

# Zatrudnianie osób w wieku 50+ i z niepełnosprawnościami w polskim sektorze budowlanym

Szanse i bariery.

Pożądane rozwiązania systemowe

**SYNTETYCZNA PREZENTACJA  
KLUCZOWE WNIOSKI**

  
**Λ T E N Λ**  
RESEARCH & CONSULTING

WARSZAWA, 17 luty 2022



## Podstawowe informacje o badaniu

### Cele projektu

**Diagnoza problemu niedoboru kadr** w polskiej branży budowlanej, jego głównych przyczyn, a także **ocena środka zaradczego w postaci lepszego wykorzystania potencjału zatrudniania w branży osób w wieku 50+ oraz osób z orzeczoną niepełnosprawnością.**

### Cele szczegółowe

1. Ocena możliwości zatrudniania osób w wieku 50+ oraz niepełnosprawnych w sektorze budowlanym;
2. Zbadanie możliwości rekompensowania nimi aktualnego i przyszłego deficytu kadr w budownictwie;
3. Ocena **wyzwań, barier**, a także **korzyści** związanych z zatrudnianiem wspomnianych grup;
4. **Wskazanie możliwych rozwiązań systemowych** wspierających zatrudnianie i retencję tych grup pracowników

## Podstawowe informacje o badaniu

### Etapy projektu

1

#### DESK RESEARCH

- **Analiza danych zastanych** obrazujących zjawisko niedoboru pracowników budowlanych i związane z nim niedogodności dla krajowych firm
- **Ocena potencjału zatrudniania** osób starszych i niepełnosprawnych w omawianym sektorze.
- **Analiza doświadczeń międzynarodowych** w zakresie barier i korzyści płynących z zatrudniania takich pracowników, rekomendowanych działań, a także funkcjonujących narzędzi wsparcia tego procesu

2

#### WYWIADY EKSPERCKIE

- 15 pogłębionych wywiadów eksperckich z wybranymi przedstawicielami branży budowlanej:
  - **właścicieli firm i osób decyzyjnych w zakresie rekrutacji pracowników** (12 firm różnej wielkości – od mikro do dużych podmiotów)
  - **ekspertów reprezentujących organizacje i stowarzyszenia branżowe** (3 wywiady eksperckie)

## Pogłębione wywiady eksperckie z wyselekcjonowanymi ekspertami branżowymi



Po analizie w ramach **DESK RESEARCH** i wyznaczonych obszarach do zbadania przeprowadzono:



15 pogłębionych wywiadów eksperckich według przygotowanego scenariusza badania z przedstawicielami:

- mikro i małych firm budowlanych
- średnich firm budowlanych
- dużych firm budowlanych
- organizacji i stowarzyszeń branżowych – w tym ekspertami zajmującymi się aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnościami i dotacjami w tym zakresie




### Tematy przewodnie

- **postrzeganie szans** związanych z zatrudnianiem osób w wieku 50+ oraz z niepełnosprawnościami
- **kluczowe bariery** w angażowaniu takich osób w branży budowlanej
- **obszary branży**, w których istnieje przestrzeń dla zaangażowania osób w wieku 50+ i z niepełnosprawnościami
- **pożądane rozwiązania systemowe**

## Materiały źródłowe do pogłębionych badań / wywiadów eksperckich



### Statystyka krajowa i europejska

Źródło	Wykorzystane publikacje
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ „Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski”</li> <li>▪ „Biuletyn Statystyczny”</li> <li>▪ „Koniunktura w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu i usługach 2000-2021”</li> <li>▪ „Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2018 roku”</li> <li>▪ „Wyniki finansowe przedsiębiorstw niefinansowych I-XII 2020”</li> <li>▪ „Zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników według zawodów 2021 r.”</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ „Construction by employment size class”</li> <li>▪ „Disability employment gap by level of activity limitation and sex”</li> <li>▪ „Employment by sex, age and economic activity (from 2008 onwards)”</li> <li>▪ „Employment by sex and age”</li> <li>▪ „Employment by type of disability, sex, age and economic activity”</li> <li>▪ „Employment rate of people by type of disability, sex and age”</li> <li>▪ „Inactive population by type of disability, sex, age and the main reason for not seeking employment”</li> <li>▪ „Unemployment by sex and age – annual data”</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ „Europe 2020 data &amp; people with disabilities – tables”</li> </ul>



### Zagraniczne publikacje tematyczne (wybrane pozycje)

- Construction Industry Training Board, „Fuller Working Lives in Construction”, 2018,
- Chartered Institute of Building, „Exploring the impact of the ageing population on the workforce and built environment”, 2015,
- Department for Work and Pensions, „Statistics on older workers by sector”, 2015,
- European Commission - European Network of Public Employment Services, „PES Strategies in Support of an Ageing Workforce. Study report”, 2019,
- European Construction Sector Observatory, „Improving the human capital basis”, 2020,
- OECD, „Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014: Working Better with Age, 2014,
- Scharle, Á., „PES approaches for sustainable activation of people with disabilities. PES to PES Dialogue”, 2013,

