

Teraźniejszość i przyszłość budownictwa w województwie wielkopolskim

RAPORT Z BADANIA



Poznań, grudzień 2011

Institucja pośrednicząca zlecająca badanie:

Samorząd Województwa Wielkopolskiego
Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu
ul. Kościelna 37
60-537 Poznań

www.efs.wup.poznan.pl
www.obserwatorium.wup.poznan.pl

Główni odbiorcy publikacji:

Institucje rynku pracy
Instytucje oświatowe i edukacyjne
Obserwatoria rynku pracy
Samorząd województwa
Samorządy Powiatowe
Organizacje Pracodawców

Data wydania publikacji:

grudzień 2011

Nakład:

150 egz.

ISBN 978-83-934361-0-1

Na podstawie wyników badań wykonanych przez:



Centrum Badań Marketingowych INDICATOR
ul. Tamka 38
00-355 Warszawa

na zlecenie

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Publikacja bezpłatna



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Samorząd Województwa Wielkopolskiego
Wojewódzki Urząd Pracy
w Poznaniu

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Badanie i publikacja są współfinansowane przez Unię Europejską
ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach projektu Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy

Spis treści

1. Wprowadzenie	5
2. Podstawowe informacje o badaniu	6
2.1 Metody badawcze	6
2.2 Charakterystyka próby badawczej	6
3. Charakterystyka branży budowlanej w województwie wielkopolskim	10
3.1 Aktywność gospodarcza mikroprzedsiębiorstw	14
3.2. Wielkość i dynamika produkcji sektora	14
3.3. Wynagrodzenia	16
3.4. Nakłady inwestycyjne	17
4. Potencjał rozwoju branży budowlanej	19
5. Wyniki badania ilościowego PAPI	21
5.1. Sytuacja ekonomiczna branży budowlanej	21
5.2. Sytuacja branży budowlanej w regionie	27
5.3. Szanse i bariery rozwoju budownictwa w województwie wielkopolskim	36
5.4. Powiązania sektora z rynkiem pracy	37
5.5. Oferta edukacyjna dla branży	51
5.6. Perspektywy rozwoju branży	54
5.7. Oczekiwania przedsiębiorców	58
6. Wyniki badania jakościowego IDI	61
6.1. Rynek pracy	61
6.2. Oferta edukacyjna dla branży	64
6.3. Absolwenci szkół związanych z branżą budowlaną	65
6.4. Zmiany na rynku pracy	67
6.5. Perspektywy rozwoju budownictwa w regionie	68
7. Wnioski i konkluzje	69
8. Rekomendacje	73
9. Prawno administracyjny aspekty funkcjonowania sektora oraz otoczenie ekonomiczno-instytucjonalne	75

1. Wprowadzenie

Planowanie strategiczne i operacyjne, podejmowane przez instytucje i podmioty powiązane z branżą budowlaną, wymaga gruntownego i całkowitego zagłębienia się w problematykę tej dziedziny. Jest to niezbędne do opracowania, a w następnej kolejności wdrażania mechanizmów wspierających rozwój branży budowlanej w województwie wielkopolskim.

W celu uzyskania istotnych i wyczerpujących informacji, na zamówienie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu, zrealizowane zostało badanie społeczne dot. branży budowlanej w województwie wielkopolskim pn. „Teraźniejszość i przyszłość budownictwa w województwie wielkopolskim”. Zamówienie zostało zrealizowane przez Centrum Badań Marketingowych INDICATOR. Badanie jest współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach projektu *Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Poznaniu, Poddziałanie 6.1.2 Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie* Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Wspomniany projekt systemowy *Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy* jako główny cel przyjął zmniejszenie bezrobocia w województwie dzięki długofalowym, kompleksowym zbadaniu oraz dostarczaniu aktualnej i rzetelnej wiedzy o uwarunkowaniach społeczno-gospodarczych w Wielkopolsce, aktualnych trendach rozwojowych, prognozach przewidywanych w gospodarce regionu – w tym na rynku pracy – ułatwiającej podejmowanie decyzji w zakresie polityki społeczno-gospodarczej.

Badanie, którego wyniki prezentuje niniejszy raport miało na celu diagnozę aktualnej sytuacji branży budowlanej w województwie wielkopolskim i prognozę jej przyszłości, z uwzględnieniem powiązania budownictwa z rynkiem pracy.

Realizacja celu badawczego odbyła się poprzez znalezienia odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Jaka jest struktura branży budowlanej w województwie wielkopolskim?
2. Jaka jest sytuacja ekonomiczna branży budowlanej w województwie wielkopolskim?
3. Jaka jest sytuacja branży w regionie?
4. Jakie są szanse i bariery rozwoju budownictwa w województwie wielkopolskim?
5. Jakie są powiązania sektora z rynkiem pracy?
6. Jak oceniana jest oferta edukacyjna dla branży w regionie?
7. Jakie są perspektywy rozwoju branży w regionie?
8. Jakie metody i narzędzia wspierania branży w regionie powinny zostać wdrażane i/lub promowane przez:
 - » Organy decyzyjne administracji publicznej
 - » Organizacje pracodawców i organizacje branżowe
 - » Organy założycielskie szkół i innych instytucji szkolnictwa zawodowego
 - » Podmioty gospodarcze?

2. Podstawowe informacje o badaniu

2.1 Metody badawcze

Badanie zostało zrealizowane na przełomie października i listopada 2011 roku i miało charakter ilościowo-jakościowy. Zastosowanie różnych technik badawczych było konieczne w celu uchwycenia wszystkich wymiarów badanego obszaru i dokonania pełnej diagnozy sytuacji.

W ramach niniejszego projektu wykorzystane zostały następujące metody badawcze:

1. Analiza danych zastanych (*Desk Research*)

Analizie poddano dane statystyczne pochodzące z Banku Danych Lokalnych, GUS-u, dane z bazy REGON. W toku badania wykorzystano także informacje pochodzące z ustawy o Prawie budowlanym (Dz.U. z 1994 r. Nr 89, poz. 414 Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. z późniejszymi zmianami), informacje zamieszczone na stronie internetowej Głównego Urzędu Nadzoru Budowlanego (<http://www.gunb.gov.pl/>) oraz Wielkopolskiej Izby Budowlanej (<http://www.wib.com.pl/>).

2. Badanie ankietowe (*PAPI*)

W tej części badania zastosowano metodę indywidualnych wywiadów kwestionariuszowych. Kwestionariusz wywiadu składał się z 7 krótkich bloków tematycznych zawierających łącznie 50 pytań badawczych oraz części metryczkowej. Zaletami tej metody były przede wszystkim: możliwość przeprowadzenia stosunkowo długiego wywiadu oraz uzyskanie informacji na temat złożonych zjawisk wśród konkretnej grupy respondentów. Wywiady realizowano z osobami, które mogły udzielić informacji na temat sytuacji ekonomicznej i kadrowej firmy.

3. Indywidualne wywiady pogłębione (*IDI*)

Metoda ta została zastosowana ze względu na fakt, iż cel badania obejmował analizę skomplikowanych mechanizmów takich jak np. powiązanie sektora budowlanego z rynkiem pracy i perspektywy rozwoju branży w regionie. IDI pozwolił uwzględnić racjonalne i emocjonalne aspekty pojęć oraz sprawy trudne do omawiania podczas grupy fokusowej. Wykorzystanie tej metody pozwoliło na uzupełnienie badań ilościowych, co w rezultacie umożliwiło uzyskanie pogłębionych informacji dotyczących przedmiotu badania.

W części jakościowej badania przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione z właścicielem/współwłaścicielem, osobą odpowiedzialną za zatrudnianie nowych pracowników. Scenariusz wywiadu składał się z 30 pytań badawczych.

2.2 Charakterystyka próby badawczej

1. Badanie ankietowe (*PAPI*)

Próba do badania ilościowego (PAPI) miała charakter losowo – warstwowy. Badaniem objęto łącznie 322 przedsiębiorstwa zarejestrowane w systemie REGON, prowadzące działalność w ramach sekcji F PKD 2007, zatrudniające 10 i więcej pracowników, których siedziba znajduje się na terenie województwa wielkopolskiego. Wielkość próby badawczej wynika z liczby firm zatrudniających 10 i więcej pracowników w województwie wielkopolskim w 2010 r.

Wywiady zrealizowano z reprezentantami firm, osobami, które mogły udzielić informacji na temat sytuacji ekonomicznej i kadrowej firmy. Podczas realizacji badania nie napotkano trudności. Respondenci bardzo pozytywnie odbierali wywiad, pytania nie wnikały w ochronę prywatności firm i tym samym wywiad nie był kojarzony z wywiadem gospodarczym.

Przedsiębiorstwa, które zostały objęte badaniem zostały wylosowane z uwzględnieniem następujących kryteriów:

1. Działy sekcji F wg Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007:
 - » dział 41 - roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków
 - » dział 42 - roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej
 - » dział 43 - roboty budowlane specjalistyczne
2. usytuowanie w podregionie (podział terytorialny według Nomenklatury Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych NTS):
 - » kaliski
 - » koniński
 - » leszczyński
 - » pilski
 - » poznański
 - » m. Poznań.

Rozkład próby badawczej pomiędzy działy sekcji F oraz usytuowanie w podregionach odzwierciedlał rzeczywistą strukturę populacji przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających co najmniej 10 pracowników. Liczebności zrealizowane w ramach poszczególnych działów przedstawia Tabela 1.

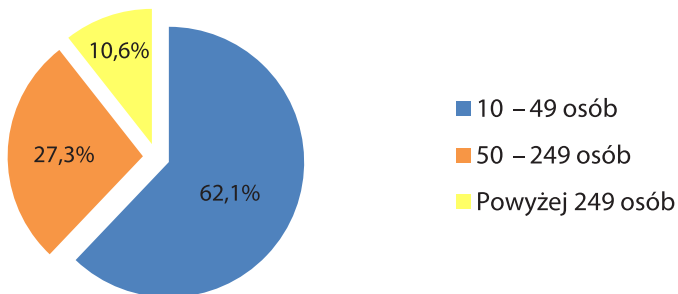
Tabela 1. Struktura próby badawczej ze względu na dział sekcji F oraz podregion

Podregion	Działy sekcji F			Ogółem
	Dział 41	Dział 42	Dział 43	
kaliski	22	7	21	50
koniński	27	8	20	54
leszczyński	21	8	24	53
pilski	15	4	11	30
poznański	30	15	25	71
m. Poznań	28	15	21	64
Ogółem WIELKOPOLSKA	143	57	122	322

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

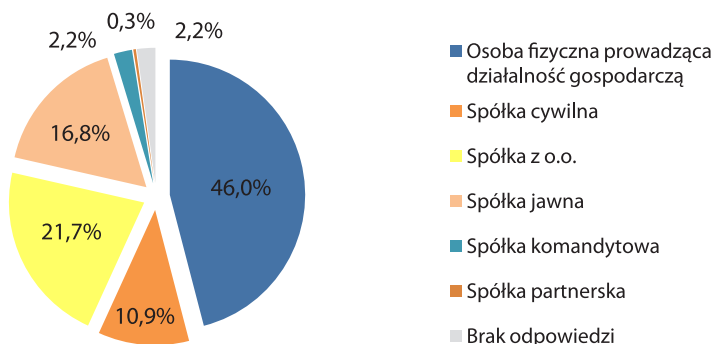
Wielkość struktury zatrudnienia badanych firm oraz podział ze względu na formę prawną zostały zaprezentowane na poniższych wykresach.

Wykres 1. Struktura próby badawczej ze względu na wielkość firmy (N=322)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 2. Struktura próby badawczej ze względu na formę prawną firmy (N=322)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

2. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI)

W ramach części jakościowej badania zrealizowano 10 wywiadów. Respondentami byli przedsiębiorcy z branży budowlanej, zatrudniający 10 i więcej pracowników, których siedziba znajduje się na terenie województwa wielkopolskiego - właściele/współwłaściele, osoby odpowiedzialne za zatrudnianie nowych pracowników.

W tabeli 2 zaprezentowano stanowisko respondenta oraz działalność firmy, w której pracuje.

Tabela 2. Struktura próby badawczej w badaniu jakościowym

Lp.	Stanowisko	Działalność firmy
1.	Pracownik kadr	Prace żelbetowe, budownictwo przemysłowe
2.	Pracownik kadr	Budowa sieci wodociągowych, kanalizacyjnych, gazowych
3.	Kadrowa	Wznoszenie budynków
4.	Pracownik administracyjny	Ocieplanie budynków – usługi ogólnie budowlane
5.	Właściciel	Wznoszenie budynków
6.	Wiceprezes	Wykonawstwo inwestycji przemysłowych, mieszkaniowych i ogólnego użytku
7.	Właściciel	Układanie kostki brukowej
8.	Kierownik	Wykańczanie wnętrz
9.	Kierownik	Rozbudowa sieci telekomunikacyjnych, budownictwo ogólne w tym wykończenie wnętrz
10.	Właściciel	Wznoszenie budynków

3. Charakterystyka branży budowlanej w województwie wielkopolskim

Branża budowlana należy do jednej z najbardziej prężnych gałęzi gospodarki. Jest to wynik nieustannego postępu technologicznego, rozwoju infrastruktury oraz coraz bogatszego zagospodarowania terenu. Ze względu na ściśle powiązania z wieloma innymi sektorami gospodarki, budownictwo odgrywa niebagatelną rolę w każdym kraju, a jego rozwój jest niezbędny do zrównoważonego wzrostu gospodarczego oraz postępu cywilizacyjnego.

Według Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 branża budowlana w Polsce jest przypisana do sekcji F – budownictwo. W ramach tej sekcji wyróżnione zostały trzy działy oraz dziewięć grup. Tabela 3 przedstawia podział funkcjonujący w polskiej gospodarce.

Tabela 3. Podział sekcji F wg PKD 2007

Dział	Grupa	Nazwa grupowania
41	-	ROBOTY BUDOWLANE ZWIĄZANE ZE WZNOSENIEM BUDYNKÓW
-	41.1	Realizacja projektów budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków
-	41.2	Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych
42	-	ROBOTY ZWIĄZANE Z BUDOWĄ OBIEKTÓW INŻYNIERII LĄDOWEJ I WODNEJ
-	42.1	Roboty związane z budową dróg kołowych i szynowych
-	42.2	Roboty związane z budową rurociągów, linii telekomunikacyjnych i elektroenergetycznych
-	42.3	Roboty związane z budową pozostałych obiektów inżynierii lądowej i wodnej
43	-	ROBOTY BUDOWLANE SPECJALISTYCZNE
-	43.1	Rozbiórka i przygotowanie terenu pod budowę
-	43.2	Wykonywanie instalacji elektrycznych, wodno-kanalizacyjnych i pozostałych instalacji budowlanych
-	43.3	Wykonywanie robót budowlanych wykończeniowych
-	43.4	Pozostałe specjalistyczne roboty budowlane

Pod względem liczby jednostek gospodarczych, zarejestrowanych w systemie REGON i prowadzących działalność w ramach sekcji F PKD 2007, Polska jest bardzo zróżnicowana. Mapa terytorialna (Rysunek 1) przedstawia liczbę podmiotów gospodarczych funkcjonujących w 2010 roku w podziale na województwa.

Pod względem liczby działających firm w ramach sekcji F województwo wielkopolskie zajmuje trzecie miejsce w skali kraju, zaraz za województwem mazowieckim oraz śląskim. W 2010 roku funkcjonowało tam 48855 firm. Pod względem form własności dominuje sektor prywatny – firmy publiczne stanowią zaledwie 1,4% wszystkich firm budowlanych w tym regionie.

Rysunek 1. Liczba podmiotów gospodarczych działających w ramach sekcji F



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych (stan na rok 2010)

Województwo wielkopolskie podzielone jest na 6 podregionów – według Nomenklatury Jednostek Terytorialnych do celów statystycznych NTS. Liczba funkcjonujących firm w ramach każdego podregionu została przedstawiona analogicznie jak na rysunku 1. Najwięcej firm zarejestrowanych jest w podregionie poznańskim (10791 firm) oraz w mieście Poznań (9674 firm). Najmniejszą liczbą firm może pochwalić się położony najbardziej na północ, podregion pilski (4586 firm). Pod względem form własności dominuje sektor prywatny we wszystkich podregionach, a najwięcej firm publicznych znajduje się w m. Poznań.

Rysunek 2. Liczba podmiotów gospodarczych działających w ramach sekcji F w województwie wielkopolskim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych (stan na rok 2010)

Kolejny ilościowy etap analizy branży budowlanej w województwie wielkopolskim uwzględnia podział zarówno na podregiony, jak i działy sekcji F. Poszczególne liczebności zamieszczone zostały w Tabeli 4.

Najwięcej firm działa w ramach działu 43 - **ROBOTY BUDOWLANE SPECJALISTYCZNE** (ponad dwie trzecie wszystkich firm budowlanych w województwie - 66,9%). Najmniej liczną grupą są firmy, których główną działalnością są **ROBOTY ZWIĄZANE Z BUDOWĄ OBIEKTÓW INŻYNIERII LĄDOWEJ I WODNEJ** (6,2% firm budowlanych). W ramach każdego działu sekcji F, najwięcej firm ma swoją siedzibę w podregionie poznańskim oraz w mieście Poznań.

W województwie wielkopolskim nie występuje specjalizacja produkcji budowlanej w podregionach. Odsetki działających firm w ramach każdego działu w podziale na podregiony wahają się nieznacznie: dział 41 – od 23,0% w podregionie leszczyńskim do 31,7% w podregionie pilskim; dział 42 – od 4,3% w podregionie kaliskim do 9,0% w m. Poznań; dział 43 – od 62,8% w m. Poznań do 72,4% w podregionie leszczyńskim. Podobna struktura występuje w całym kraju.

Tabela 4. Liczba podmiotów gospodarczych działających w województwie wielkopolskim ze względu na dział sekcji F oraz podregion

Podregion	Działy sekcji F			Ogółem
	Dział 41	Dział 42	Dział 43	
kaliski	1890	325	5425	7640
koniński	2389	403	5336	8128
leszczyński	1851	370	5815	8036
pilski	1452	231	2903	4586
poznański	2803	832	7156	10791
m. Poznań	2735	868	6071	9674
Ogółem WIELKOPOLSKA	13120	3029	32706	48855

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych (stan na rok 2010)

Struktura firm branży budowlanej pod względem zatrudnienia uwzględniona została w tabeli 5. Warto zauważyć, że firm zatrudniających 50 i więcej pracowników jest w budownictwie niewiele – w województwie wielkopolskim odsetek ten wynosi ok. 0,5%.

