



**BUILD UP
SKILLS II**
P O L A N D

Główne ustalenia wynikające z krajowej strategii podnoszenia umiejętności pracowników sektora budowlanego w zakresie energooszczędnych technologii budowlanych, w szczególności tych stosowanych w budynkach poddawanych gruntownym renowacjom (tzw. Mapa Drogowa)

Dr hab. inż. Arkadiusz Węglarz

Krajowa Agencja
Poszanowania Energii S.A.



- Wprowadzenie - Cele strategiczne termomodernizacji budynków w perspektywie 2030 r.
- Analiza aktualnych polskich i europejskich dokumentów strategicznych mających wpływ na efektywność energetyczną w budownictwie
- Zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę i strategia zaspokajania potrzeb edukacyjnych:
 - Zatrudnienie w sektorze budownictwa
 - Zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę do roku 2030
 - Ocena wymaganego poziomu przekwalifikowania pracowników sektora paliw kopalnych
 - Zwiększenie udziału kobiet w zawodach budowlanych
 - Bariery dla osiągnięcia celów
- Plan działania
 - Działania w zakresie szkolnictwa
 - Środki finansowe do realizacji celów
 - Kampanie promujące system podnoszenia kwalifikacji pracowników budowlanych.
 - Monitorowanie proponowanych działań
- Wnioski

- Określono cele strategiczne termomodernizacji budynków w perspektywie 2030 r., takie jak:
- **planowana ilość zaoszczędzonej energii końcowej – oszacowano w przedziale: od 49 TWh do 74TWh**
 - **planowana ilość zaoszczędzonej energii pierwotnej – oszacowano w przedziale: od 57 TWh do 85 TWh**
 - **planowana powierzchnia budynków przeznaczonych do modernizacji – oszacowano w przedziale: od 222 mln m² do 330 mln m²**

Kategoria		Ilość robotników potrzebnych do termomodernizacji w Polsce			ilość robotników potrzebnych na Dolnym Śląsku		
		robotnicy budowl.	robotnicy sanitarni	robotnicy elektryczni	robotnicy budowl.	robotnicy sanitarni	robotnicy elektryczni
budynki mieszkalne wielorodzinne	553	7893	3947	2193	702	351	195
budynki mieszkalne jednorodzinne	5 604	53723	17908	8954	4775	1592	8186
budynki zbiorowego zakwaterowania	3,9	94	42	38	8	4	3
budynki użyteczności publicznej	420	8655	3462	2770	769	308	246
budynki produkcyjne, gospodarcze, magazynowe	5 116	81692	36761	32677	7262	3268	2905
pozostałe niemieszkalne	2 491	29769	15877	19846	2646	1411	1764
Razem	14 189	181826	77997	66476	16162	6933	5909
Zapotrzebowanie zasobów ludzkich do realizacji strategii renowacji		326299			29004		
Z uwzględnieniem istniejących zasobów ludzkich		0,41	192516		0,41	17112	

Źródło: Dolnośląska Agencja Energii i Środowiska

- Kluczowym jest rozwój rynku pracy dla tzw. „zielonych specjalizacji”. Dotychczasowa praktyka wskazuje na stosunkową łatwość przekwalifikowania zatrudnionych w górnictwie do innej pracy. Branża renowacji budynków daje możliwości zatrudnienia. Według informacji z barometru zawodów w województwie śląskim w 2023 roku nadal poszukiwani będą fachowcy z branży budowlanej. Pracodawcy najczęściej poszukują: cieśli i stolarzy budowlanych; dekarzy i blacharzy budowlanych; monterów instalacji budowlanych; murarzy i tynkarzy; pracowników robót wykończeniowych w budownictwie, a także robotników budowlanych. Problem ze znalezieniem pracowników do obsadzenia wskazanych stanowisk, w opinii ekspertów, wynika przede wszystkim z luki pokoleniowej, braku chęci do podjęcia nauki w zawodzie przez młodych ludzi (nieskuteczne nabory do szkół branżowych)

Rekomendacje

Aby zwiększyć udział kobiet pracujących w budownictwie należy:

- Zadbąć o lepsze zaplecze socjalne dla kobiet na budowie oraz zwiększać oferty prac lżejszych adresowanych do kobiet na budowie, takich jak kosztorysowanie, zarządzanie projektami, kontrola jakości (to zadanie dla pracodawców)
- Zrównać płace kobiet i mężczyzn wykonujących taką samą pracę, na tym samym stanowisku przy takim samym wykształceniu i posiadanych kwalifikacjach
- Przeprowadzić kampanię społeczną, w celu eliminowania istniejących stereotypów w obszarze zatrudniania kobiet w budownictwie zwracając uwagę na takie cechy kobiet jak: sumienność, dobra organizacja, precyzja