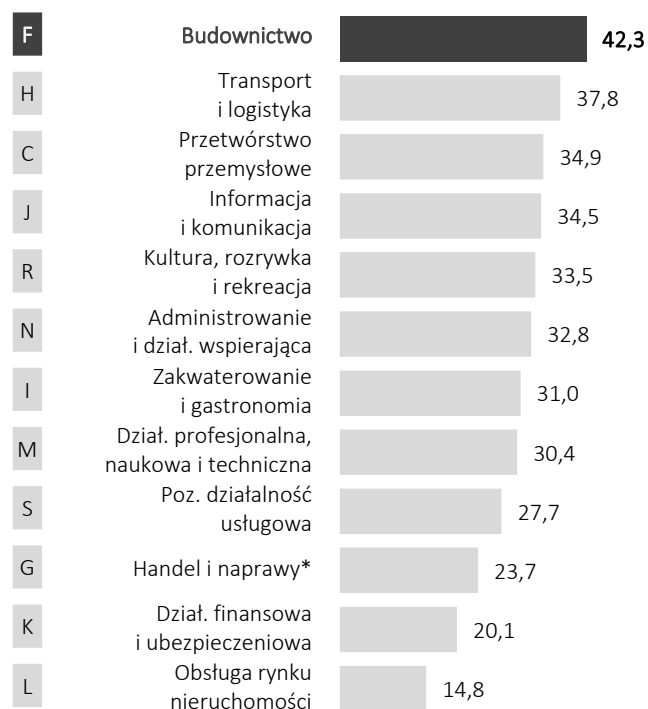
# KLUCZOWE WNIOSKI Z RAPORTU



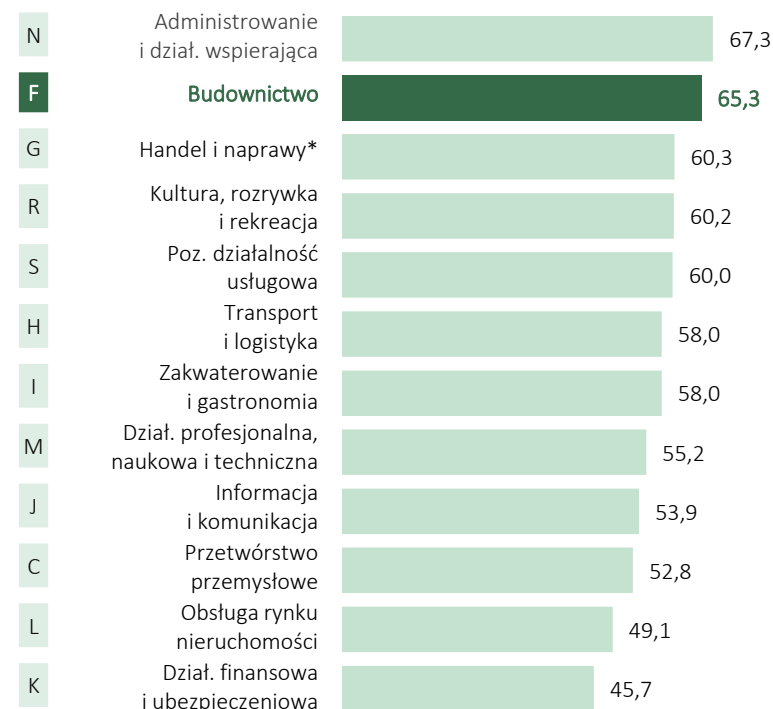
## Budownictwo jest jednym z sektorów najmocniej odczuwających problem niedoboru wykwalifikowanych kadr i silnej presji płacowej...

% przedsiębiorstw wskazujących jako barierę działalności (listopad 2021):

### Niedobór wykwalifikowanych pracowników



### Wysokie koszty zatrudnienia



\* Dotyczy części detalicznej sektora (z pominięciem handlu hurtowego)  
Źródło: GUS, „Koniunktura w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu i usługach 2000-2021”,

## ...a także zgłaszającym szczególnie duże zapotrzebowanie na pracowników

Liczba poszukiwanych pracowników w budownictwie (na tle innych sektorów gospodarki) w pierwszym kwartale 2021 roku (tys. osób)

Sekcja PKD		Liczba poszukiwanych pracowników ('000)	Udział w łącznej liczbie poszukiwanych pracowników
C	Przetwórstwo przemysłowe	89,6	21%
G	Handel i naprawy*	68,8	16%
<b>F</b>	<b>Budownictwo</b>	<b>57,0</b>	<b>13%</b>
N	Administrowanie i działalność wspierająca	37,2	9%
H	Transport i logistyka	32,5	8%
Q	Opieka zdrowotna i pomoc społ.	25,9	6%
M	Dział. profesjonalna, naukowa i techniczna	24,8	6%
J	Informacja i komunikacja	18,6	4%
I	Zakwaterowanie i gastronomia	13,6	3%
P	Edukacja	12,9	3%
O	Admin. publ. i obrona narodowa	11,9	3%
K	Dział. finansowa i ubezpieczeniowa	10,2	2%
S	Poz. działalność usługowa	5,6	1%
L	Obsługa rynku nieruchomości	3,5	1%
R	Kultura, rozrywka i rekreacja	2,3	1%

\* Dotyczy części detalicznej sektora (z pominięciem handlu hurtowego)

Źródło: GUS, „Zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników według zawodów 2021 r.”

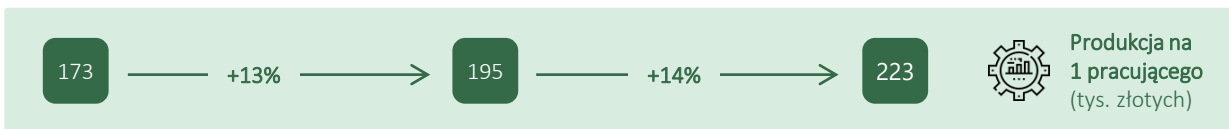
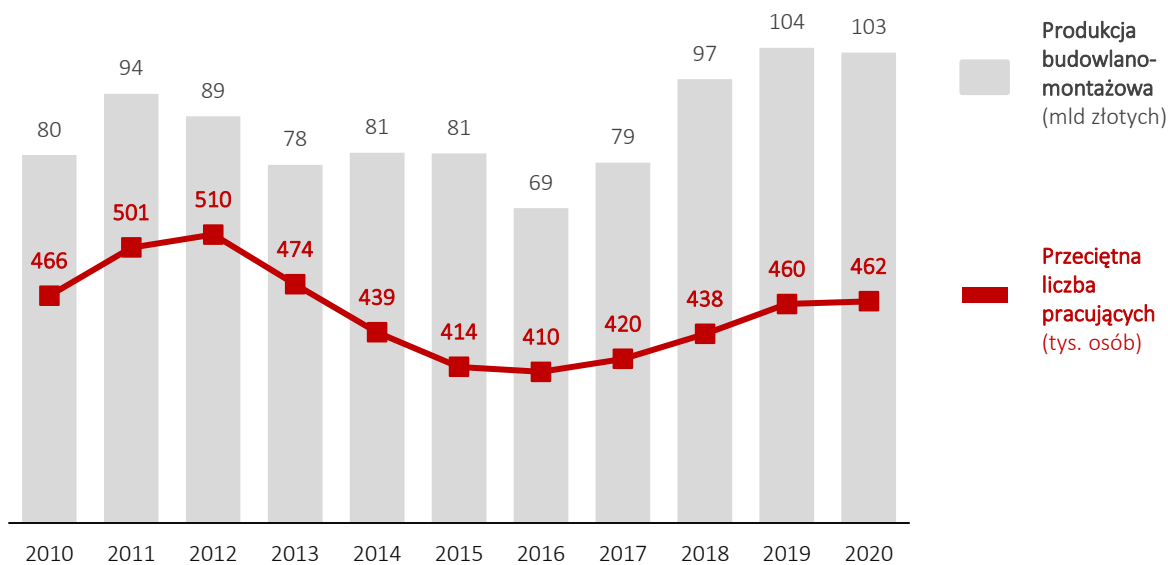
<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/zapotrzebowanie-ryнку-pracy-na-pracownikow-według-zawodow-2021-r-,24,1.html>





## Luki kadrowe coraz trudniej nadrobić jest wzrostem produktywności. W konsekwencji mogą one hamować długofalowy rozwój sektora

Zatrudnienie w sektorze budowlanym na tle produkcji budowlano-montażowej\*, 2010-2020



\* Dotyczy firm o liczbie pracujących 10 i więcej osób

Źródło: Atena Research & Consulting na bazie danych GUS (Biuletyn Statystyczny, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/informacje-o-sytuacji-spoleczno-gospodarczej/biuletyn-statystyczny-nr-102021,4,117.html>)



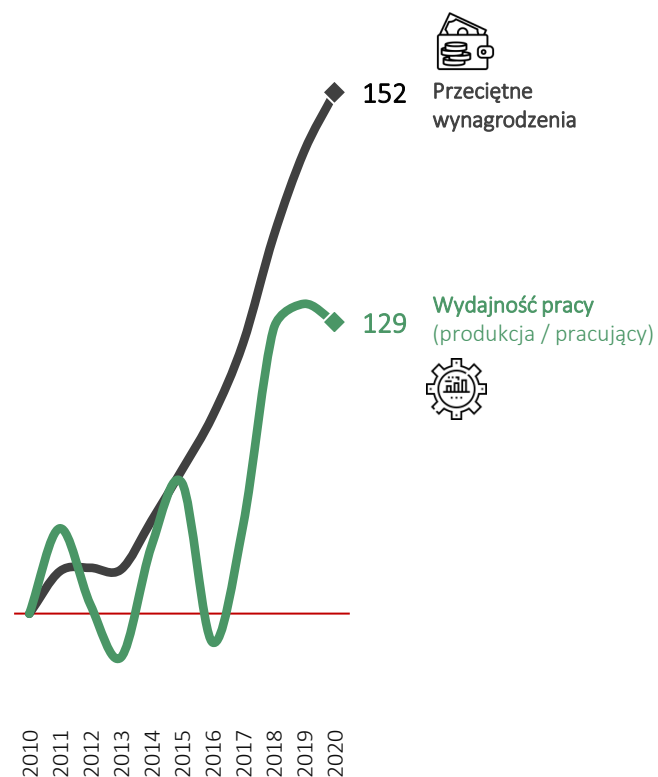
## Walcząc o pracowników branża będzie też musiała mocno zwiększać poziom płac. Te już od kilku lat rosną szybciej niż wydajność pracy