Tabela 5. Liczba podmiotów gospodarczych działających w województwie wielkopolskim ze względu na zatrudnienie oraz dział sekcji F

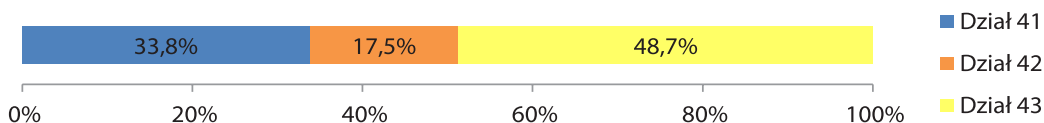
Podregion	Zatrudnienie				Ogółem
	0 - 9	10 - 49	50 - 249	250 = <	
Dział 41	12225	800	94	1	13120
Dział 42	2665	288	70	6	3029
Dział 43	31964	691	46	5	32706
Ogółem WIELKOPOLSKA	46854	1779	210	12	48855

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (stan na rok 2010)

Liczba zatrudnionych w województwie wielkopolskim w branży budowlanej wynosi 94917 (najwięcej zatrudnionych w budownictwie jest w województwie mazowieckim oraz śląskim). Wskaźnik ten ma tendencję rosnącą. Średnio na firmę przypada 1,94 pracownika, co wynika z dominującej roli mikroprzedsiębiorstw w budownictwie. Bez względu na województwo większość zatrudnionych stanowią mężczyźni. W województwie wielkopolskim odsetek zatrudnionych kobiet wynosi 10,0% i nie odbiega od średniej dla całego kraju (9,96%). Maskulinizacja branży jest rezultatem fizycznego charakteru podejmowanej pracy i tradycyjnego traktowania jej jako męskiej. W województwie wielkopolskim, mimo że najmniej zatrudnionych osób jest w dziale 42, średnia liczba pracowników przypadająca na jedną firmę w tym dziale jest największa

(ponad 5 pracowników na firmę). Specjalizacja tego działu wymaga większej ilości zaangażowanych osób niż np. w dziale 43, gdzie średnio na jedno przedsiębiorstwo przypada 1,4 pracownika.

Wykres 3. Udział liczby zatrudnionych osób w poszczególnych działach sekcji F w województwie wielkopolskim

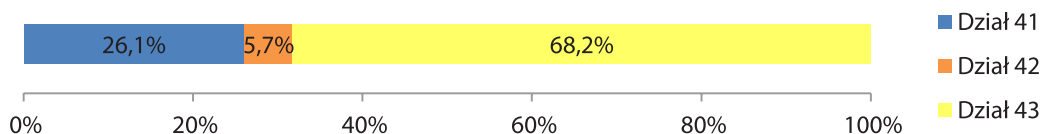


Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych (stan na rok 2010)

3.1 Aktywność gospodarza mikroprzedsiębiorstw

Przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników stanowią większą część wszystkich przedsiębiorstw budowlanych w kraju. W województwie wielkopolskim stanowią prawie 96% firm z branży. Pod względem liczby podmiotów gospodarczych zatrudniających do 9 osób Wielkopolska zajmuje, podobnie jak w przypadku ogólnej liczby po województwie mazowieckim oraz śląskim, trzecie miejsce. Pod względem liczby małych firm budowlanych, rok 2010 odnotował ponad 4% wzrost w stosunku do roku ubiegłego¹. Przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników działają głównie w ramach działu 43, co z pewnością jest efektem specyfiki tego obszaru działalności. Tylko niewielki odsetek małych firm związana jest z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej.

Wykres 4. Udział liczby mikroprzedsiębiorstw w poszczególnych działach sekcji F w województwie wielkopolskim



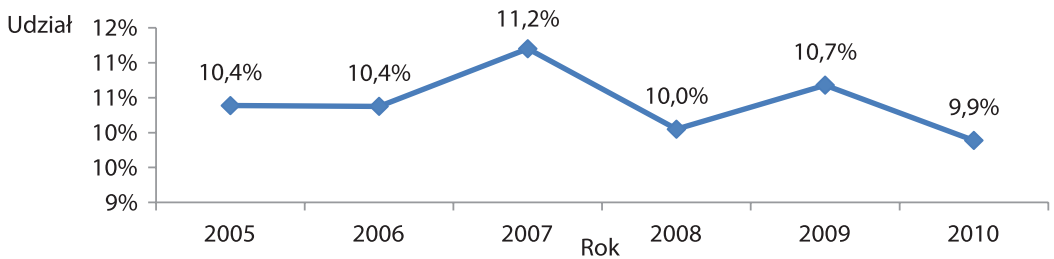
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (stan na II kwartał 2011 roku)

3.2. Wielkość i dynamika produkcji sektora

Wielkość produkcji budowlanej w Wielkopolsce na tle kraju w ostatnim roku zajęła trzecią pozycję (za województwem mazowieckim i śląskim). Na przestrzeni ostatnich lat (2005-2010) produkcja regionu wynosiła ok. 10% całej krajowej produkcji budowlano-montażowej. Na tle tej perspektywy rok 2010 wypadł najgorzej. Jest to zarówno wynik spadku produkcji w województwie, jak i wzrostu produkcji budowlanej w innych województwach.

¹ Liczba firm: w 2009 r. – 45002; w 2010 r. – 46854. Przyrost bezwzględny: 104,1

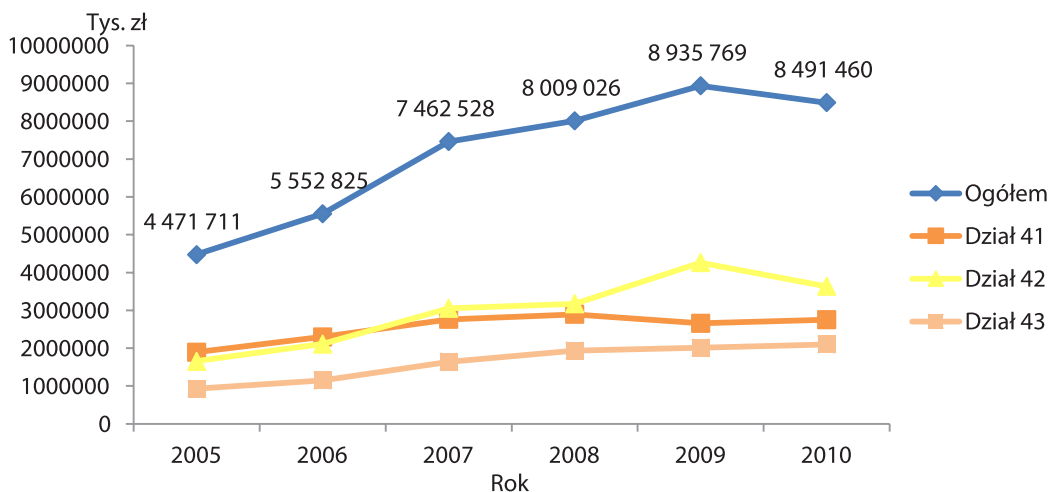
Wykres 5. Udział produkcji przedsiębiorstw działających w ramach sekcji F w województwie wielkopolskim w produkcji krajowej (produkcja zrealizowana przez podmioty budowlane o liczbie pracowników powyżej 9 osób mające siedzibę na terenie województwa wielkopolskiego)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych (stan na rok 2010)

W ostatnich latach (2005-2010) można zaobserwować dynamiczny wzrost produkcji budowlano montażowej w województwie wielkopolskim. W porównaniu z rokiem 2005 wartość produkcji przedsiębiorstw działających w ramach sekcji F na koniec 2010 roku wzrosła o ok. 90%. Jedynie w zestawieniu z wartością produkcji osiągniętą w roku 2009, w branży nastąpił spadek o ok. 5%, na skutek mniejszej produkcji w ramach działu 42 - budowy obiektów inżynierii lądowej i wodnej. Spowolnienie produkcji budowlanej może być skutkiem ogólnoświatowego kryzysu z 2008 roku. Opóźniona reakcja spadku produkcji budowlanej wynika z faktu, że w okresie natężenie sytuacji kryzysowej branża budowlana napędzana była siłą rozpędu nabrałego w poprzednich latach. Szczegółowe dane zamieszczone są na wykresie 6.

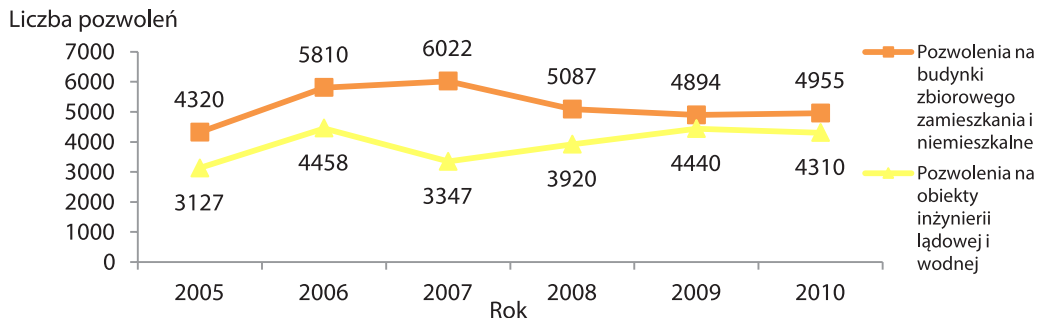
Wykres 6. Dynamika produkcji przedsiębiorstw działających w ramach sekcji F w województwie wielkopolskim (produkcja zrealizowana przez podmioty budowlane o liczbie pracowników powyżej 9 osób mające siedzibę na terenie województwa wielkopolskiego)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych (stan na rok 2010)

Mniejsza wartość produkcji w ramach działu 42 w roku 2010 wynikać może także z ogólnego spadku liczby wydanych pozwoleń na budowę obiektów inżynierii lądowej i wodnej. W stosunku do roku 2009 spadek ten wyniósł ok. 3%.

Wykres 7. Liczba wydanych pozwoleń na budowę obiektów inżynierii lądowej i wodnej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych (stan na rok 2010)

3.3. Wynagrodzenia

Bardzo ważnym elementem charakteryzującym branżę budowlaną jest poziom przeciętnego wynagrodzenia. W 2009 roku województwo wielkopolskie zajmowało pod tym względem 5 pozycję w kraju i było niższe o ok. 1240 zł od lidera – województwa mazowieckiego.

Pełne dane zawiera tabela 6.

Tabela 6. Przeciętne wynagrodzenie w budownictwie na terenie kraju w podziale na województwa

Lp.	Województwo	2005	2006	2007	2008	2009
1.	Mazowieckie	2487,55	2691,10	3026,90	3415,61	3716,10
2.	Dolnośląskie	1914,87	2086,22	2305,52	2540,22	2638,34
3.	Pomorskie	1905,94	2064,91	2284,60	2480,77	2583,48
4.	Śląskie	1899,32	2018,07	2213,09	2492,12	2560,44
5.	Wielkopolskie	1829,15	1913,90	2159,84	2390,75	2475,54
6.	Podlaskie	1828,66	1928,17	2102,18	2373,24	2444,52
7.	Małopolskie	1742,86	1879,44	2088,13	2322,56	2376,04
8.	Kujawsko-pomorskie	1733,84	1838,29	2019,92	2261,18	2298,52
9.	Łódzkie	1685,06	1790,05	1951,05	2197,88	2287,02
10.	Zachodniopomorskie	1662,46	1744,04	1918,46	2178,81	2268,91
11.	Podkarpackie	1703,23	1813,04	1967,58	2170,64	2266,43
12.	Świętokrzyskie	1655,24	1744,40	1930,42	2178,43	2258,00
13.	Lubelskie	1740,54	1824,17	1949,39	2197,26	2248,76
14.	Warmińsko-mazurskie	1677,73	1799,43	1962,53	2162,53	2225,36
15.	Opolskie	1622,54	1759,97	1976,35	2191,76	2186,41
16.	Lubuskie	1609,77	1684,92	1807,66	2019,90	2086,08

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

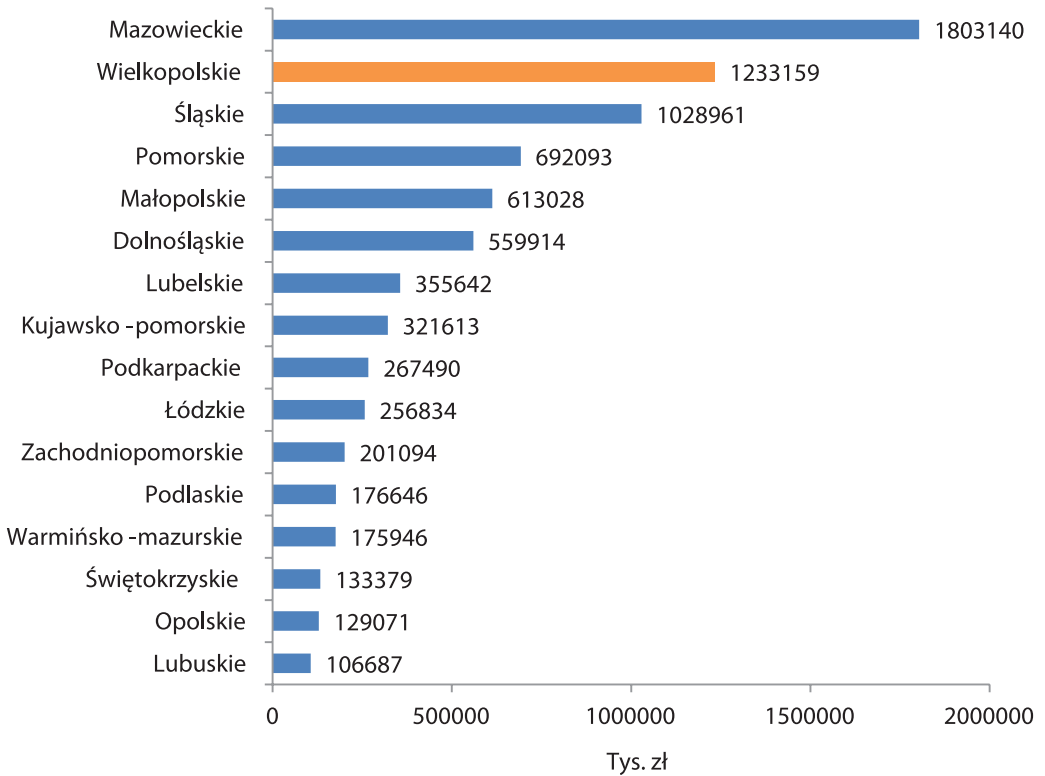
Przedstawione dane ukazują wzrost przeciętnego wynagrodzenia w województwie wielkopolskim na przestrzeni ostatnich lat. Przeciętne wynagrodzenie w budownictwie rośnie w stałym tempie, co można uważać za pozytywny sygnał, świadczy to bowiem o pewnej stabilności.

3.4. Nakłady inwestycyjne

Istotnym elementem mówiącym o kondycji sektora w województwie wielkopolskim są ponoszone nakłady inwestycyjne w budownictwie. Analizowane dane dotyczą 2009 roku. Województwo wielkopolskie zajmuje wysokie, drugie miejsce w kraju. Wskaźnik ten jest bardzo ważny, mówi bowiem o tym, że przedsiębiorstwa budowlane zlokalizowane w regionie dysponują wolnym kapitałem. Dzięki dobrze przemyślanym inwestycjom zyskuje budownictwo w całym regionie, co zwiększa konkurencyjność województwa. Ponadto, inwestycje dają długofalowe rezultaty, nawet jeśli ich efekt nie jest od razu zauważalny.

Rozkład inwestycji w poszczególnych województwach w roku 2009 przedstawia wykres 8.

Wykres 8. Wartość nakładów inwestycyjnych w budownictwie w 2009 roku



Zródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych (stan na rok 2009)

4. Potencjał rozwoju branży budowlanej

Województwo wielkopolskie zajmuje drugie miejsce w kraju pod względem powierzchni i trzecie pod względem liczby ludności, dysponując tym samym warunkami sprzyjającymi do prężnego rozwoju gospodarki. Działania wielkopolskich struktur zarządczych i samorządowych stwarzają stosunkowo przyjazny klimat i dobre warunki do inwestowania – dotyczy to zarówno przedsiębiorczości lokalnej, jak i partnerów zagranicznych.

Branża budowlana jako bardzo ważna gałąź gospodarki narodowej jest w dużej mierze uzależniona od funkcjonowania całej gospodarki - poprawa całej gospodarki będzie miała wpływ na wzrost w budownictwie.

O wyjątkowo dobrym klimacie i koniunkturze gospodarczej w województwie wielkopolskim świadczył dynamiczny wzrost produkcji przedsiębiorstw budowlanych w minionych latach (2005-2009). Rok 2010 i początek roku 2011 przyniósł osłabienie w budownictwie, będące opóźnionym skutkiem spowolnienia gospodarczego. Na skutek zmniejszonej liczby zamówień firmy zachowują ograniczoną płynność finansową.

Branża budowlana w województwie wielkopolskim ma duże szanse na rozwój. Warunkiem zrównoważonego rozwoju budownictwa jest efektywne wykorzystanie pojawiających się sprzyjających sytuacji (np. korzystanie z dofinansowań, szkoleń czy doradztwa), a także współpraca i wymiana doświadczeń pomiędzy firmami. Niezbędne jest także ciągłe monitorowanie zmian zachodzących na rynkach oraz w otoczeniu prawno-administracyjnym.

