymi i uczelniami wyższymi. Pracodawcy sygnalizują jednak, że zarówno szkoły zawodowe, jak i uczelnie wyższe powinny wykazać większą inicjatywę i chęć realnej współpracy, nie zaś ograniczać się jedynie do wypełniania narzuconych powinności:

*„Chyba uczelnie powinny być bardziej zaangażowane w tą współpracę też (...) nie na zasadzie tylko wyrażenia zgody (...) i na tym się kończy ich działanie” (FGI – pracodawcy).*

Nawiązanie tak szerokiej współpracy jest w ich przekonaniu warunkiem efektywnego współdziałania, przynoszącego pożądane efekty. Jednak z podejmowanych dotychczas prób nie wynika nic konkretnego, w mniemaniu przedsiębiorców jest to tylko iluzja współpracy, która nie daje żadnych pozytywnych następstw:

*„(...) to było spotkanie pracodawców i dyrektorów szkół z poziomu średniego i technikum. Dwie godziny czasu, wszyscy mówili o tym, że trzeba zacieśniać współpracę, myśleć o tym, co zrobić. Nie padł ani jeden konkret” (IDI – pracodawcy).*

W opinii pracodawców rozwiązaniem zaistniałej sytuacji może być nawiązanie jak najszerzej współpracy obejmującej wszystkie podmioty i instytucje na rynku pracy. Współpraca ta miałaby mieć charakter sieci powiązań pomiędzy jednymi a drugimi aktorami, którzy – poprzez wzajemną informację – mogliby przekształcać się i dostosowywać się do realiów i zapotrzebowania regionalnego rynku pracy. Każdy podmiot czy instytucja byłaby zobowiązana do przekazywania sygnałnych informacji między sobą, na zasadzie wzajemności i obustronnej odpowiedzialności. Inicjatorem zmian winny być instytucje edukacyjne:

*„To powinno działać w jedną i drugą stronę (...) na bazie tego wszystkiego [przyp. inf., które krążą], szkoła wyższa powinna wiedzieć jakie są potrzeby, i na bazie tego tworzyć jakieś odpowiednie kierunki. Dla nas jest to rozwiązywanie konkretnych problemów (...) być może takie zbieranie informacji po firmach, powiedzmy w czasie, gdy na rynku jest stagnacja, nikt nie wie, co będzie dalej (...)” (IDI – pracodawcy).*

*„Lobby reedukacyjne mogłoby dać informację zwrotną do uczelni, czego ci pracodawcy chcą, żeby uczelnie mogły werbować więcej. Samorząd ma wpływ na szkoły, na rodzaj szkół (...) i wtedy by można pokazać, czego ci pracodawcy na tym danym terenie potrzebują (...) niech dadzą informację zwrotną, że np. my potrzebujemy szkół zawodowych, których nie ma” (IDI – pracodawcy).*

Zdaniem przedsiębiorców bezwzględnie konieczne jest także ograniczenie zjawiska biurokracji, która w niekorzystny sposób wpływa na chęć podejmowania współpracy ze strony pracodawców. Liczba niezbędnych dokumentów czy podpisów, które muszą składać, skutecznie odstrasza przedsiębiorców od wszelkich form nawiązywania kontaktu z urzędami:

*„(...) odformalizowanie, czyli odbiurokratyzowanie całej tej procedury, bo najczęściej procedura przyjęcia takiej osoby [przyp. bezrobotnej], czy stażysty (...) jest związana z przygotowaniem dokumentów (...) rozliczaniem i czasu i wiedzy (...) właściwie całą procedurą taką związaną z przygotowaniem dokumentacji, no poświęcamy, można powiedzieć, czasem tak bywa, że 1/3 czasu przewidzianego dla stażysty (...)” (FGI – pracodawcy).*

## Podsumowanie

**Analiza wyników badania jakościowego pozwoliła na wyciągnięcie następujących, głównych wniosków:**

1. Istnieje tendencja spadkowa w zakresie liczebności pracowników w firmach budowlanych, spowodowana zakończeniem starych i brakiem nowych zleceń (redukcja zatrudnienia jako strategia przetrwa-

- nia firm budowlanych).
2. Osłabienie branży budowlanej związane z zakończeniem dopływu środków unijnych (zakończenie programowania unijnego 2007-2013) oraz zakończeniem wielkich inwestycji przedsięwziętych w związku z Euro 2012.
  3. Negatywny wpływ na branżę budowlaną niekorzystnych rozwiązań prawnych związanych z ustawą o prawie zamówień publicznych, która zdaniem pracodawców chroni interes Zamawiającego, nie zaś Wykonawcy.
  4. Brak należytego wsparcia władz kraju na rzecz rodzimych firm budowlanych, promowanie zagranicznych wielkich przedsiębiorstw budowlanych.
  5. Coraz większa skala migracji zagranicznych zarówno pracowników wysoko wykwalifikowanych (drenaż mózgów), jak i niskowykwalifikowanych tzw. robotników budowlanych.
  6. Niewielka rotacja pracownicza w kraju, co jest spowodowane obawami pracowników o posiadaną posadę i chęcią utrzymania zatrudnienia przedkładaną nad awans czy polepszenie warunków zatrudnienia.
  7. Coraz trudniejsza do zaspokojenia potrzeba zatrudniania wysoko wykwalifikowanych i kompetentnych pracowników (inżynierowie budownictwa, fachowcy w swoich dziedzinach, tj. murarze, cieśle, itp.).
  8. Dewaluacja kształcenia zawodowego w całym kraju, przejawiająca się w niedostatecznym przygotowaniu zawodowym młodocianych pracowników oraz promowaniem kształcenia ogólnego i wyższego kosztem średniego zawodowego i zasadniczego zawodowego.
  9. Konieczność przyuczania młodych pracowników na stanowisku pracy, które jest bardzo powszechną praktyką w podkarpackich firmach budowlanych (pracodawcy przejmują obowiązki szkół w tym zakresie).
  10. Przedsiębiorcy mówią o swoistej strategii „na przetrwanie”, którą obecnie stosuje wiele przedsiębiorstw budowlanych z regionu Podkarpacia, a która przejawia się w maksymalnym zmniejszaniu wszelkich ponoszonych przez firmę kosztów lub rezygnacji z inwestycji w rozwój przedsiębiorstwa i kapitał pracowniczy.
  11. Firmy stosujące tę taktykę w większości oferują najniższe stawki wykonania zamówienia, aby tylko otrzymać zlecenie. Okazuje się że, jak mówili przedsiębiorcy, strategia ta pomaga firmom przetrwać, zapewnia też jakiś dopływ środków finansowych do firmy, co w choćby iluzoryczny sposób zwiększa płynność finansową.
  12. Coraz więcej przedsiębiorstw planuje rozszerzenie zakresu swojej działalności, uważając, iż jest to najlepszy sposób na zmniejszenie ryzyka prowadzonej działalności. Firmy, które stosują strategię dywersyfikacji, mają największe szanse na utrzymanie się na rynku, lepiej też radzą sobie w sytuacji recesji w branży i pozytywniej postrzegają kondycję ekonomiczną firmy, a także przyszłość swoich przedsiębiorstw.
  13. W opinii pracodawców rozwiązaniem zaistniałej sytuacji (współpracy iluzorycznej, na bardzo małą skalę) może być nawiązanie jak najszerzej współpracy obejmującej wszystkie podmioty i instytucje na rynku pracy. Współpraca ta miałaby mieć charakter sieci powiązań pomiędzy jednymi a innymi aktorami, którzy – poprzez wzajemną informację – mogliby przekształcać się i dostosowywać się do realiów i zapotrzebowania regionalnego rynku pracy. Każdy podmiot czy instytucja byłaby zobowiązana do przekazywania sygnałnych informacji między sobą, na zasadzie wzajemności i obustronnej odpowiedzialności. Inicjatorem zmian winny być instytucje edukacyjne.

**Zatem największymi problemami w branży budowlanej są:** niekorzystne rozwiązania prawne wspierane przez Rząd kraju (m.in. Ustawa o prawie zamówień publicznych), opóźnienia w płatnościach za wykonane zlecenia, duża konkurencja w branży, dumping cenowy, zagraniczne migracje zarobkowe specjalistów, mała ilość przetargów na duże kwoty (mała liczba wielkich inwestycji), wspieranie przez rząd zagranicznych firm budowlanych zamiast rodzimych, „martwy sezon” (zima i przestój w branży).



## **Prognoza zmian gospodarczych**

## 6. Prognoza zmian gospodarczych

### 6.1. Diagnoza problemu – dane wyjściowe

#### Dane „twarde”

Przeprowadzona ocena sytuacji w branży budowlanej w województwie podkarpackim uwzględniła dane statystyczne GUS oraz innych instytucji analizujących między innymi kondycję ekonomiczną Podkarpacia i funkcjonujących na jego terenie firm budowlanych. Ponadto oparta została na wynikach badań przeprowadzonych z przedsiębiorcami działającymi w branży budowlanej, pracownikami oraz uczniami ostatnich klas szkół zawodowych ukierunkowanych na szeroko rozumiane budownictwo.

Ponieważ przedsiębiorstwa budowlane (Sekcja F) stanowią znaczący komponent gospodarki Podkarpacia, istotna jest wiedza o kondycji tej branży dla informacji o stanie i prognozach dla gospodarki w tym regionie. Stąd dane wskazujące na wzrost czy zahamowanie inwestycji lub zatrudnienia w budownictwie – mogą sygnalizować poprawę lub stagnację w tej branży, co jest istotne dla całego regionu. I odwrotnie – tempo gospodarczego rozwoju Podkarpacia będzie miało wpływ na sytuację w branży.

Dane statystyczne ukazują ocenę sytuacji branży budowlanej jako niejednorodną. Są wskaźniki, które ukazują pozytywną sytuację w budownictwie, ale są też sygnalizowane trudności.

Wskaźniki ukazujące korzystną sytuację w branży wzmacniają wnioskowanie o pozytywnych prognozach jej rozwoju w regionie. Dane statystyczne wskazujące na prognozowany rozwój to:

- ♦ wartość produkcji sprzedanej na Podkarpaciu na przestrzeni lat 2009 – 2011;
- ♦ wzrost udziału firm budowlanych w województwie podkarpackim w produkcji krajowej brutto;
- ♦ wzrost wartości produkcji montażowej (budynki, obiekty inżynierii lądowej i wodnej, specjalistyczne roboty budowlane);
- ♦ wzrost wynagrodzeń w branży;
- ♦ wzrost liczby wydawanych pozwoleń na budowę domów jednorodzinnych, co wskazuje na atrakcyjność regionu i chęć ludzi do zamieszkania w nim.

Na podstawie tych wskaźników można byłoby przewidywać kolejne lata rozwoju branży budowlanej na Podkarpaciu.

Równoległe pojawiają się dane statystyczne, które mogą sygnalizować zahamowanie tendencji rozwojowej w budownictwie. Wskazują na to następujące dane:

- ♦ zmniejszenie nakładów inwestycyjnych przez przedsiębiorstwa budowlane (do 46% wartości roku poprzedzającego);
- ♦ zmniejszenie pozwoleń na budowę domów wielorodzinnych;
- ♦ niski wynik finansowy przedsiębiorstw, na co wskazuje malejący udział przedsiębiorstw osiągających zysk netto;
- ♦ jeden z trzech najniższych w kraju wskaźników rentowności;
- ♦ obniżenie wskaźników płynności finansowej I i II stopnia;
- ♦ wzrastająca liczba upadłości w branży budowlanej – głównie ze względu na nieterminowe regulowanie płatności przez klientów i kontrahentów.

Trzeba jednak dodać, że dane statystyczne odzwierciedlają sytuację co najmniej sprzed roku. Nie mogą więc stanowić rozstrzygającego źródła dla wnioskowania o przyszłości branży.

Drugie źródło danych, na których opiera się prognoza, obejmuje:

- ♦ badanie ilościowe i jakościowe (IDI i FGI) wśród pracodawców;
- ♦ badanie ilościowe wśród pracowników;
- ♦ badanie jakościowe wśród instytucji (IDI i FGI);
- ♦ badanie ilościowe wśród uczniów szkół budowlanych (techników i szkół zawodowych).

## Dane „miękkie”

## PRZEDSIĘBIORCY

Należy odpowiedzieć na pytanie, jak w tej sytuacji widzą przyszłość branży przedsiębiorcy?

**Oceny przedsiębiorców** na temat branży nie są optymistyczne, co wykazano w raporcie z badań

Zwracają oni uwagę na:

- ♦ brak nowych zleceń i trudność z ich uzyskaniem;
- ♦ dużą konkurencyjność między firmami budowlanymi a nawet stosowany przez nie *dumping* dla uzyskania zlecenia w ramach ubiegania się o zamówienia publiczne;
- ♦ rosnące koszty pośrednie;
- ♦ słabą współpracę z instytucjami rynku pracy;
- ♦ niesprzyjające rozwojowi branży rozwiązania prawne:
  - ♦ wynikające z Ustawy o zamówieniach publicznych;
  - ♦ zdaniem pracodawców w większym stopniu chroniące interes zlecającego usługę niż interes wykonawcy.

Odrębną kwestię dla pracodawców stanowią pracownicy i kwestie zatrudnienia w branży budowlanej.

Z jednej strony ich zdaniem:

- ♦ niezadowolający jest poziom ich kwalifikacji, co dla pracodawców stanowi trudność w uzyskaniu wykwalifikowanych i kompetentnych pracowników. Wprawdzie stwierdzają, że na rynku jest dużo pracowników, ale nawet w przypadku ukończenia profilowanej zawodowo szkoły, nie mają wystarczających kompetencji. W związku z tym w ramach zatrudnienia muszą być przyuczani na stanowisku pracy, co obciąża pracodawcę, a powinno być zadaniem szkół.

Z drugiej strony pracodawcy, chcąc ochronić się przed upadłością w związku z mniejszą ilością zleceń:

- ♦ stają wobec decyzji o redukcji zatrudnienia i zwolnieniach pracowników lub obniżce płac. Częściej decydują się na drugie rozwiązanie.

Jednocześnie należy dostrzec różnice w planach zatrudnienia w zależności od zasięgu działalności firmy. Wśród pracodawców, których działalność ma zasięg międzynarodowy, częściej niż co czwarty (28,60%) chce zwiększyć zatrudnienie i nie przewiduje zwolnień. Ci, których działalność ma zasięg krajowy i regionalny, przewidują minimalny wzrost zatrudnienia, ale też – zwolnienia pracowników. Natomiast działający na rynku lokalnym nie przewidują żadnych zmian w zatrudnieniu.

Poza tym pewną trudność dla pracodawcy stanowi też „drenaż mózgow” wynikający z wyjazdów za granicę pracowników o nabytym już doświadczeniu w poszukiwaniu wyższych zarobków.

Nie oznacza to jednak, że pracodawcy nie widzą **pozytywnych rozwiązań sprzyjających dalszemu rozwojowi branży**, w której działają. Upatrują ich:

- ♦ w nowych przedsięwzięciach ekonomicznych podejmowanych na szczeblu nie tylko własnego regionu;
- ♦ w stosowaniu przez siebie dywersyfikacji podejmowanych zadań ze względu na możliwą w ich przypadku różnorodność realizowanej oferty, a także poszerzenie oferty poza region, a nawet poza kraj; ale to zależy również od jakości zatrudnionych kadr – pracodawcy dostrzegają związek z wyższymi kwalifikacjami pracowników z wyższą jakością wykonania zleceń i możliwościami realizacji bardziej złożonych i skomplikowanych zleceń;
- ♦ w rzeczywistej współpracy z instytucjami rynku pracy (IRP) oraz szkołami zawodowymi i uczelniami, co powinno się wiązać z ograniczeniem biurokracji w kontaktach ze wszystkimi wymienionymi instytucjami.

## PRACOWNICY

Nie bez znaczenia dla rozwoju branży będą miały zachowania pracowników.

Na podstawie uzyskanych informacji można stwierdzić, że zachowania pracowników są racjonalne i nie powinny negatywnie odbić się na rozwoju branży budowlanej.

Po pierwsze – badani pracownicy wyrażali pozytywną samoocenę własnych kwalifikacji. Mimo to wielu z nich uczestniczy w szkoleniach branżowych.

Motywacje, które mobilizują ich do udziału w tych szkoleniach, to przewidywanie, że po ich ukończeniu osiągną:

- ♦ możliwość lepszego wykonywania obowiązków ( ⅓ badanych);
- ♦ poprawę swojej sytuacji na rynku pracy, biorąc pod uwagę:
  - ♦ chęć zwiększenia zarobków 37,2%;
  - ♦ obawę przed zwolnieniem 35,7%.

Trzeba dodać, że na szkolenia wysyła ich i finansuje je pracodawca. Pracownicy uczestniczą w szkoleniach częściej z inicjatywy pracodawcy 61,4% niż ze względów osobistych, (co z punktu widzenia pracodawcy, jest inwestycją w firmę). Pracownicy podkreślają pozytywny stosunek pracodawcy (83,7%) do udziału w szkoleniach. Przyszłą też, że są one zgodne z wykształceniem i związane z szeroko pojętą branżą budowlaną. To dodatkowo pokazuje, że przedsiębiorcy pozytywnie postrzegają rozwój branży.

Niezależnie od oceny własnych kompetencji i działań na rzecz ich zwiększenia (co wskazuje na plany pozostania w branży) pracownicy ustosunkowali się też do swojej aktualnej sytuacji oraz do perspektywy rozwoju branży. Nieralnym problemem pozostania lub odejścia z branży bywa osiągnięty przez pracowników **poziom płac**.

Diagnoza sytuacji ekonomicznej w branży budowlanej dotycząca wynagrodzeń pracowników nie jest satysfakcjonująca dla pracowników, ale wydaje się stabilna. Badani pracownicy, choć zarabiają mniej niż przeciętny pracownik branży budowlanej, ocenili, że:

- ♦ wysokość ich pensji jest taka, jaka powinna być (64,5%), natomiast 1/3 badanych uznała, że są za niskie;
- ♦ nie przewidują też, że w ciągu kolejnych 2 lat nastąpi wzrost wynagrodzeń – szanse na to uznaje jako niewielkie 60%, a 15,8% jako zdecydowanie niewielkie;
- ♦ ich zdaniem niskie zarobki są wynikiem sytuacji zewnętrznej – ogólnego kryzysu ekonomicznego, a nie tylko sytuacji w branży budowlanej, dlatego trzeba przetrwać kryzys;
- ♦ w związku z tym nie eskalują oczekiwań finansowych, lecz oczekują głównie terminowości wypłat.
- ♦ Nie bez znaczenia dla prognoz branży budowlanej, obok stosunku pracowników do kwestii płac, ma także fakt, że pracodawcy na ogół nie planują zwolnień.

Mniej korzystnie pracownicy oceniają swoje kontakty w IRP. Tylko co czwarty badany pracownik korzystał z ich usług.

## UCZNIOWIE

O rozwoju branży będą również decydować przyszłe kadry pracowników planujących pracę w budownictwie. W związku z tym opracowanie prognozy rozwoju branży budowlanej nie mogło pominąć uczniów szkół o profilu związanym z budownictwem.

Badania objęły te osoby, które kończyły naukę i w zasadzie mogą już aktualnie pojawić się na rynku pracy.

Blisko połowa badanych uczniów (47,6%) chce kontynuować dalszą naukę, a nieco częściej niż co czwarty (27%) jeszcze nie wie, co zrobi po ukończeniu szkoły. Wielu z nich, niezależnie w jakiej formie (dalsza nauka, kursy) chce zwiększać kwalifikacje związane z branżą zawodową. Wynika to z faktu, że dokonana przez nich samoocena przygotowania praktycznego (badania prowadzone w ostatnich miesiącach nauki) okazała się przeciętna lub poniżej przeciętnej. Stwierdzono też bardzo duże różnice udziału badanych uczniów w praktykach zawodowych między szkołami

w różnych rejonach województwa (87,7% przemyskie, 28,4% rzeszowskie).

Plany dotyczące zatrudnienia, deklarowane przez uczniów kończących szkoły branży budowlanej, wydają się optymistyczne dla rozwoju branży:

- ♦ większość chce podjąć pracę bezpośrednio po ukończeniu szkoły, choć nie wykluczają przebranżowienia (w zależności od potrzeb rynku pracy). Nie wykluczają też w pierwszym etapie "pracy na czarno", biorąc pod uwagę możliwość uzyskania dodatkowej praktyki bez obciążeń pracodawcy kosztami zatrudnienia;
- ♦ 76,7% chce się zatrudnić na umowę o pracę;
- ♦ 12% interesuje prowadzenie własnej działalności gospodarczej;
- ♦ biorą pod uwagę zatrudnienie za granicą;
- ♦ ich oczekiwania finansowe nie są wygórowane.