Zmiana średniego wynagrodzenia w głównych sekcjach gospodarki pomiędzy 2010 a 2020 rokiem

			Średnia płaca* w 2020 roku (PLN)
N	Administrowanie i działalność wspierająca	91%	4 095
C	Przetwórstwo przemysłowe	64%	5 155
G	Handel i naprawy	63%	5 076
L	Obsługa rynku nieruchomości	60%	5 681
Σ	<b>Ogółem gospodarka</b>	<b>57%</b>	<b>5 400</b>
I	Zakwaterowanie i gastronomia	56%	3 724
D	Energetyka, gazownictwo i ciepłownictwo	55%	8 200
F	<b>Budownictwo</b>	<b>52%</b>	<b>5 370</b>
J	Informacja i komunikacja	50%	9 255
B	Górnictwo i wydobywanie	46%	8 566
E	Gospodarka wodno-ściekowa i odpadowa	45%	4 974

Wynagrodzenia na tle wydajności pracy w budownictwie

Indeks rok 2010 = 100

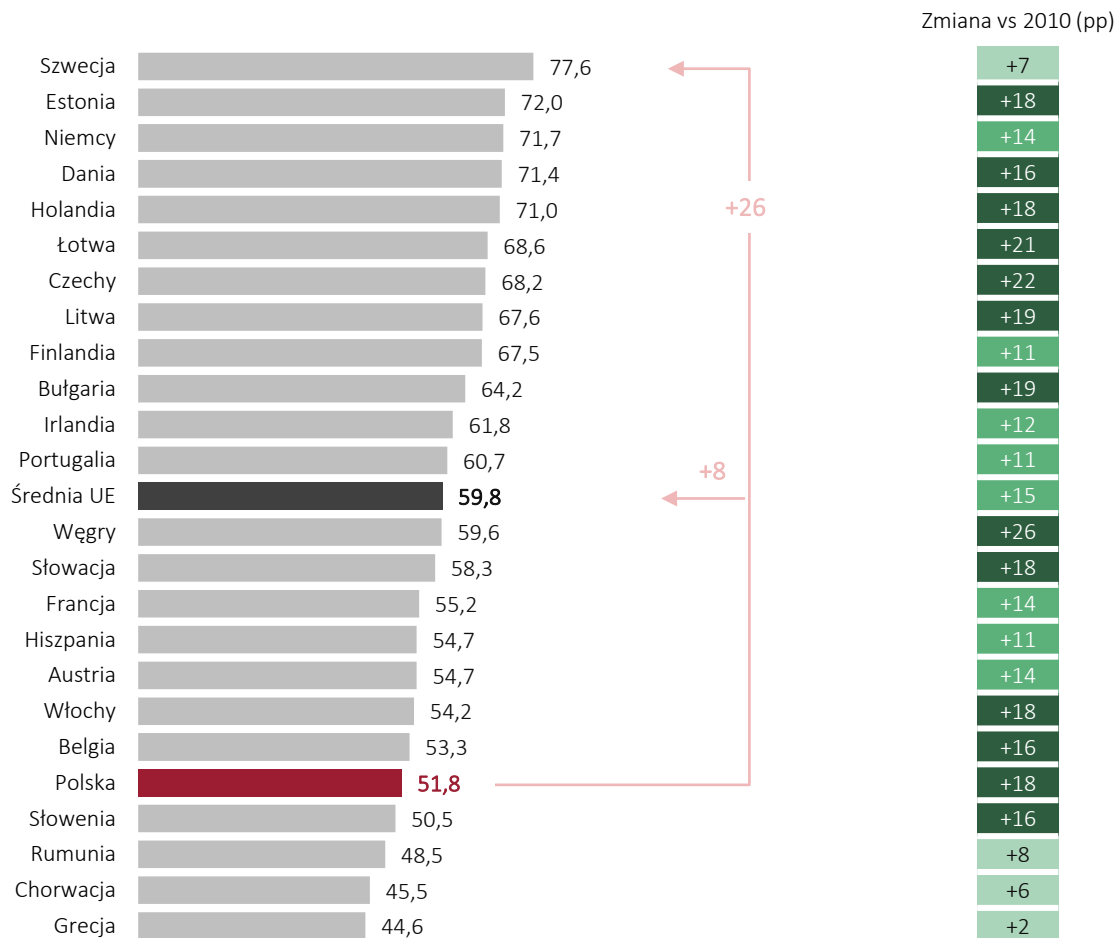


\* Wynagrodzenie brutto. Dotyczy firm o liczbie pracujących 10 i więcej osób

Źródło: Atena Research & Consulting na bazie danych GUS (Biuletyn Statystyczny, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/informacje-o-sytuacji-spoleczno-gospodarczej/biuletyn-statystyczny-nr-102021,4,117.html>)