Diagram 1. Analiza SWOT branży budowlanej w województwie wielkopolskim



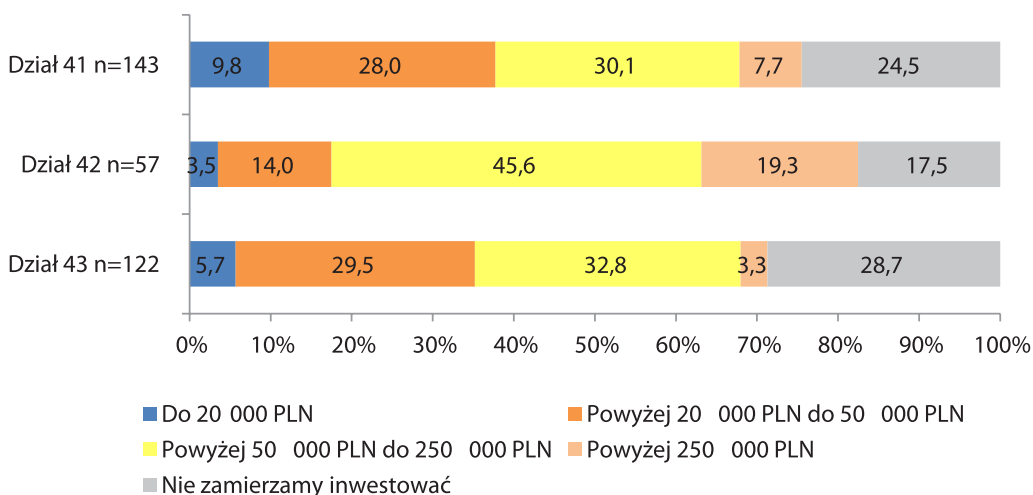
5. Wyniki badania ilościowego PAPI

5.1. Sytuacja ekonomiczna branży budowlanej

Na podstawie pierwszego bloku pytań odtworzono sytuację ekonomiczną firm z branży budowlanej. Wśród poruszanych zagadnień znalazły się między innymi plany inwestycyjne, ocena kondycji firmy czy źródła finansowania działalności.

Zdecydowana większość ogółu firm posiada plany inwestycyjne (75,2%). Ponad dwie piąte badanych (42,0%) zamierza przeznaczyć na realizację planów inwestycyjnych powyżej 50 000 PLN. Zdecydowanym liderem wśród deklarowanych planów inwestycyjnych są firmy prowadzące działalność w ramach działu 42 – roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej. Duże, w porównaniu do pozostałych działów budownictwa, plany inwestycyjne mogą być spowodowane spadkiem produkcji budowlanej, który traktowany jest w tym przypadku jako bodziec do działania.

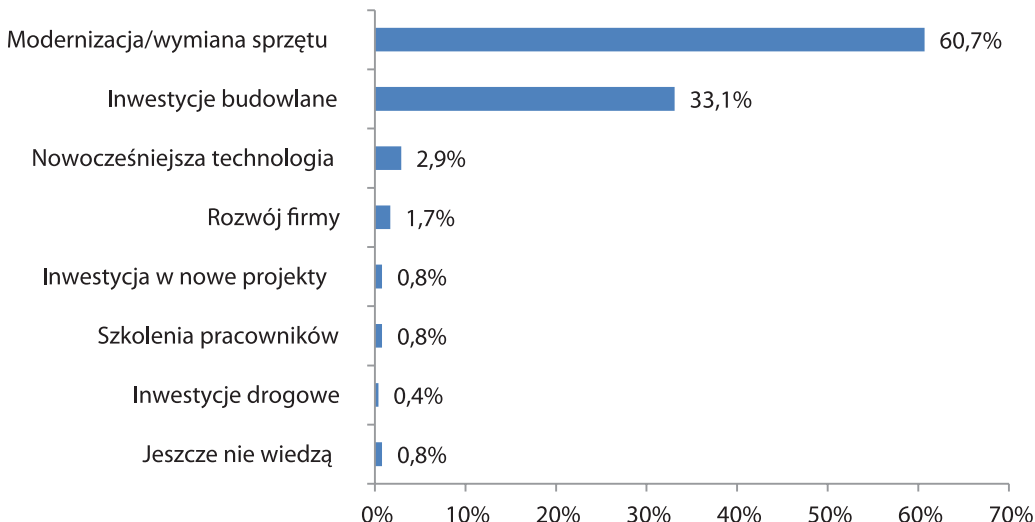
Wykres 9. Plany inwestycyjne firm na rok 2012



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Głównym przedmiotem inwestycji firm z branży budowlanej będzie modernizacja oraz wymiana sprzętu (60,7%), a także inwestycje budowlane (33,1%) rozumiane jako np. rozbudowa siedziby firmy.

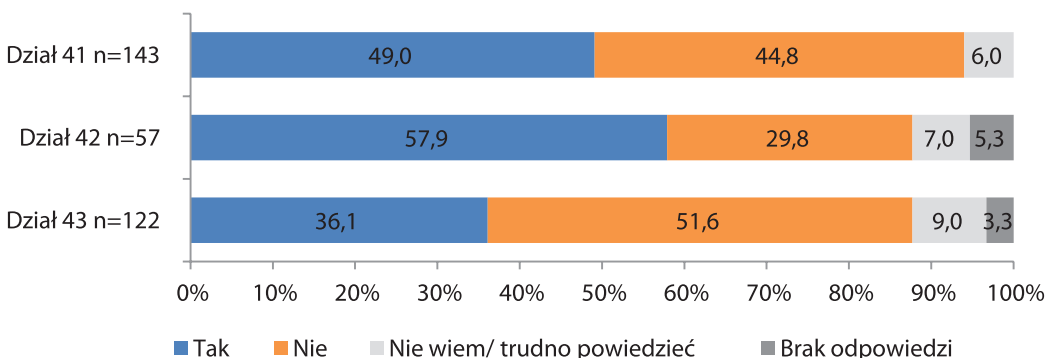
Wykres 10. Przedmiot inwestycji (n=242)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Na podstawie analizy zależności pomiędzy działem budownictwa, w którym działa firma, a uczestnictwem w projektach współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej można zauważyć, że firmy, których skłonność do korzystania z dofinansowań z Unii Europejskiej jest największa (57,9%), prowadzą swoją działalność w ramach działu 42. Należy zauważyć, że jest to grupa firm, która ma największe plany inwestycyjne na rok 2012.

Wykres 11. Udział w projektach współfinansowanych ze środków UE

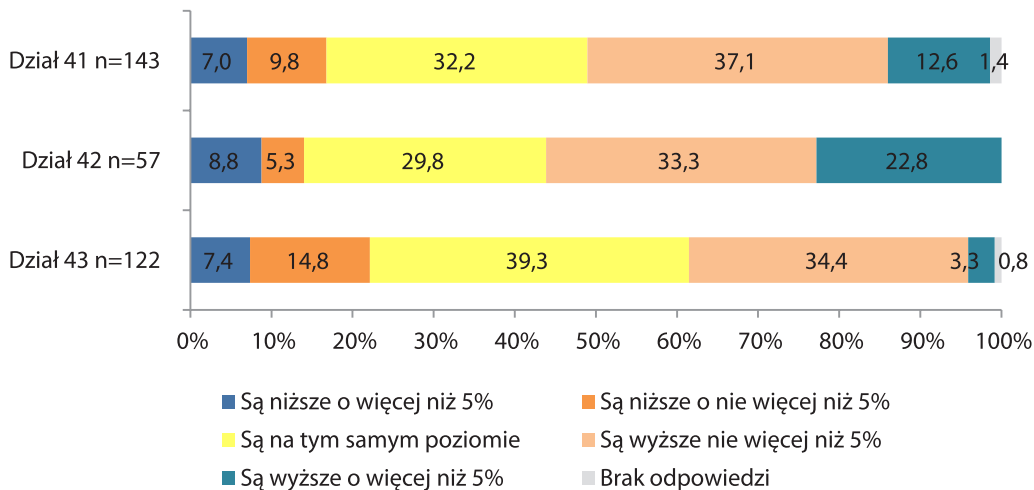


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Sytuację ekonomiczną przedsiębiorstw zbadano także poprzez określenie przez respondentów kształtowania się przychodów i zysków firmy w stosunku do, ubiegłego, 2010 roku. Wyniki pokazują, że kondycja ekonomiczna firm jest stosunkowo stabilna. Jedna trzecia ogółu firm (34,5%) deklaruje, że przychody są na tym samym poziomie co w roku ubiegłym, a prawie

połowa badanych (46,3%), że są wyższe. Najwyższe przychody w stosunku do roku ubiegłego szacują respondenci pracujący w dziale 42.

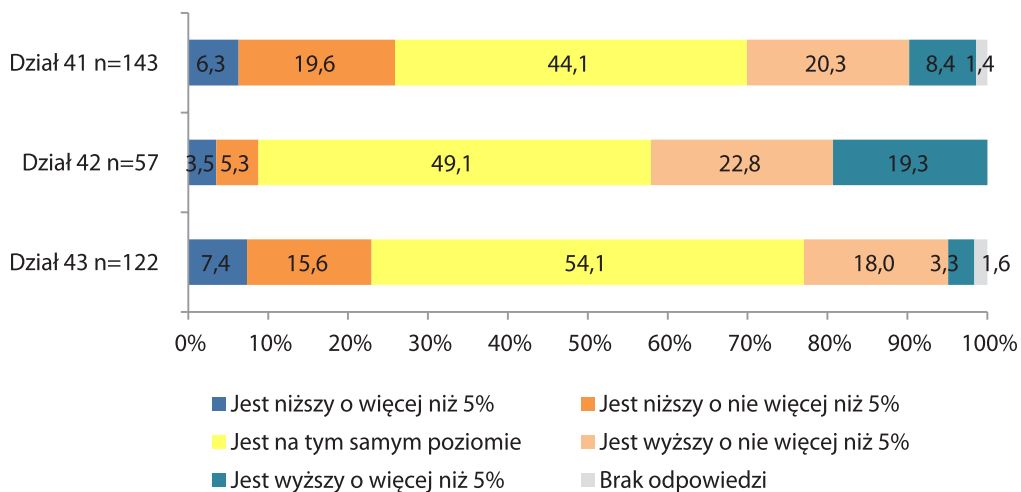
Wykres 12. Przychody firmy ze sprzedaży w stosunku do 2010 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Konsekwencją powyższego są zyski firm brutto. Przedsiębiorstwa prowadzące działalność w ramach działu 42 osiągają najwyższe zyski w branży w porównaniu z ubiegłym rokiem. Najbardziej niezmienną sytuację ekonomiczną posiadają firmy z działu 43 – przychody firm są na tym samym poziomie dla dwóch piątych badanych (39,3%), a zysk aż dla ponad połowy (54,1%).

Wykres 13. Zysk firmy brutto w stosunku do 2010 roku



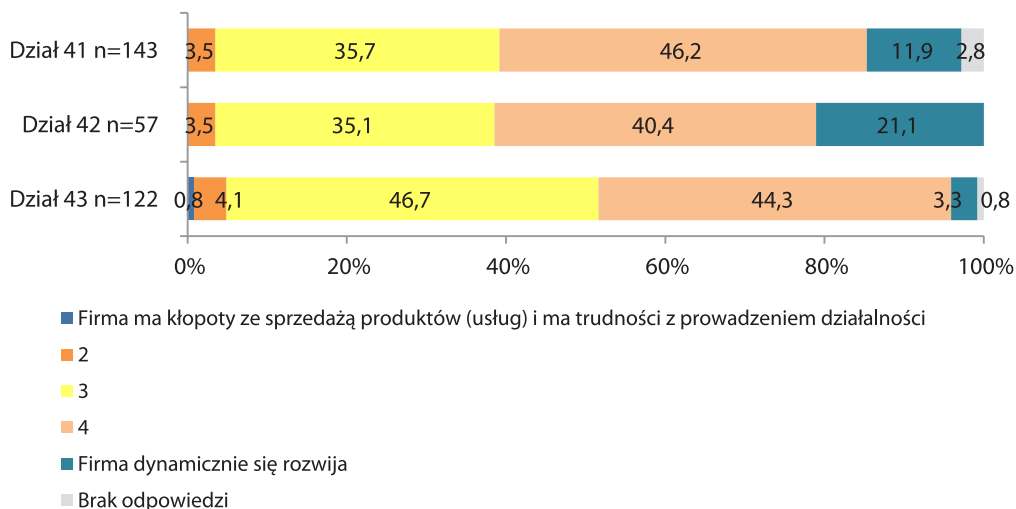
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Osobom badanym zadano także bezpośrednie pytanie o subiektywną ocenę kondycji firmy. Użyto pięciostopniowej skali, gdzie najwyższa ocena oznaczała najlepszą ocenę stanu firmy. Uzyskane odpowiedzi obrazuje wykres 14.

Ponad połowa wszystkich respondentów (54,6%) podaje, że ich firma się rozwija (zsumowane odpowiedzi 4 i 5). Mniejsza grupa respondentów (39,8%) określa sytuację firmy jako umiarkowaną (odpowieź 3). Nieznaczna część firm budowlanych (4,0%) ma trudności z prowadzeniem działalności gospodarczej (zsumowane odpowiedzi 1 i 2).

Odpowiedzi badanych pozostają w ścisłym związku z deklarowanymi przychodami oraz zyskami. Respondenci z działu 42 oceniają kondycję firmy najlepiej ze wszystkich grup. Z kolei przedsiębiorstwa o stabilnej sytuacji ekonomicznej (dział 43) oceniają kondycję firmy umiarkowanie (46,7%).

Wykres 14. Samoocena kondycji firmy

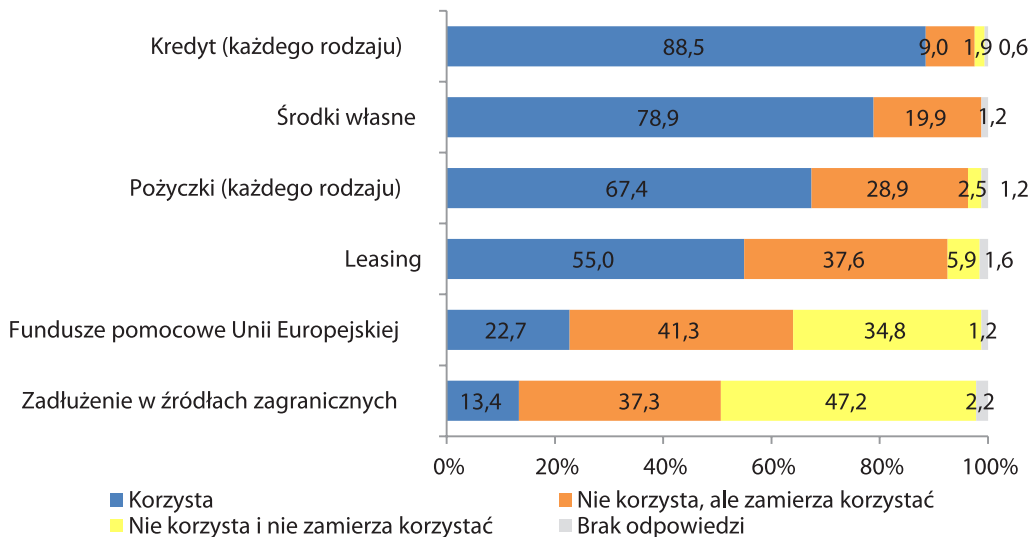


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W celu zidentyfikowania źródeł finansowania dotychczasowej działalności firm budowlanych respondentom przedstawiono listę sześciu form pozyskiwania funduszy.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że najwięcej (88,5%) firm z branży budowlanej wykorzystuje każdego rodzaju kredyt. Ponadto ponad trzy czwarte firm (78,9%) prowadzi działalność w oparciu o środki własne. Dwie piąte firm (41,3%) zamierza korzystać z funduszy pomocowych Unii Europejskiej. Wysoki odsetek korzystających z kredytów oraz pożyczek świadczy o dużej kapitałochłonności branży.

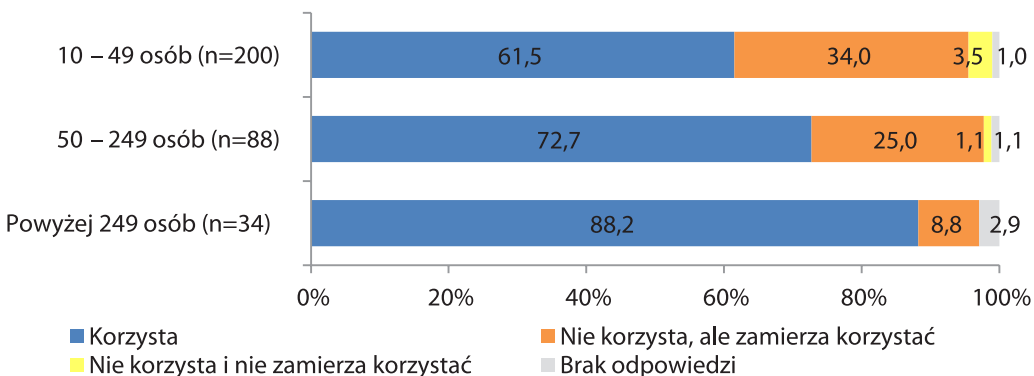
Wykres 15. Źródła finansowania dotychczasowej działalności firmy (N=322)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza zależności między klasą wielkości przedsiębiorstwa, a korzystaniem z kredytu wykazała, że mniejsze firmy są mniej skłonne do korzystania z tego źródła finansowania, a jedna trzecia z nich (34,0%) deklaruje, że nie zamierza w przyszłości podejmować takich zobowiązań.

Wykres 16. Korzystanie z kredytu a wielkość firmy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

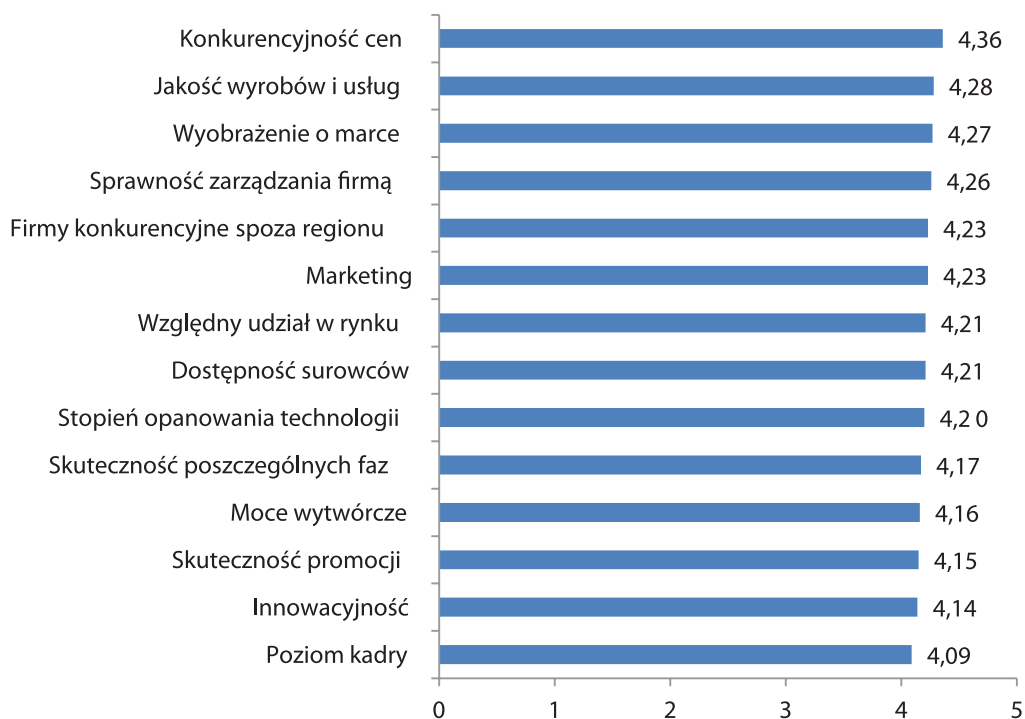
Istotnym elementem badania było określenie poszczególnych czynników wpływających na konkurencyjność firmy pod kątem ich znaczenia w branży budowlanej. Respondenci mieli do tego celu użyć 5-stopniowej skali.