Rekomendacje

- Zapewnić odpowiednią informację w mediach, zmieniającą nastawienie kobiet do pracy na budowie Wdrażać technologie zmniejszające uciążliwość fizyczną, takie jak roboty, egzoszkielety i inne urządzenia ułatwiające pracę kobiet
- Przygotować dedykowane dla kobiet szkolenia zawodowe uzupełniające wiedze i umiejętności zmieniających nastawienie kobiet na pracę na budowie
- Zapewnić gwarancję lepszej pracy dobrze zorganizowanej nie blokującej życia rodzinnego i macierzyństwa
- Pokazywać inspirujące przykłady oraz alternatywy dla typowej drogi zawodowej dla kobiet w budownictwie, atrakcyjne wynagrodzenie, bez natarczywego propagowania



- Niezbędne jest wykształcenie i praktyczne przygotowanie nauczycieli zawodów niezbędnych do realizacji strategii termomodernizacyjnej
- Niezbędne jest doposażenie szkół w stanowiska praktycznej nauki zawodów
- Konieczny jest wzrost płac nauczycieli zawodów budowlanych aby zapewnić odpowiednia kadrę pedagogiczną w szkołach branżowych i technikach
- Należy lepiej bilansować potrzeby rynku pracy z możliwościami kształcenia szkolnego
- Należy rozszerzyć współpracę szkół zawodowych i techników z sektorem prywatnym dostarczającym materiały i usługi dla rynku budowlanego
- Należy wprowadzić większą liczbę kwalifikacji związanych z efektywnością energetyczną do ZSK



- Aby zrealizować cele strategii podnoszenia kwalifikacji pracowników budowlanych w aspekcie realizacji DSR należy sfinansować sam proces termomodernizacji budynków oraz sfinansować szkolenia mające na celu uzyskanie przez pracowników budowlanych kwalifikacji niezbędnych do realizacji procesu.
- Szkolenia mające na celu uzyskanie przez pracowników budowlanych kwalifikacji niezbędnych do realizacji DSR można sfinansować między innymi z:
 - Funduszu Pracy i PFRON
 - Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)
 - Trójstronnych umów szkoleniowych (TUS)

Czy należy wprowadzić nowe mechanizmy wsparcia finansowania edukacji w zakresie kwalifikacji w obszarze niskoemisyjnego budownictwa ????

Kampania promocyjno-informacyjna powinna mieć charakter ciągły, a do jej głównego celu należy stworzenie rynku usług budowlanych, remontowych i instalatorskich w zakresie OZE i zwiększających efektywność energetyczną, który będzie się charakteryzował wysoką jakością. Swoim zakresem powinna obejmować poniższe grupy docelowe:

- Wykonawcy,
- Pracownicy,
- Inwestorzy indywidualni,
- Inwestorzy sektora publicznego,
- Inwestorzy prywatni,
- Administracja Rządowa i samorządowa

Do kogo jeszcze powinna być skierowana kampania informacyjna ??

Monitorowaniu i ocenie realizacji planu działań powinny podlegać:

- Zakres wiedzy i kwalifikacji zdobywanych pracowników,
- System certyfikacji absolwentów szkoleń,
- Sposób wyboru jednostek szkolących,
- System etykietowania firm, które zatrudniają wykwalifikowanych pracowników,
- System zachęt, motywacji i dofinansowania szkoleń pracowników,
- Harmonogram systemu podnoszenia i potwierdzania kwalifikacji pracowników,
- Stan potrzeb kompetencyjnych branży budowlanej na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym.

Na podstawie przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że:

- na przestrzeni ostatniej dekady liczba pracowników w sektorze budowlanym spadła o blisko 50% i obserwowany jest malejący napływ pracowników w wykształceniem branżowym do tego sektora,
- jest to poważny problem w obliczu szacowanej liczby budynków (mieszkalnych, użyteczności publicznej, niemieszkalnych, produkcyjnych, gospodarczych i magazynowych), które powinno zostać poddane podstawowej i głębokiej termomodernizacji w latach 2021-2050,
- szacuje się, że niezbędna liczba pracowników wymagana do realizacji strategii renowacji, to około 327 tys. nowych osób, ponad około 464 tys. obecnych aktualnie na rynku,
- podstawa programowa kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego powinna zostać zrewidowana, z uwagi na bardzo ograniczony zakres informacji o komponentach dotyczących OZE i efektywności energetycznej,

Na podstawie przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że:

- należy zwiększyć liczbę kwalifikacji rynkowych z obszaru efektywności energetycznej i OZE włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji,
- należy rozważyć wprowadzenie mechanizmu dotowania tylko tych inwestycji z zakresu efektywności energetycznej i OZE, które są wykonywane przez certyfikowany personel,
- powinna zostać przeprowadzona jedna duża lub kilka mniejszych kampanii i programów promujących wysokiej jakości usługi instalatorskie OZE oraz budowlano-remontowe, w szczególności termomodernizacyjne,
- należy rozważyć certyfikację osób w zakresie umiejętności stosowania najnowszych technologii energooszczędnego i nisko- lub zeroemisyjnego budownictwa.



- Jakie zagrożenia widzą Państwo w praktycznym wdrażaniu mapy drogowej?
- Co byście Państwo zapisali jeszcze w mapie drogowej?
- Do kogo powinna być wysłana mapa drogowa?
- Co należy zrobić aby zapewnić praktyczny sukces planu działań opisanego w Mapie drogowej?

Dziękuję za
uwagę