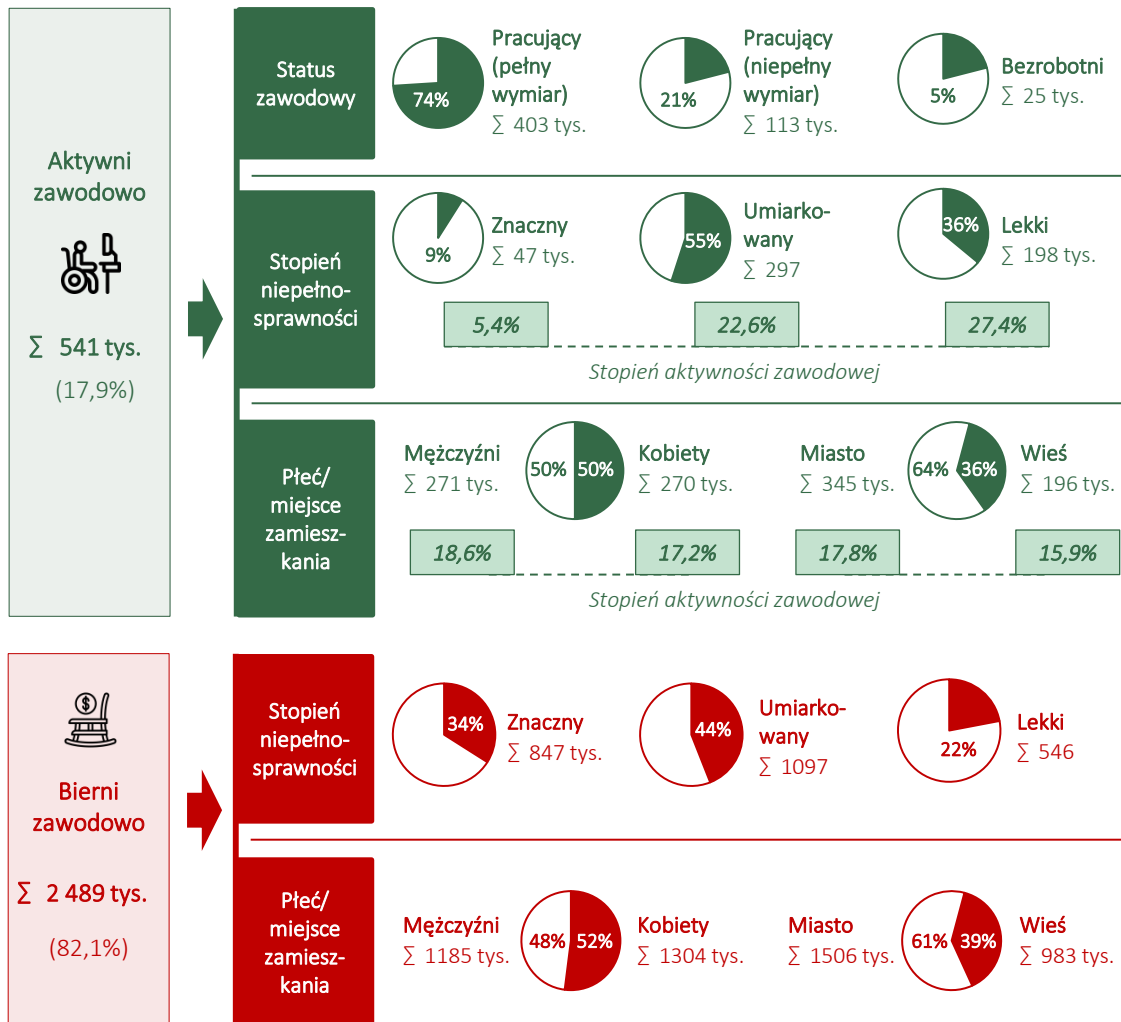
## Polska gospodarka wciąż dość słabo zagospodarowuje potencjał pracy osób starszych...

Stopa zatrudnienia osób w wieku 55-64 lat w krajach Unii Europejskiej (%), 2020



## ...jak również osób z niepełnosprawnościami

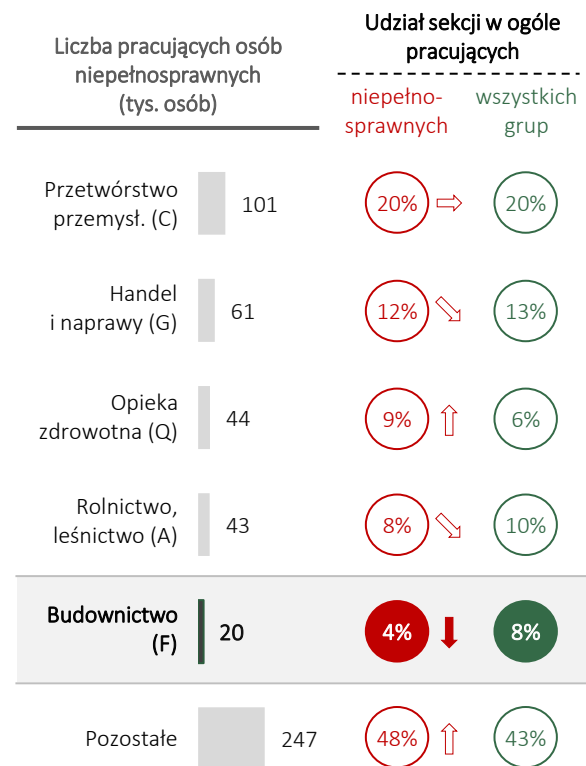
Osoby niepełnosprawne  
w Polsce\* - ich charakterystyka  
i aktywność zawodowa, 2020



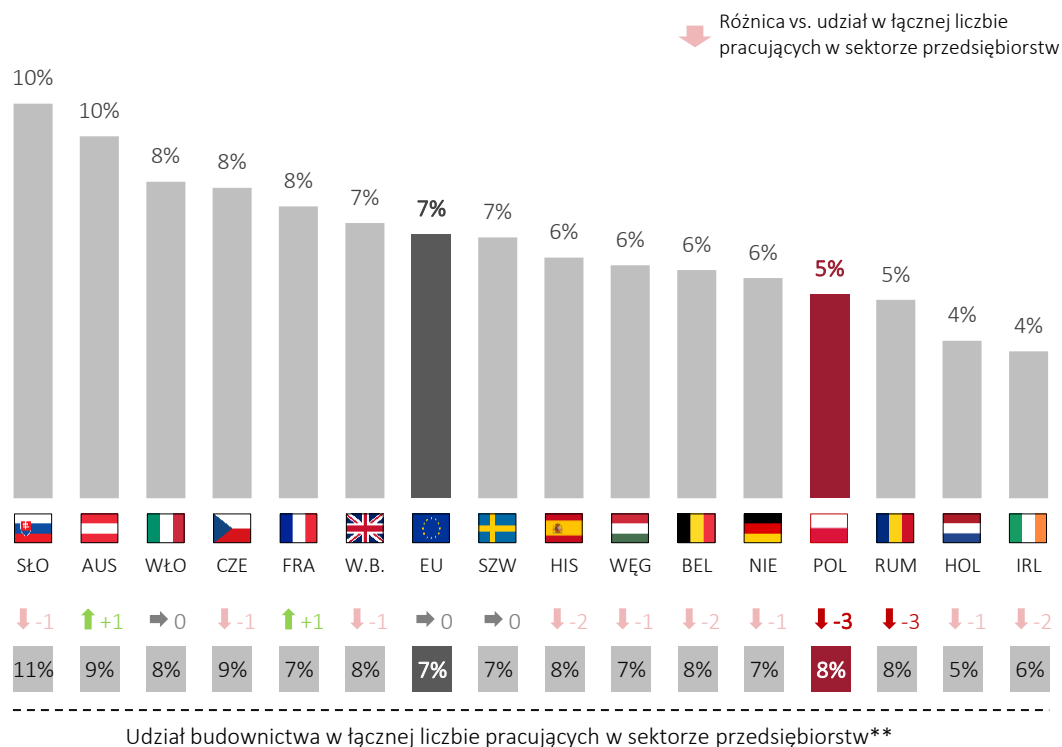
\* Osoby w wieku 16 i więcej lat (bez górnego limitu) \*\* 18-59/64 lata  
Źródło: GUS, „Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski”, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-ii-kwartal-2021-roku,4,42.html>