Wszystkie przebadane czynniki uzyskały bardzo wysoką średnią. Czynnikiem wywierającym największy wpływ na konkurencyjność firmy w branży budowlanej w województwie wielkopolskim jest konkurencyjność cen (średnia 4,35 na 5-stopniowej skali). W następnej kolejności znaczenie mają jakość wyrobów i usług (średnia 4,28), wyobrażenie o marce (średnia 4,27), a także sprawność zarządzania firmą (średnia 4,26). Najniżej, choć i tak bardzo wysoko oceniony został poziom kadr (średnia 4,09).

Podstawą rozwoju firmy w regionie jest zatem nie tylko zaproponowanie konkurencyjnej, tańszej od innych, oferty, lecz także gwarantowanie wysokiej jakości wyrobów i usług, umiejętne budowanie pozytywnego wizerunku marki oraz sprawne zarządzanie firmą.

Analiza zależności pomiędzy podregionem, w którym mieści się siedziba firmy, a uzyskanymi średnimi ocenami czynników wpływających na konkurencyjność pokazuje, że w m. Poznań średnie te są najniższe. Duża koncentracja firm na stosunkowo niewielkiej powierzchni doprowadziła do częściowego ujednoczenia standardów oferowanych usług. Najwyższe oceny podali respondenci z podregionu kaliskiego – bardzo duże znaczenie przypisali oni zwłaszcza dostępności surowców (średnia 4,50). Dla porównania, warto wspomnieć, że w m. Poznań, czynnik ten uzyskał średnią 3,98.

Wykres 17. Średnia ocena czynników wpływających na konkurencyjność firmy (N=322)



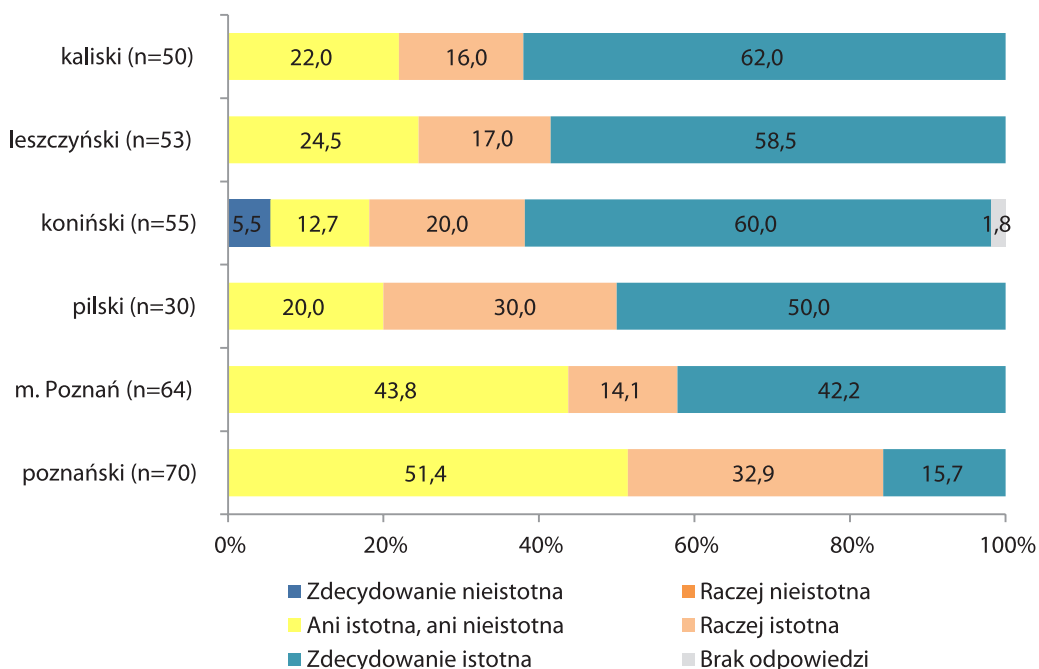
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

5.2. Sytuacja branży budowlanej w regionie

Ważnym elementem badania było odtworzenie sytuacji branży budowlanej w regionie. Respondentów pytano między innymi o rolę branży budowlanej w regionie, zapotrzebowanie na usługi budowlane, a także oceniano czynniki wpływające na popyt i podaż.

W pierwszej kolejności zapytano respondentów o istotność branży budowlanej w województwie wielkopolskim. Dwie trzecie ogółu badanych (67,4%) uważa, że branża budowlana jest istotna dla regionu (suma odpowiedzi raczej istotna i zdecydowanie istotna). Analiza zebranego materiału badawczego wykazała, że respondenci z podregionu kaliskiego, którzy bardzo wysoko ocenili czynniki wpływające na konkurencyjność firmy, uważają branżę budowlaną za bardzo istotną dla województwa (średnia 4,40), a przedsiębiorcy z m. Poznań za umiarkowanie ważną (średnia 3,98). Wynikać to może z perspektywy respondenta i znaczenia budownictwa w wymiarze lokalnym, np. dla rynku pracy.

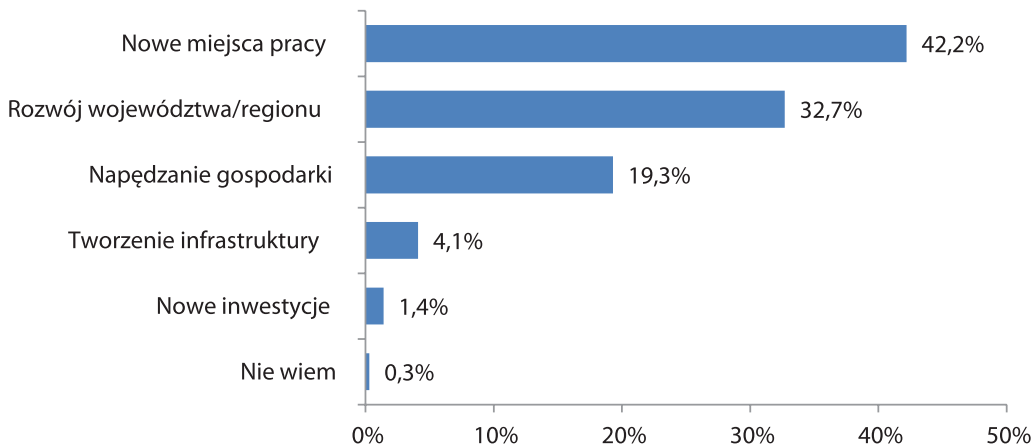
Wykres 18. Istotność branży budowlanej w województwie wielkopolskim a podregion



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Osoby, które uznały budownictwo za istotny obszar gospodarki w województwie, wyrażały przekonanie, że dzięki branży budowlanej powstają nowe miejsca pracy (42,2%). Szczególny nacisk kładli na to respondenci z podregionu poznańskiego i m. Poznań. Osoby z podregionu kaliskiego, podkreślali przede wszystkim, że dzięki branży budowlanej rozwija się cały region.

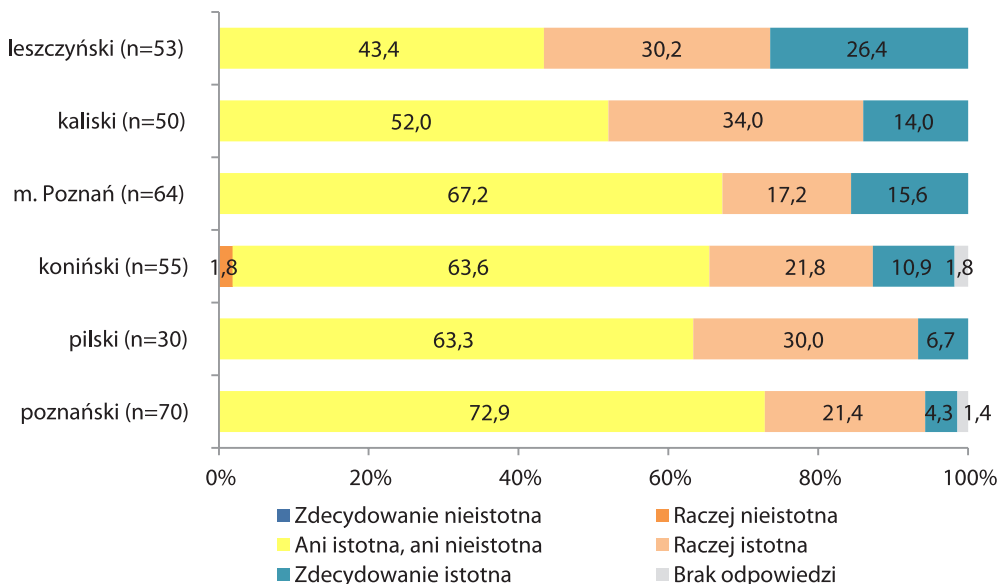
Wykres 19. Czynniki przemawiające za istotnością branży budowlanej w regionie (n=217)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W opinii większości przedsiębiorców sytuacja branży budowlanej na tle całego kraju jest umiarkowana - aż 61,2% z nich udzieliło odpowiedzi „ani istotna, ani nieistotna”. Najlepiej tę sytuację ocenili respondenci z podregionu leszczyńskiego (średnia 3,83), a najslabiej z poznańskiego (3,30).

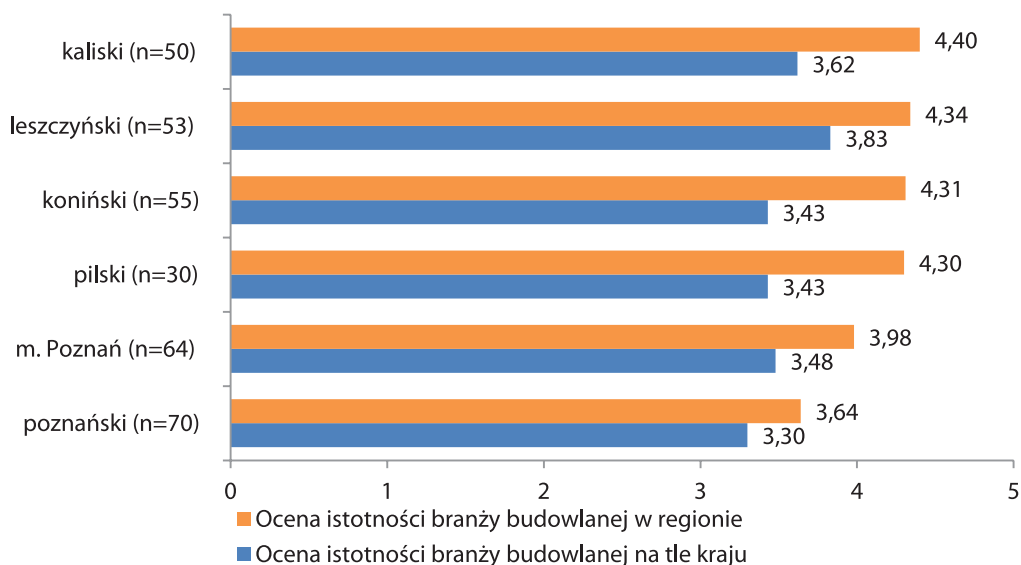
Wykres 20. Ocena sytuacji branży budowlanej w województwie wielkopolskim na tle całego kraju, a podregion



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zestawiając ze sobą średnie ocen z tych dwóch badanych aspektów, można zauważyć, że spadek średniej oceny istotności branży budowlanej w regionie niesie ze sobą zazwyczaj spadek postrzegania istotności budownictwa w województwie na tle całego kraju.

Wykres 21. Zestawienie średnich ocen istotności branży budowlanej w regionie i na tle kraju



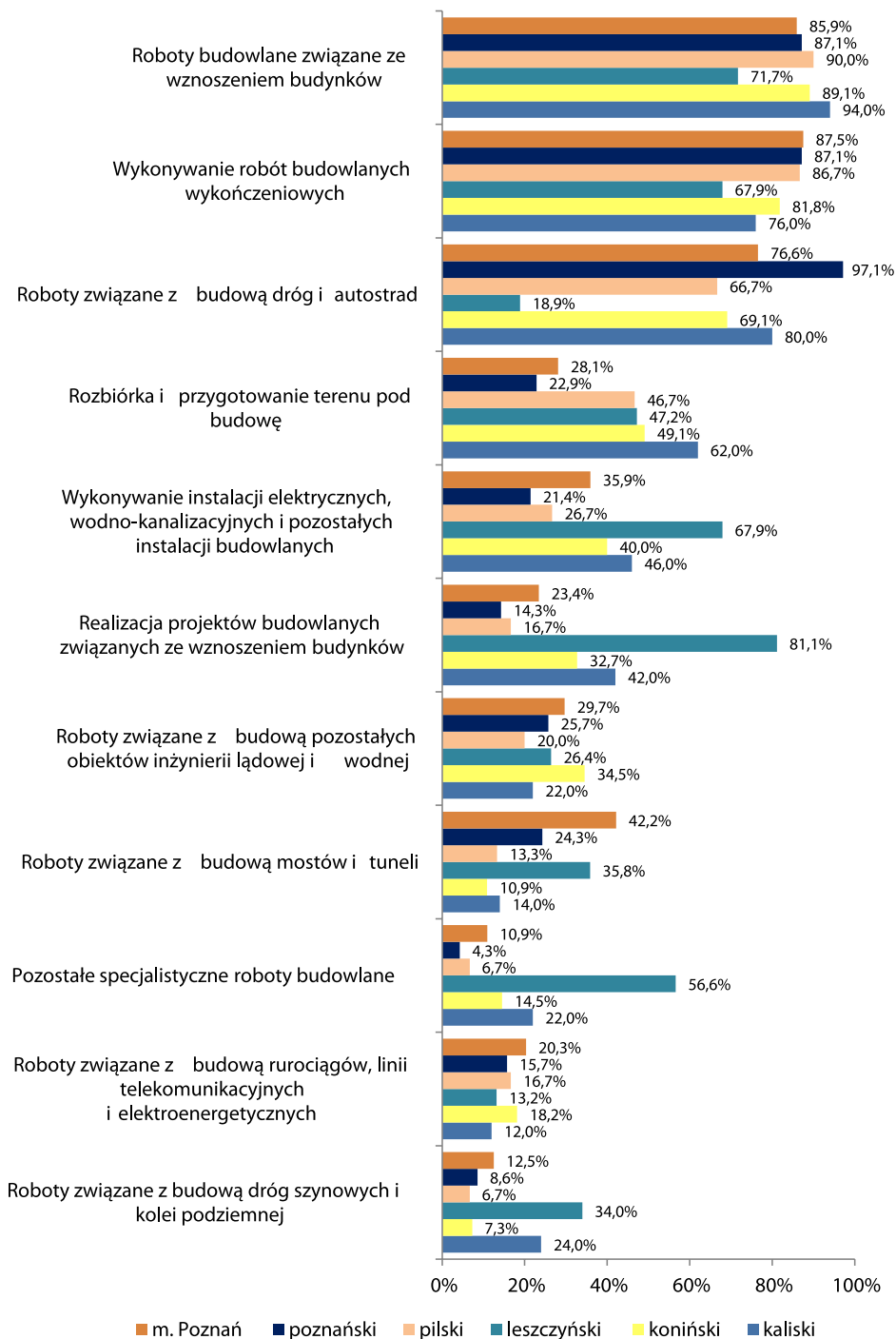
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jednym z celów badania było wskazanie jakiego typu usługi budowlane są poszukiwane. Według ogółu badanych największe zapotrzebowanie jest na następujące typy usług: roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków (86,0%) oraz wykonywanie robót budowlanych wykończeniowych (81,4%).

Pod względem podregionów zapotrzebowanie na usługi budowlane jest bardzo zróżnicowane. Szczególnie dotyczy to robót związanych z budową dróg i autostrad, gdzie wahania pomiędzy podregionami sięgają niemal 80 punktów procentowych. Podobna sytuacja (różnica ponad 40 punktów procentowych) dotyczy wykonywania instalacji elektrycznych, wodno-kanalizacyjnych i pozostałych instalacji budowlanych.

O ile w podregionie leszczyńskim zapotrzebowanie na roboty związane z budową dróg i autostrad jest najniższe w całym województwie, o tyle popyt na roboty związane z budową dróg szynowych i kolei podziemnej jest tam najwyższy.

Wykres 22. Zapotrzebowanie na usługi budowlane według podregionów



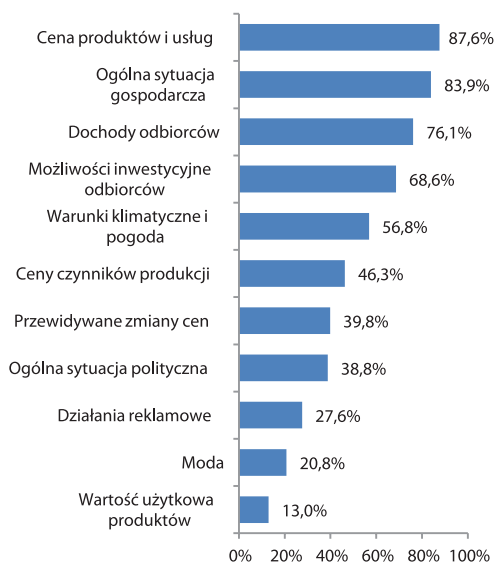
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondentów poproszono także o wskazanie czynników mających wpływ na popyt i podaż w branży budowlanej. W następnym etapie poproszono ich o ocenę wpływu danego czynnika w sektorze przy pomocy 5-stopniowej skali, gdzie ocena najniższa oznaczała: w bardzo małym stopniu (1), a najwyższa: w bardzo dużym stopniu (5).