Można więc wnioskować, że zarówno aktualni pracownicy, jak i absolwenci szkół wchodzący dopiero na rynek pracy oraz ich realna ocena rynku pracy i wymagania lub oczekiwania płacowe – pozwalają na pozytywną ocenę zaplecza kadrowego dla rozwoju branży budowlanej.

## 6.2. Podsumowanie i wnioski

Na prognozę dotyczącą branży budowlanej na Podkarpaciu należy spojrzeć z dwóch punktów widzenia:

1. Wpływu aktualnej sytuacji, jaka wynika z analizy przedstawionych w raporcie danych statystycznych, niektórych wypowiedzi respondentów oraz planowanych działań rządu, które mogą silnie stymulować korzystne zmiany w branży.
2. Odpowiedzi przedsiębiorców bezpośrednio pytanym o przyszłość branży budowlanej w regionie.

Ad 1. Dane statystyczne ukazują niektóre dość niekorzystne wskaźniki charakteryzujące sytuację branży (niskie wyniki finansowe, niski poziom rentowności, obniżenie wskaźników płynności finansowej i inne), ale jednocześnie pozwalają dostrzec inne, nie tylko ekonomiczne (np. wzrost udziału firm budowlanych w województwie podkarpackim w produkcji krajowej brutto), ale też pozaekonomiczne zasoby branży. To wszystko:

- ♦ istniejący potencjał różnego rodzaju firm budowlanych dysponujących różnorodnym, często bardzo kosztownym i nowoczesnym wyposażeniem technicznym oraz rozbudowaną infrastrukturą;
- ♦ przedsiębiorcy zainteresowani dalszym funkcjonowaniem w branży;
- ♦ kapitał społeczny, jakim są aktualni i potencjalni pracownicy, daje podstawę do podkreślenia warunków sprzyjających rozwojowi branży budowlanej na Podkarpaciu. Lecz warunkiem, jak podkreślali przedsiębiorcy, są wspierające działania Rządu i władz regionu. To od nich będzie zależało, jak duże inwestycje będą przeprowadzane w regionie, jak również – jakie będą podejmować działania w skali całej Polski, aby pobudzić gospodarkę i wspomóc tym samym budownictwo. Dlatego, aby wspomóc budownictwo, niezbędne są systemowe zmiany, które pozwolą nie tylko na budowę dużych inwestycji, ale przede wszystkim stworzą warunki dla małych firm.

W ostatnich tygodniach Rząd podjął kroki, które – jak się wydaje – mogą wesprzeć branżę budowlaną w Polsce. Szansą na rozwój branży budowlanej może okazać się m.in. projekt ustawy o pomocy państwa w nabyciu pierwszego mieszkania przez ludzi młodych wprowadzającej w latach 2014-18 program „Mieszkanie dla Młodych”. Według założeń Ministerstwa Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej z programu będą mogły skorzystać osoby do 35 roku życia, które re budując lub kupując mieszkanie albo dom jednorodzinny, będą mogły uzyskać pomoc przy dofinansowaniu lub spłacie części kredytu. Niemniej jednak, można żywić obawy o zakres wykorzystania tego programu ze względu na ograniczenia powierzchni. Jak podaje Gazeta Prawna (wersja internetowa z 29.07.2013), według założeń specjalnej komisji sejmowej powierzchnia domów nie będzie mogła przekraczać 100 mkw., a dopłata ma być przyznawana jedynie do 50 mkw. powierzchni domu.

Kolejnym udogodnieniem dla branży budowlanej może stać się planowana nowelizacja prawa bu-

dowlanego przygotowana przez Ministerstwo Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej. Przyjęty w dniu 23.07.2013 roku przez Radę Ministrów projekt zmian przewiduje skrócenie i uproszczenie procesu budowlanego. Jeżeli faktycznie Parlament przyjmie propozycje Rządu, to m.in. może zostać zniesiony wymóg uzyskiwania pozwoleń na budowę niektórych domów jednorodzinnych: funkcjonujące obecnie pozwolenie na użytkowanie ma być zastąpione w większości przypadków poprzez zawiadomienie o zakończeniu budowy, mają zostać też uproszczone formalności dotyczące projektu budowlanego. Ministerstwo przewiduje, że wprowadzone zmiany w prawie budowlanym mogą skrócić czas uzyskania pozwolenia dla inwestycji jeszcze podlegających tej procedurze z obecnych 301 dni do 181 dni, a liczba procedur budowlanych ma zmaleć z 29 do 24.<sup>23</sup>

Jeśli zaproponowane przez Rząd zmiany wejdą w życie i zachowany zostanie stan infrastruktury firm (firmy nie upadną) oraz utrzymany zostanie kapitał ludzki doświadczonych w branży pracowników – należy przewidywać dalszy rozwój sektora budowlanego na Podkarpaciu. Niewątpliwie pilne i niezbędne są też dodatkowe działania w zakresie regulacji prawnych (o tym na zakończenie tego paragrafu).

Ad.2. Jak widzą przyszłość branży sami pracodawcy? Jak wykazały wyniki badania, bardzo duży odsetek pracodawców negatywnie ocenia sytuację ekonomiczną branży budowlanej (łącznie 79,6%), co – zdaniem 3 z 4 badanych – jest wynikiem przede wszystkim konkurencji innych firm, recesji w branży, a także recesji w całej polskiej gospodarce. Z tego względu nie patrzą oni w przyszłość zbyt optymistycznie. Niemal połowa z nich uznała, że stan branży pogorszy się w ciągu następnych dwóch lat, a częściej niż co trzeci wyraził przekonanie, że kolejne dwa lata przyniosą w branży budowlanej zmiany na lepsze. Respondenci niepokoją się również (blisko 80%), że recesja może mieć długotrwały wpływ na kondycję ekonomiczną branży budowlanej. Ich obawy związane są też z zahamowaniem budownictwa mieszkaniowego i ograniczenia dostępności kredytów.

Biorąc to wszystko pod uwagę – przedsiębiorcy nie liczą na rozwój sektora budownictwa. Jednak – jak wykazały badania – nie liczą wyłącznie na inicjatywę Rządu. Swoją przyszłość widzą w:

- ♦ podwyższeniu kompetencji zawodowych pracowników – co umożliwi firmie poszerzenie oferty usług;
- ♦ poszerzeniu zasięgu działania firmy poza obszar lokalny, a szczególnie wejście na rynek międzynarodowy;
- ♦ dopływie środków unijnych;
- ♦ zwiększonej liczbie inwestycji (37,6%), choć uzyskane w toku badania opinie wskazują na pesymizm pracodawców w tym zakresie.

Jeśli spełnione zostaną oczekiwania pracodawców i wykorzystany potencjał branży budowlanej, możliwe są duże szanse na osłabienie istniejących zagrożeń, a także na dalszy rozwój branży. Należy więc podkreślić, że niezbędne jest podjęcie co najmniej dwóch rodzajów równoległych i niezależnych działań, które będą się jednak różniły horyzontem czasowym uzyskanych efektów.

Pierwsze z nich to **zmiany przepisów prawa** obejmujących:

- ♦ regulowanie należności za wykonaną pracę przez klientów i kontrahentów;
- ♦ ustawę o zamówieniach publicznych.

Niezbędna jest administracyjne "wymuszenie" szybszych niż obecnie płatności na rzecz firmy a także zrewidowanie dotychczasowej ustawy o zamówieniach pod względem jej działań obniżających standardy realizowanych usług. Kwestie te powinny i mogą być zrealizowane **w trybie bardzo pilnym, aby nie dopuścić do upadłości firm**. Nawet zapowiedź zmian może korzystnie oddziaływać na decyzje przedsiębiorców budowlanych i powstrzymać od upadku szczególnie te firmy, które już teraz stoją na progu bankructwa. Być może pomocne w „przetwarzaniu firm” będzie zwiększenie dostępności do nisko oprocentowanych kredytów dla branży budowlanej. Tutaj można zastosować „**krótką ścieżkę**” legislacyjną i **zmiany powinny zacząć działać od 01. 01. 2014 roku**.

Drugi rodzaj działań to:

- ♦ zmiany **w programach nauczania** w szkołach zawodowych na wszystkich poziomach.
- ♦ Aby zwiększyć zakres kompetencji praktycznych absolwentów wchodzących na rynek pracy konieczne i pilne jest zwiększenie praktyk zawodowych w programach nauczania zawodów (nie tylko bu-

23 [http://www.transport.gov.pl/2-482d4e0d266e3-1796351-p\\_1.htm](http://www.transport.gov.pl/2-482d4e0d266e3-1796351-p_1.htm)

dowlanych, także związanych z tą branżą i nie tylko). Niestety, **te zmiany mogą być zrealizowane dopiero w znacznie dłuższym horyzoncie czasowym**, ponieważ wymagają wprowadzenia zmian w programach nauczania, a to będzie wymagało rozpoczęcie działań dopiero od następnego roku szkolnego/akademickiego. Ale powinny być podjęte naciski na resort edukacji, by te zmiany wprowadzono jak najszybciej. Nie oznacza to jednak, że szkolne praktyki zawodowe zastąpią późniejsze kursy i szkolenia. Muszą być one nadal realizowane choćby ze względu na zachodzące zmiany w różnych rozwiązaniach technologicznych w resorcie budownictwa.

Dla zahamowania zauważalnego procesu osłabienia branży, najpilniejsze i dające najszybsze efekty powinno być **zrealizowane zmiany przepisów prawa**.





**Wnioski i rekomendacje  
wraz z analizą SWOT**

## 7. Wnioski i rekomendacje wraz z analizą SWOT

Analiza SWOT dotyczyła diagnozy stanu branży budowlanej w województwie podkarpackim, tzn. określono mocne strony, które w sposób pozytywny oddziałują na całe otoczenie sektora budowlanego w regionie, oraz strony słabe, czyli te, które są barierami rozwoju branży i konsekwencją pewnych ograniczeń. Na podstawie zebranego materiału badawczego dokonano także prognozy dla branży, poprzez określenie potencjalnych szans i zagrożeń jej rozwoju.

Analiza SWOT została opracowana na podstawie wszystkich informacji zebranych podczas badań wtórnych (analiza desk research) i badań pierwotnych (PAPI, IDI, FGI).

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"> <li>• duży, na tle innych regionów, udział produkcji budowlano-montażowej realizowanej przez firmy posiadające siedzibę na terenie innych województw;</li> <li>• większy niż w pozostałych regionach udział robót o charakterze inwestycyjnym;</li> <li>• duży na tle innych regionów udział budownictwa indywidualnego w ogóle budynków mieszkalnych oddawanych do użytkowania;</li> <li>• wysoko wykwalifikowani, kompetentni, cenieni za granicą pracownicy w zawodach budowlanych.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• jedne z niższych w kraju dochody osiągane przez pracowników sektora budowlanego;</li> <li>• deficyt wielkich przedsięwzięć budowlanych</li> <li>• w regionie (brak nowych zleceń i trudność z ich uzyskaniem);</li> <li>• zaległości finansowe między jednymi, a drugimi firmami budowlanymi prowadzące do stagnacji w branży;</li> <li>• wadliwa ustawa o prawie zamówień publicznych (zdaniem pracodawców w większym stopniu chroni interes zlecającego usługę niż interes wykonawcy);</li> <li>• brak wsparcia rodzimej gospodarki i polskich firm budowlanych przez rząd kraju;</li> <li>• mała skłonność pracodawców do wysyłania pracowników na szkolenia;</li> <li>• mała skłonność pracowników niskowkwalifikowanych do uczestnictwa w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;</li> <li>• sezonowość prac budowlanych (tzw. „martwy sezon” w zimie);</li> <li>• rosnące koszty pośrednie;</li> <li>• słaba współpraca sektora budownictwa z przedstawicielami instytucji rynku pracy, szkół zawodowych oraz uczelni wyższych.</li> </ul>
SZANSE	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• rozwój budownictwa indywidualnego, który jest łączony z atrakcyjnością Podkarpacia jako miejsca zamieszkania;</li> <li>• dopływy środków unijnych związanych z nowym programowaniem 2014-2020;</li> <li>• coraz większa świadomość pracodawców konieczności tworzenia strategii rozwojowych przedsiębiorstw oraz dywersyfikacji działalności jako sposobach zmniejszenia ryzyka prowadzonej działalności;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• systematyczny spadek wartości nakładów inwestycyjnych w budownictwie;</li> <li>• niewypłacalność kontrahentów lub nieterminowe regulowanie płatności w branży budowlanej prowadzące do licznych upadłości przedsiębiorstw (brak płynności finansowej firm budowlanych);</li> <li>• systematyczne zmniejszanie odsetka przedsiębiorstw budowlanych osiągających zysk netto (spadek rentowności w budownictwie);</li> <li>• duża konkurencja wśród firm budowlanych</li> </ul>

## SZANSE

- nawiązanie wzajemnej, korzystnej dla wszystkich zaangażowanych podmiotów współpracy; wypracowanie systemowych rozwiązań w tym zakresie;
- projekt ustawy o pomocy państwa w nabyciu pierwszego mieszkania przez ludzi młodych wprowadzającej w latach 2014-18 program „Mieszkanie dla Młodych”;
- planowana nowelizacja prawa budowlanego przygotowana przez Ministerstwo Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej. Przyjęty w dniu 23.07.2013 roku przez Radę Ministrów projekt zmian przewiduje skrócenie i uproszczenie procesu budowlanego (wprowadzone zmiany w prawie budowlanym mogą skrócić czas uzyskania pozwolenia dla inwestycji jeszcze podlegających tej procedurze z obecnych 301 dni do 181 dni, a liczba procedur budowlanych ma zmaleć z 29 do 24).

## ZAGROŻENIA

- i „walka” o każde zlecenie, w tym stosowanie taktyk nieuczciwej konkurencji polegającej na dumpingu;
- dominacja wielkich, zagranicznych przedsiębiorstw budowlanych na polskim rynku budowlanym, która pochłania mniejsze, rodzime firmy, nie mające możliwości sprostać takiej konkurencji;
- masowe migracje fachowców w zakresie budownictwa i ich odpływ z regionu w poszukiwaniu lepszych warunków zatrudnienia i większej stabilizacji zawodowej;
- wadliwy system kształcenia praktycznego w szkołach zawodowych;
- zahamowanie budownictwa mieszkaniowego;
- zmniejszenie dostępności do kredytów.

Przeprowadzone badanie, a także opracowanie analizy SWOT, która w skondensowany sposób pozwoliła na ujęcie głównych szans i problemów branży budowlanej w regionie Podkarpacia, przyczyniły się do skonstruowania strategicznych rekomendacji, które powinny ukierunkować przyszłe działania władz województwa, a także wszelkie podmioty zaangażowane w rozwój sektora budowlanego w tym regionie.

### **Rekomendacja I: Zmiany obowiązujących przepisów prawa dotyczących ustawy o zamówieniach publicznych oraz dotyczących regulowania należności za wykonaną pracę bezwzględnie i bezzwłocznie**

**Wniosek:** Badanie wykazało, iż główną bolączką branży budowlanej jest zły zapis ustawowy, a właściwie brak zapisu, który „zmuszałby” kontrahentów do bezwzględnego i bezzwłocznego regulowania należności za wykonaną pracę, oraz niekorzystna dla przedsiębiorców ustawa o zamówieniach publicznych. Kwestia w głównej mierze dotyczy podwykonawców różnego rodzaju inwestycji. Mimo, iż kodeks cywilny reguluje odpowiedzialności inwestora i generalnego wykonawcy wobec podwykonawców robót budowlanych, praktyka pokazuje (m.in. sytuacja związana z budową autostrad), że na rynku usług budowlanych występują przypadki nieregulowania lub nieterminowego regulowania należności za wykonane świadczenia, w szczególności wobec przedsiębiorców występujących w charakterze podwykonawców. Niezbędne więc są zmiany w tym zakresie, które dostosują przepisy do realiów rynkowych.

Drugą kwestią jest ustawa o zamówieniach publicznych, która przewiduje, iż zamawiający wybiera ofertę najkorzystniejszą na podstawie kryteriów oceny ofert określonych w specyfikacji istotnych warunków zamówienia (SIWZ). W praktyce jednak w większości przypadków jedynym kryterium wyboru oferty jest cena lub cena stanowi zasadniczą część oceny oferty. Postępowanie takie jest niekorzystne zarówno dla wykonawcy, jak i inwestora, gdyż cena stanowi o jakości wykonania danej roboty budowlanej. Dlatego też wszelkie zamówienia powinny być oparte na wielu kryteriach, takich jak: jakość, funkcjonalność, doświadczenie itd. Niekiedy jednym z kryteriów jest również skrócenie terminu wykonania robót, czego konsekwencją w wielu przypadkach jest to, iż zamawiający otrzymuje gorszej jakości obiekt budowlany, ale wykonany w krótszym czasie i za mniejsze pieniądze.

Należy jednak wziąć pod uwagę zasadniczą rzecz – takie działania przynoszą więcej szkody niż korzyści dla gospodarki narodowej.

**Instytucje/podmioty odpowiedzialne za wdrożenie:** władze państwowe.

**Rekomendacja II: Promocja szkolnictwa zawodowego**

**Wniosek:** Z przeprowadzonego badania wynika, iż w branży budowlanej brak jest pracowników budowlanych o określonej specjalizacji, posiadających tzw. „fach w ręku” (np. cieśli, murarzy, tynkarzy). W głównej mierze spowodowane jest to brakiem zainteresowania szkolnictwem zawodowym, a także zmniejszoną liczbą szkół zawodowych i niższym poziomem oferowanego w nich kształcenia. W związku z tym ważne jest, aby uświadomić społeczeństwo, że szkolnictwo zawodowe nie jest stworzone dla uczniów mniej zdolnych lub tych, którzy nie dostali się do innych szkół. Problem na dzisiejszym rynku pracy, zwłaszcza wśród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, jak i uczelni wyższych, polega na tym, iż zbyt wiele osób posiada nieadekwatne do potrzeb kwalifikacje i umiejętności. Panujący powszechnie trend, iż każdy powinien mieć wykształcenie wyższe, spowodował, że coraz mniej na rynku pracy jest fachowców z różnych dziedzin. Ludzie mają różne predyspozycje zawodowe, zarówno osoba po szkole zawodowej, jak i po studiach wyższych, jeżeli jest specjalistą w swojej dziedzinie, jest konkurencyjna na rynku pracy, jest fachowcem, zwłaszcza że wiele osób, które ukończyły studia wyższe, pracuje na stanowiskach, na które wystarczą niższe kwalifikacje. Jednakże promocję szkolnictwa zawodowego należy rozpocząć od podniesienia jakości kształcenia w szkołach zawodowych, gdyż panuje powszechne przekonanie, iż kształcenie zawodowe jest na niskim poziomie, w związku z czym nie warto jest kształcić się w tego typu szkołach. Na jakość kształcenia wpływ ma w największym stopniu kadra pedagogiczna, a także zaplecze naukowo-techniczne szkół, dlatego też należałoby poprzez różnego rodzaju dofinansowania wspierać szkoły, które są aktywne i chcą sprostać nowym oczekiwaniom wobec szkolnictwa zawodowego. W związku z tym w pierwszej kolejności należałoby poprawić wizerunek szkolnictwa zawodowego w Polsce, zapewnić efektywną współpracę szkół z przedsiębiorcami i instytucjami biznesu, a następnie promować kształcenie zawodowe wśród uczniów szkół gimnazjalnych, a także wśród pracodawców, aby mieli oni pewność, że absolwenci tego typu szkół będą posiadać niezbędne kwalifikacje i umiejętności, które przyczynią się do rozwoju prowadzonych przez nich działalności. Jednym z takich działań jest realizowany już od maja 2012 roku projekt „Podkarpacie stawia na zawodowców”, który realizowany jest przez Samorząd Województwa Podkarpackiego za pośrednictwem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, w ramach Priorytetu IX Działania 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. W ramach projektu WUP w Rzeszowie wraz z partnerami prowadzącymi szkoły, wielokierunkowo wspiera kształcenie zawodowe w województwie podkarpackim przez m.in.:

- organizację praktyk i staży dla min. 12,5 tys. osób;
- objęcie wsparciem w postaci zajęć pozalekcyjnych i kursów zawodowych ponad 14 tys. uczniów/uczennic;
- utworzenie 240 nowych lub zmodernizowanie istniejących pracowni kształcenia zawodowego,
- nawiązanie współpracy ze 160 szkołami i placówkami doskonalenia zawodowego z przedsiębiorstwami;
- opracowanie 130 programów nauczania we współpracy z pracodawcami;
- stworzenie 80 pracowni doradztwa edukacyjno-zawodowego (w każdym zespole szkół biorącym udział w projekcie);
- utworzenie 20 nowych kierunków kształcenia w szkołach na potrzeby rynku pracy.