## Firmy budowlane zatrudniają szczególnie mało osób z niepełnosprawnościami

Pracujące osoby z niepełnosprawnościami  
według sekcji PKD, 2020



Pracujące osoby z niepełnosprawnościami  
według sekcji PKD, 2020



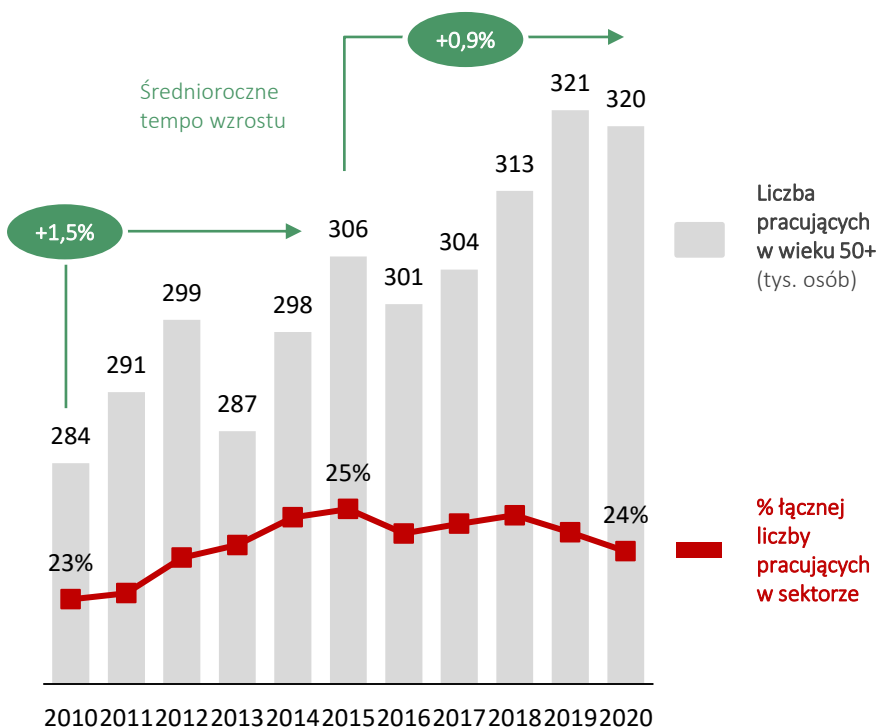
\* Dane za rok 2011 (najświeższe dostępne) \*\* Dla porównywalności danych wykorzystano również statystyki za 2011 rok

Źródło: GUS, „Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski”, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-ii-kwartal-2021-roku,4,42.html>; Opracowanie Atena Research & Consulting na bazie danych Eurostat, „Employment by type of disability, sex, age and economic activity”, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth\\_dlm120/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dlm120/default/table?lang=en), „Employment by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2)”, [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_egan2&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egan2&lang=en)



## Branża dość słabo wykorzystuje również potencjał zatrudniania osób w starszym wieku (50+)

Liczba osób w wieku 50+ pracujących w polskim sektorze budowlanym, 2010-2020



Udział osób w wieku 50+ w łącznej liczbie pracujących w sektorze budowlanym – wybrane kraje UE i Wielka Brytania, 2020

Kraj	Udział w łącznej liczbie pracujących	Liczba pracowników budowlanych 50+ CAGR po 2015 roku	Różnica udziału osób 50+ vs średnia dla gospodarki
Niemcy	39% ★	0%	+1 pp
Portugalia	38%	5%	+2 pp
Włochy	37%	3%	-2 pp
Litwa	36%	1%	-1 pp
Holandia	35%	3%	+1 pp
W. Brytania	35%	5%	+3 pp ★
Grecja	34%	2%	-
Hiszpania	34%	9% ★	+1 pp
Szwecja	33%	5%	-1 pp
Czechy	33%	2%	+1 pp
Dania	32%	3%	-2 pp
<b>UE-27</b>	<b>32%</b>	<b>3%</b>	<b>-2 pp</b>
Finlandia	32%	3%	-3 pp
Bułgaria	31%	2%	-5 pp
Francja	29%	2%	-3 pp
Irlandia	29%	5%	-
Węgry	27%	7%	-4 pp
Belgia	27%	2%	-4 pp
Austria	27%	3%	-5 pp
Rumunia	26%	7%	-4 pp
Słowacja	26%	2%	-4 pp
<b>Polska</b>	<b>24%</b>	<b>1%</b>	<b>-4 pp</b>



Źródło: Eurostat

Doświadczenia i obserwacje zagraniczne pokazują, że w retencji pracowników osób 50 + istotne jest wychodzenie naprzeciw ich specyficznym potrzebom...

Żądania pracowników w wieku 50+ brytyjskiej branży budowlanej\*, 2018

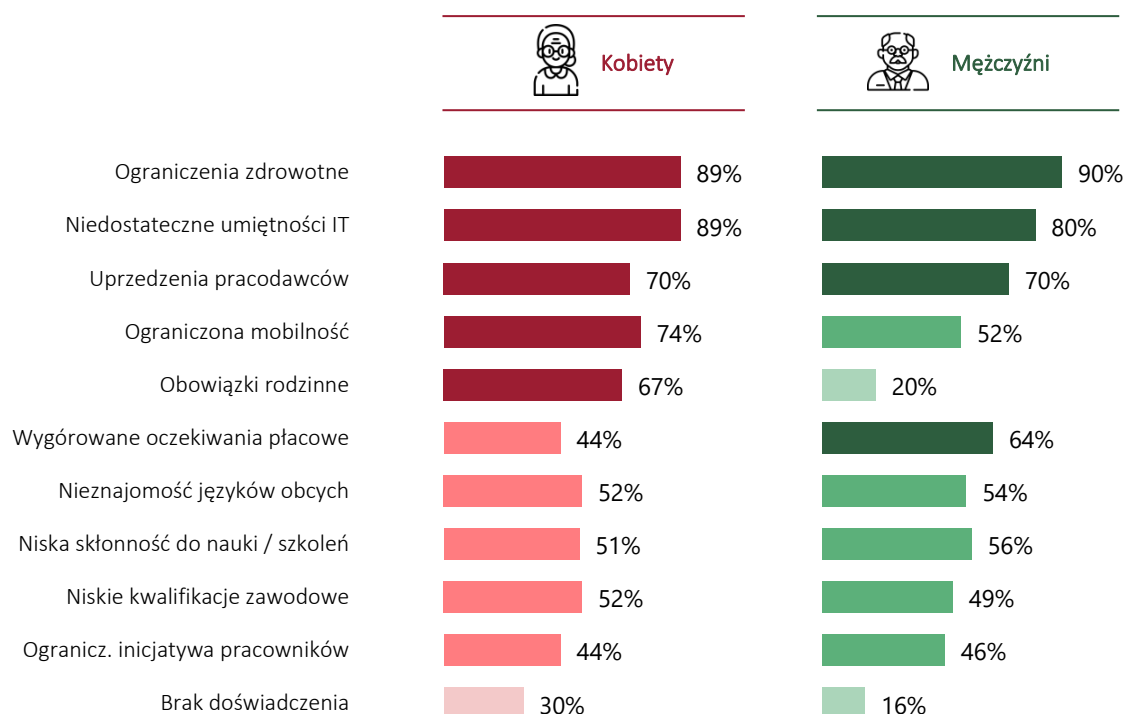


\* Wyniki badania ankietowego na próbie 240 respondentów  
Źródło: CITB, „Fuller Working Lives in Construction”, Październik 2018, s. 18  
<https://www.citb.co.uk/media/2bylp3yw/fuller-working-lives-in-construction.pdf>