Według badanych na popyt w sektorze najbardziej wpływają ceny produktów i usług (87,6%). Jest to bezpośrednio związane z siłą nabywczą i skłonnością konsumentów do zakupu usług, po uwzględnieniu przez nich posiadanych zasobów pieniężnych – według ponad trzech czwartych badanych (76,1%) dochody respondentów mają wpływ na popyt w sektorze. Ceny produktów i usług są także, w opinii respondentów, najczęściej wymienianym czynnikiem wpływającym na podaż w budownictwie. Nierzadko badani wskazywali na wpływ ogólnej sytuacji gospodarczej na popyt (83,9%) i podaż (72,0%). Jest to niezbity dowód na to, że koniunktura gospodarcza ma znaczący wpływ na budownictwo. Co ciekawe, respondenci są zgodni także, co do tego, że ogólna sytuacja polityczna znacznie rzadziej wpływa na popyt (38,8%) i podaż (38,2%).

Warto zauważyć, że według respondentów wartość użytkowa produktów stosunkowo rzadko ma wpływ na popyt w sektorze – tylko 13,0% wskazań. Z kolei niewielkie znaczenie (dla podaży) dostępności i przygotowania pracowników oraz czynników produkcji świadczyć może o tym, że w regionie nie ma większych problemów z pozyskiwaniem nowych pracowników i zdobyciem środków niezbędnych do wykonania usługi.

Wykres 23. Czynniki wpływające na popyt w sektorze (N=322)



Wykres 24. Czynniki wpływające na podaż w sektorze (N=322)



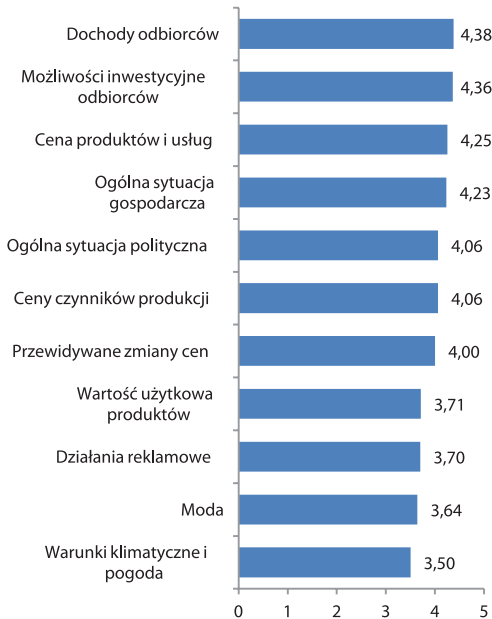
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Według respondentów czynnikiem, który ma największy wpływ na popyt w sektorze to dochody odbiorców (średnia 4,38 na 5-stopniowej skali), możliwości inwestycyjne odbiorców usług i produktów budowlanych (średnia 4,36). Na podaż najsilniej oddziałuje liczba przedsiębiorstw na rynku (średnia 4,34). Nie jest to zaskakujące biorąc pod uwagę fakt, że liczba konkurujących ze sobą firm bezpośrednio związana jest oferowanymi na rynku cenami usług. Czynnikiem ten został najwyżej oceniony przez respondentów z podregionu piłskiego (średnia 4,67) oraz kaliskiego (średnia 4,58). Ceny produktów i usług, co było najczęściej wymienianym czynnikiem mającym wpływ na popyt i podaż w budownictwie, także osiągnęły wysoką średnią: wpływ na popyt - średnia 4,25, wpływ na podaż - średnia 4,28. Zgodność można także zauważyć w przypadku wskazywanego czynnika dotyczącego ogólnej sytuacji gospodarczej. Wpływ tego elementu został oceniony wysoko zarówno na popyt (średnia 4,23), jak i na podaż (4,19). Respondenci, którzy uważali, że panująca sytuacja polityczna ma znaczenie dla branży, byli zdania, że wpływ ten na popyt (średnia 4,06) i podaż (4,15) jest stosunkowo duży.

Stosunkowo najmniejszy wpływ na budownictwo mają warunki klimatyczne i pogoda. Niewielkie znaczenie dostępności i przygotowania pracowników (średnia 3,25) mówi o tym, że czynnik ten nie odgrywa znaczącej roli w sektorze w województwie wielkopolskim. Warto dodać, że o słabym wpływie tego czynnika mówili głównie badani z podregionu poznańskiego (średnia 2,95) oraz m. Poznań (średnia 2,75). Znaczenie wartości użytkowej produktów - czynnik rzadko wymieniany przez respondentów - waha się bardzo nieznacznie w zależności od działu budownictwa, ale stosunkowo silnie jeśli chodzi o podregion, w którym działa firma. Z perspektywy firm, niska ocena tego czynnika wynika z faktu, że w obecnej sytuacji dominujące znaczenia ma oferowana cena oraz możliwości finansowe.

Pełne rozkłady odpowiedzi zawierają wykresy 25 i 26.

Wykres 25. Ocena wpływu czynników wpływających na popyt w sektorze (N=322)



Wykres 26. Czynniki wpływające na podaż w sektorze (N=322)

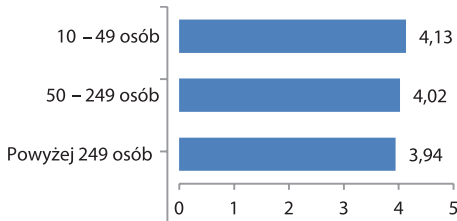


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W dalszej części badania dokonano próby określenia znaczenia dostawców oraz nabywców w branży budowlanej. Dostawcy w branży budowlanej to głównie przedsiębiorstwa dostarczające materiały i środki niezbędne do produkcji budowlanej. Poszukiwanie tańszych dostawców materiałów oraz podwykonawców jest konieczne w celu obniżenia kosztów i oferowania niższych cen niż konkurencja. Dyktowanie coraz niższych cen może jednak przekładać się negatywnie na relacje z klientami, ponieważ wybieranie najtańszych dostawców i materiałów może spowodować obniżenie jakości proponowanych produktów i usług. Nabywcy usług budowlanych to w zależności od rodzaju zamówienia klienci indywidualni oraz instytucjonalni. Przedstawiciele firm budowlanych do oceny znaczenia dostawców i nabywców w województwie wielkopolskim posłużyli się skalą 5-stopniową, gdzie najwyższa wartość oznaczała, że jest ono zdecydowanie istotne.

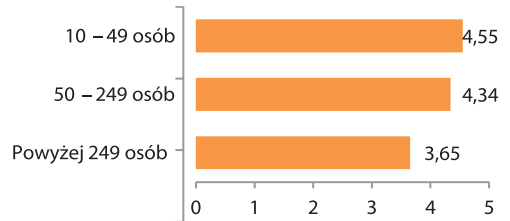
Analiza postrzegania znaczenia dostawców i nabywców w zależności od wielkości firmy pokazuje, że grupa firm zatrudniająca najmniejszą liczbę pracowników ocenia znaczenie dostawców i nabywców najwyżej. Ocena znaczenia dostawców jest stosunkowo mało zróżnicowana ze względu na wielkość firmy. Odwrotna sytuacja dotyczy znaczenia nabywców w branży budowlanej. Wynika to w głównej mierze ze stosunkowo wysokiej siły przetargowej odbiorców, gdyż produkty oferowane przez konkurentów nie różnią się znacznie między sobą.

Wykres 27. Średnia ocena znaczenia dostawców w sektorze a wielkość firmy



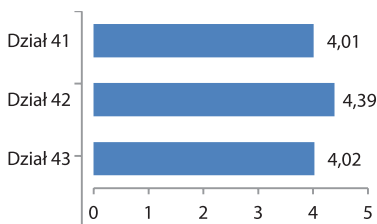
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 28. Średnia ocena znaczenia nabywców w sektorze a wielkość firmy



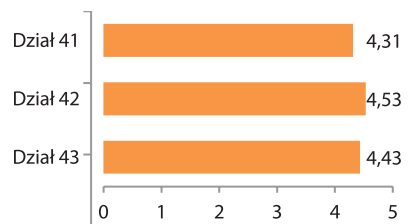
Znaczenie dostawców i nabywców w każdym dziale budownictwa zostało ocenione wysoko (średnie powyżej 4). Obie kategorie najwyżej ocenili respondenci z działu 42 - roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej. Na tej podstawie można stwierdzić, że dział ten jest najbardziej wrażliwy na zachowanie dostawców i nabywców.

Wykres 29. Średnia ocena znaczenia dostawców w sektorze a dział budownictwa



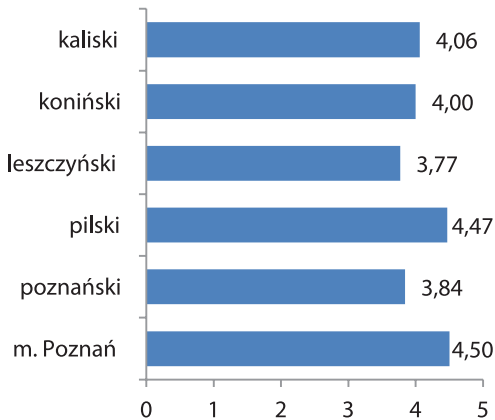
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wykres 30. Średnia ocena znaczenia nabywców w sektorze a dział budownictwa

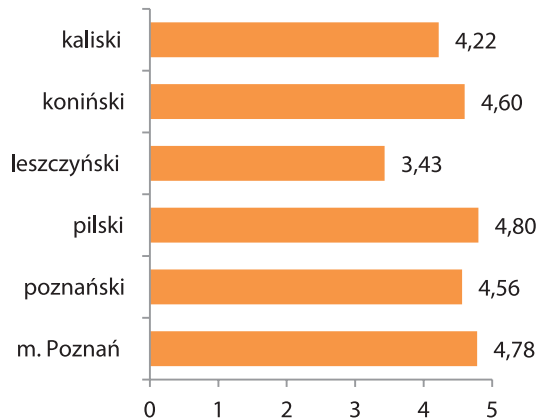


Analizując oceny przedsiębiorstw według miejsca siedziby firmy, należy stwierdzić, że dwa z sześciu analizowanych podregionów wyróżniają się ze względu na wysokość przyznanych ocen: podregion pilski oraz m. Poznań. Może to świadczyć o wysokiej sile przetargowej dostawców i nabywców w tych regionach.

Wykres 31. Średnia ocena znaczenia dostawców w sektorze a podregion



Wykres 32. Średnia ocena znaczenia nabywców w sektorze a podregion



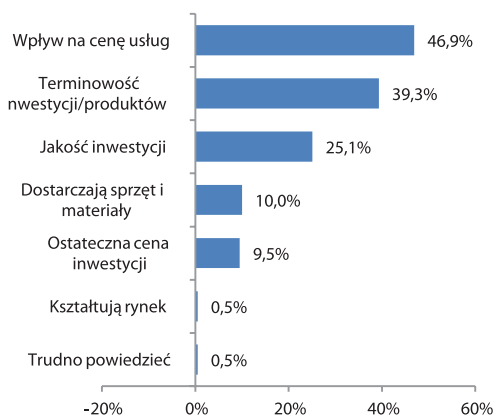
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Tym respondentom, którzy byli zdania, że dostawcy lub nabywcy mają duże znaczenie, zadano pytanie pogłębiające dotyczące powodów takiej opinii. Analiza pokazuje, że duże znaczenie dostawców jest wynikiem wpływu, jaki wywierają na ceny usług (46,9%), a także z powodu terminowości inwestycji/produktów (39,3%).

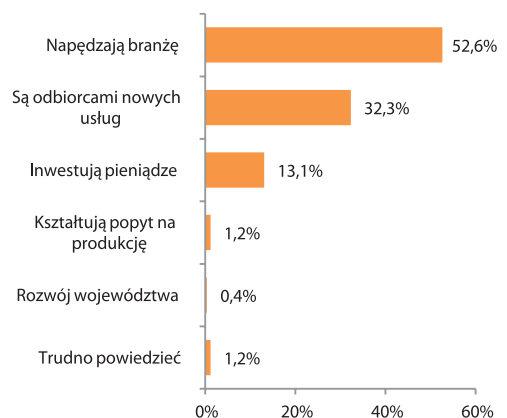
Z kolei znaczenia nabywców należy upatrywać w fakcie, że: napędzają branżę (52,6%) oraz są odbiorcami nowych usług (32,3%).

Wszystkie odpowiedzi można zobaczyć na wykresach 33-34.

Wykres 33. Czynniki wpływające na znaczenie dostawców w branży budowlanej (N=322)



Wykres 34. Czynniki wpływające na znaczenie nabywców w branży budowlanej (N=322)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

5.3. Szanse i bariery rozwoju budownictwa w województwie wielkopolskim

Jednym z celów badania było wskazanie szans i barier rozwoju branży budowlanej w województwie wielkopolskim. Badani zostali poproszeni o wskazanie maksymalnie trzech największych szans oraz barier rozwoju branży budowlanej w regionie.

Największe szanse upatrywane są w budownictwie mieszkaniowym (33,2%), napływie nowych inwestorów (25,2%), a także w budowie dróg i mostów (23,2%).

W opinii przedsiębiorców, co zauważono już wcześniej, także rozkwit gospodarczy ma pozytywny wpływ na rozwój budownictwa. Część respondentów (22,0%) uważa także, że szansą rozwoju budownictwa w regionie mogą być dotacje i dopłaty z Unii Europejskiej. Warto przypomnieć, że prawie połowa badanych deklarowała przeszły, bieżący lub przyszły udział w projektach współfinansowanych z Unii Europejskiej.

Wykres 35. Szanse rozwoju branży budowlanej (N=322)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z kolei do największych zagrożeń rozwoju budownictwa respondenci zaliczają: kryzys gospodarczy (27,0%), spowolnienie gospodarcze (26,7%), a także wzrost podatków (20,2%). Wymienione bariery potwierdzają wcześniejszą opinię, o tym, że ogólna sytuacja gospodarcza ma duży wpływ na funkcjonowanie branży budowlanej. Budowlańcy obawiają się także napływu dużej ilości taniej siły roboczej (dla porównania tylko jedna osoba widzi to jako szansę) rozumianej tutaj przede wszystkim jako zagrożenie powstawania nowej i niedrogiej konkurencji, co mogłoby skutkować utratą klientów.

Wykres 36. Bariery rozwoju branży budowlanej (N=322)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

5.4. Powiązania sektora z rynkiem pracy

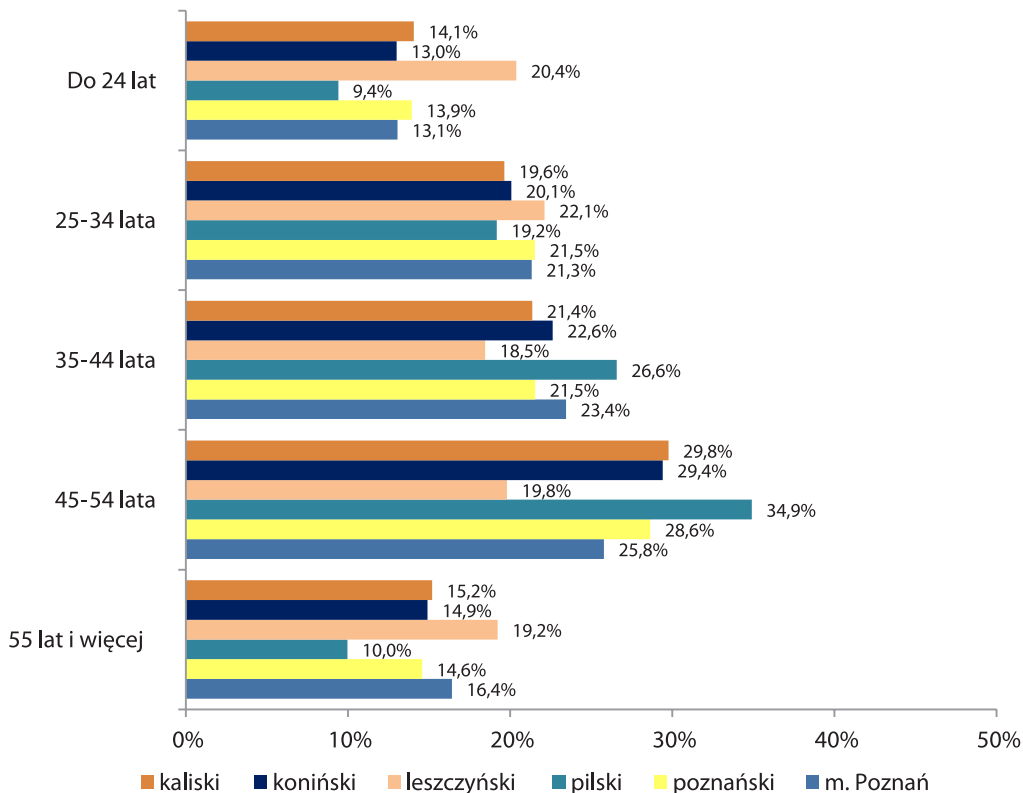
Jeden z kluczowych bloków badania dotyczył powiązania budownictwa z rynkiem pracy. W ramach tej części badania podjęto próbę odtworzenia struktury zatrudnienia, poziomu wynagrodzeń, a także uzyskania informacji na temat strategicznych i najbardziej pożądaných zawodów.

W pierwszym kroku poproszono o procentowe określenie stanu struktury zatrudnienia ze względu na wiek oraz grupy zawodowe.

W województwie wielkopolskim najbardziej liczną grupę pracowników w budownictwie stanowią zatrudnieni w przedziale 45-54 lat, zaś najmniej liczny osoby do 24 lat. Na podstawie analizy można zauważyć, że największe zróżnicowanie ze względu na średni udział poszczególnych grup wiekowych w ogóle zatrudnienia występuje przy podziale na podregiony. Największa amplituda wahań występuje w grupie wiekowej 45-54 lata, zaś najmniejsza w grupie 25-34 lata. Warto zauważyć stosunkowo silną, odwrotną tendencję występującą w podregionach leszczyńskim i pilskim. W podregionie leszczyńskim, pracownicy z najmłodszych i najstarszej grupy wiekowej przeważają nad zatrudnionymi łącznie w przedziale 35-54 lata, zaś w podregionie pilskim sytuacja jest odwrotna – średni udział tych grup jest mniejszy. Może to świadczyć o pewnej preferencji przedsiębiorstw co do wieku zatrudnianych pracowników. Jest to częściowo powiązane z posiadanymi przez starszych pracowników doświadczeniem i praktyką – co w branży budowlanej jest niezwykle istotne. Warto tu wspomnieć o strukturze demograficznej regionu. W 2010 roku utrwały się pewne tendencje w strukturze wiekowej ludności. Odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym w czerwcu 2010 roku, wzrósł w porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego (14,8%) o 0,4 punktu procentowego i wyniósł 15,2%. O prawie tyle samo zmalał udział ludności w wieku przedprodukcyjnym i wyniósł 19,9%. Z punktu widzenia coraz liczniejszych starszych grup pracowników budownictwo stanowić może zatem atrakcyjne miejsce zatrudnienia, niepokojące zaś może być mała zastępowalność pokoleniowa pracowników.