Głównym celem projektu jest modernizacja oraz podniesienie jakości kształcenia zawodowego w szkołach zawodowych województwa podkarpackiego. Zatem można uznać, iż województwo podkarpackie podejmuje już działania mające na celu promocję pozytywnego wizerunku kształcenia zawodowego, co należy uznać za dobrą praktykę.

**Instytucje/podmioty odpowiedzialne za wdrożenie:** władze państwowe, samorządy terytorialne, instytucje edukacyjne, szkoły gimnazjalne i ponadgimnazjalne (zwłaszcza zawodowe), kadra pedagogiczna szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, media lokalne i regionalne.

**Rekomendacja III: Stworzenie internetowej platformy informacyjnej dotyczącej planów inwestycyjnych**

**Wniosek:** Z przeprowadzonego badania wynika, iż dobrym pomysłem byłoby bieżące informowanie przedsiębiorców odnośnie planowanych w ciągu najbliższych lat inwestycjach związanych z rozbudową infra-

struktury: jakie inwestycje będą planowane, jak będą rozłożone w czasie, jakie środki finansowe będą przeznaczane na ich realizację. Takie informacje pozwoliłyby firmom przygotować się do ewentualnych prac poprzez ukierunkowanie działań na konkretne zlecenia (dot. przygotowania zaplecza technicznego, pracowników, itp.).

Niektóre samorządy tworzą plany inwestycyjne dla miast/gmin, ale doświadczenia wskazują, iż mimo że powinny być one ogólnodostępne, czasami ciężko jest znaleźć odpowiednie informacje, a także zdarza się, iż są one nieaktualne. Dlatego też warto byłoby stworzyć np. stronę internetową, na której zamieszczane byłby aktualne informacje o planowanych inwestycjach na najbliższe 5 lat.

**Instytucje/podmioty odpowiedzialne za wdrożenie:** samorządy terytorialne, władze państwowe.

#### **Rekomendacja IV: Kształtowanie u młodzieży chęci do ciągłego podnoszenia i uzupełniania kwalifikacji i umiejętności oraz postaw przedsiębiorczych**

**Wniosek:** Badanie wykazało, iż o konkurencyjności firm świadczą między innymi kwalifikacje i umiejętności pracowników. Dlatego też inwestowanie w zaplecze kadrowe powinno być priorytetem każdej dobrze prosperującej firmy. Jednakże zgodnie z opiniami respondentów zdarzają się sytuacje, iż pracownicy są niechętni do podnoszenia kwalifikacji (zwłaszcza ci z niższym poziomem wykształcenia). W związku ze zmianami, jakie zachodzą na współczesnym rynku pracy, związanymi głównie z postępem technologicznym (co szczególnie dotyczy branży budowlanej) ważne jest stałe podnoszenie i dostosowywanie posiadanych kwalifikacji do wymagań stawianych pracownikom.

Dlatego też ważne jest, aby w młodzieży (już na etapie przynajmniej gimnazjum) kształtować elastyczność i szybkie dostosowanie się do zachodzących zmian na rynku i wymagań stawianych przez pracodawców.

**Instytucje/podmioty odpowiedzialne za wdrożenie:** samorządy terytorialne, szkoły podstawowe, gimnazjalne, ponadgimnazjalne, instytucje rynku pracy, media lokalne i regionalne.

#### **Rekomendacja V: Poprawa jakości szkoleń oferowanych przez instytucje rynku pracy**

**Wniosek:** W opinii pracodawców, jak i instytucji, które wzięły udział w badaniu, jakość szkoleń oferowanych na dzisiejszym rynku pozostawia wiele do życzenia. Bardzo często pojawiały się opinie, że szkolenia nie spełniają swoich funkcji, a osoby, które brały w nich udział, w rzeczywistości podnoszą kwalifikacje jedynie „na papierku”. Oprócz tego tematyka organizowanych szkoleń nie zawsze zgodna jest z aktualnie występującym na rynku zapotrzebowaniem.

Dlatego też – zgodnie z wypowiedziami respondentów – należy w pierwszej kolejności podjąć współpracę z przedsiębiorcami, a następnie na bieżąco dostosowywać ofertę szkoleniową do ich potrzeb. W dalszej kolejności należy poprawić jakość szkoleń poprzez zwiększenie zajęć praktycznych w rzeczywistym środowisku, w którym nabywane umiejętności będą wykorzystywane, tak aby przyszły pracownik wiedział i umiał rozpoznać wszelkie zagrożenia, które negatywnie odbijają się na jego zdrowiu, bądź jakości wykonywanej pracy.

**Instytucje/podmioty odpowiedzialne za wdrożenie:** instytucje rynku pracy, samorządy terytorialne, instytucje edukacyjne, władze państwowe.

#### **Rekomendacja VI: Wsparcie finansowe dla firm na przygotowanie pracownika do wykonywania obowiązków zawodowych.**

**Wniosek:** Wśród pracodawców pojawiały się opinie, iż w wielu przypadkach muszą na własny koszt przyuczać nowo zatrudnionych pracowników, co ich zdaniem niekorzystanie odbija się na sytuacji firmy (m.in. poprzez ponoszenie dodatkowych kosztów). Dlatego też wolą oni zatrudniać pracowników, którzy mają doświadczenie zawodowe na podobnym stanowisku pracy i których wdrożenie się w obowiązki służbowe zajmie zdecydowanie mniej czasu. Dlatego też, aby poprawić sytuację osób bezrobotnych lub absolwentów, należałoby przeznaczyć część funduszy na pomoc przedsiębiorcom w przygotowaniu zawodowym pracownika.





**Aneks**

## Aneks

## Zestawienie tabelaryczne hipotez badawczych wraz z informacją o ich weryfikacji

Lp.	Hipoteza	Statystyki (wartości wskaźników)	Weryfikacja
1.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy adekwatnością stanu zatrudnienia a podregionem, w którym zlokalizowana jest siedziba firmy.	$\chi^2 (6) = 14,103$ ; $p=0,029$ ; $V$ Kramera=0,268	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. adekwatność stanu zatrudnienia w badanych firmach jest istotnie statystycznie powiązana z podregionem, w którym zlokalizowana jest działalność przedsiębiorstwa.
2.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy adekwatnością stanu zatrudnienia a profilem prowadzonej działalności.	$\chi^2 (6) = 22,124$ ; $p=0,001$ ; $V$ Kramera=0,334	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. adekwatność stanu zatrudnienia w badanych firmach jest istotnie statystycznie powiązana z profilem prowadzonej działalności.
3.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy rokiem założenia firmy a dostrzeganiem występowania zawodów deficytowych na rynku.	$\chi^2 (4) = 16,249$ ; $p=0,003$ ; $V$ Kramera=0,288	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. rok założenia firmy jest istotnie statystycznie powiązany z dostrzeganiem występowania zawodów deficytowych na rynku.
4.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy rotacją pracowniczą a zasięgiem oddziaływania firmy.	$\chi^2 (6) = 14,103$ ; $p=0,029$ ; $V$ Kramera=0,268	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. występowanie rotacji pracowników w firmach jest istotnie statystycznie powiązane z zasięgiem oddziaływania firmy.
5.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy przyjmowaniem do pracy pracowników w ciągu ostatnich dwóch lat a podregionem siedziby firmy.	$\chi^2 (3) = 15,764$ ; $p=0,001$ ; $V$ Kramera=0,397	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. przyjmowanie do pracy pracowników w ciągu ostatnich dwóch lat jest istotnie statystycznie powiązane z podregionem siedziby firmy.

Lp.	Hipoteza	Statystyki (wartości wskaźników)	Weryfikacja
6.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy przyjmowaniem do pracy pracowników w ciągu ostatnich dwóch lat a profilem działalności firmy.	$\chi^2 (3) = 9,996$ ; $p=0,019$ ; $V$ Kramera=0,316	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. przyjmowanie do pracy pracowników w ciągu ostatnich dwóch lat jest istotnie statystycznie powiązane z profilem działalności firmy.
7.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy planami w zakresie zmiany poziomu zatrudnienia a zasięgiem działania firmy.	$\chi^2 (6) = 12,604$ ; $p=0,005$ ; $V$ Kramera=0,250	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. posiadanie planów w zakresie zmiany poziomu zatrudnienia jest istotnie statystycznie powiązane z zasięgiem działania firmy.
8.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi, a wykonywaną przez respondentów pracą (typ zajmowanego stanowiska).	$\chi^2 (4) = 37,547$ ; $p=0,0$ ; Kramer=0,251	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. posiadane kwalifikacje zawodowe są istotnie statystycznie powiązane z wykonywaną przez respondentów pracą (typ zajmowanego stanowiska).
9.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi, a płcią pracowników.	$\chi^2 (4) = 38,417$ ; $p=0$ ; $V$ Kramera=0,254	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. posiadane kwalifikacje zawodowe są istotnie statystycznie powiązane z płcią pracowników.
10.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi, a wiekiem pracowników.	$\chi^2 (20) = 98,528$ ; $p=0$ ; $V$ Kramera=0,203	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. posiadane kwalifikacje zawodowe są istotnie statystycznie powiązane z wiekiem pracowników.
11.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy podnoszeniem przez pracowników kwalifikacji w ciągu ostatnich dwóch lat a płcią pracowników.	$\chi^2 (2) = 28,085$ ; $p=0$ ; $V$ Kramera=0,216	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. podnoszenie przez pracowników kwalifikacji w ciągu ostatnich dwóch lat jest istotnie statystycznie powiązane z płcią pracowników.
12.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy podnoszeniem przez pracowników kwalifikacji w ciągu ostatnich dwóch lat a wykształceniem pracowników.	$\chi^2 (10) = 44,045$ ; $p=0$ ; $V$ Kramera=0,192	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. podnoszenie przez pracowników kwalifikacji w ciągu ostatnich dwóch lat jest istotnie statystycznie powiązane z wykształceniem pracowników.

Lp.	Hipoteza	Statystyki (wartości wskaźników)	Weryfikacja
13.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy podnoszeniem przez pracowników kwalifikacji w ciągu ostatnich dwóch lat a typem zajmowanego stanowiska przez pracowników.	$\chi^2 (2) = 28,456$ ; $p=0$ ; $V$ Kramera=0,218	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. podnoszenie przez pracowników kwalifikacji w ciągu ostatnich dwóch lat jest istotnie statystycznie powiązane z typem zajmowanego stanowiska przez pracowników.
14.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy wysokością wynagrodzenia pracownika a typem zajmowanego stanowiska.	$\chi^2 (3) = 46,873$ ; $p=0$ ; $V$ Kramera=0,280	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. wysokość wynagrodzenia pracownika jest istotnie statystycznie powiązana z typem zajmowanego stanowiska.
15.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy wysokością wynagrodzenia pracowników a płcią pracownika.	$\chi^2 (3) = 40,127$ ; $p=0$ ; $V$ Kramera=0,259	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. wysokość wynagrodzenia pracownika jest istotnie statystycznie powiązana z płcią pracownika.
16.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy wysokością wynagrodzenia pracownika a wykształceniem pracownika.	$\chi^2 (15) = 44,130$ ; $p=0$ ; siła związku $V$ Kramera=0,157	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. wysokość wynagrodzenia pracownika jest istotnie statystycznie powiązana z wykształceniem pracownika.
17.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy wysokością wynagrodzenia pracownika a wielkością firmy.	$\chi^2 (6) = 25,468$ ; $p=0$ ; $V$ Kramera=0,146	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. wysokość wynagrodzenia pracownika jest istotnie statystycznie powiązana z wielkością firmy.
18.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy oceną uzyskiwanego wynagrodzenia w porównaniu do średniego wynagrodzenia w branży budowlanej, a typem zajmowanego stanowiska przez pracownika.	$\chi^2 (3) = 11,877$ ; $p<0,05$ ; $V$ Kramera=0,141	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. ocena uzyskiwanego wynagrodzenia w porównaniu do średniego wynagrodzenia w branży budowlanej jest istotnie statystycznie powiązana z typem zajmowanego stanowiska przez pracownika.
19.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy potrzebą podnoszenia kwalifikacji przez zasoby kadrowe firm, a profilem działalności firmy.	$\chi^2 (6) = 14,851$ ; $p<0,05$ ; $V$ Kramera=0,274	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. potrzeba podnoszenia kwalifikacji przez zasoby kadrowe firm jest istotnie statystycznie powiązana z profilem działalności firmy.

Lp.	Hipoteza	Statystyki (wartości wskaźników)	Weryfikacja
20.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy oceną rentowności firmy w ostatnich dwóch latach, a wielkością zatrudnienia w firmie.	$\chi^2 (2) = 6,134$ ; $p < 0,05$ ; $V \text{ Kramera} = 0,246$	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. ocena rentowności firmy w ostatnich dwóch latach jest istotnie statystycznie powiązana z wielkością zatrudnienia w firmie.
21.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy opiniami odnośnie konkurencyjności podkarpackich firm budowlanych na rynku krajowym, a podregionem siedziby firmy.	$\chi^2 (6) = 12,903$ ; $p < 0,05$ ; $V \text{ Kramera} = 0,254$	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. opinie odnośnie konkurencyjności podkarpackich firm budowlanych na rynku krajowym są istotnie statystycznie powiązane z podregionem siedziby firmy.
22.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy oceną sytuacji ekonomicznej branży budowlanej a rokiem powstania firmy.	$\chi^2 (4) = 16,478$ ; $p = 0,002$ ; $V \text{ Kramera} = 0,288$	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. ocena sytuacji ekonomicznej branży budowlanej jest istotnie statystycznie powiązana z rokiem powstania firmy.
23.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy korzystaniem z oferty instytucji wspierających rozwój zawodowy a wielkością firmy, w której zatrudnieni są respondenci.	$\chi^2 (2) = 9,162$ ; $p < 0,05$ ; $V \text{ Kramera} = 0,124$	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. korzystanie z oferty instytucji wspierających rozwój zawodowy jest istotnie statystycznie powiązane z wielkością firmy, w której zatrudnieni są respondenci.
24.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy zamiarem uczestnictwa w kursach/ szkoleniach podnoszących/ uzupełniających kwalifikacje zawodowe przez uczniów a typem szkoły zawodowej.	$\chi^2 = 16,760$ ; $p < 0,001$ ; $V \text{ Kramera} = 0,212$	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. zamiar uczestnictwa w kursach/ szkoleniach podnoszących/ uzupełniających kwalifikacje zawodowe przez uczniów jest istotnie statystycznie powiązany z typem szkoły zawodowej.
25.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy zamiarem uczestnictwa w kursach/ szkoleniach podnoszących/ uzupełniających kwalifikacje zawodowe przez uczniów a podregionem, w którym znajduje się szkoła.	$\chi^2 = 18,699$ ; $p < 0,05$ ; $V \text{ Kramera} = 0,158$	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. zamiar uczestnictwa w kursach/ szkoleniach podnoszących/ uzupełniających kwalifikacje zawodowe przez uczniów jest istotnie statystycznie powiązany z podregionem, w którym znajduje się szkoła.

Lp.	Hipoteza	Statystyki (wartości wskaźników)	Weryfikacja
26.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy akceptacją oferty stażu zawodowego bezpośrednio po ukończeniu szkoły przez uczniów, a podregionem, w którym znajduje się szkoła.	$\chi^2 = 14,158$ ; $p < 0,05$ ; $V$ Kramera = 0,195	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. akceptacja oferty stażu zawodowego bezpośrednio po ukończeniu szkoły przez uczniów jest istotnie statystycznie powiązana z podregionem, w którym znajduje się szkoła.
27.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy podejmowaniem w przeszłości dorywczych prac sezonowych przez uczniów, a rodzajem szkoły zawodowej.	$\chi^2 = 11,979$ ; $p < 0,05$ ; $V$ Kramera = 0,179	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. podejmowanie w przeszłości dorywczych prac sezonowych przez uczniów jest istotnie statystycznie powiązane z rodzajem szkoły zawodowej.
28.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy podejmowaniem w przeszłości wolontariatu przez uczniów, a rodzajem szkoły zawodowej.	$\chi^2 = 5,594$ ; $p < 0,05$ ; $V$ Kramera = 0,122	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. podejmowanie w przeszłości wolontariatu przez uczniów jest istotnie statystycznie powiązane z rodzajem szkoły zawodowej.
29.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy organizacją w szkołach spotkań z doradcą zawodowym, a rodzajem szkoły zawodowej.	$\chi^2 = 7,334$ ; $p < 0,05$ ; $V$ Kramera = 0,140	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. organizacja w szkołach spotkań z doradcą zawodowym jest istotnie statystycznie powiązana z rodzajem szkoły zawodowej.
30.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy organizacją przez szkoły praktyk zawodowych dla swoich uczniów, a podregionem, w którym znajduje się szkoła.	$\chi^2 = 8,862$ ; $p < 0,05$ ; $V$ Kramera = 0,154	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. organizacja przez szkoły praktyk zawodowych dla swoich uczniów jest istotnie statystycznie powiązana z podregionem, w którym znajduje się szkoła.
31.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy zgodnością ukończonego kierunku kształcenia z zatrudnieniem poszukiwanym bezpośrednio po ukończeniu szkoły, a rodzajem szkoły zawodowej.	$\chi^2 = 8,195$ ; $p < 0,05$ ; $V$ Kramera = 0,148	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. zgodność ukończonego kierunku kształcenia z zatrudnieniem poszukiwanym bezpośrednio po ukończeniu szkoły jest istotnie statystycznie powiązana z rodzajem szkoły zawodowej.

Lp.	Hipoteza	Statystyki (wartości wskaźników)	Weryfikacja
32.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy preferowanym w przyszłości rodzajem zatrudnienia, a podregionem, w którym znajduje się szkoła.	$\chi^2 = 31,471$ ; $p < 0,05$ ; $V$ Kramera=0,167	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. preferowany w przyszłości rodzaj zatrudnienia jest istotnie statystycznie powiązany z podregionem, w którym znajduje się szkoła.
33.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy preferowaniem bezpośrednio po ukończeniu szkoły podejmowania pracy zarobkowej poza granicami kraju, a podregionem, w którym znajduje się szkoła.	$\chi^2 = 8,251$ ; $p < 0,05$ ; $V$ Kramera=0,149	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. preferowanie bezpośrednio po ukończeniu szkoły podejmowania pracy zarobkowej poza granicami kraju jest istotnie statystycznie powiązane z podregionem, w którym znajduje się szkoła.
34.	$H_0$ - Nie istnieje zależność pomiędzy preferowaniem docelowo, w przyszłości podejmowania pracy zarobkowej poza granicami kraju, a podregionem, w którym znajduje się szkoła.	$\chi^2 = 16,528$ ; $p < 0,05$ ; $V$ Kramera=0,210	Odrzucamy $H_0$ na rzecz hipotezy alternatywnej, tj. preferowanie docelowo, w przyszłości podejmowania pracy zarobkowej poza granicami kraju jest istotnie statystycznie powiązane z podregionem, w którym znajduje się szkoła.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ponadto testowano także inne związki między zmiennymi, jednakże nie uzyskano istotnych statystycznie korelacji między nimi.

## Bibliografia

### Dane statystyki publicznej:

1. Budownictwo mieszkaniowe I–IV kwartał 2012 r., GUS.
2. Budownictwo – wyniki działalności w 2011 r., GUS.
3. Dane Głównego Urzędu Statystycznego, Bank Danych Lokalnych.
4. Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego w styczniu 2013 r., Urząd Statystyczny w Rzeszowie.
5. Rocznik statystyczny województwa podkarpackiego, US Rzeszów 2012.