## ...a ich zatrudnieniu towarzyszą liczne bariery

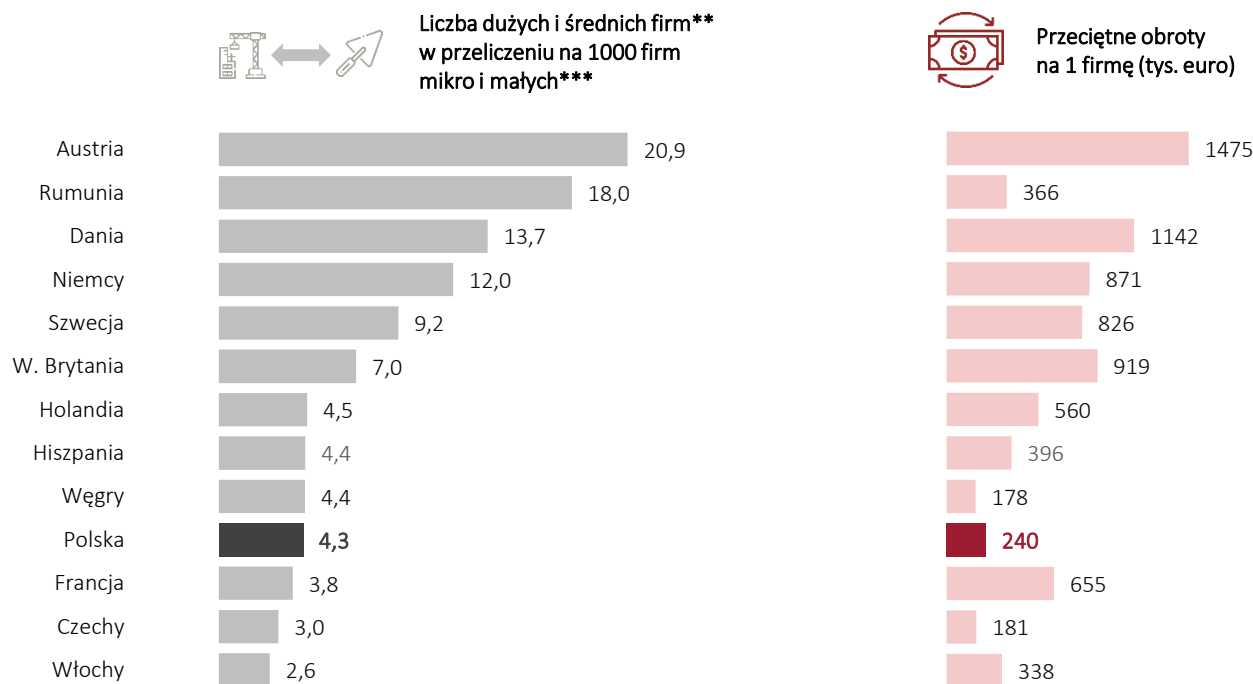
### Główne bariery plasowania osób w wieku 55+ na niemieckim rynku pracy, 2018\*





## W polskich warunkach dodatkową barierą jest silne rozdrobnienie sektora budowlanego. Zatrudnianie w małych firmach osób starszych i z niepełnosprawnościami jest trudniejsze

### Rozdrobnienie krajowej branży budowlanej na tle wybranych krajów UE, 2018\*



\* Najświeższe dostępne dane \*\* 50 i więcej pracowników \*\*\* do 49 pracowników

Źródło: Eurostat, „Construction by employment size class (NACE Rev.2, F)”, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sbs\\_sc\\_con\\_r2/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sbs_sc_con_r2/default/table?lang=en)

## Przyczyny deficytu pracowników wskazywane przez przedstawicieli sektora budowlanego w Polsce

Kluczowe przyczyny niedoboru pracowników w branży budowlanej\*



1

Rynek pracownika –  
presja płacowa, silna  
rotacja

2

Niskie zainteresowanie  
pracą w budownictwie

3

Niedostateczny system  
kształcenia  
zawodowego

4

Migracje zarobkowe  
pracowników

5

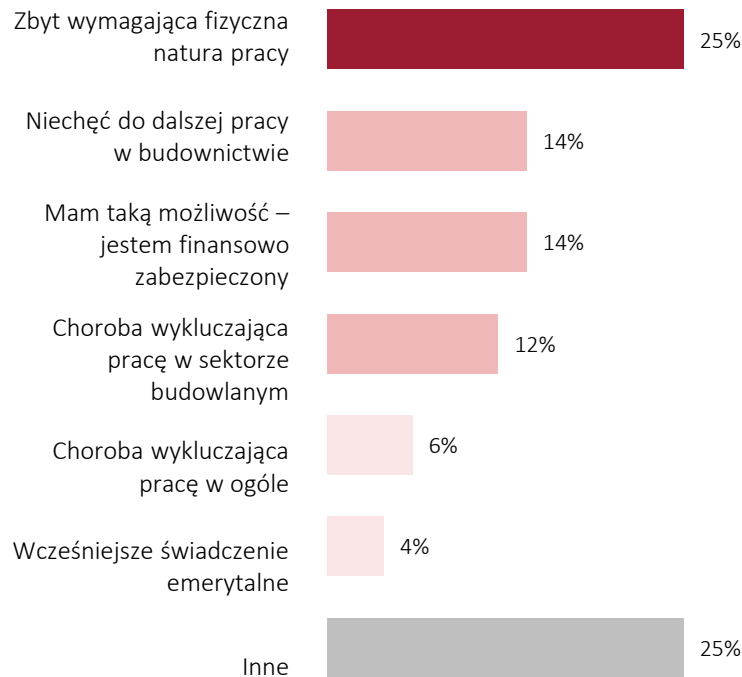
Nieumiejętność dotarcia  
do odpowiedniego  
pracownika

- Problem odczuwany przez zdecydowaną większość badanych firm (niezależnie od klasy wielkości)
- Presję kosztową wywierają pracownicy powracający z zagranicy, migrujący od firmy do firmy w poszukiwaniu korzyści finansowych
- Rotacja wśród młodych pracowników.
- Młodzi ludzie coraz częściej decydują się na wybór innej ścieżki zawodowej niż praca w sektorze budowlanym - jest ona postrzegana jako praca w trudnych warunkach i ciężka fizycznie
- Luka w polskim systemie kształcenia zawodowego postrzegana jako długofalowa przyczyna niedoborów kadrowych w budownictwie - z roku na rok coraz mniej osób wybiera drogę zawodową w sektorze budowlanym, są one też coraz słabiej przygotowane do pracy w tym obszarze
- Zdaniem ekspertów jedynie 30% pracowników na placu budowy posiada formalne wykształcenie
- Wzmogućona emigracja zarobkowa polskich pracowników - głównie do krajów europejskich (Belgia, Francja, Niemcy, Skandynawia), gdzie mogą liczyć na zdecydowanie lepsze warunki finansowe
- Firmy budowlane aktywnie poszukują pracowników różnymi kanałami, poprzez:
  - a) polecenia; b) social media (np. Facebook); c) portale ogłoszeniowe (np. OLX); d) rzadziej urzędy pracy i agencje pośrednictwa pracy
- Ich metody poszukiwania nie są jednak skuteczne i nie rozwiązują problemu deficytów kadrowych

## Z problemem deficytu i starzenia się kadr budowlanych boryka się m.in. W. Brytania. Sugerowane i podejmowane są różne działania przeciwdziałające



Główne przyczyny przedwczesnego opuszczania brytyjskiej branży budowlanej przez osoby w wieku 50+ (opinia pracodawców), 2018\*



Rekomendowane działania wzmacniające retencję osób w wieku 50+\*\*



**Modyfikacja ról zawodowych i adaptacja do nich starszych pracowników** - lżejsze, w większym stopniu w obszarze kierowniczym.