Średnie udziały poszczególnych grup wiekowych w branży budowlanej w podziale na podregiony zaprezentowano na wykresie 37.

Wykres 37. Średni udział poszczególnych grup wiekowych w podziale na podregiony



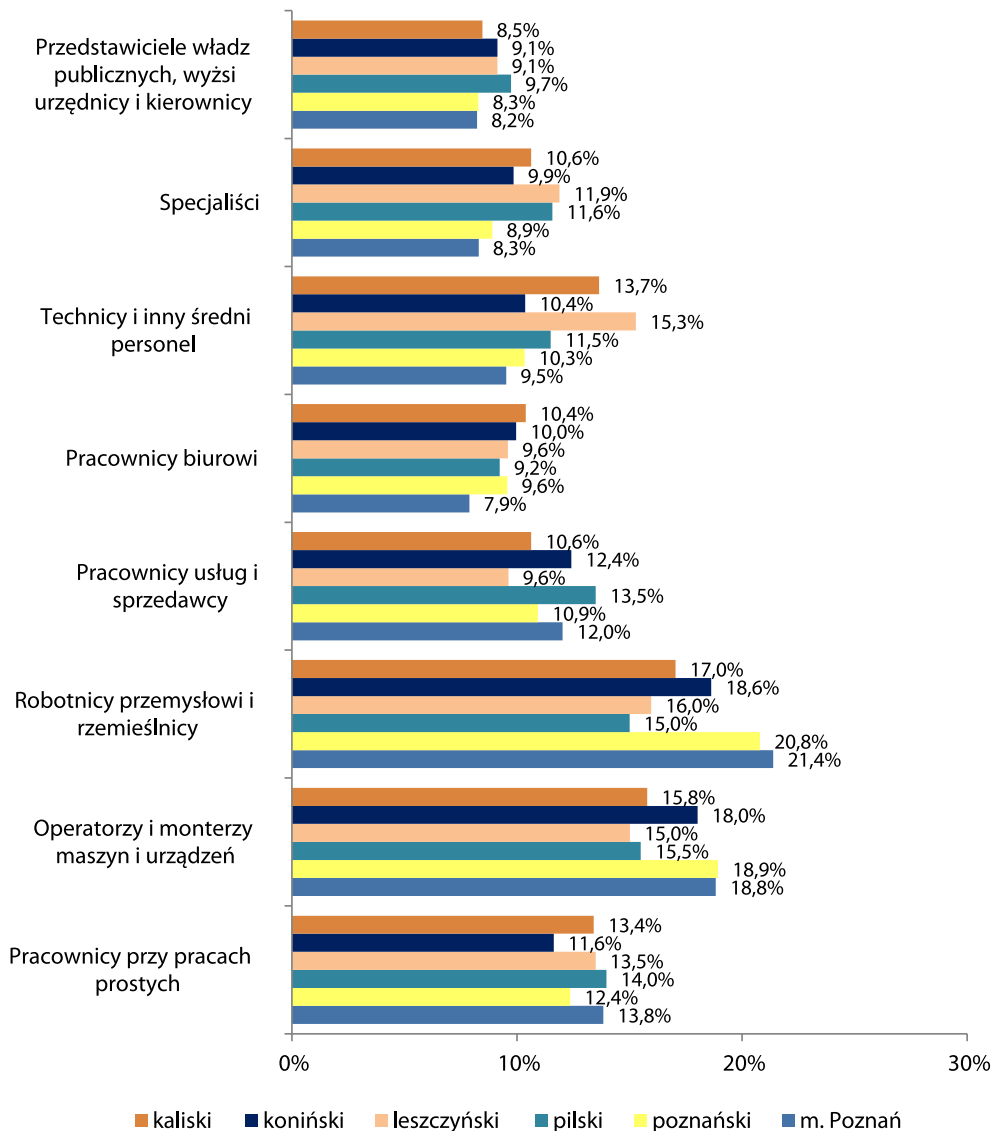
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W przypadku grup zawodowych sytuacja wygląda następująco – najliczniejszymi grupami są robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy maszyn i urządzeń. Ze względu na dział budownictwa, zróżnicowanie średnich udziałów wielkich grup zawodowych jest niewielkie (różnica wynosi maksymalnie 2 punkty procentowe), zaś największe różnice daje się zaobserwować w podziale na podregiony. Największe, choć i tak stosunkowo umiarkowane, wahania dotyczą techników i innego średniego personelu oraz robotników przemysłowych i rzemieślników.

Struktura zatrudnienia według grup zawodowych jest stosunkowo stabilna i typowa dla wszystkich firm budowlanych, co wynika ze specyfiki prowadzonej działalności. Największy zasób sił roboczych dotyczy zawodów, będących niezbędnymi w trakcie budowy (pracownicy produkcyjni liniowi). Dotyczy to zarówno pracowników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Mniejszy udział w strukturze mają pracownicy obsługi administracyjno-biurowej firm oraz specjaliści, co wynika z funkcjonowania firm budowlanych. Ok. 9,0% udział pierwszej grupy zawodowej dotyczy w głównej mierze kadry kierowniczej i zarządzającej.

Średnie udziały poszczególnych grup zawodowych w ogóle zatrudnienia w branży budowlanej w województwie wielkopolskim zaprezentowano na wykresie 38.

Wykres 38. Średni udział poszczególnych grup zawodowych w podziale na podregiony



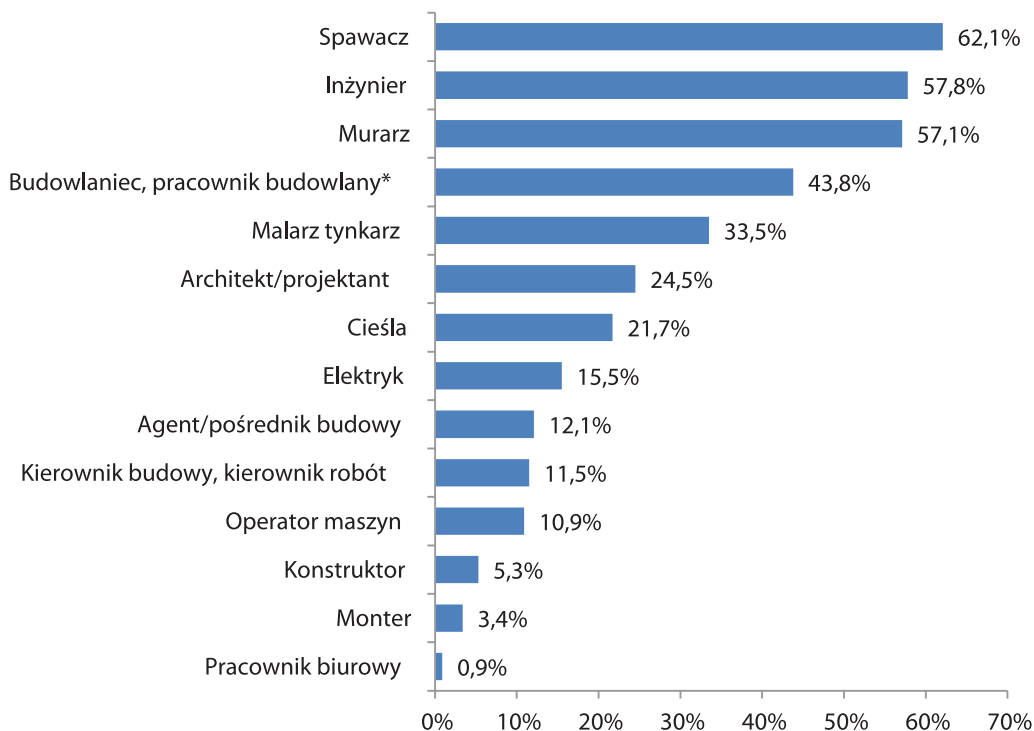
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W celu zidentyfikowania najbardziej strategicznych i pożądanych zawodów poproszono respondentów o wskazanie zawodów, które według nich mają takie znaczenie w branży budowlanej.

W województwie wielkopolskim najbardziej strategicznymi zawodami w budownictwie okazały się: spawacz (62,1%), inżynier (57,8%) oraz murarz (57,1%). Najmniejszym znaczeniem określono zawody konstruktora (5,3%), monterza (3,4%), a także pracownika biurowego (0,9%).

Pełen rozkład odpowiedzi zawiera wykres 39.

Wykres 39. Strategiczne zawody w branży budowlanej (N=322)



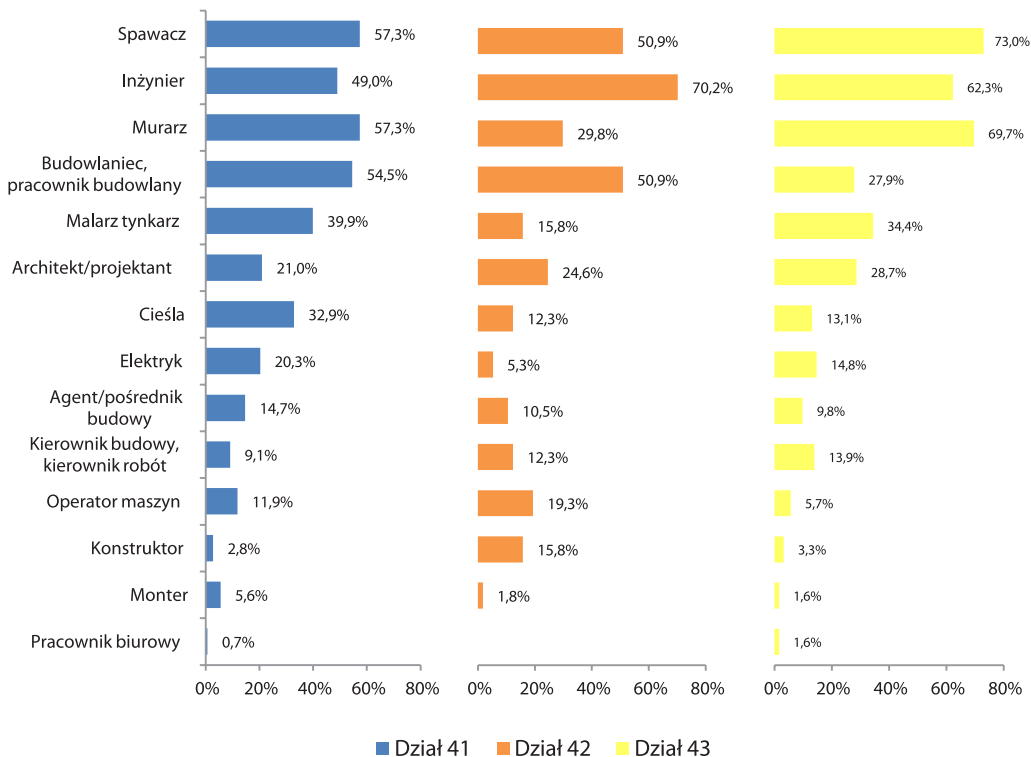
*Pracownik niewykwalifikowany (bez określonej specjalizacji) zajmujący się ogółem prac budowlanych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Odpowiedzi przedsiębiorców poddano także analizie ze względu na dział budownictwa, w którym działa firma, co dało głębszy i kompletniejszy obraz strategicznych zawodów branży budowlanej. Szczegółowa analiza pozwoliła dostrzec zależności między działem działalności firmy a uznawanymi strategicznymi zawodami w branży. Dominującą grupą respondentów podkreślającą znaczenie spawaczy i murarzy była grupa skupiająca budowlanców z działu 43 – roboty budowlane specjalistyczne. Rolę cieśli oraz elektryków uwydatniają przede wszystkim przedstawiciele firm z działu 41, a z kolei znaczenie operatorów maszyn i konstruktorów uwypuklają respondenci z firm, działających w ramach działu 42. Kierownicy budów i architekci są potrzebni według respondentów z każdego działu budownictwa.

Pełen zakres odpowiedzi uwzględniony został na wykresie 40.

Wykres 40. Strategiczne zawody w branży budowlanej a dział budownictwa

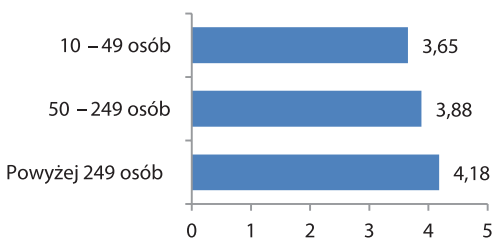


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

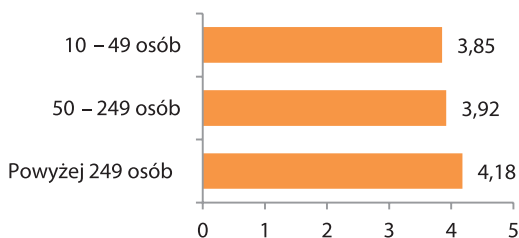
Na pięciostopniowej skali, respondenci oceniali przygotowanie pracowników do zawodu oraz liczbę dostępnych pracowników pod kątem zaspokojenia potrzeb kadrowych.

Zarówno przygotowanie, jak i liczba pracowników ocenione zostały stosunkowo dobrze. Analizując średnie ocen uzyskane w zależności od wielkości zatrudnienia, można zauważyć, że średnie oceny obu kategorii rosną wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych pracowników. Świadczyć to może o tym, że większym firmom łatwiej jest pozyskać nowych pracowników, a zgłaszający się kandydaci reprezentują stosunkowo wysoki poziom kwalifikacji.

Wykres 41. Średnia ocena przygotowania pracowników do zawodu a wielkość firmy



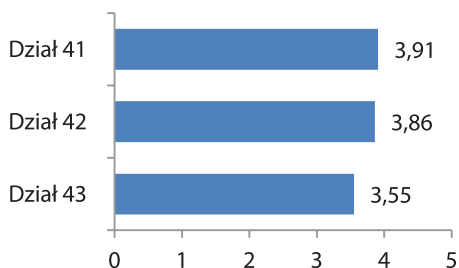
Wykres 42. Średnia ocena liczby dostępnych pracowników a wielkość firmy



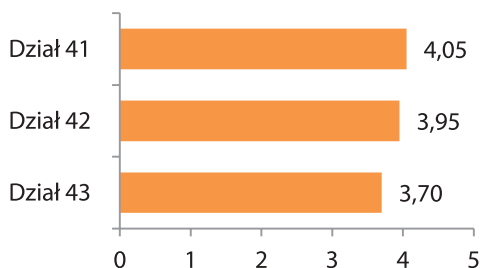
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badając zależność pomiędzy uzyskanymi ocenami a działem budownictwa, można zaobserwować, że budowlańcy z działu 41 (roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków) lepiej niż koledzy oceniają przygotowanie oraz liczbę dostępnych pracowników. Może być to rezultat specyfikacji działu, zasobu poszukiwanych umiejętności na rynku pracy oraz trudności, jakie niesie ze sobą realizacja robót.

Wykres 43. Średnia ocena przygotowania pracowników do zawodu a dział budownictwa



Wykres 44. Średnia ocena liczby dostępnych pracowników a dział budownictwa



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

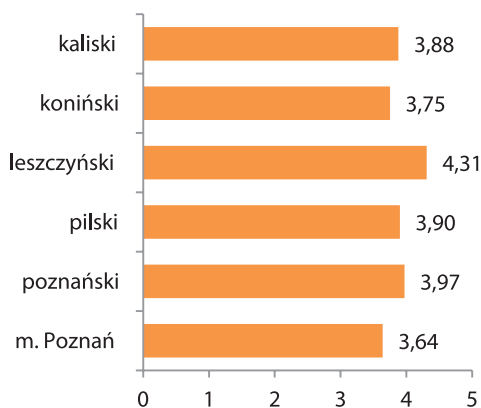
Średnie oceny analizowano również ze względu na podregion, w którym mieści się siedziba w firmie. Mogło to pomóc w odpowiedzi na pytanie, czy podregiony województwa wielkopolskiego różnią się między sobą ze względu na przygotowanie i dostępność pracowników.

Z analizy zebranego materiału wynika, że w opinii badanych najbardziej przygotowani do zawodu pracownicy są w subregionie leszczyńskim. Także tam liczba dostępnych pracowników jest najbardziej adekwatna do potrzeb firm. Przeciwna sytuacja dotyczy m. Poznań. Obie badane kategorie zostały tam ocenione najniżej.

Wykres 45. Średnia ocena przygotowania pracowników do zawodu a podregion



Wykres 46. Średnia ocena liczby dostępnych pracowników a podregion



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W kolejnej części badania, poproszono respondentów o wskazanie stopnia zapotrzebowania na poszczególne rodzaje wykształcenia:

- » wykształcenie podstawowe/zawodowe
- » wykształcenie średnie/techniczne
- » wykształcenie wyższe

Przyjęty podział wykształcenia w dużej mierze upraszcza obraz zatrudnienia w budownictwie, ponieważ do każdej grupy wykształcenia zaliczyć można niewykwalifikowanych jak i wykwalifikowanych pracowników.