### Źródła internetowe:

1. Branża budowlana: Optymizm mimo kryzysu:  
<http://gospodarkapodkarpacka.pl/news/view/901/branza-budowlana-optimizm-mimo-kryzysu>
2. Definicje statystyki publicznej  
[http://www.stat.gov.pl/gus/definicje\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm)
3. Niepokojące sygnały o kondycji finansowej firm budowlanych:  
<http://gospodarkapodkarpacka.pl/news/view/887/niepokojace-sygnały-o-kondycji-finansowej-firm-budowlanych>
4. Informacje o projekcie założeń nowelizacji prawa budowlanego przygotowanego przez MTBiGM  
[http://www.transport.gov.pl/2-482d4e0d266e3-1796351-p\\_1.htm](http://www.transport.gov.pl/2-482d4e0d266e3-1796351-p_1.htm)
5. Strona projektu „Podkarpacie stawia na zawodowców”  
<http://psnz.pl/>
6. Uzasadnienie dla projektu ustawy o pomocy państwa w nabyciu pierwszego mieszkania przez ludzi młodych, wprowadzającej w latach 2014-18 program „Mieszkanie dla Młodych”  
<http://legislacja.rcl.gov.pl/docs/2/101450/101487/101488/dokument72807.pdf?lastUpdateDay=04.10.13&lastUpdateHour=10%3A41&userLogged=false&date=pi%C4%85tek%2C+4+pa%C5%BAdziernik+2013>

### Publikacje:

1. Analiza trendów rozwojowych branży budowlanej w województwie podkarpackim, WUP Rzeszów, 2009.
2. Antonowicz P., Procesy upadłościowe przedsiębiorstw w Polsce w I półroczu 2011 r., Warszawa -Gdańsk 2011.
3. Kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach w Polsce w 2010 r., GUS, Gdańsk 2012 r.

## Tabele, wykresy i mapy wykorzystane do analizy desk research

Tabela 44. Pozwolenia wydane na budowę w województwie podkarpackim na tle innych regionów w kraju w 2011 roku

	budynki ogółem	% udział w ogóle wydanych pozwoleń	budynki jednorodzinne	% udział w ogóle wydanych pozwoleń
mazowieckie	12659	14,8%	12008	14,1%
małopolskie	9226	10,8%	8959	10,5%
wielkopolskie	8608	10,1%	8090	9,5%
śląskie	7906	9,3%	7712	9,0%
<b>podkarpackie</b>	<b>6539</b>	<b>7,7%</b>	<b>6493</b>	<b>7,6%</b>
dolnośląskie	6129	7,2%	5719	6,7%
łódzkie	5721	6,7%	5627	6,6%
lubelskie	4879	5,7%	4750	5,6%
pomorskie	4541	5,3%	4183	4,9%
kujawsko-pomorskie	4486	5,3%	4381	5,1%
świętokrzyskie	3218	3,8%	3184	3,7%
zachodniopomorskie	3097	3,6%	2912	3,4%
warmińsko-mazurskie	2657	3,1%	2556	3,0%
podlaskie	2291	2,7%	2254	2,6%
lubuskie	1853	2,2%	1780	2,1%
opolskie	1460	1,7%	1438	1,7%
<b>ogółem</b>	<b>85270</b>	<b>100,0%</b>	<b>82046</b>	<b>96,2%</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Przemysł i budownictwo, Pozwolenia wydane na budowę, Nowe budynki mieszkalne, 2011.

Tabela 45. Pozwolenia na budowę budynków mieszkalnych wydane w latach 2007-2011

	2007	2008	2009	2010	2011	dynamika
budynki jednorodzinne	5026	6289	7410	6405	6493	↑ 29,2%
budynki o dwóch mieszkaniach	21	6	13	6	7	↓ 66,7%
budynki o trzech i więcej mieszkaniach	46	37	29	33	39	↓ 15,2%
<b>ogółem</b>	<b>5093</b>	<b>6332</b>	<b>7452</b>	<b>6444</b>	<b>6539</b>	<b>↑ 28,4%</b>

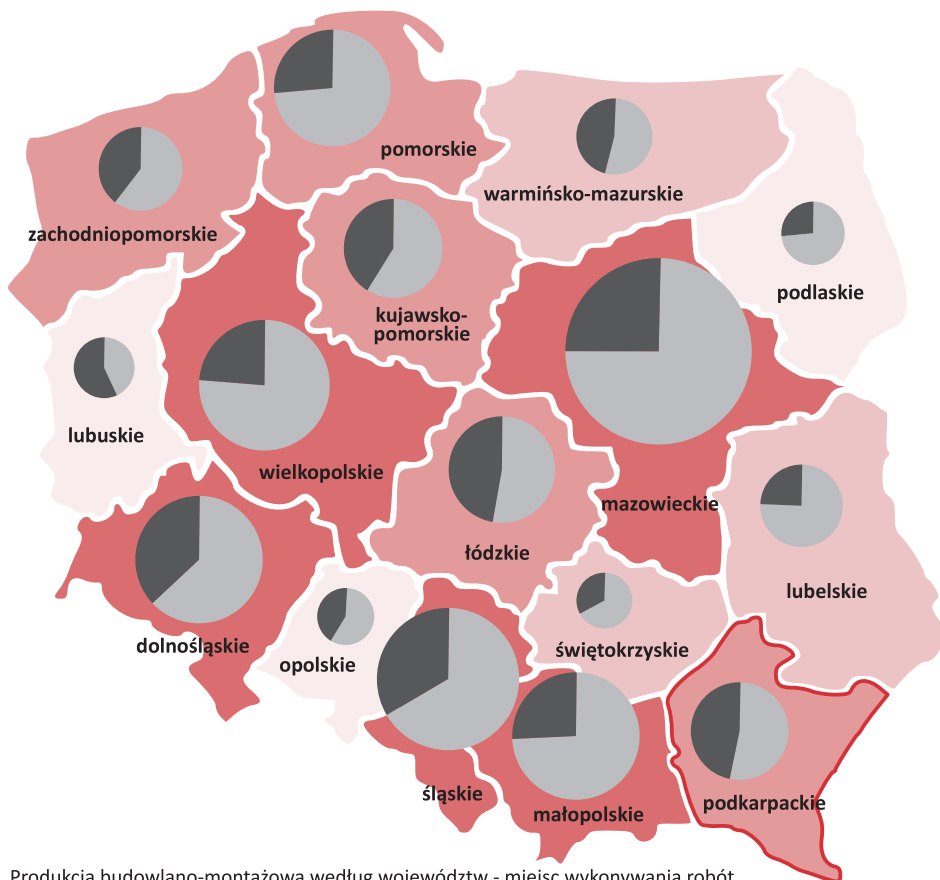
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Przemysł i budownictwo, Pozwolenia wydane na budowę, lata 2007-2011.

**Tabela 46. Wartość produkcji budowlano-montażowej zrealizowanej w 2011 roku, przez podmioty budowlane (PKD2007) o liczbie pracowników powyżej 9 osób, w województwie podkarpackim na tle innych regionów w kraju [zł]**

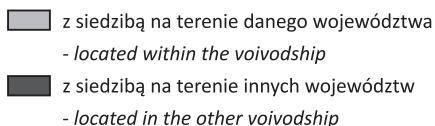
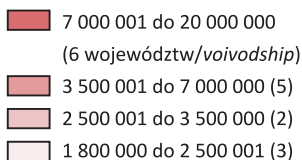
	produkcja budowlano- montażowa - ogółem	%	produkcja według przeważającej działalności przedsiębiorstw - budowa budynków	%	produkcja według prze- ważającej działalności przedsię- biorstw - budowa obiektów inżynierii łądowej i wodnej	%	produkcja według prze- ważającej działalności przedsię- biorstw - wykony- wanie robót budowlanych specjalistycz- nych	%
mazowieckie	26361916,0	25,5%	12595302,7	12,2%	8948447,8	8,7%	4818165,5	4,7%
śląskie	11562873,0	11,2%	3368760,6	3,3%	4891651,5	4,7%	3302460,9	3,2%
wielkopolskie	10003314,7	9,7%	3183176,9	3,1%	3558467,1	3,4%	3261670,7	3,2%
małopolskie	9553968,9	9,3%	3046479,4	3,0%	4201115,5	4,1%	2306374,0	2,2%
dolnośląskie	7930133,6	7,7%	2137072,9	2,1%	4128118,8	4,0%	1664941,9	1,6%
pomorskie	6559940,0	6,4%	2258817,8	2,2%	2756978,9	2,7%	1544143,3	1,5%
łódzkie	5281296,9	5,1%	1644034,5	1,6%	2418566,6	2,3%	1218695,8	1,2%
kujawsko-po- morskie	4566472,4	4,4%	1733668,9	1,7%	1554214,8	1,5%	1278588,7	1,2%
<b>podkarpackie</b>	<b>3881884,0</b>	<b>3,8%</b>	<b>1449826,9</b>	<b>1,4%</b>	<b>1378951,3</b>	<b>1,3%</b>	<b>1053105,8</b>	<b>1,0%</b>
lubelskie	3832520,2	3,7%	1579240,7	1,5%	1372025,0	1,3%	881254,5	0,9%
zachodniopo- morskie	3216610,7	3,1%	980769,7	1,0%	1432990,8	1,4%	802850,2	0,8%
świętokrzyskie	2893891,4	2,8%	734836,5	0,7%	1141265,3	1,1%	1017789,6	1,0%
podlaskie	2553941,1	2,5%	1340408,8	1,3%	750459,8	0,7%	463072,5	0,4%
warmińsko- mazurskie	2319913,5	2,2%	1035438,6	1,0%	811943,1	0,8%	472531,8	0,5%
opolskie	1555305,3	1,5%	552662,2	0,5%	598865,9	0,6%	403777,2	0,4%
lubuskie	1154204,3	1,1%	542367,3	0,5%	349953,2	0,3%	261883,8	0,3%
<b>ogółem</b>	<b>103228186,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>38182864,4</b>	<b>37,0%</b>	<b>40294015,4</b>	<b>39,0%</b>	<b>24751306,2</b>	<b>24,0%</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Przemysł i budownictwo, Produkcja budowlano-montażowa, lata 2007-2011.

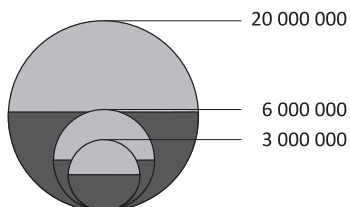
Mapa 3. Produkcja budowlano-montażowa w województwie podkarpackim na tle innych regionów w kraju w 2011 roku



Produkcja budowlano-montażowa według województw - miejsc wykonywania robót  
*Construction - assembly production by voivodships - work-sites location*

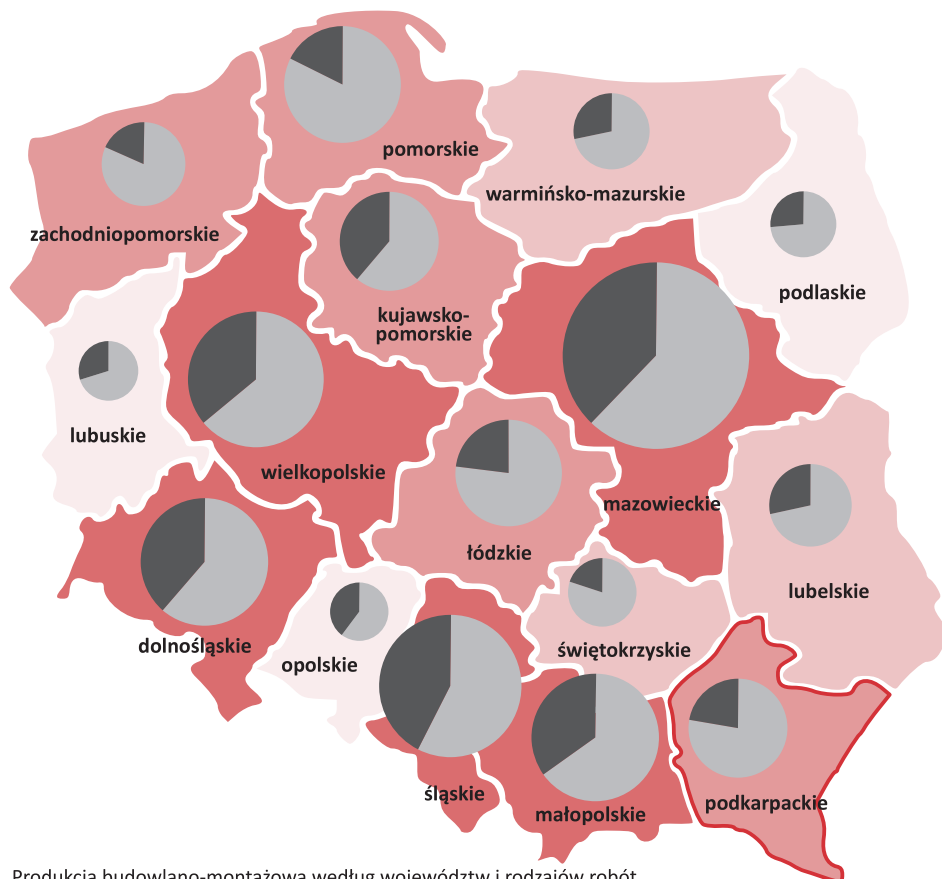


Produkcja zrealizowana w tys. zł przez podmioty  
*Production realized in thous. zł by entities*

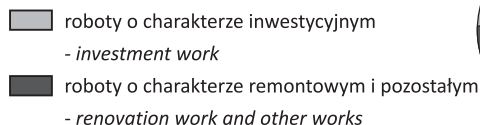
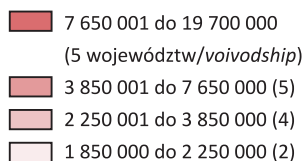


Źródło: mapa zaczerpnięta z dokumentu pn. Budownictwo – wyniki działalności w 2011 r., GUS, Warszawa 2012, str. 75.

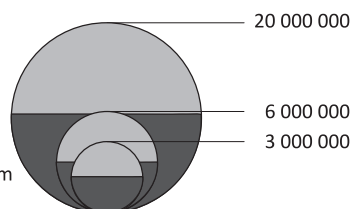
Mapa 4. Produkcja budowlano-montażowa według rodzajów robót w województwie podkarpackim na tle innych regionów w kraju w 2011 roku



Produkcja budowlano-montażowa według województw i rodzajów robót  
*Construction - assembly production by voivodships and type of works*

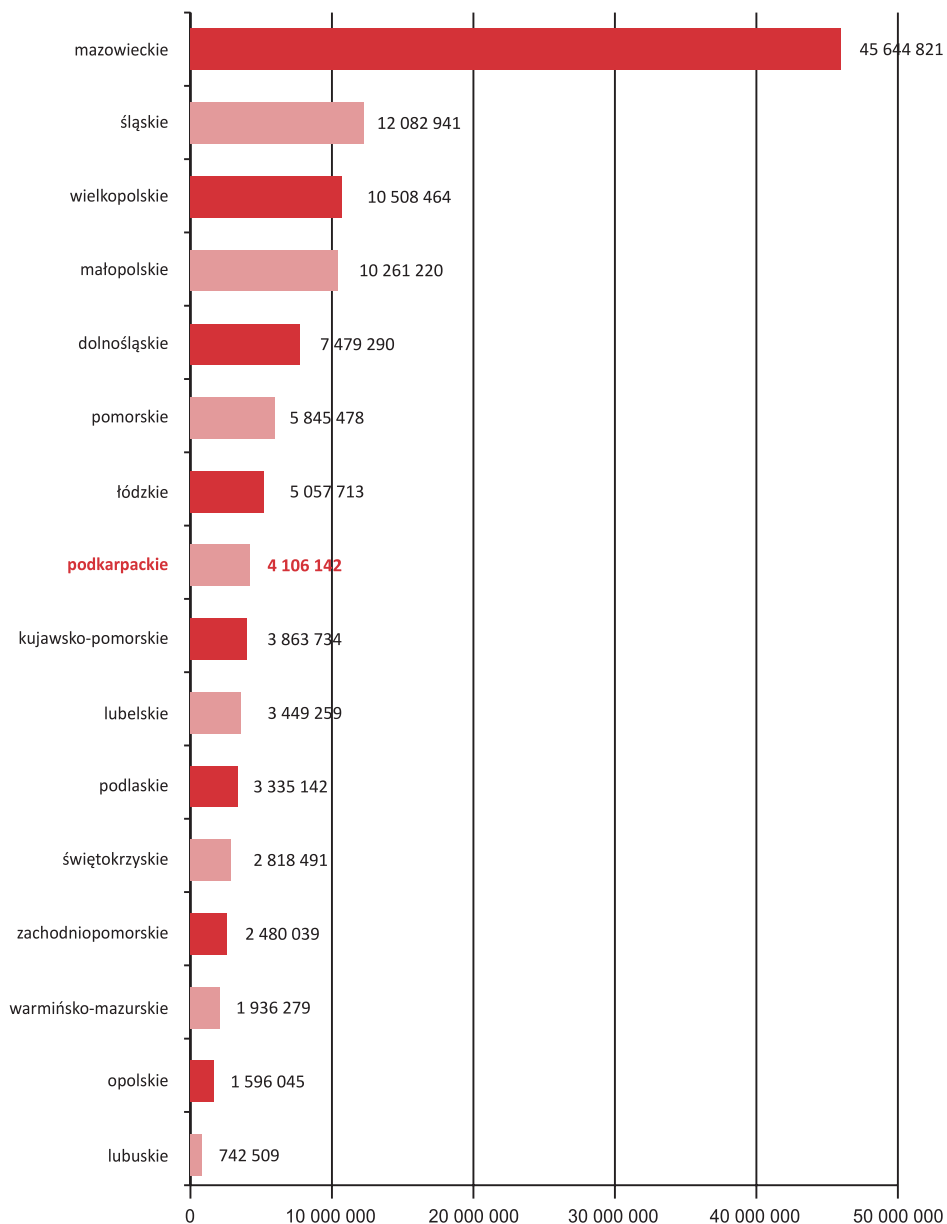


Roboty zrealizowane w tys. zł  
*Works realized in thous. zł*



Źródło: mapa zaczerpnięta z dokumentu pn. Budownictwo – wyniki działalności w 2011 r., GUS, Warszawa 2012, str. 76.

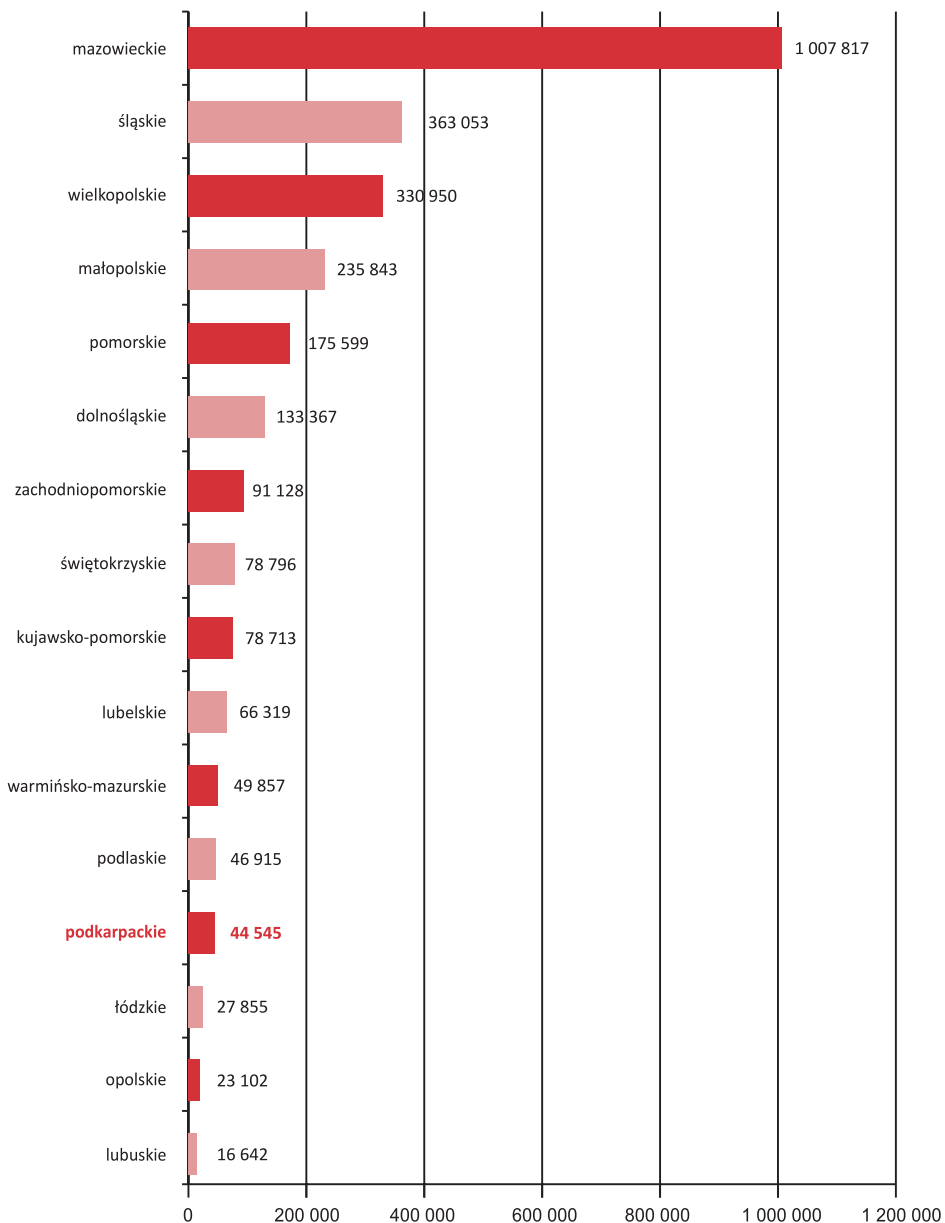
**Wykres 122. Przychody netto z całokształtu działalności w budownictwie, w województwie podkarpackim na tle innych regionów w kraju w 2011 roku [tys. zł] \***



\* dane dotyczą przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających powyżej 49 pracowników, które wzięły udział w badaniu

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Finanse przedsiębiorstw, 2011.