**Bardziej elastyczne godziny pracy oraz okresy urlopowe** (w celu poprawy „work-life balance”)



**Angażowanie starszych, doświadczonych osób do mentoringu** - lepszego treningu / szkoleń młodszych pracowników



**Adaptacja miejsca pracy (placów budowy) do potrzeb starszych pracowników** - obniżanie fizycznych barier, inwestycje w większą cyfryzację, automatyzację i mechanizację, etc



**Szkolenia podnoszące kwalifikacje starszych pracowników**, czy nawet adaptujące ich na nowych stanowiskach



**Działania uświadamiające**, służące planowaniu emerytury czy kariery na różnych etapach życia pracownika, **szkolenia dla menedżerów na temat właściwego zarządzania osobami w starszym wieku**




\* Wyniki badania ankietowego na próbie 679 respondentów \*\* na podstawie przeglądu brytyjskiej literatury tematu

Źródło: CITB, „Fuller Working Lives in Construction”, Październik 2018; CIOB, „Exploring the impact of the ageing population on the workforce and built environment”, 2015

## W UE rozwiązania wspierające zatrudnianie osób starszych funkcjonują częściej na poziomie całej gospodarki. Rządziej są to programy typowo sektorowe

### Przykłady rozwiązań systemowych wspierających zatrudnianie osób w starszym wieku w wybranych krajach UE

### Przykłady specyficznych programów dedykowanych dla branży budowlanej



Tymczasowe dotacje dla pracodawców

- Zrekompensowanie pracodawcom potencjalnie niższej produktywności osób w starszym wieku
- Obniżki składek na ubezpieczenia społeczne



Dodatki do pensji dla bezrobotnych

- Zachęcające bezrobotnych do aktywności zawodowej



Usługi wspierające „plasowanie” na rynku pracy

- Gdy pracownicy opuszczają dotychczasowe miejsce pracy po wielu latach (będąc słabo zaznajomionymi z realiami rynku pracy)
- Szkolenia zawodowe dla bezrobotnych osób starszych



#### W FINLANDII:

- Podnoszenie kwalifikacji pracowników umożliwiające przechodzenie na mniej wymagające fizycznie stanowiska w sektorze budowlanym



#### W HOLANDII:

- Program - alternatywy pracy w branży budowlanej
- Centrum doradcze - planowanie i rozwój zawodowy w zgodzie ze zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników
- Program ukierunkowany na przyciąganie do branży nowych pracowników (zorganizowane działania promocyjne, szkolenia)



## Wg badań na polskich firmach budowlanych w kontekście OSÓB 50+, częściej mówią oni o szansach

 Kluczowe zalety i bariery zatrudniania pracowników w wieku 50+ w opinii przedstawicieli krajowej branży budowlanej\*



### ZALETY ZATRUDNIANIA

- ✓ **Bogate doświadczenie i „know how”** - pracy w branży budowlanej (bardzo dobrze znają jej realia)
- ✓ Wysoka **kultura pracy**
- ✓ **Sumienność**, wysokie poczucie odpowiedzialności za wykonywane zadania
- ✓ **Przywiązanie do miejsca pracy**, niska skłonność do rotacji zawodowej
- ✓ **Mniejsza roszczeniowość** (odnośnie warunków pracy)
- ✓ **Aktywne wsparcie międzypokoleniowego transferu wiedzy** - mentoring w stosunku do młodszych
- ✓ **Większa dostępność** (mniejsze zobowiązania rodzinne)




### BARIERY ZATRUDNIANIA

- ❖ **Mniejsza wydajność** wynikająca z gorszej motoryki i słabnącej siły fizycznej (niezbędnej do pracy na budowie);
- ❖ **Silna potrzeba stabilizacji** - niechęć do prac wyjazdowych. Poszukiwana praca w pobliżu miejsca zamieszkania
- ❖ Sporadyczna **awersja do korzystania z nowych rozwiązań, materiałów czy technologii** – silne przekonanie do utrwalonych rozwiązań i schematów
- ❖ **Trudność w uczeniu się i korzystaniu z nowych narzędzi vs postępująca cyfryzacja procesów budowlanych** i rosnące wymagania co do umiejętności obsługi programów (dot. zwłaszcza inżynierów)
- ❖ **Wolniejsze przyswajanie wiedzy** w przypadku pracowników o niskich kwalifikacjach i słabym doświadczeniu (np. rekrutowanych z innych branż)



## Na zatrudnianie OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI – patrzą oni raczej przez pryzmat barier

 Kluczowe zalety i bariery zatrudniania pracowników z niepełnosprawnościami w opinii przedstawicieli krajowej branży budowlanej\*



### BARIERY ZATRUDNIANIA

- ❖ **Brak realnego zainteresowania ze strony pracodawców** – opór, obawy, złe doświadczenia (wynikające często ze stereotypowego postrzegania tej grupy społecznej, konieczności adaptacji miejsca pracy)
- ❖ **Brak praktycznych możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych** – niewielka liczba stanowisk, na które można je przyjąć (większość z nich wymaga pełnej sprawności i mobilności)
- ❖ **Zawiłości prawne** związane z zatrudnianiem osób z orzeczoną niepełnosprawnością
- ❖ **Obawy o bezpieczeństwo w miejscu pracy**
- ❖ **Problemy z akceptacją** w zespole ze strony innych pracowników



### ZALETY ZATRUDNIANIA

- ✓ **Dojrzałość emocjonalna** - wytrzymałość psychiczna, ukształtowana przez trudne doświadczenia życiowe
- ✓ **Większe zaangażowanie** – osobom niepełnosprawnym trudniej jest znaleźć pracę, przez co często bardziej doceniają fakt jej posiadania
- ✓ **Wiedza i doświadczenie zawodowe** – niepełnosprawność nie wyklucza posiadania odpowiednich uprawnień czy kompetencji branżowych
- ✓ **Korzyści finansowe dla pracodawcy** – dotacje pozyskiwane z tytułu zatrudniania takich osób



## W procesie zatrudniania pracowników z OBU GRUP SPOŁECZNYCH, eksperci dostrzegają potrzebę wsparcia systemowego – głównie finansowego, choć nie tylko

Narzędzia wsparcia procesu zatrudniania osób w wieku 50+ oraz niepełnosprawnych proponowane przez pracodawców i ekspertów branży budowlanej\*



Wsparcie finansowe



Zmiany w prawie pracy



Wsparcie procesu rekrutacji



Pomoc w zakresie szkoleń



Osoby 50+

- ✓ Dofinansowanie wynagrodzeń / ulgi w świadczeniach społecznych
- ✓ Elastyczne formy zatrudnienia (np. uwzględniające sezonowość wielu prac budowlanych)
- ✓ Dopłaty do wypoczynku, rehabilitacji – refundacja i pokrycie kosztów ochrony zdrowia i leczenia starszych pracowników
- ✓ Szkolenia dla pracowników – doszkalanie, nauka nowych umiejętności, wdrażanie do pracy od podstaw



Osoby z niepełnosprawnościami

- ✓ Rozwiązania związane z dotacjami / dofinansowaniem, w tym:
  - Ulgi w składkach ZUS
  - Ulgi blokowe dla pozostałych pracowników
  - Dopłaty do wynagrodzeń
  - Dofinansowanie modernizacji miejsca pracy – dostosowanie do potrzeb osób z niepełnosprawnościami
  - Dopłaty do pracownika asystującego osobie niepełnosprawnej
  - Pokrycie kosztów wsparcia zdrowotnego, wyjazdów do sanatoriów
- ✓ Stworzenie organu pośredniczącego między pracodawcami i pracownikami (wspierającego proces rekrutacji takich osób)