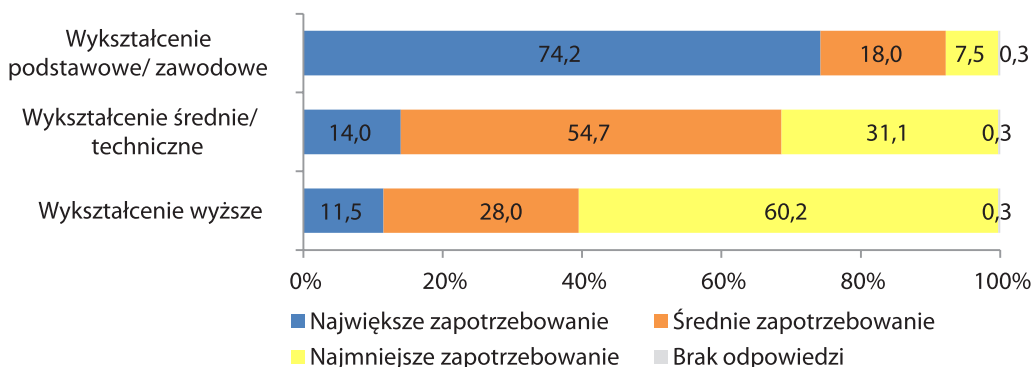
Firmy zgłaszają największe zapotrzebowanie na osoby z wykształceniem podstawowym/zawodowym – aż 74,2% respondentów wskazało to wykształcenie jako pierwsze. W drugiej kolejności przedsiębiorstwa poszukują pracowników

z wykształceniem średnim/technicznym, a dopiero potem osób w wykształceniem wyższym. Bardzo duże zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem zawodowym oraz hierarchia strategicznych zawodów sugeruje, iż pracodawcy poszukują pracowników posiadających konkretne umiejętności i kwalifikacje.

W omawianym zakresie największe zróżnicowanie odpowiedzi występuje ze względu na podregion. Największe zapotrzebowanie na wykształcenie podstawowe/ zawodowe deklarują firmy z podregionu poznańskiego (91,4%) oraz leszczyńskiego (86,8%), z kolei najmniejsze z pilskiego (43,3%). Wykształcenia średniego/ technicznego najbardziej poszukują przedsiębiorcy z podregionu pilskiego (33,3%), a w znikomej części z poznańskiego (1,4%). Wykształcenie wyższe na pierwszym miejscu wskazali głównie budowląnczy z kaliskiego (24,0%) i pilskiego (23,3%).

Pełne dane ogólne zawiera wykres 47.

Wykres 47. Zapotrzebowanie na poszczególne rodzaje wykształcenia (N=322)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jeden z obszarów badawczych dotyczył poszukiwania nowych pracowników. Poproszono respondentów o wskazanie kanałów, z których korzystają podczas rekrutowania nowych pracowników.

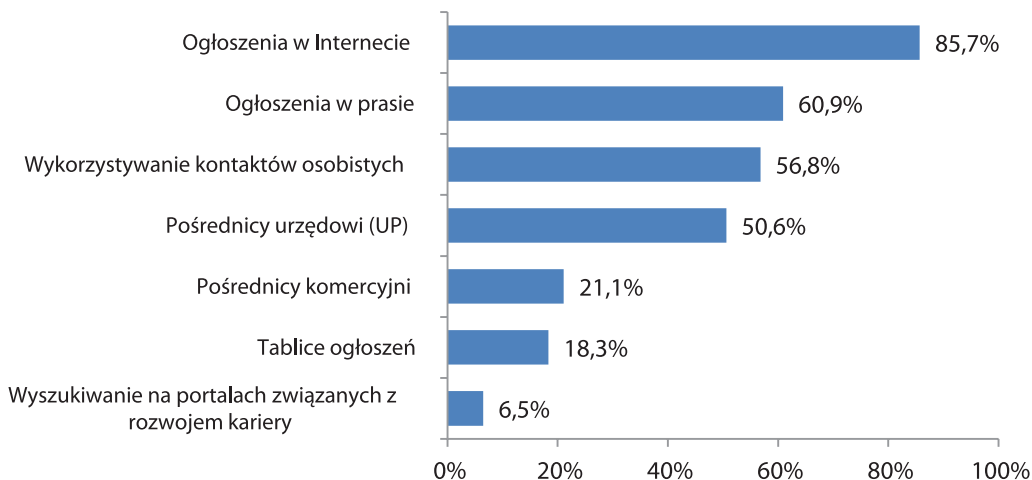
Firmy budowlane w głównej mierze zamieszczają ogłoszenia w Internecie (85,7%) oraz w prasie (60,9%). Nieliczne firmy (6,5%) podczas rekrutacji nowych pracowników korzystają z portali związanych z rozwojem kariery. Analiza zależności pomiędzy korzystaniem z głównych kanałów poszukiwania pracowników a podregionem, w którym mieści się siedziba firmy, pokazała, że relatywnie rzadko (w porównaniu do ogółu) w podregionie leszczyńskim korzysta się z ogłoszeń

w Internecie (54,7%). Ogłoszenia w prasie są z kolei bardzo popularnym kanałem w m. Poznań (95,3%), a zdecydowanie mało istotnym w podregionach kaliskim (28,0%) i leszczyńskim (28,3%). Kontakty osobiste wykorzystuje się głównie w podregionie kaliskim (74,0%) oraz konińskim (74,5%).

Rozpatrując dane pod kątem wielkości zatrudnienia, można wywnioskować, że największe firmy częściej niż inne korzystają z Powiatowych Urzędów Pracy (70,6%). Z drugiej strony, najmniejsze firmy stawiają na ogłoszenia w Internecie (92,0%).

Pełne dane ogólne zawiera wykres 48.

Wykres 48. Korzystanie z kanałów podczas poszukiwania pracowników (N=322)



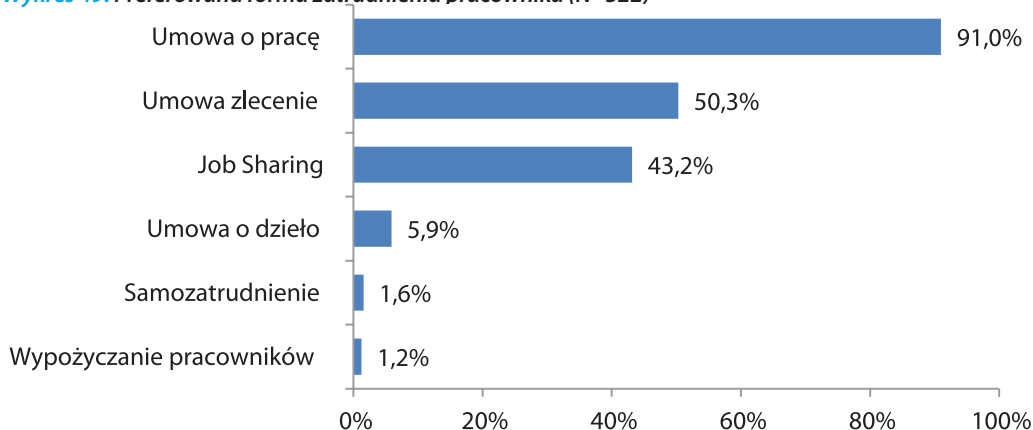
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Reprezentantów firm budowlanych poproszono także o określenie dwóch najbardziej preferowanych form zatrudnienia pracowników.

Niemal wszyscy badani (96,6%) wskazali umowę o pracę jako preferowaną formę zatrudnienia. Na kolejnych miejscach znajdują się umowa zlecenie (50,3%) i Job Sharing (43,2%). Na podstawie tych danych można wnioskować, że budownictwo w Wielkopolsce w znacznym zakresie korzysta z elastycznych form zatrudnienia. Analiza wykazała, że z wraz ze wzrostem liczby

zatrudnionych pracowników rośnie preferencja odnośnie umowy zlecenia – niższe koszty pracy i mniejsze przywiązanie pracownika do firmy. Ponadto forma ta preferowana jest podregionie leszczyńskim (84,9%), a niewielkie znaczenie ma w poznańskim (31,4%) i m. Poznań (29,7%). Z kolei z Job Sharing² w niewielkim stopniu korzystają firmy z leszczyńskiego (7,5%), a w dużym z poznańskim (62,9%) i m. Poznań (56,3%).

Wykres 49. Preferowana forma zatrudnienia pracownika (N=322)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jednym z celów badania było zidentyfikowanie czynników kształtujących wysokość wynagrodzenia w branży budowlanej w województwie wielkopolskim. Respondenci określali znaczenie kilkunastu czynników przy pomocy pięciostopniowej skali.

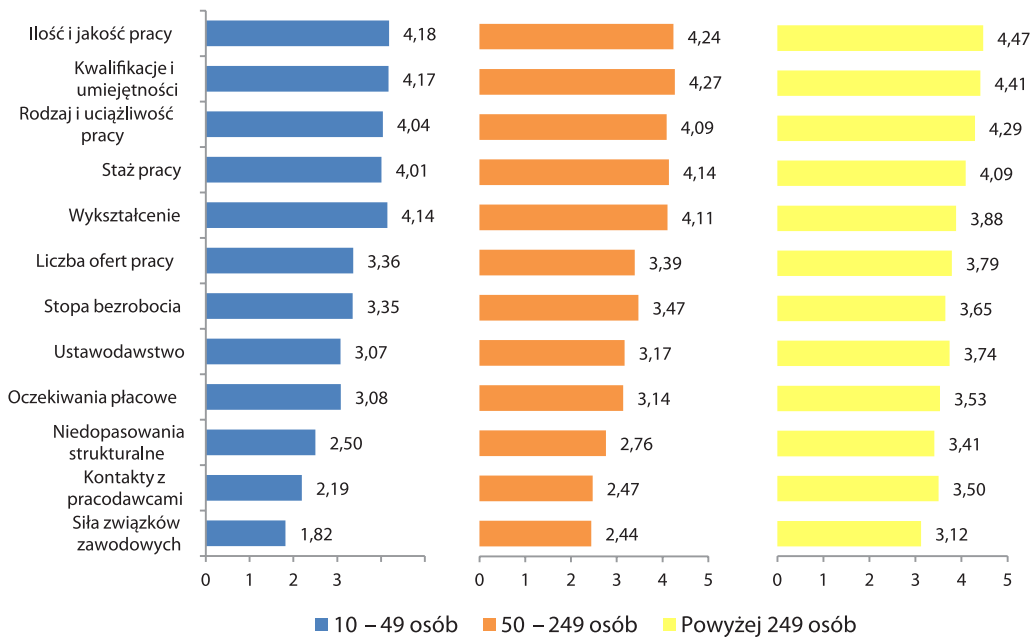
Według ogółu przedsiębiorców największy wpływ na wysokość wynagrodzenia w branży budowlanej ma ilość i jakość pracy (średnia 4,23 na 5-stopniowej skali), kwalifikacje i umiejętności (średnia 4,22) oraz wykształcenie (4,10). Niewielką siłą według respondentów dysponują związki zawodowe (średnia 2,13), a kontakty z pracodawcami nie wpływają znacząco na poziom wynagrodzenia (średnia 2,41).

W celu pogłębienia zagadnienia, zbadano zależność pomiędzy ocenami czynników kształtujących wysokość wynagrodzenia a wielkością firmy. Wśród determinant wynagrodzenia o najwyższych średnich wahania są stosunkowo niewielkie. Można pokusić się o wniosek, że wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych pracowników średnie oceny czynników kształtujących wynagrodzenie rosną.

W największym stopniu dotyczy to zwłaszcza kontaktów z pracodawcami oraz siły związków zawodowych.

² Podzielenie stanowiska pracy. Jest to rodzaj pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, jednak daje on stronom stosunku pracy większe możliwości. Polega to na tym, iż stanowisko pracy pełnowymiarowej zostaje podzielone między dwóch lub więcej pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracownicy dzielący miejsce pracy wykonują pracę np. tylko w niektóre dni tygodnia. Wynagrodzenie przysługuje pracownikom proporcjonalnie do ich czasu pracy. (definicja opracowana na podstawie <http://umowaoprace.pl>)

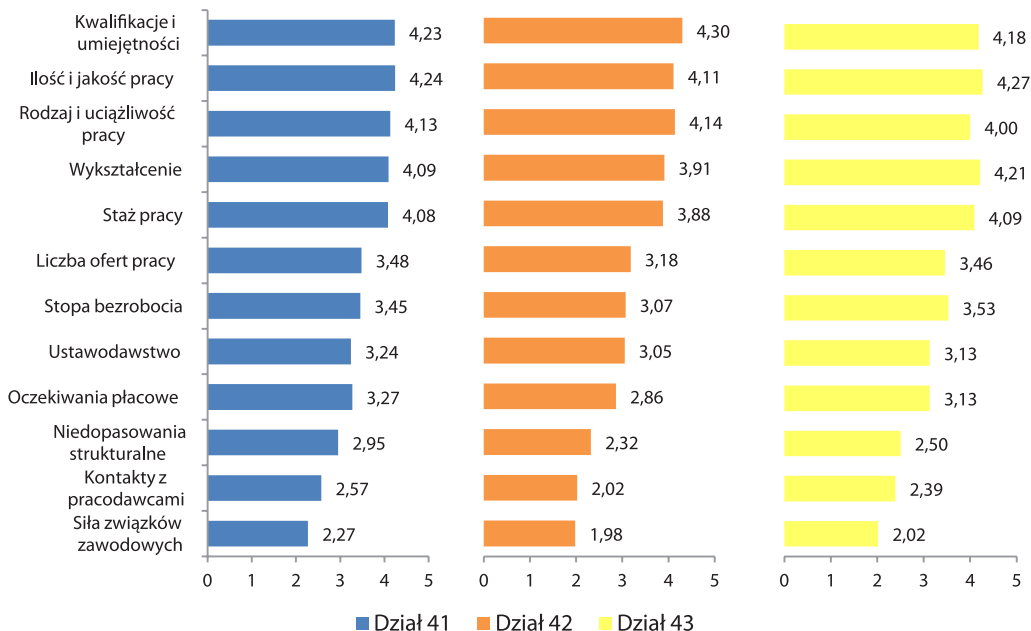
Wykres 50. Ocena czynników kształtujących wynagrodzenie a wielkość firmy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jeśli zaś chodzi o czynniki kształtujące wynagrodzenie a dział budownictwa nie istnieją podstawy to określenia konkretnej zależności. Warto jednak zauważyć, że stopa bezrobocia w najmniejszym stopniu wpływa na wysokość wynagrodzenia w dziale 42, a wykształcenie w najwyższym stopniu kreuje płace w dziale 43.

Wykres 51. Ocena czynników kształtujących wynagrodzenie a dział budownictwa



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

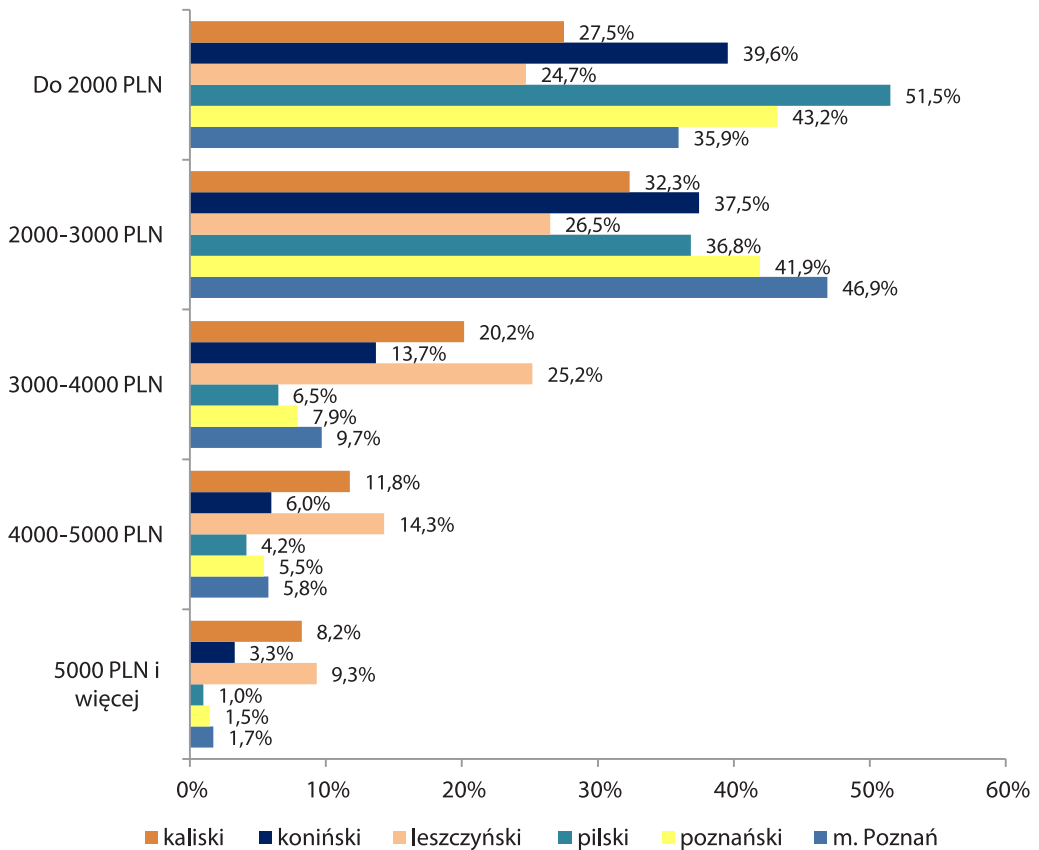
Respondentów poproszono także o procentowe określenie kształtowania się poszczególnych przedziałów wynagrodzeń netto w firmie. Na potrzeby analizy wyliczono średni udział każdego przedziału wynagrodzeń w strukturze płac.

Z badania wynika, że trzy czwarte pracowników zarabia poniżej 3000 PLN. Tylko niewielki odsetek pracowników (4,1%) zarabia 5000 PLN i więcej. Rozkład ten pozostaje w zgodności z danymi zastanymi dotyczącymi kształtowania się przeciętnego wynagrodzenia w branży budowlanej.

Największe zróżnicowanie ze względu na średni udział wynagrodzenia można zauważyć ze względu na podregion oraz wielkość firmy.

Największa amplituda wahań dotyczy najniższego wynagrodzenia. W regionie piłskim ponad połowa pracowników otrzymuje mniej niż 2000 złotych wynagrodzenia, co w porównaniu z podregionem leszczyńskim, gdzie taką płacę otrzymuje co czwarty zatrudniony, może być znaczącą informacją dla poszukujących pracy. Z analizy wynika, że najwięcej w branży budowlanej zarabia się w podregionie leszczyńskim.