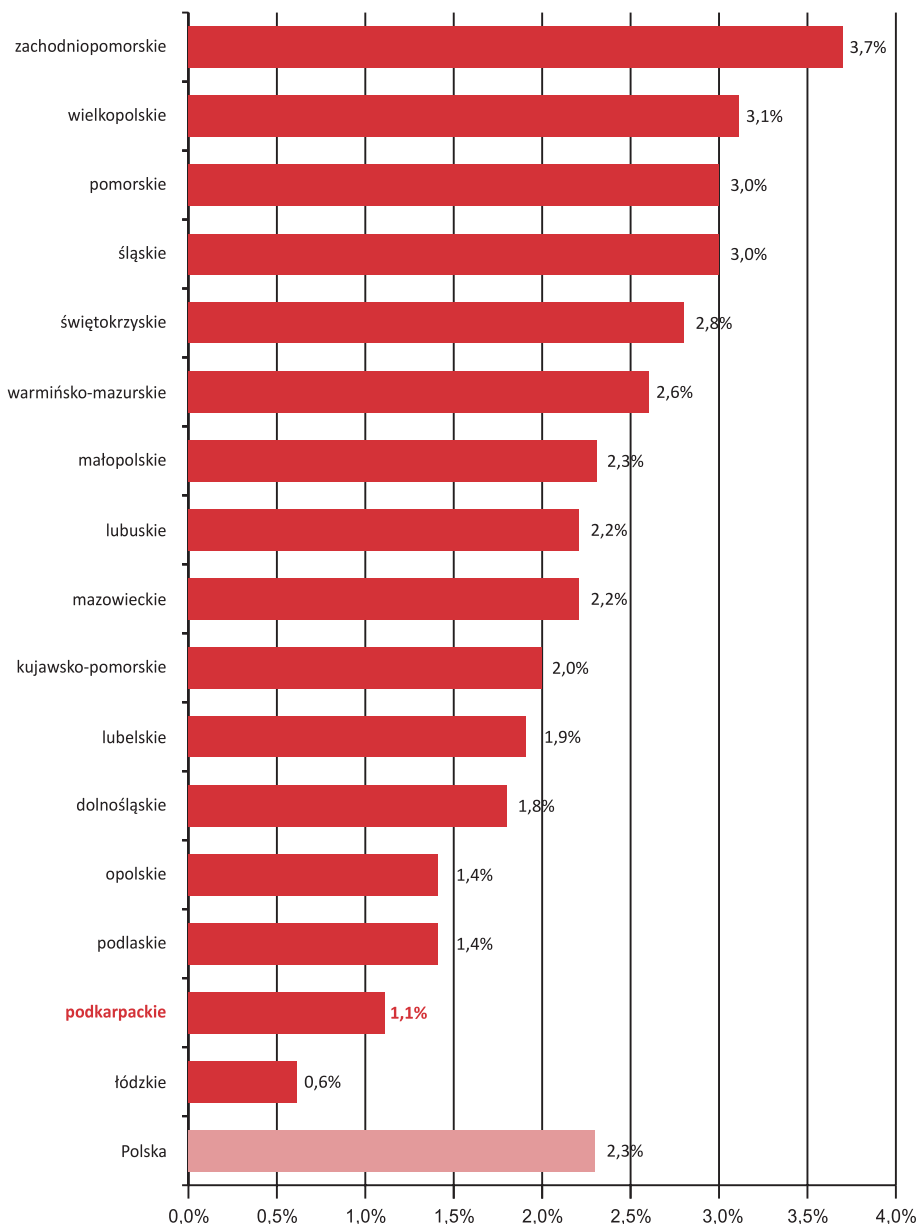
**Wykres 123. Wynik finansowy w budownictwie, w województwie podkarpackim i innych regionów w kraju w 2011 roku [tys. zł] \***



\* dane dotyczą przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających powyżej 49 pracowników, które wzięły udział w badaniu

Źródła: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Finanse przedsiębiorstw, 2011.

**Wykres 124. Wskaźnik rentowności obrotu netto w budownictwie, w województwie podkarpackim na tle innych regionów w kraju w 2011 roku [%] \***



\* dane dotyczą przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających powyżej 49 pracowników, które wzięły udział w badaniu

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Finanse przedsiębiorstw, 2011.

## Tabele i wykresy wykorzystane do analizy danych z badania pracodawców

**Tabela 47. Stan zatrudnienia w podkarpackich firmach budowlanych – w sezonie budowlanym oraz poza sezonem budowlanym**

	w sezonie	poza sezonem
Średnia	39,65	37,77
Mediana	25,00	23,00
Dominanta	14,00	10,00
Ważne	<b>100</b>	<b>100</b>
Braki danych	0	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100].

**Wykres 125. Przyczyny zwalniania / odejść z pracy \***

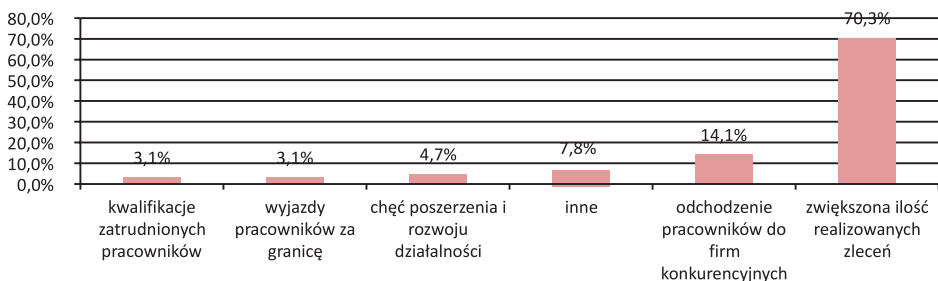


\* na wykresie przedstawiono zawody, które stanowią powyżej 5% ogólnego zatrudnienia w branży budowlanej

\*\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=68].

**Wykres 126. Przyczyny przyjmowania do pracy \***

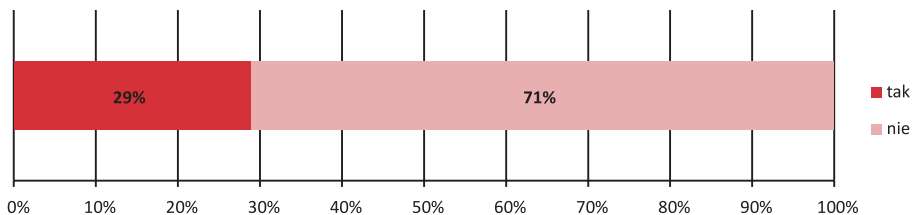


\* na wykresie przedstawiono zawody, które stanowią powyżej 3% ogólnego zatrudnienia w branży budowlanej

\*\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

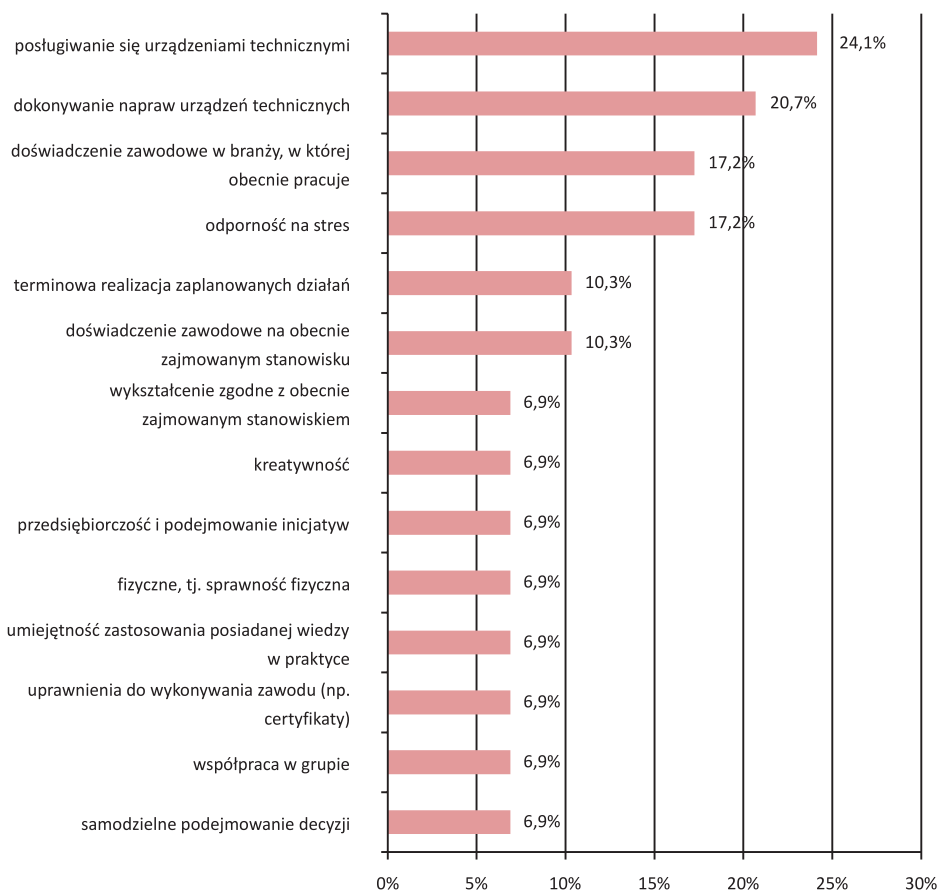
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=64].

Wykres 127. Przyjmowanie w ciągu ostatnich dwóch lat uczniów/studentów na praktyki/staże



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100].

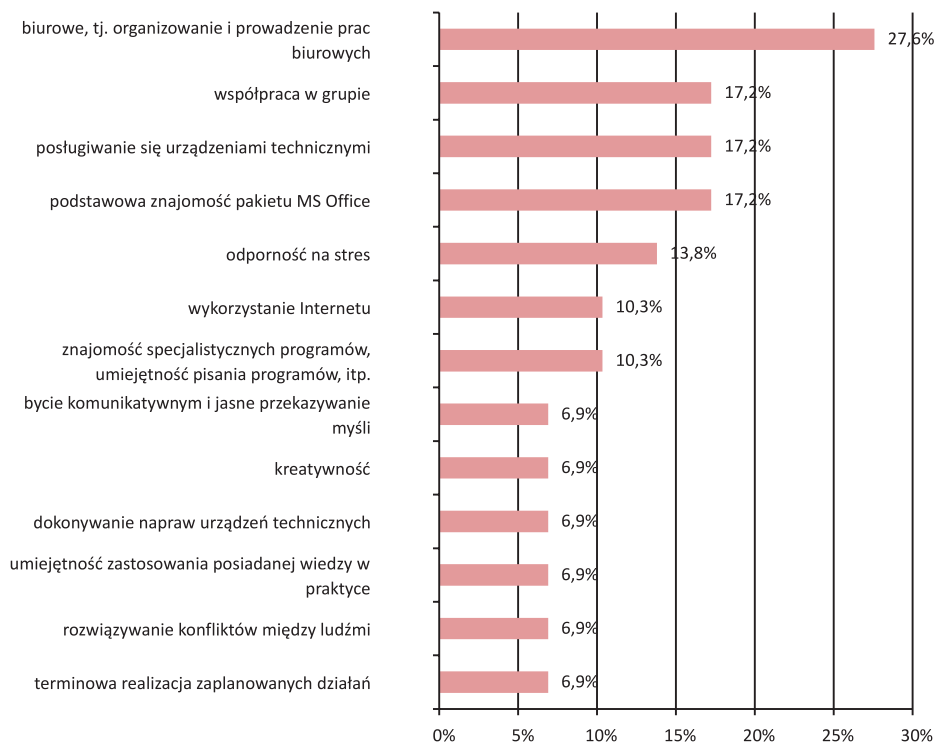
Wykres 128. Braki w przygotowaniu zawodowym uczniów/studentów – ZAWODY ZWIĄZANE Z BRANŻĄ BUDOWLANĄ\*



\* na wykresie przedstawiono braki, które uzyskały przynajmniej 6% wskazań pracodawców

\*\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

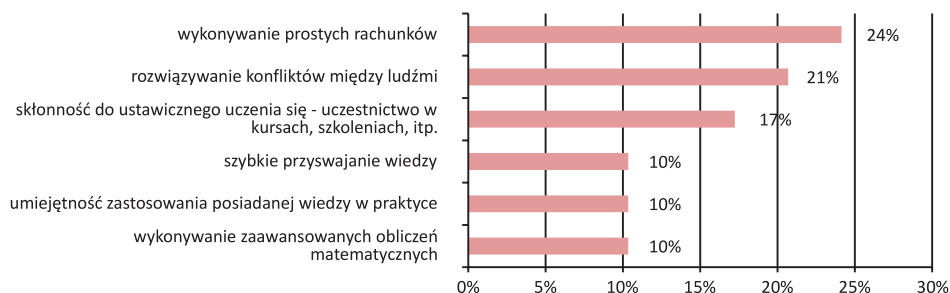
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=29].

**Wykres 129. Braki w przygotowaniu zawodów. uczniów/studentów – ZAWODY ZWIĄZANE Z OBSŁUGĄ\***

\* na wykresie przedstawiono braki, które uzyskały przynajmniej 6% wskazań pracodawców

\*\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=29].

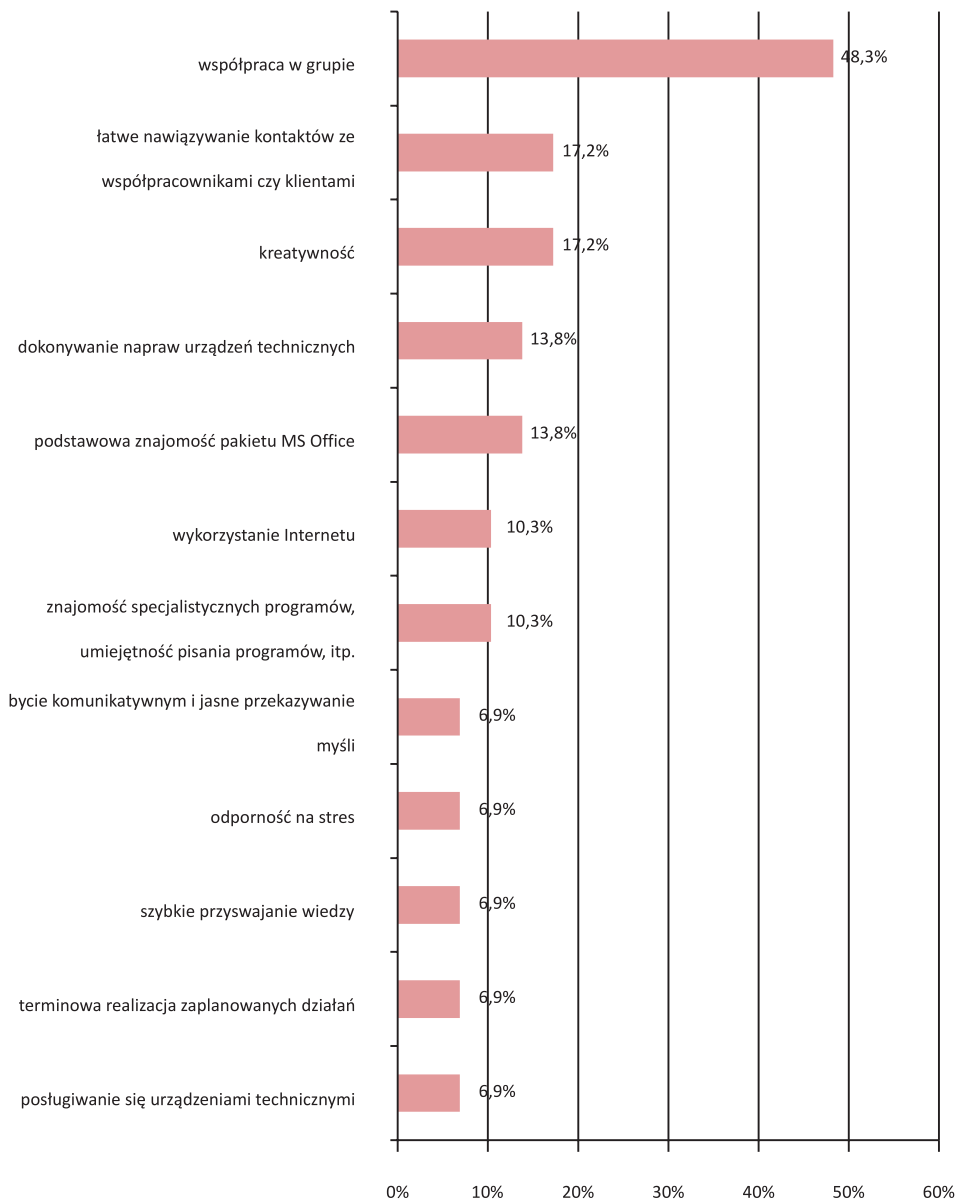
**Wykres 130. Atuty w przygotowaniu zawodów. uczniów/studentów – ZAWODY ZWIĄZANE Z OBSŁUGĄ\***

\* na wykresie przedstawiono braki, które uzyskały przynajmniej 6% wskazań pracodawców

\*\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=29].