## Co wykazało badanie? Kluczowe wnioski






---

1. **Problem niedoboru kadr w polskim sektorze budowlanym jest realny i istotnie bardziej uciążliwy niż w większości innych sektorów polskiej gospodarki - stanowi poważne długoterminowe wyzwanie**
2. Pomimo problemów kadrowych, **krajowa branża relatywnie słabo** (na tle innych krajów europejskich) **wykorzystuje potencjał osób w wieku 50+ i z niepełnosprawnościami**
3. W warunkach rosnącej konkurencji o pracownika ze strony innych sektorów, **wyzwaniem dla branży budowlanej w najbliższych latach może być nie tylko przyciąganie do niej osób z wysokimi kwalifikacjami, ale również retencja doświadczonych pracowników.**
4. **Przedstawiciele branży budowlanej dostrzegają wiele zalet w pracy w osobami 50+**
5. **Na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami patrzą raczej przez pryzmat barier i wymagają uświadomienia w zakresie możliwości ich zatrudnienia w sektorze budowlanym**





## Na podstawie analiz krajowych i zagranicznych wypracowaliśmy propozycje działań systemowych w 5 obszarach, prowadzonych przy współpracy 3 grup podmiotów











- A**  **Wsparcie finansowe procesu**
- B**  **Poprawa wizerunku i wzrost atrakcyjności branży budowlanej jako przyjaznego miejsca pracy dla osób z różnych branż**
- C**  **Usprawnienie procesu poszukiwania kompetentnych pracowników na rynku pracy**
- D**  **Rozwój systemu szkoleń zawodowych skierowanych do analizowanych grup pracowników**
- E**  **Zmiany organizacyjne w firmach budowlanych**

- Kluczowa dla skuteczności tych działań będzie ściśta współpraca pomiędzy środowiskiem branżowym a instytucjami publicznymi



## Szczególnie ważną rolę w tych działaniach mogą odgrywać organizacje branżowe, reprezentujące interesy przedstawicieli silnie rozdrobnionego sektora

Rekomendowane rozwiązania ułatwiające ZATRUDNIANIE OSÓB W WIEKU 50+ I NIEPEŁNOSPRAWNYCH w sektorze budowlanym

Obszar	Opis działań	Rola poszczególnych podmiotów		
		 Firmy budowlane	 Organizacje branżowe	 Instytucje państwowe
<p><b>A</b></p> <p>Wsparcie finansowe procesu</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Właściwa promocja i przepływ wiedzy na temat dostępnych rozwiązań (PFRON) w odniesieniu do osób niepełnosprawnych</li> <li>Lepsze dopasowanie instrumentów wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych do specyfiki sektora budowlanego</li> <li>Stworzenie bodźców finansowych zwiększających atrakcyjność pracy w budownictwie dla osób starszych i / lub zachęcających firmy do zatrudniania osób w wieku przedemerytalnym</li> </ul>			
<p><b>B</b></p> <p>Wzrost atrakcyjności / poprawa wizerunku branży jako przyjaznego miejsca pracy</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kampanie promujące branżę budowlaną w środowiskach pracowników w wieku 50+ / z niepełnosprawnościami</li> <li>Pogłębione badanie wśród pracowników w celu identyfikacji kluczowych czynników motywujących do pracy w budownictwie</li> <li>Dostosowanie w samych firmach budowlanych – np. silniejsze postawienie na automatyzację procesów (inwestycje), zmniejszanie (poprzez kierunkową mechanizację) obciążeń fizycznych dla pracowników</li> <li>Wzbogacanie oferty dla pracowników o atrakcyjne i ważne z punktu widzenia osób 50+ / niepełnosprawnych <b>benefity</b> (np. pakiety prozdrowotne, elastyczne godziny pracy)</li> <li>Działania edukacyjne dla firm budowlanych w zakresie zwiększania wzajemnej tolerancji wśród pracowników</li> <li>Pozyskiwanie do branży osób z innych sektorów gospodarki</li> </ul>			

Rekomendowane rozwiązania ułatwiające ZATRUDNIANIE OSÓB W WIEKU 50+ I NIEPEŁNOSPRAWNYCH w sektorze budowlanym (c.d.)

Obszar	Opis działań	Rola poszczególnych podmiotów		
		 Firmy budowlane	 Organizacje branżowe	 Instytucje państwowe
<p><b>C</b></p> <p>Usprawnienie procesu poszukiwania kompetentnych pracowników na rynku</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zacieśnienie współpracy z firmami i instytucjami działającymi na rynku pracy celem lepszego dotarcia do potencjalnych kandydatów z innych branż</li> <li>▪ Zorganizowane działania edukacyjne dla firm budowlanych</li> <li>▪ Poprawa dostępu branży do kompetentnych pracowników z orzeczoną niepełnosprawnością - podmiot pośredniczący między branżą a instytucjami państwowymi, współpraca z uczelniami</li> </ul>			
<p><b>D</b></p> <p>Rozwój systemu szkoleń zawodowych skierowanych do analizowanych grup pracowników</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zorganizowane podejście firm budowlanych do procesu szkoleń i budowy kompetencji zawodowych wśród słabiej wykwalifikowanych pracowników (w tym pracowników z innych branż)</li> <li>▪ Bliska współpraca z uczelniami, ośrodkami szkolenia zawodowego oraz profesjonalnymi firmami szkoleniowymi</li> </ul>			
<p><b>E</b></p> <p>Zmiany organizacyjne w firmach</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modyfikacja ról zawodowych w celu większej adaptacji do nich osób starszych i/lub pracowników z niepełnosprawnościami</li> <li>▪ Działania zmierzające do pełnego uwolnienia potencjału pracowników będących w sile zdrowia (zastąpienie osobami w wieku 50+ / niepełnosprawnymi, przekierowanie ich w pełni do kluczowych obszarów)</li> <li>▪ Działania edukujące firmy w tym zakresie</li> </ul>			



# DAŻENIE DO DIALOGU BRANŻOWEGO

## PODMIOTY



**FIRMY BUDOWLANE**



**INSTYTUCJE PAŃSTWOWE**



**ORGANIZACJE BRANŻOWE**

- WYMIANA INFORMACJI I STANOWISK dotyczących wspólnej ANALIZY potrzeb i możliwości ich realizacji
- PRZYGOTOWANIE MODELU FINANSOWANIA
- WYPRACOWANIE ZAŁOŻEŃ DO AKTÓW PRAWNYCH



ATENA

RESEARCH & CONSULTING

# Dziękujemy za uwagę



**Agnieszka Brytan-Jędrzejowska**

CEO, Dyrektor Zarządzający

m: +48 605 053 685

e: [agnieszka.jedrzejowska@atenaresearch.pl](mailto:agnieszka.jedrzejowska@atenaresearch.pl)

**ATENA RESEARCH &  
CONSULTING**

Al. Jana Pawła II 61/79  
01-031 Warszawa

22 400 86 10  
[biuro@atenaresearch.pl](mailto:biuro@atenaresearch.pl)

[www.atenaresearch.pl](http://www.atenaresearch.pl)  
[www.facebook.pl/atenaresearch](http://www.facebook.pl/atenaresearch)