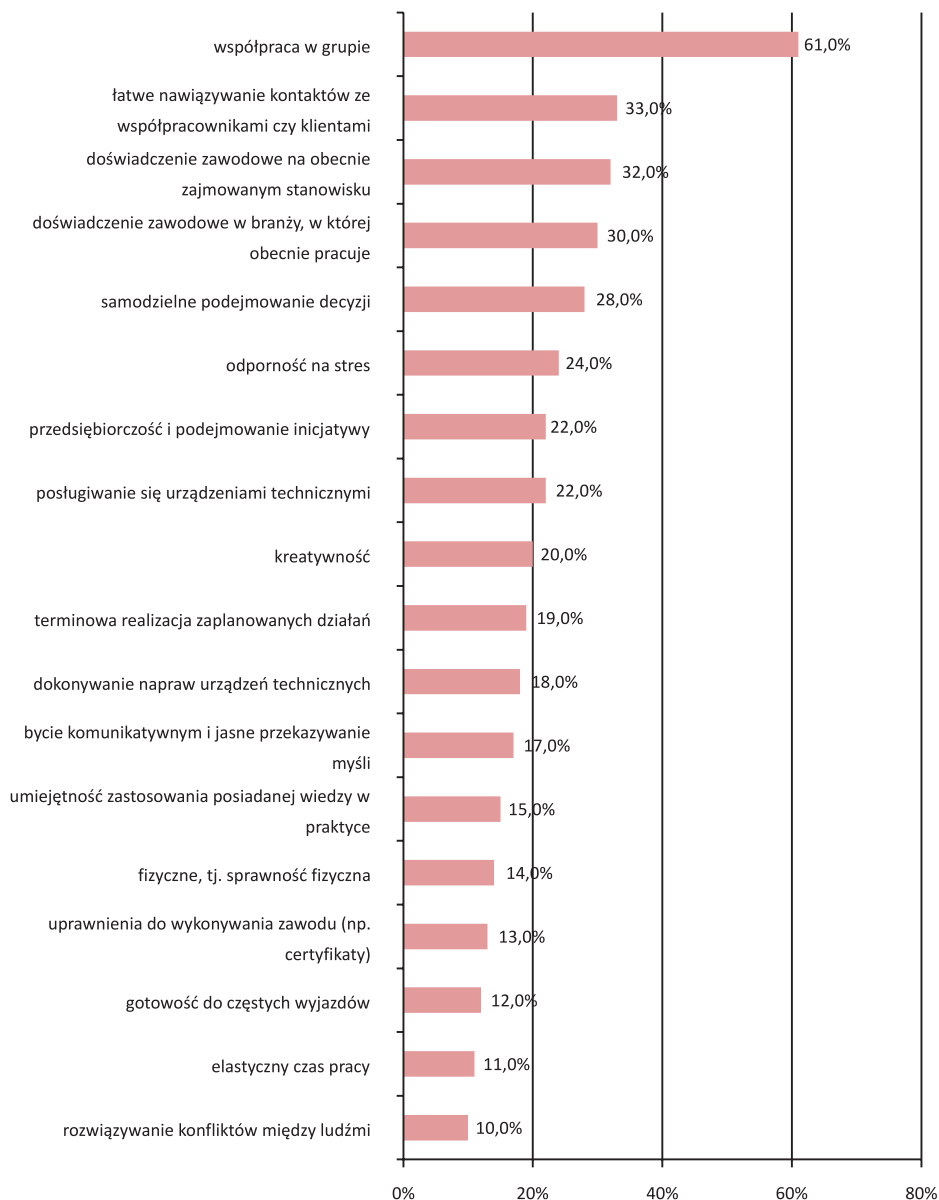
**Wykres 131. Atuty w przygotowaniu zawodowym uczniów/studentów – ZAWODY ZWIĄZANE Z BRANŻĄ BUDOWLANĄ\***



\* na wykresie przedstawiono braki, które uzyskały przynajmniej 6% wskazań pracodawców

\*\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=29].

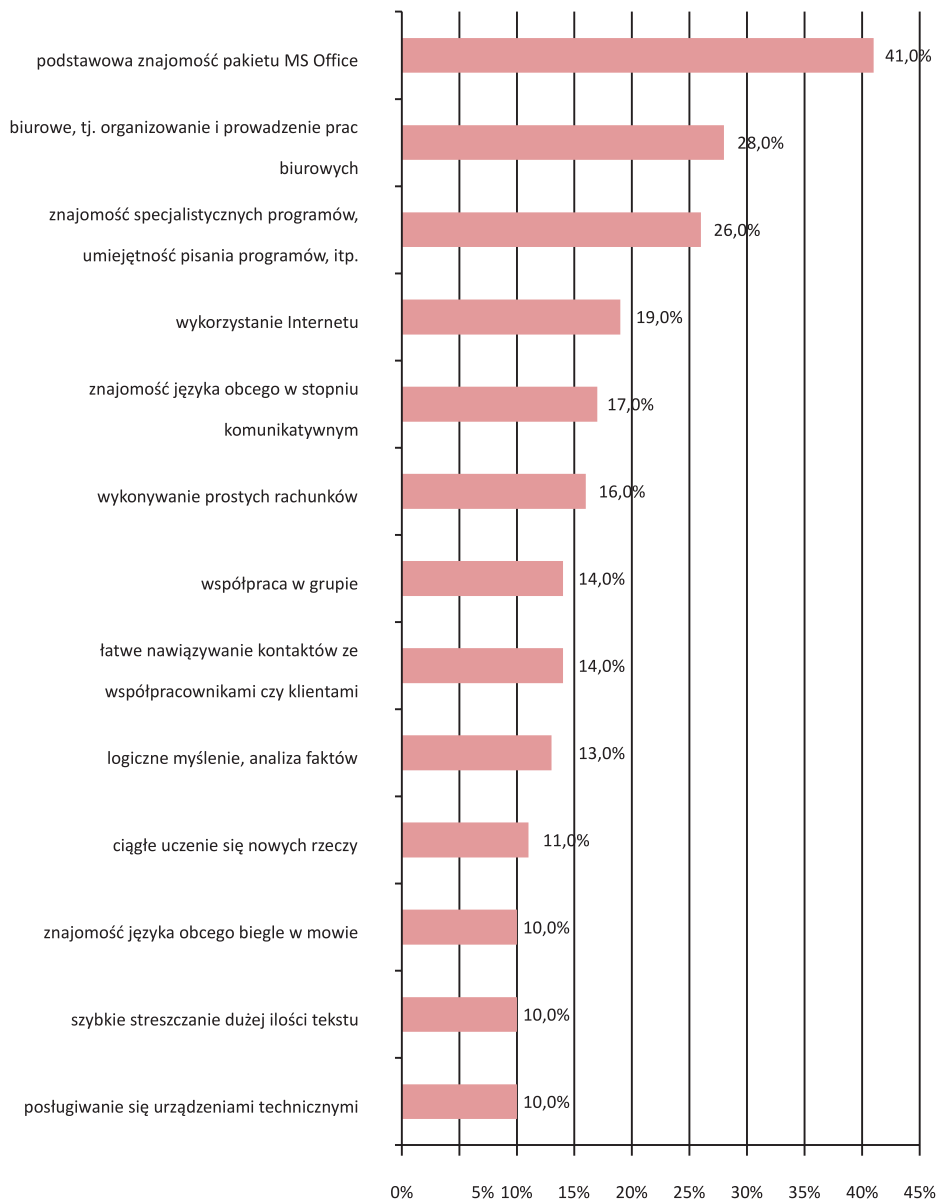
**Wykres 132. Kompetencje, jakie powinni posiadać pracownicy branży budowlanej – PRACOWNICY BUDOWLANI\***

\* na wykresie przedstawiono braki, które uzyskały przynajmniej 10% wskazań pracodawców

\*\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100].

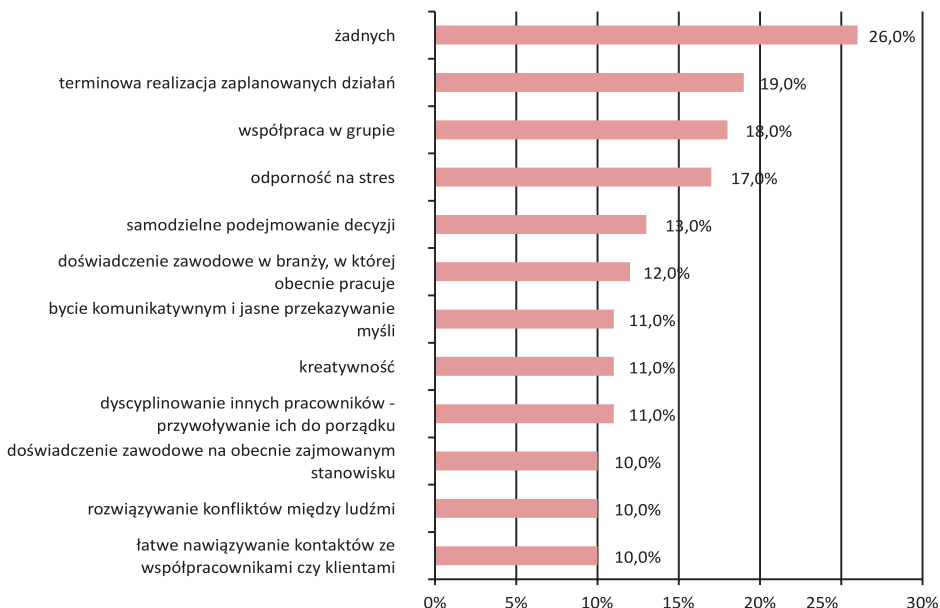
**Wykres 133. Kompetencje, jakie powinni posiadać pracownicy branży budowlanej – PRACOWNICY OBSŁUGOWI\***



\* na wykresie przedstawiono braki, które uzyskały przynajmniej 10% wskazań pracodawców

\*\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

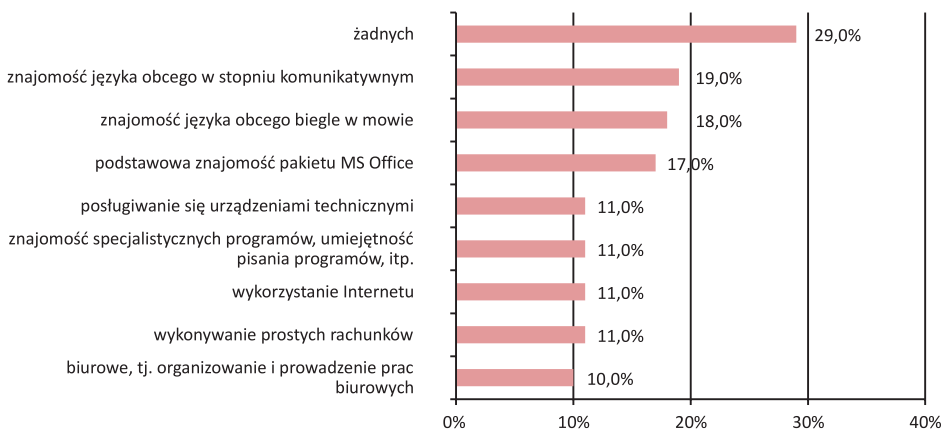
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100].

**Wykres 134. Kompetencje, jakich brakuje pracownikom branży budowlanej – PRACOWNICY BUDOWLANI\***

\* na wykresie przedstawiono braki, które uzyskały przynajmniej 10% wskazań pracodawców

\*\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100].

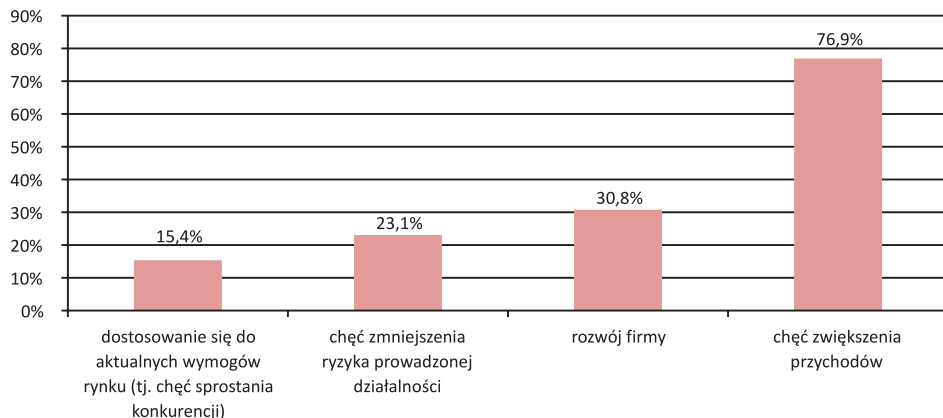
**Wykres 135. Kompetencje, jakich brakuje pracownikom branży budowlanej – PRACOWNICY OBSŁUGOWI\***

\* na wykresie przedstawiono braki, które uzyskały przynajmniej 10% wskazań pracodawców

\*\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

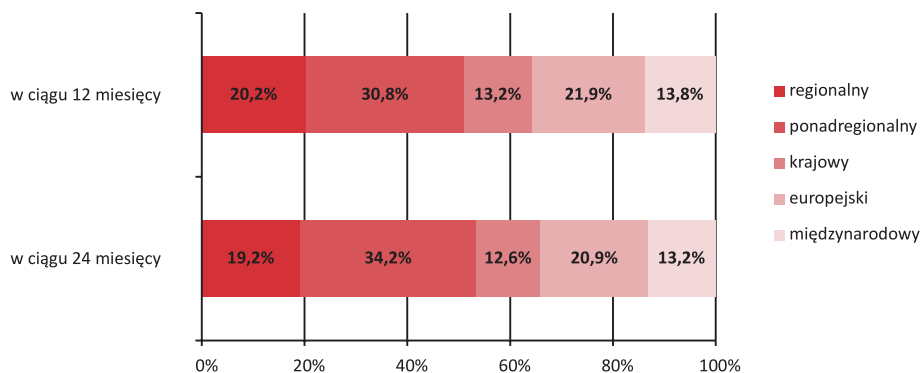
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100].

Wykres 136. Cel planowanej zmiany lub poszerzenia charakteru działalności



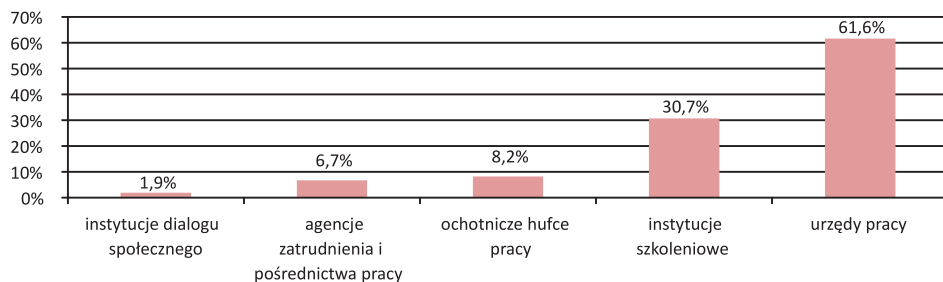
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100].

Wykres 137. Rynek, na jaki planuje „wejść” przedsiębiorstwo



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100].

Wykres 138. Instytucje rynku pracy, z których usług korzystają pracodawcy - % odpowiedzi „tak”



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=100].

## Tabele i wykresy wykorzystane do analizy danych z badania pracowników

**Tabela 48. Ocena zależności pomiędzy posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi, a wykonywaną przez respondentów pracą - wg płci respondentów**

	Kobieta		Mężczyzna	
	N	%	N	%
moje kwalifikacje pokrywają się dokładnie z tym co robię	56	38,1%	75	16,7%
moje kwalifikacje w znacznej mierze pokrywają się z tym co robię	70	47,6%	223	49,6%
moje kwalifikacje częściowo pokrywają się z tym co robię	15	10,2%	111	24,7%
moje kwalifikacje w niewielkim stopniu pokrywają się z tym co robię	6	4,1%	35	7,8%
nie jestem dobrze przygotowany do tego co obecnie robię	0	0,0%	6	1,3%
<b>ogółem</b>	<b>147</b>	<b>100%</b>	<b>450</b>	<b>100%</b>

\* Wynik testu  $\chi^2 (4) = 38,417$ ;  $p=0$ ; siła związku  $V$  Kramera=0,254

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600].

**Tabela 49. Ocena zależności pomiędzy posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi, a wykonywaną przez respondentów pracą - wg wieku respondentów**

	do 25 lat		26 - 35 lat		36 - 45 lat		46 - 55 lat		56 - 65 lat		powyżej 65 lat	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
moje kwalifikacje pokrywają się dokładnie z tym co robię	3	4,8%	36	15,9%	51	30,9%	29	23,8%	11	57,9%	1	100,0%
moje kwalifikacje w znacznej mierze pokrywają się z tym co robię	19	30,2%	106	46,7%	89	53,9%	73	59,8%	6	31,6%	0	0,0%
moje kwalifikacje częściowo pokrywają się z tym co robię	30	47,6%	62	27,3%	18	10,9%	14	11,5%	2	10,5%	0	0,0%
moje kwalifikacje w niewielkim stopniu pokrywają się z tym co robię	10	15,9%	19	8,4%	7	4,2%	5	4,1%	0	0,0%	0	0,0%
nie jestem dobrze przygotowany do tego co obecnie robię	1	1,6%	4	1,8%	0	0,0%	1	0,8%	0	0,0%	0	0,0%
<b>ogółem</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>	<b>227</b>	<b>100%</b>	<b>165</b>	<b>30,9%</b>	<b>122</b>	<b>23,8%</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

\* Wynik testu  $\chi^2 (20) = 98,528$ ;  $p=0$ ; siła związku  $V$  Kramera=0,203

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600].

Tabela 50. Średnia ocen posiadanych kwalifikacji wg typu zajmowanego stanowiska pracy

Kwalifikacje	Typ stanowiska pracy	N	Średnia
kognitywne - szybkie streszczanie dużej ilości tekstu	stanowisko ściśle związane z bu- downictwem	450	3,36
	stanowisko związane z obsługą	150	4,5
kognitywne - logiczne myślenie, analiza faktów	stanowisko ściśle związane z bu- downictwem	450	3,38
	stanowisko związane z obsługą	150	4,5
kognitywne - ciągłe uczenie się nowych rzeczy	stanowisko ściśle związane z bu- downictwem	450	3,39
	stanowisko związane z obsługą	150	4,56
matematyczne - wykonywanie prostych rachun- ków	stanowisko ściśle związane z bu- downictwem	450	3,5
	stanowisko związane z obsługą	150	4,54
matematyczne - wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych	stanowisko ściśle związane z bu- downictwem	450	3,08
	stanowisko związane z obsługą	150	4,42
komputerowe - podstawowa znajomość pakietu typu MS Office	stanowisko ściśle związane z bu- downictwem	450	2,89
	stanowisko związane z obsługą	150	4,48
komputerowe - znajomość specjalistycznych programów, umiejętność pisania programów czy tworzenia stron internetowych	stanowisko ściśle związane z bu- downictwem	450	2,71
	stanowisko związane z obsługą	150	4,23
komputerowe - wykorzystanie Internetu: prze- szukiwanie stron internetowych, obsługa poczty elektronicznej	stanowisko ściśle związane z bu- downictwem	450	3,01
	stanowisko związane z obsługą	150	4,43
artystyczne, tj. zdolności artystyczne i twórcze	stanowisko ściśle związane z bu- downictwem	450	2,79
	stanowisko związane z obsługą	150	3,47
fizyczne, tj. sprawność fizyczna	stanowisko ściśle związane z bu- downictwem	450	3,85
	stanowisko związane z obsługą	150	3,94
techniczne - postępowanie się urządzeniami technicznymi	stanowisko ściśle związane z bu- downictwem	450	3,99
	stanowisko związane z obsługą	150	4,15
techniczne - dokonywanie napraw urządzeń technicznych	stanowisko ściśle związane z bu- downictwem	450	3,81
	stanowisko związane z obsługą	150	3,8
samo-organizacyjne - samodzielne podejmowa- nie decyzji	stanowisko ściśle związane z bu- downictwem	450	3,68
	stanowisko związane z obsługą	150	4,25

Kwalifikacje	Typ stanowiska pracy	N	Średnia
samo-organizacyjne - przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	3,55
	stanowisko związane z obsługą	150	4,22
samo-organizacyjne - kreatywność (bycie innowacyjnym, wymyślanie nowych rozwiązań)	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	3,54
	stanowisko związane z obsługą	150	4,19
samo-organizacyjne - odporność na stres	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	3,68
	stanowisko związane z obsługą	150	4,24
samo-organizacyjne - terminowa realizacja zaplanowanych działań	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	3,91
	stanowisko związane z obsługą	150	4,43
interpersonalne - współpraca w grupie	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	4,08
	stanowisko związane z obsługą	150	4,53
interpersonalne - łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami czy klientami	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	4,05
	stanowisko związane z obsługą	150	4,55
interpersonalne - bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	3,98
	stanowisko związane z obsługą	150	4,54
interpersonalne - rozwiązywanie kontaktów pomiędzy ludźmi	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	3,8
	stanowisko związane z obsługą	150	4,36
biurowe, tj. organizowanie i prowadzenie prac biurowych	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	2,57
	stanowisko związane z obsługą	150	4,32
kierownicze - przydzielanie zadań innym pracownikom	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	2,73
	stanowisko związane z obsługą	150	3,39
kierownicze - koordynowanie pracy innych pracowników	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	2,71
	stanowisko związane z obsługą	150	3,3
kierownicze - dyscyplinowanie innych pracowników/przywoływanie ich do porządku	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	2,62
	stanowisko związane z obsługą	150	3,27
dyspozycyjność - gotowość do częstych wyjazdów	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	3,74
	stanowisko związane z obsługą	150	3,54

Kwalifikacje	Typ stanowiska pracy	N	Średnia
dyspozycyjność - elastyczny czas pracy (bez stałych godzin pracy)	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	3,83
	stanowisko związane z obsługą	150	3,63
językowe - znajomość języka obcego w stopniu komunikatywnym	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	2,56
	stanowisko związane z obsługą	150	2,86
językowe - znajomość języka obcego biegle w mowie	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	2,17
	stanowisko związane z obsługą	150	2,67
językowe - znajomość języka obcego biegle w piśmie	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	2
	stanowisko związane z obsługą	150	2,53
językowe - znajomość języka obcego biegle w mowie i piśmie	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	1,89
	stanowisko związane z obsługą	150	2,31
zawodowe - doświadczenie zawodowe na obecnie zajmowanym stanowisku pracy	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	4,31
	stanowisko związane z obsługą	150	4,55
zawodowe - doświadczenie zawodowe w branży, w której obecnie pracuje	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	4,26
	stanowisko związane z obsługą	150	4,48
zawodowe - uprawnienia do wykonywania zawodu (np. certyfikaty, zaświadczenia, dyplomy)	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	3,87
	stanowisko związane z obsługą	150	4,45
zawodowe - wykształcenie zgodne z obecnie zajmowanym stanowiskiem pracy	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	4,04
	stanowisko związane z obsługą	150	4,43
zawodowe - umiejętność zastosowania posiadanej wiedzy w praktyce	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	4,25
	stanowisko związane z obsługą	150	4,54
zawodowe - szybkie przyswajanie wiedzy	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	4,25
	stanowisko związane z obsługą	150	4,53
zawodowe - skłonność do ustawicznego uczenia się - uczestnictwo w kursach, szkoleniach zawodowych, konferencjach, seminariach	stanowisko ściśle związane z budownictwem	450	4,23
	stanowisko związane z obsługą	150	4,59

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600].

**Tabela 51. Szkolenia, w jakich brali udział pracownicy zatrudnieni na stanowiskach ściśle związanych z budownictwem**

SZKOLENIA ZAWODOWE W BRANŻY BUDOWLANEJ	
	Częstość
nowe technologie w budownictwie	18
asortymentowe/produktowe	7
kurs operatora betoniarek	6
kurs operatora koparki, ładowarki, koparko-ładowarki, spycharki	5
kurs spawania	5
prawo budowlane po zmianach	4
kurs na agregaty tynkarskie	3
kurs operatora frezarek do nawierzchni dróg	3
kurs operatora walca drogowego	3
warsztaty inżyniera	3
kurs operatora maszyn do produkcji mieszanki betonowej	2
kurs operatora maszyn do rozkładania mieszanek bitumicznych	2
obsługa maszyn	2
producenci materiałów budowlanych	2
umowy cywilnoprawne na wykonanie robót budowlanych	2
"projektowanie" inwestycji w programie Norma	1
instalacje	1
kosztorysowanie robót budowlanych	1
kurs hakowego	1
kurs montażu rusztowań budowlanych	1
kurs na podnośnik koszowy - podest ruchomy samojezdny	1
kurs operatora narzędzi udarowych ręcznych	1
kurs operatora pomp do mieszanki betonowej	1
kurs operatora przecinarek do nawierzchni dróg	1
kurs operatora równiarki	1
montaż urządzeń grzewczych	1
operator wózków widłowych	1
piece DEFRO	1
PM	1
projektowanie	1

**SZKOLENIA ZAWODOWE W BRANŻY BUDOWLANEJ**

realizacja inwestycji infrastrukturalnych - przygotowanie i przebieg procesu inwestycyjnego	1
ryzyko budowlane	1
szkolenia od dostawców materiałów	1
szkolenia z materiałów sanitarnych	1
termoorganika	1
uprawnienia branżowe	1
zastosowanie produktu w budownictwie	1

**SZKOLENIA ZAWODOWE NIEZWIĄZANE Z BRANŻĄ BUDOWLANĄ**

Częstość

BHP	4
kadry i płace	4
prawo pracy	3
techniki sprzedaży	2
zamówienia publiczne	2
konferencja ISSO	1
profesjonalny sprzedawca	1
rozkład czasu pracy	1
pierwsza pomoc przedmedyczna	1
techniki sprzedaży	1
VAT	1

**SZKOLENIA MIĘKKIE**

Częstość

skuteczne radzenie sobie ze stresem	3
język obcy	2
szkolenia z obsługi komputera	2
komunikacja	1
trening kreatywnego myślenia	1
zarządzanie czasem	1
zarządzanie sobą w czasie	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600].

Tabela 52. Szkolenia, w jakich brali udział pracownicy zatrudnieni na stanowiskach związanych z obsługą

SZKOLENIA ZAWODOWE W BRANŻY BUDOWLANEJ	
	Częstość
asortymentowe/produktowe	1
kosztorysowanie	1
nowe technologie w budownictwie	2
uprawnienia budowlane	1
SZKOLENIA ZAWODOWE NIEZWIĄZANE Z BRANŻĄ BUDOWLANĄ	
	Częstość
kadry i płace	21
administracyjno-biurowe	10
księgowość	8
VAT	7
prawo pracy	6
ZUS	4
zamówienia publiczne	3
Płatnik	2
podatki	2
rachunkowość	2
system zarządzania jakością	2
archiwizacja dokumentów	1
audyt zewnętrzny	1
BHP	1
bilans	1
czas pracy	1
fundusz socjalny	1
ISSO	1
normy pracy	1
obsługa klienta	1
rozliczenia projektów unijnych	1
techniki sprzedaży	1
SZKOLENIA MIĘKKIE	
	Częstość
asertywność	1

## SZKOLENIA ZAWODOWE W BRANŻY BUDOWLANEJ

język obcy	5
komunikacja interpersonalna	2
szkolenia z obsługi komputera	4
trening kreatywnego myślenia	1
zarządzanie czasem	3
asertywność	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600].

**Tabela 53. Podnoszenie kwalifikacji w ciągu ostatnich dwóch lat wg płci respondentów \***

	Kobieta		Mężczyzna	
	N	%	N	%
tak	57	38,8%	80	17,7%
nie	89	60,5%	369	81,5%
nie pamiętam	1	0,7%	4	0,9%
<b>ogółem</b>	<b>147</b>	<b>100%</b>	<b>453</b>	<b>100%</b>

\* Wynik testu  $\chi^2 (2) = 28,085$ ;  $p=0$ ; siła związku V Kramera=0,216

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600].

**Tabela 54. Podnoszenie kwalifikacji w ciągu ostatnich dwóch lat wg wykształcenia respondentów \***

	Podstawowe		Zawodowe		Średnie ogólne		Średnie techniczne		Niepełne wyższe		Wyższe	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
tak	0	0%	53	20,2%	4	10,3%	20	16,9%	4	26,7%	56	36,8%
nie	13	100%	209	79,5%	33	84,6%	97	82,2%	10	66,7%	96	63,2%
nie pamiętam	0	0%	1	0,4%	2	5,1%	1	0,8%	1	6,7%	0	0%
<b>ogółem</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>	<b>263</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

\* Wynik testu  $\chi^2 (10) = 44,045$ ;  $p=0$ ; siła związku V Kramera=0,192

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600].

**Tabela 55. Podnoszenie kwalifikacji w ciągu ostatnich dwóch lat wg typu zajmowanego przez respondentów stanowiska \***

	Stanowisko ściśle związane z budownictwem		Stanowisko związane z obsługą	
	N	%	N	%
tak	<b>79</b>	<b>17,6%</b>	<b>58</b>	<b>38,7%</b>
nie	<b>367</b>	<b>81,6%</b>	<b>91</b>	<b>60,7%</b>

	Stanowisko ściśle związane z budownictwem		Stanowisko związane z obsługą	
	N	%	N	%
nie pamiętam	4	0,9%	1	0,7%
<b>ogółem</b>	<b>450</b>	<b>100%</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

\* Wynik testu  $\chi^2 (2) = 28,456$ ;  $p=0$ ; siła związku  $V$  Kramera=0,218

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600].

**Tabela 56. Wysokość wynagrodzenia wg typu zajmowanego przez respondentów stanowiska \***

	Stanowisko ściśle związane z budownictwem		Stanowisko związane z obsługą	
	N	%	N	%
jest wyższe niż w innych firmach	6	1,3%	4	2,7%
jest mniej więcej podobne	257	57,1%	99	66,0%
jest niższe niż w innych firmach	179	39,8%	28	18,7%
nie wiem/trudno powiedzieć	8	1,8%	19	12,7%
<b>ogółem</b>	<b>450</b>	<b>100%</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

\* Wynik testu  $\chi^2 (3) = 46,873$ ;  $p=0$ ; siła związku  $V$  Kramera=0,280

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600].

**Tabela 57. Wysokość wynagrodzenia wg płci respondentów \***

	Kobieta		Mężczyzna	
	N	%	N	%
jest wyższe niż w innych firmach	5	3,4%	5	1,1%
jest mniej więcej podobne	93	63,3%	263	58,1%
jest niższe niż w innych firmach	31	21,1%	176	38,9%
nie wiem/trudno powiedzieć	18	12,2%	9	2,0%
<b>ogółem</b>	<b>147</b>	<b>100%</b>	<b>453</b>	<b>100%</b>

\* Wynik testu  $\chi^2 (3) = 40,127$ ;  $p=0$ ; siła związku  $V$  Kramera=0,259

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600].

Tabela 58. Wysokość wynagrodzenia wg wykształcenia respondentów \*

	Podstawowe		Zawodowe		Średnie ogólne		Średnie techniczne		Niepełne wyższe		Wyższe	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
jest wyższe niż w innych firmach	0	0,0%	1	0,4%	0	0,0%	2	1,7%	0	0,0%	7	4,6%
jest mniej więcej podobne	8	61,5%	145	55,1%	24	61,5%	72	61,0%	9	60,0%	98	64,5%
jest niższe niż w innych firmach	5	38,5%	112	42,6%	14	35,9%	39	33,1%	3	20,0%	34	22,4%
nie wiem/trudno powiedzieć	0	0,0%	5	1,9%	1	2,6%	5	4,2%	3	20,0%	13	8,6%
<b>ogółem</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>	<b>263</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

\* Wynik testu  $\chi^2 (15) = 44,130$ ;  $p=0$ ; siła związku  $V$  Kramera=0,157

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600].

Tabela 59. Wysokość wynagrodzenia wg wielkości przedsiębiorców \*

	Od 10 do 49 pracowników		Od 50 do 249 pracowników		250 pracowników i więcej	
	N	%	N	%	N	%
jest wyższe niż w innych firmach	8	1,6%	1	1,0%	1	11,1%
jest mniej więcej podobne	292	59,1%	59	60,8%	5	55,6%
jest niższe niż w innych firmach	180	36,4%	25	25,8%	2	22,2%
nie wiem/trudno powiedzieć	14	2,8%	12	12,4%	1	11,1%
<b>ogółem</b>	<b>494</b>	<b>100%</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

\* Wynik testu  $\chi^2 (6) = 25,468$ ;  $p=0$ ; siła związku  $V$  Kramera=0,146

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600].

Tabela 60. Wysokość wynagrodzenia w porównaniu do przeciętnego wynagrodzenia wg typu zajmowanego przez respondentów stanowiska \*

	Stanowisko ściśle związane z budownictwem		Stanowisko związane z obsługą	
	N	%	N	%
zarabiam więcej niż przeciętny Polak	4	0,9%	8	5,3%

	Stanowisko ściśle związane z budownictwem		Stanowisko związane z obsługą	
	N	%	N	%
zarabiam mniej więcej tyle samo co przeciętny Polak (3403,51 zł brutto)	118	26,2%	41	27,3%
zarabiam mniej niż przeciętny Polak	321	71,3%	98	65,3%
nie wiem/trudno powiedzieć	7	1,6%	3	2,0%
<b>ogółem</b>	<b>450</b>	<b>100,0%</b>	<b>150</b>	<b>100,0%</b>

\* Wynik testu  $\chi^2(3) = 11,877$ ;  $p < 0,05$ ; siła związku  $V$  Kramera = 0,141

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=600].

## Tabele i wykresy wykorzystane do analizy danych z badania uczniów

*Tabela 61. Kierunek kształcenia, który bierzesz pod uwagę planując kontynuację nauki (drugi wybór)*

Kierunek	N	%
administracja	1	1,9
architektura	1	1,9
bezpieczeństwo wewnętrzne	1	1,9
budownictwo	6	11,5
nauka plastyki, muzyki	1	1,9
ekonomia	1	1,9
elektromechanika	1	1,9
elektronika	2	3,8
elektrotechnika	2	3,8
elektryka	3	5,7
energetyka	1	1,9
filologia angielska	1	1,9
fizyka kwantowa	2	3,8
fizykoterapia	1	1,9
geodezja i kartografia	6	11,5
handel zagraniczny	1	1,9
historia sztuki	1	1,9
informatyka	2	3,8
logistyka	2	3,8
malarstwo	1	1,9
mechatronika	1	1,9
mechanika i budowa maszyn	1	1,9
medycyna	1	1,9
nanotechnologia	1	1,9

Kierunek	N	%
pedagogika	1	1,9
szkoła policyjna	2	3,8
politechnika	1	1,9
socjologia	2	3,8
szkoła policealna	1	1,9
tynkarstwo	1	1,9
urbanistyka	1	1,9
<b>ogółem</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

**Tabela 62. Kierunek kształcenia, który bierzesz pod uwagę planując kontynuację nauki (trzeci wybór)**

Kierunek	N	%
bezpieczeństwo wewnętrzne	1	4,3
budownictwo	1	4,3
elektrotechnika	1	4,3
elektryka	1	4,3
geodezja	1	4,3
historia	1	4,3
informatyka	2	8,7
inżynieria materiałowa	1	4,3
inżynieria środowiska	1	4,3
liceum ogólnokształcące	1	4,3
mechanika	2	8,7
murarstwo	2	8,7
siły mundurowe	2	8,7
spawalnictwo	1	4,3
technikum drogownictwa	1	4,3
technikum rolnicze	1	4,3
teologia	1	4,3
zarządzanie	2	8,7
<b>ogółem</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Tabela 63. W jakim zawodzie będziesz szukał zatrudnienia (drugi wybór)

AKCEPTOWALNE ZAWODY BEZPOŚREDNIO PO UKOŃCZENIU SZKOŁY	N	PREFEROWANE ZAWODY DOCELOWO, W PRZYSZŁOŚCI	N
brukarz	1	architekt wnętrz	1
budowlaniec	17	brygadzysta	1
drogowiec	4	budowlaniec	5
ekspedient	1	elektromechanik	1
elektroenergetyk	1	fizjoterapeuta	2
elektryk	2	hydraulik	1
energetyk	1	informatyk	1
hydraulik	1	inspektor budowlany	1
informatyk	1	inżynier budownictwa	1
kierowca	5	kierowca	1
operator wózków widłowych	1	kucharz	1
leśnik	1	leśnik	1
magazynier	1	magazynier	1
malarz	1	malarz	1
monter instalacji sanitarnych	1	mechanik	2
mechanik samochodowy	7	monter instalacji sanitarnych	1
murarz	4	murarz posadzkarz	2
muzyk	1	operator koparki	1
posadzkarz	1	operator wózka widłowego	1
praca w termoizolacji	1	policjant	2
praca na obrabiarce	1	projektant	2
praca sezonowa	1	przedstawiciel handlowy	1
praca społeczna	1	psycholog	1
przedstawiciel handlowy	1	spawacz	1
rolnik	2	sprzedawca	1
sekretarka	2	stolarz	1

AKCEPTOWALNE ZAWODY BEZPOŚREDNIO PO UKOŃCZENIU SZKOŁY	N	PREFEROWANE ZAWODY DOCELOWO, W PRZYSZŁOŚCI	N
sprzedawca	1	tynkarz	2
stolarz	2	wojskowy	2
strażak	1	brak odpowiedzi	331
tapicer	1	<b>ogółem</b>	<b>374</b>
tynkarz	7		
zbrojarz	2		
brak odpowiedzi	299		
<b>ogółem</b>	<b>374</b>		

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań [N=374].

*Tabela 64. W jakim zawodzie będziesz szukał zatrudnienia (trzeci wybór)*

AKCEPTOWALNE ZAWODY BEZPOŚREDNIO PO UKOŃCZENIU SZKOŁY	N	PREFEROWANE ZAWODY DOCELOWO, W PRZYSZŁOŚCI	N
brygadzysta	1	brygadzysta	1
budowlaniec	5	doradca	1
kierowca	5	kierowca	2
malarz	2	kierownik budowy	1
mechanik	1	kosztorysant	1
murarz	1	masażysta	1
ochroniarz	1	murarz	1
posadzkarz	1	ochroniarz	2
ogrodnik	1	operator żurawia przeładunkowego	1
praca w przemyśle metalurgicznym	1	posadzkarz	2
stolarz	2	stolarz	1
tapeciarz	1	technolog robót wykończeniowych	1
technolog robót wykończeniowych	1	brak odpowiedzi	359
transport	1	<b>ogółem</b>	<b>374</b>
tynkarz	2		

AKCEPTOWALNE ZAWODY BEZPO- ŚREDNIO PO UKOŃCZENIU SZKOŁY	N	PREFEROWANE ZAWODY DOCELO- WO, W PRZYSZŁOŚCI	N
układanie kostki brukowej	1		
usługi	1		
wojskowy	1		
brak odpowiedzi	345		
<b>ogółem</b>	<b>374</b>		

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań [N=374].

## Spis tabel

Tabela 1. Struktura populacji badanej vs struktura próby pod względem wielkości zatrudnienia	19
Tabela 2. Wagi, jakie zostały nadane zmiennej „wielkość firmy”	19
Tabela 3. Struktura populacji badanej vs struktura próby pod względem podregionu firmy	20
Tabela 4. Wagi, jakie zostały nadane zmiennej „podregion firmy”	20
Tabela 5. Struktura próby pod względem klas wielkości w badaniu ilościowym pracowników	20
Tabela 6. Struktura próby pod względem podregionów w badaniu ilościowym pracowników	21
Tabela 7. Struktura próby pod względem podregionów w badaniu ilościowym uczniów	21
Tabela 8. Struktura próby pod względem typu szkoły zawodowej w badaniu ilościowym uczniów	22
Tabela 9. Produkcja sprzedana budownictwa w latach 2009-2011* [mln zł]	26
Tabela 10. Udział budownictwa w produkcji krajowej brutto w województwie podkarpackim w latach 2005-2010* [mln zł]	28
Tabela 11. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w budownictwie (sekcja F) na tle innych branż w województwie podkarpackim, w latach 2007-2011 [zł]	30
Tabela 12. Liczba mieszkań oddanych do użytkowania w latach 2007-2011	32
Tabela 13. Przychody z całokształtu działalności w budownictwie w latach 2007-2011* [mln zł]	35
Tabela 14. Wynik finansowy w budownictwie w latach 2007-2011* [tys. zł]	36
Tabela 15. Wskaźniki płynności finansowej w budownictwie w latach 2008-2012* [%]	38
Tabela 16. Stanowiska zajmowane przez respondentów	45
Tabela 17. Wykształcenie respondentów	46
Tabela 18. Struktura zatrudnienia w podkarpackich firmach budowlanych według typu zawodów* (obsługowe i budowlane)	49
Tabela 19. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w budownictwie*	53
Tabela 20. Dostrzeganie przez pracodawców atutów w przygotowaniu zawodowym pracowników - % wskazań pracodawców*	61
Tabela 21. Ocena posiadanych przez respondentów kompetencji (szczegółowych)*	63
Tabela 22. Płeć uczniów	92
Tabela 23. Rodzaj szkoły zawodowej	92
Tabela 24. Obecny kierunek / profil kształcenia	93
Tabela 25. Powiat na terenie, którego znajduje się szkoła	93
Tabela 26. Podregion	94
Tabela 27. Kierunek kształcenia, który bierzesz pod uwagę planując kontynuację nauki (pierwszy wybór)	95
Tabela 28. Czy po ukończeniu szkoły zawodowej zamierzasz uczestniczyć w kursach/ szkoleniach podnoszących/uzupełniających kwalifikacje zawodowe (a rodzaj szkoły zawodowej)? *	97
Tabela 29. Czy po ukończeniu szkoły zawodowej zamierzasz uczestniczyć w kursach/ szkoleniach podnoszących/uzupełniających kwalifikacje zawodowe (a podregion)? *	97
Tabela 30. Szkolenia zawodowe związane z branżą budowlaną	98
Tabela 31. Szkolenia zawodowe niezwiązane z branżą budowlaną	98
Tabela 32. Czy bezpośrednio po ukończeniu szkoły będziesz skłonny zaakceptować następujące formy zdobycia doświadczenia zawodowego (staż zawodowy a podregion)? *	100

Tabela 33. Jakie doświadczenie zawodowe obecnie posiadasz (dorywcze prace sezonowe a rodzaj szkoły zawodowej)? *	101
Tabela 34. Jakie doświadczenie zawodowe obecnie posiadasz (wolontariat a rodzaj szkoły zawodowej)? *	101
Tabela 35. W jakim sposób szkoła zawodowa pomogła Ci w zdobyciu umiejętności praktycznych, niezbędnych w twoim zawodzie (organizacja spotkań z doradcą zawodowym a rodzaj szkoły)? *	103
Tabela 36. W jakim sposób szkoła zawodowa pomogła Ci w zdobyciu umiejętności praktycznych, niezbędnych w twoim zawodzie (organizowanie praktyk zawodowych a podregion)? *	103
Tabela 37. W jakim zawodzie będziesz szukał(a) zatrudnienia? *	104
Tabela 38. Czy poszukiwane zatrudnienie bezpośrednio po ukończeniu szkoły będzie zgodne z ukończonym kierunkiem kształcenia (a rodzaj szkoły zawodowej)? *	106
Tabela 39. Jaki rodzaj zatrudnienia będziesz preferował docelowo w przyszłości (a podregion)? *	107
Tabela 40. W jakim kraju, poza granicami Polski, preferował(a)byś podjąć pracę docelowo, w przyszłości?	108
Tabela 41. W jakim miejscu preferował(a)byś podjąć pracę BEZPOŚREDNIO PO UKOŃCZENIU SZKOŁY - poza granicami kraju a podregion *	109
Tabela 42. W jakim miejscu preferował(a)byś podjąć pracę DOCELOWO, W PRZYSZŁOŚCI (poza granicami kraju a podregion)? *	109
Tabela 43. Za jaką wysokość wynagrodzenia był(a)byś skłonny(a) podjąć pracę (netto w złotych)?	111
Tabela 44. Pozwolenia wydane na budowę w województwie podkarpackim na tle innych regionów w kraju w 2011 roku	155
Tabela 45. Pozwolenia na budowę budynków mieszkalnych wydane w latach 2007-2011	155
Tabela 46. Wartość produkcji budowlano-montażowej zrealizowanej w 2011 roku, przez podmioty budowlane (PKD2007) o liczbie pracowników powyżej 9 osób, w województwie podkarpackim na tle innych regionów w kraju [zł]	156
Tabela 47. Stan zatrudnienia w podkarpackich firmach budowlanych – w sezonie budowlanym oraz poza sezonem budowlanym	162
Tabela 48. Ocena zależności pomiędzy posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi, a wykonywaną przez respondentów pracą - wg płci respondentów	170
Tabela 49. Ocena zależności pomiędzy posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi, a wykonywaną przez respondentów pracą - wg wieku respondentów	170
Tabela 50. Średnia ocen posiadanych kwalifikacji wg typu zajmowanego stanowiska pracy	171
Tabela 51. Szkolenia, w jakich brali udział pracownicy zatrudnieni na stanowiskach ściśle związanych z budownictwem	174
Tabela 52. Szkolenia, w jakich brali udział pracownicy zatrudnieni na stanowiskach związanych z obsługą	176
Tabela 53. Podnoszenie kwalifikacji w ciągu ostatnich dwóch lat wg płci respondentów *	177
Tabela 54. Podnoszenie kwalifikacji w ciągu ostatnich dwóch lat wg wykształcenia respondentów *	177
Tabela 55. Podnoszenie kwalifikacji w ciągu ostatnich dwóch lat wg typu zajmowanego przez respondentów stanowiska *	177
Tabela 56. Wysokość wynagrodzenia wg typu zajmowanego przez respondentów stanowiska *	178
Tabela 57. Wysokość wynagrodzenia wg płci respondentów *	178

Tabela 58. Wysokość wynagrodzenia wg wykształcenia respondentów *	179
Tabela 59. Wysokość wynagrodzenia wg wielkości przedsiębiorców *	179
Tabela 60. Wysokość wynagrodzenia w porównaniu do przeciętnego wynagrodzenia wg typu zajmowanego przez respondentów stanowiska *	179
Tabela 61. Kierunek kształcenia, który bierzesz pod uwagę planując kontynuację nauki (drugi wybór)	181
Tabela 62. Kierunek kształcenia, który bierzesz pod uwagę planując kontynuację nauki (trzeci wybór)	182
Tabela 63. W jakim zawodzie będziesz szukał zatrudnienia (drugi wybór)	183
Tabela 64. W jakim zawodzie będziesz szukał zatrudnienia (trzeci wybór)	184

## Spis wykresów

Wykres 1. Firmy budowlane w województwie podkarpackim zarejestrowane w REGON w latach 2009-2012	24
Wykres 2. Udział firm budowlanych w ogóle podmiotów gospodarczych prowadzących działalność na terenie województwa podkarpackiego w 2012 roku	25
Wykres 3. Liczba pracujących (faktyczne miejsce pracy) w branży budowlanej, w województwie podkarpackim w latach 2009-2011*	25
Wykres 4. Produkcja sprzedana budownictwa w województwie podkarpackim na tle innych regionów w kraju w 2011 roku* [mld zł]	26
Wykres 5. Wartość dodana brutto na 1 pracującego w budownictwie na tle innych sekcji, w województwie podkarpackim w 2010 roku* [tys. zł]	27
Wykres 6. Wartość dodana brutto na 1 pracującego w budownictwie, w województwie podkarpackim na tle innych regionów w kraju w 2010 roku* [tys. zł]	28
Wykres 7. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w branży budowlanej w województwie podkarpackim na tle Polski w 2011 roku [zł]	29
Wykres 8. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w budownictwie (sekcja F) w latach 2007-2011 [zł]	29
Wykres 9. Wartość nakładów inwestycyjnych w budownictwie w województwie podkarpackim w latach 2007-2012* [mln zł]	31
Wykres 10. Pozwolenia na budowę budynków jednorodzinnych wydane w latach 2007-2011	32
Wykres 11. Wartość produkcji budowlano-montażowej zrealizowanej w latach 2007-2011 przez podmioty budowlane (PKD 2007) o liczbie pracowników powyżej 9 osób, mające siedzibę na terenie województwa podkarpackiego [tys. zł]	34
Wykres 12. Produkcja budowlano-montażowa – sprzedaż na 1 mieszkańca województwa podkarpackiego w latach 2007-2011 [zł]	34
Wykres 13. % udział liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk netto (tj. dodatni wynik finansowy) w ogólnej liczbie przedsiębiorstw* [%]	36
Wykres 14. Wskaźnik rentowności obrotu netto w budownictwie w latach 2007-2011* [%]	37
Wykres 15. Wskaźniki płynności finansowej w budownictwie, w województwie podkarpackim na tle innych regionów w kraju w 2012 roku* [%]	37
Wykres 16. Procentowy udział zadłużonych firm budowlanych z danego województwa w ogóle zadłużonych firm budowlanych, według stanu z 09.2011 roku	39
Wykres 18. Podregion, w którym znajduje się siedziba firmy	42
Wykres 19. Rok powstania przedsiębiorstwa	43
Wykres 20. Forma prawna firmy	43
Wykres 21. Lokalizacja firmy	43
Wykres 22. Zasięg działania firmy	43
Wykres 23. Główny charakter działalności firmy	44
Wykres 24. Stanowisko respondenta	44
Wykres 25. Płeć respondentów w podziale na typ zajmowanego stanowiska	46
Wykres 26. Wykształcenie respondentów w podziale na typ zajmowanego stanowiska	46

Wykres 27. Doświadczenie zawodowe w branży budowlanej	47
Wykres 28. Pozytywne aspekty wpływu wielkości zatrudnienia na kondycję ekonomiczną firm*	48
Wykres 29. Negatywne aspekty wpływu wielkości zatrudnienia na kondycję ekonomiczną firm*	48
Wykres 30. Najbardziej istotny, pozytywny aspekt wpływu wielkości zatrudnienia na kondycję ekonomiczną firm według wielkości zatrudnienia *	48
Wykres 31. Struktura zatrudnienia w podkarpackich firmach budowlanych według typu zawodów *	49
Wykres 32. Struktura zatrudnienia według poziomu wykształcenia	50
Wykres 33. Adekwatność stanu zatrudnienia w stosunku do potrzeb firm budowlanych	51
Wykres 34. Ocena zależności pomiędzy adekwatnością stanu zatrudnienia a podregionem, w którym zlokalizowana jest siedziba firmy*	51
Wykres 35. Ocena zależności pomiędzy adekwatnością stanu zatrudnienia a typem prowadzonej działalności*	52
Wykres 36. Występowanie zawodów deficytowych w branży budowlanej w województwie podkarpackim	52
Wykres 37. Występowanie zawodów nadwyżkowych w branży budowlanej w województwie podkarpackim	52
Wykres 38. Ocena zależności pomiędzy wielkością przedsiębiorstwa a dostrzeganiem występowania zawodów deficytowych na rynku	53
Wykres 39. Ocena zależności pomiędzy rokiem założenia firmy a dostrzeganiem występowania zawodów deficytowych na rynku*	54
Wykres 40. Występowanie zjawiska dużej rotacji pracowniczej	54
Wykres 41. Ocena zależności pomiędzy rotacją pracowniczą a zasięgiem oddziaływania firmy *	55
Wykres 42. Opinie odnośnie podejmowania w branży budowlanej pracy w tzw. „szarej strefie”	55
Wykres 43. Opinie odnośnie częstości podejmowania pracy bez umowy („na czarno”)	55
Wykres 44. Zwalnianie/ odejścia pracowników w ciągu ostatnich dwóch lat	56
Wykres 45. Zawody, w których zwalniali pracodawcy*	56
Wykres 46. Zatrudnianie pracowników w ciągu ostatnich dwóch lat	57
Wykres 47. Zawody, w których zatrudniali pracodawcy*	57
Wykres 48. Ocena zależności pomiędzy przyjmowaniem do pracy pracowników w ciągu ostatnich dwóch lat a podregionem siedziby firmy*	58
Wykres 49. Ocena zależności pomiędzy przyjmowaniem do pracy pracowników w ciągu ostatnich lat a profilem działalności*	58
Wykres 50. Plany pracodawców w zakresie zmiany poziomu zatrudnienia	59
Wykres 51. Ocena zależności pomiędzy planami w zakresie zmiany poziomu zatrudnienia a zasięgiem działania firmy*	59
Wykres 52. Ocena poziomu przygotowania pracowników zatrudnionych w firmie do wykonywania zawodu*	59
Wykres 53. Ocena zależności pomiędzy posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi, a wykonywaną przez respondentów pracą - wg typu zajmowanego stanowiska*	60
Wykres 54. Ocena stopnia spełnienia oczekiwań związanych z wykonywaną pracą (średnia ocen)*	61
Wykres 55. Ocena przygotowania uczniów/studentów do wykonywania zawodu*	67
Wykres 56. Kompetencje kluczowe dla branży budowlanej*	68

Wykres 57. Wpływ kwalifikacji pracowników na kondycję ekonomiczną firmy – POZYTYWNE*	69
Wykres 58. Wpływ kwalifikacji pracowników na kondycję ekonomiczną firmy – NEGATYWNE*	69
Wykres 59. Planowane inwestycje przedsiębiorstw w latach 2013-2015	70
Wykres 60. Wysokość nakładów inwestycyjnych w porównaniu do lat ubiegłych*	70
Wykres 61. Podejmowanie działań mających na celu pozyskanie środków unijnych w przeszłości	71
Wykres 62. Plany dotyczące pozyskania środków unijnych w przyszłości	71
Wykres 63. Potrzeba podnoszenia kwalifikacji przez zasoby kadrowe firm*	72
Wykres 64. Sposób dotychczasowego podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników	72
Wykres 65. Źródła, z jakich pochodzą środki przeznaczane na finansowanie szkoleń	72
Wykres 66. Zgodność kierunku szkolenia z posiadanym wykształceniem	73
Wykres 67. Czynniki mające wpływ na podjęcie kształcenia	73
Wykres 68. Główne powody chęci podniesienia kwalifikacji *	74
Wykres 69. Powody, dla których respondenci nie planują podnosić kwalifikacji *	74
Wykres 70. Oczekiwane wsparcie w zakresie podnoszenia kwalifikacji i umiejętności *	75
Wykres 71. Stosunek pracodawców do planów pracowników w zakresie podnoszenia kwalifikacji – opinie pracowników *	75
Wykres 72. Źródła finansowania przedsiębiorstwa	76
Wykres 73. Ocena rentowności firmy w ostatnich dwóch latach *	77
Wykres 74. Ocena poziomu rentowności w kolejnych latach *	77
Wykres 75. Ocena płynności finansowej w ostatnich dwóch latach *	77
Wykres 76. Ocena poziomu płynności finansowej w kolejnych latach *	78
Wykres 77. Czynniki wewnętrzne mające negatywny wpływ na kondycję ekonomiczną firmy *	78
Wykres 78. Czynniki, które kształtują popyt w branży budowlanej	79
Wykres 79. Czynniki, które kształtują podaż w branży budowlanej	79
Wykres 80. Ocena konkurencyjności firmy na tle innych firm tej samej branży w regionie	80
Wykres 81. Opinie odnośnie konkurencyjności podkarpackich firm budowlanych na rynku krajowym *	80
Wykres 82. Plany odnośnie poszerzenia zasięgu działania	81
Wykres 83. Plany odnośnie poszerzenia zasięgu działania firmy w ciągu kolejnych 12 miesięcy wg profilu działalności - % odpowiedzi „tak”	81
Wykres 84. Plany odnośnie zmiany lub poszerzenia charakteru działalności firmy *	82
Wykres 85. Ocena sytuacji ekonomicznej branży budowlanej w województwie podkarpackim	82
Wykres 86. Zależność pomiędzy oceną sytuacji ekonomicznej branży budowlanej a rokiem powstania firmy *	82
Wykres 87. Ocena kondycji branży budowlanej w kolejnych dwóch latach *	83
Wykres 88. Czynniki zewnętrzne, które mają negatywny wpływ na kondycję ekonomiczną branży budowlanej	83
Wykres 89. Czynniki zewnętrzne jakie będą miały negatywny wpływ na kondycję ekonomiczną branży budowlanej	84
Wykres 90. Długość odczuwania skutków kryzysu gospodarczego w opiniach przedsiębiorców budowlanych	84
Wykres 91. Szanse rozwoju branży budowlanej w województwie podkarpackim w następnych dwóch latach *	85

Wykres 92. Adekwatność wynagrodzenia za pracę w stosunku do kwalifikacji zawodowych	85
Wykres 93. Porównanie zarobków respondentów do średniej krajowej	86
Wykres 94. Opinie odnośnie wysokości wynagrodzenia w innych firmach	86
Wykres 95. Szanse na wzrost zarobków w ciągu kolejnych 2 lat	87
Wykres 96. <u>Szanse</u> rozwoju branży budowlanej w następnych dwóch latach *	87
Wykres 97. <u>Bariery</u> rozwoju branży budowlanej w następnych dwóch latach *	87
Wykres 98. Korzystanie z oferty instytucji wspierających rozwój zawodowy wg wielkości firmy, w której zatrudnieni są respondenci *	88
Wykres 99. Współpraca firm z instytucjami rynku pracy	88
Wykres 100. Adekwatność szkoleń realizowanych przez urzędy pracy do potrzeb firmy *	89
Wykres 101. Ocena jakości szkoleń realizowanych przez urzędy pracy **	89
Wykres 102. Ocena jakości współpracy z instytucjami rynku pracy *	89
Wykres 103. Współpraca z uczelniami i szkołami zawodowymi (odpowiedzi „tak”)	90
Wykres 104. Zakres współpracy firm z uczelniami wyższymi *	90
Wykres 105. Zakres współpracy firm ze szkołami zawodowymi *	90
Wykres 106. Czy po ukończeniu szkoły zawodowej zamierzasz kontynuować naukę?	94
Wykres 107. Na jakim poziomie zamierzasz kontynuować naukę? *	95
Wykres 108. Jakiego zakresu będą dotyczyły kursy/szkolenia? *	98
Wykres 109. Jakie doświadczenie zawodowe obecnie posiadasz? *	99
Wykres 110. Czy bezpośrednio po ukończeniu szkoły będziesz skłonny zaakceptować następujące formy zdobycia doświadczenia zawodowego (odpowiedzi tak)? *	100
Wykres 111. W jakim stopniu posiadane przez Ciebie doświadczenie zawodowe jest zgodne z zawodem, którego się uczysz/ uczyłeś?	101
Wykres 112. W jakim stopniu Twoja szkoła zawodowa umożliwiła Ci zdobycie umiejętności praktycznych, niezbędnych w Twoim zawodzie?	102
Wykres 113. W jakim sposób szkoła zawodowa pomogła Ci w zdobyciu umiejętności praktycznych, niezbędnych w twoim zawodzie?	102
Wykres 114. Jak oceniasz swój obecny poziom przygotowania do wykonywania zawodu?	103
Wykres 115. Czy bezpośrednio po zakończeniu szkoły zamierzasz szukać zatrudnienia?	104
Wykres 116. Czy zatrudnienie będzie zgodne z ukończonym kierunkiem kształcenia?	106
Wykres 117. Jaki rodzaj zatrudnienia będziesz preferował docelowo w przyszłości?	107
Wykres 118. W jakim miejscu preferował(a)byś podjąć pracę? *	108
Wykres 119. Jaka branża jest dla Ciebie potencjalnie interesująca w celu znalezienia zatrudnienia?*	110
Wykres 120. Za jaką wysokość wynagrodzenia był(a)byś skłonny(a) podjąć pracę bezpośrednio po ukończeniu szkoły oraz w przyszłości (netto w złotych)?	111
Wykres 121. Czy zatrudnienie w branży budowlanej na terenie województwa podkarpackiego wydaje się dobrym sposobem na karierę zawodową?	112
Wykres 122. Przychody netto z całokształtu działalności w budownictwie, w województwie podkarpackim na tle innych regionów w kraju w 2011 roku [tys. zł] *	159
Wykres 123. Wynik finansowy w budownictwie, w województwie podkarpackim na tle innych regionów w kraju w 2011 roku [tys. zł] *	160

Wykres 124. Wskaźnik rentowności obrotu netto w budownictwie, w województwie podkarpackim na tle innych regionów w kraju w 2011 roku [%] *	161
Wykres 125. Przyczyny zwalniania / odejść z pracy *	162
Wykres 126. Przyczyny przyjmowania do pracy *	162
Wykres 127. Przyjmowanie w ciągu ostatnich dwóch lat uczniów/studentów na praktyki/staże	163
Wykres 128. Braki w przygotowaniu zawodowym uczniów/studentów – ZAWODY ZWIĄZANE Z BRANŻĄ BUDOWLANA*	163
Wykres 129. Braki w przygotowaniu zawodów. uczniów/studentów – ZAWODY ZWIĄZANE Z OBSŁUGĄ*	164
Wykres 130. Atuty w przygotowaniu zawodów. uczniów/studentów – ZAWODY ZWIĄZANE Z OBSŁUGĄ*	164
Wykres 131. Atuty w przygotowaniu zawodowym uczniów/studentów – ZAWODY ZWIĄZANE Z BRANŻĄ BUDOWLANA*	165
Wykres 132. Kompetencje, jakie powinni posiadać pracownicy branży budowlanej – PRACOWNICY BUDOWLANI*	166
Wykres 133. Kompetencje, jakie powinni posiadać pracownicy branży budowlanej – PRACOWNICY OBSŁUGOWI*	167
Wykres 134. Kompetencje, jakich brakuje pracownikom branży budowlanej – PRACOWNICY BUDOWLANI*	168
Wykres 135. Kompetencje, jakich brakuje pracownikom branży budowlanej – PRACOWNICY OBSŁUGOWI*	168
Wykres 136. Cel planowanej zmiany lub poszerzenia charakteru działalności	169
Wykres 137. Rynek, na jaki planuje „wejść” przedsiębiorstwo	169
Wykres 138. Instytucje rynku pracy, z których usług korzystają pracodawcy - % odpowiedzi „tak”	169





**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



PODKARPACKIE  
OBSERWATORIUM  
RYNKU PRACY

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wojewódzki Urząd Pracy  
w Rzeszowie

**Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie**  
**Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy**  
35-061 Rzeszów, ul. Króla Kazimierza 7  
tel./fax 17 747 06 66  
[www.porp.wup-rzeszow.pl](http://www.porp.wup-rzeszow.pl)

ISBN 978-83-938081-1-3