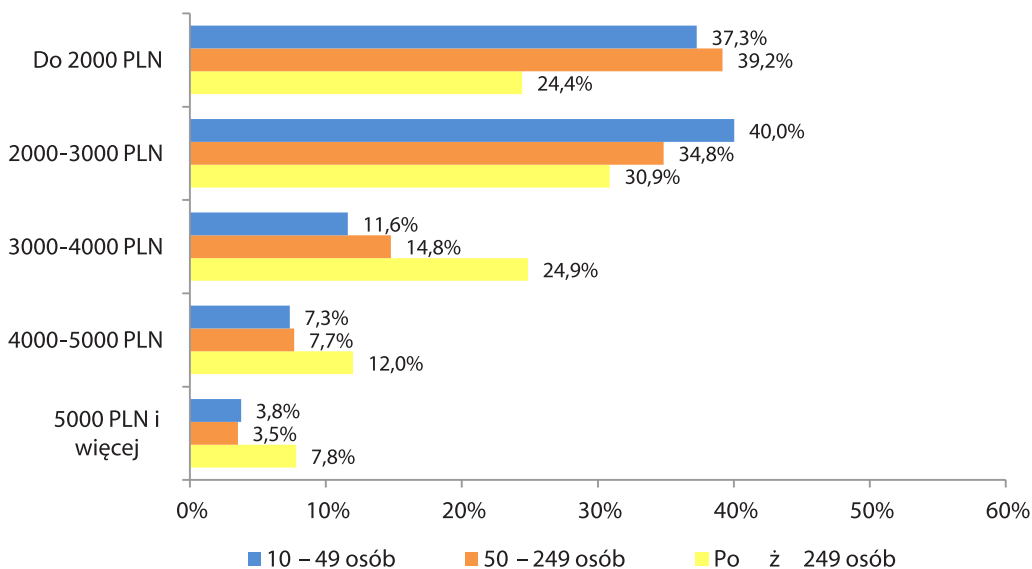
Wykres 52. Średni udział poszczególnych przedziałów wynagrodzenia netto a podregion



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wielkość firmy także w pewnym stopniu wpływa na realne wynagrodzenie. Nie sposób nie zauważyć, że wraz ze wzrostem wielkości firmy rośnie udział większych przedziałów wynagrodzeń. Jest to z pewnością związane z tym, iż firmy zatrudniające więcej pracowników, angażują więcej osób na wysokie stanowiska kierownicze i menedżerskie, co jest bezpośrednio związane z wysokością wynagrodzenia.

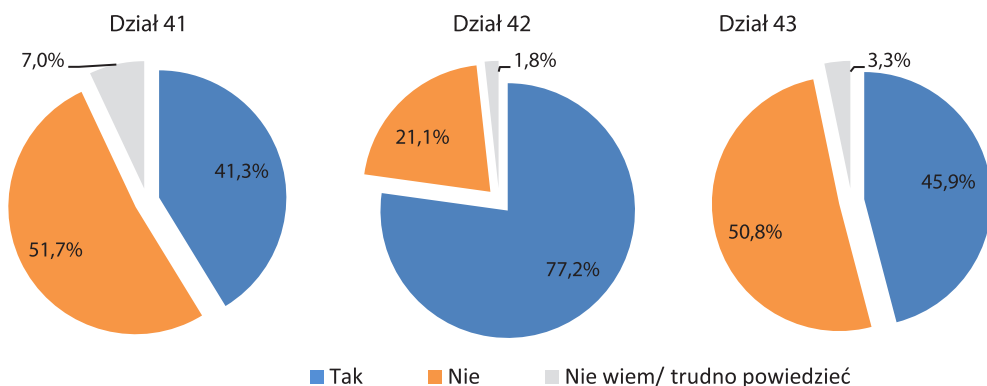
Wykres 53. Średni udział poszczególnych przedziałów wynagrodzenia netto a wielkość firmy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jedną z poruszanych w kwestionariuszu kwestii było korzystanie z usług podwykonawców. Prawie połowa ogółu firm (49,4%) korzysta z usług podwykonawców. Korzystanie z outsourcingu³ w dużej mierze zależy od działu budownictwa. W województwie wielkopolskim z usług podwykonawcy najczęściej korzystają firmy z działu 42 – roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej.

Wykres 54. Korzystanie z usług podwykonawcy a dział budownictwa

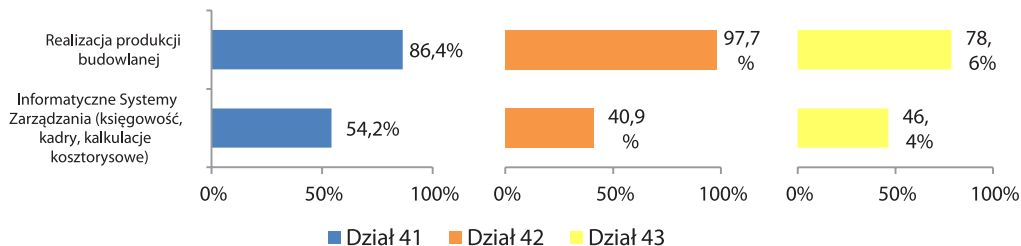


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

³Strategia zarządzania polegająca na zleceniu wyspecjalizowanej zewnętrznej firmie wykonania zadań, które nie są bezpośrednio związane z podstawowym profilem działalności firmy zlecającej. (opracowane na podstawie <http://encyklopedia.pwn.pl>)

Zdecydowana większość wszystkich firm korzystających z outsourcingu (86,8%) zleca podwykonawcom realizację produkcji budowlanej. Zakres korzystania z usług podwykonawców zależy jednak również od działu budownictwa. Dział 42 budownictwa w głównej mierze korzysta z podwykonawców w zakresie realizacji produkcji budowlanej (97,7%). Z kolei z Informatycznych Systemów Zarządzania korzystają firmy działające w ramach działu 41. Taki rozkład danych sugeruje na pewnego rodzaju tendencję w budownictwie – budowa obiektów inżynierii lądowej i wodnej bardzo często powiązana jest z korzystaniem z usług podwykonawców. Jest to dobra wiadomość ze względu na fakt, iż taka współpraca sprzyja wymianie doświadczeń i może mieć pozytywny wpływ na rozwoju zarówno firmy, jak i całej branży budowlanej.

Wykres 55. Korzystanie z usług podwykonawcy a dział budownictwa



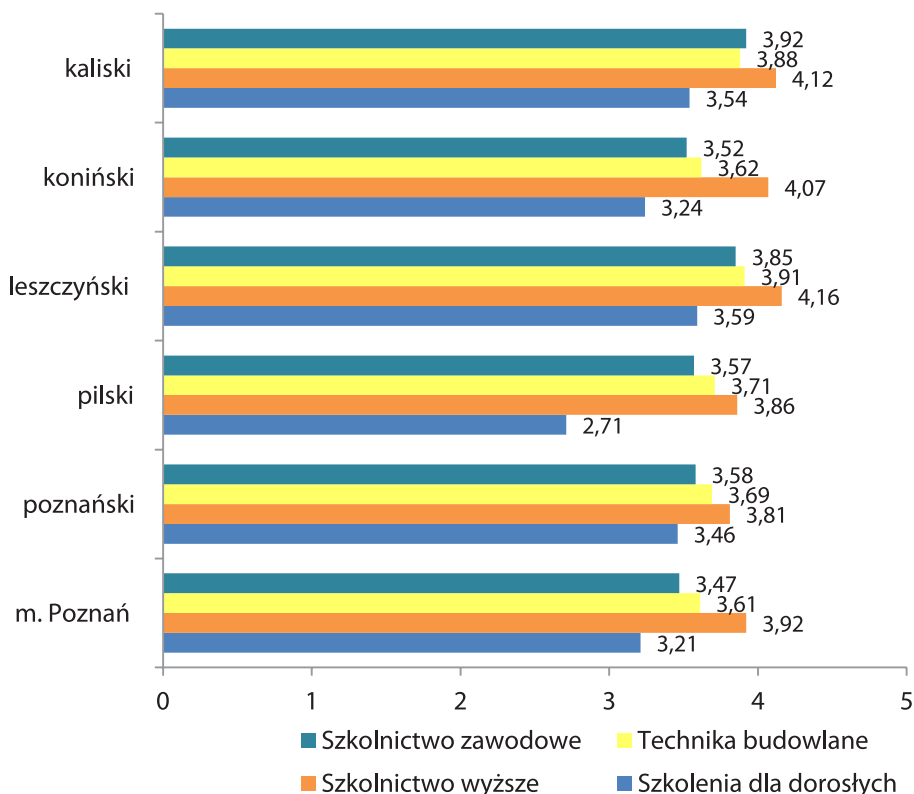
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

5.5. Oferta edukacyjna dla branży

Ważnym elementem badania był blok pytań dotyczący oferty edukacyjnej dla branży. Reprezentanci firm budowlanych mieli możliwość oceny oferty edukacyjnej dla czterech poziomów edukacji, a także oszacowania dopasowania oferty edukacyjnej do realnych potrzeb rynku pracy. Respondenci wyrażali swoje opinie przy pomocy pięciostopniowej skali.

W ogólnej opinii respondentów oferta edukacyjna dla branży budowlanej w całym województwie wielkopolskim jest dobra. Najlepiej ocenione zostało szkolnictwo wyższe (średnia 4,00 na 5-stopniowej skali), zaś naj słabiej szkolenia dla dorosłych (średnia 3,39). W celu wydobycia szczegółowych informacji o ocenie oferty edukacyjnej zbadano zależność ocen respondentów w zależności od podregionu. Jak wynika z analizy, szkolnictwo zawodowe oraz technika budowlane najlepiej ocenione zostało w podregionie kaliskim i leszczyńskim, naj słabiej zaś w m. Poznań. Także edukacja wyższa została najlepiej oceniona w tych dwóch podregionach. Najniższe noty przyznali przedsiębiorcy z podregionu poznańskiego. Złą opinię o szkoleniach dla dorosłych mają w głównej mierze pracodawcy w podregionie pilskim.

Wykres 56. Średnia ocena oferty edukacyjnej dla poszczególnych poziomów edukacji a podregion

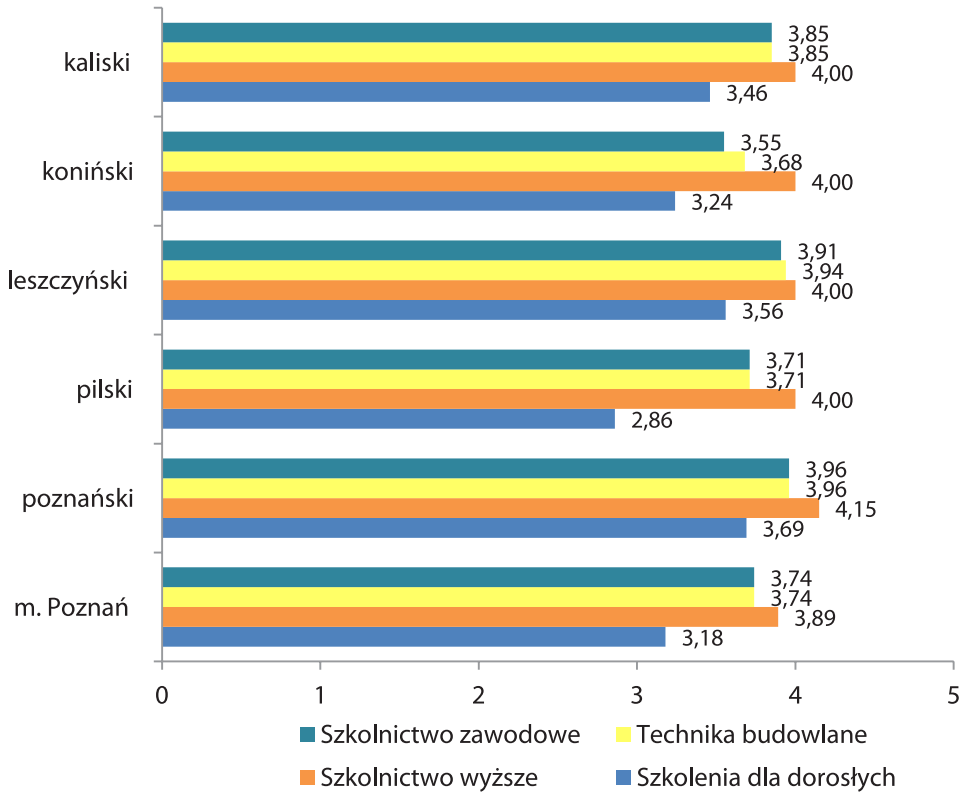


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Powyższe wyniki dają pewien obraz sytuacji, jeśli chodzi o kształcenie młodzieży i dorosłych. Oferta edukacyjna, która z założenia ma przygotowywać przyszłych pracowników do wykonywania konkretnego, specjalistycznego zawodu, wymaga poprawy zwłaszcza w centralnym regionie województwie wielkopolskiego.

Podobnie ocenione zostało dopasowanie oferty do potrzeb rynku. Za najbardziej dopasowaną ofertę edukacyjną do potrzeb rynku województwa wielkopolskich uznana została oferta szkolnictwa wyższego (średnia 3,99), zaś najmniej szkolenia dla dorosłych (średnia 3,39). Według respondentów szkolnictwo wyższe w zakresie budownictwa w województwie wielkopolskim jest na zadowalającym poziomie. Warto zauważyć, że w oferta szkolnictwa zawodowego, która w m. Poznań, podregionie konińskim oraz piłskim wypadła najgorzej, uzyskała także najniższe średnie wśród tych podregionów, jeśli chodzi o dopasowanie oferty edukacyjnej tego poziomu edukacji. Stosunkowo podobna sytuacja dotyczy techników budowlanych. Na podstawie obu zestawień można wywnioskować, że chociaż firmy dość dobrze oceniają dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku, należy ją dopracować (zwłaszcza jakość i ofertę szkoleń dla dorosłych), aby w większym stopniu spełniała wymagania zgłaszane przez rynek.

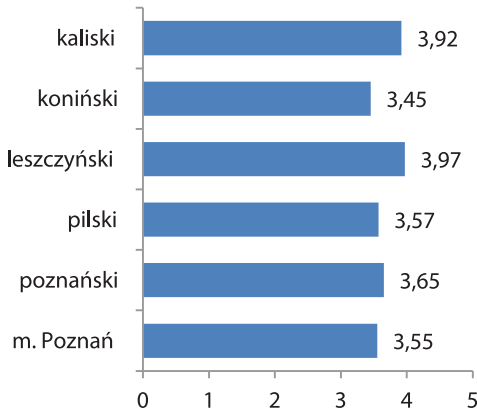
Wykres 57. Średnia ocena dopasowania oferty edukacyjnej dla poszczególnych poziomów edukacji do potrzeb rynku pracy a podregion



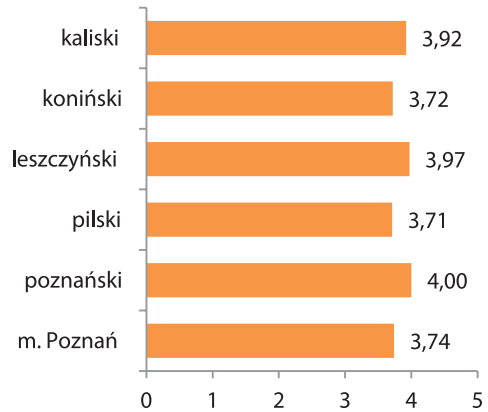
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Konsekwencją powyższych ocen są odczucia respondentów odnośnie przygotowania absolwentów do zawodu oraz ich liczby. Umiarkowanie wysokie średnie z podregionów kaliskiego i leszczyńskiego stoją w zgodzie z ocenami ofert edukacyjnych. Można na tej podstawie wnioskować, że oferowany tam poziom szkolnictwa w wystarczającym stopniu, ale nie w zdecydowanie wystarczającym, zaspokaja potrzeby pracodawców pod kątem przygotowania absolwentów. Nie dziwi także uzyskana średnia dla podregionu poznańskiego w przypadku oceny liczby absolwentów - podregion ten otacza największą aglomerację miejską województwa wielkopolskiego. Stosunkowo podobne rozkłady ocen w podziale na podregiony miały miejsce, kiedy oceniano przygotowanie i liczbę aktualnie dostępnych pracowników.

Wykres 58. Średnia ocena przygotowania absolwentów do zawodu a podregion



Wykres 59. Średnia ocena liczby absolwentów a podregion



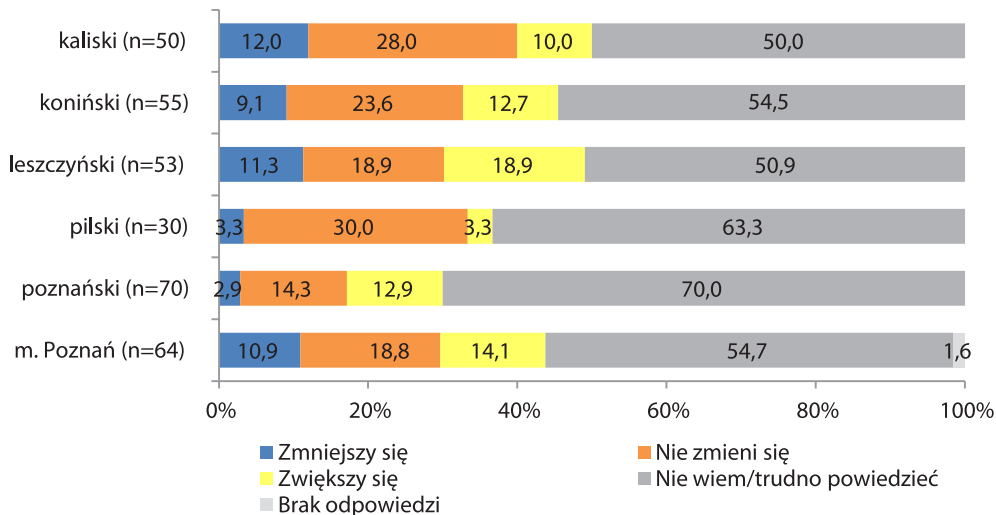
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

5.6. Perspektywy rozwoju branży

W trakcie realizacji wywiadów respondentom zadano pytanie o to, jakie mają plany dotyczące stanu zatrudnienia w firmie na rok 2012. Poproszono ich także o wskazanie obszarów zatrudnienia, w których planują zwolnienia lub zatrudnienia nowych pracowników.

Większość firm nie wie, czy będzie zatrudniała lub zwalniała pracowników w 2012 roku, a co piąta firma budowlana (21,2%) uważa, że stan zatrudnienia w ich przedsiębiorstwie nie ulegnie zmianie. Trudność w określeniu planów dotyczących zatrudnienia może wynikać z tego, że pracodawcy podejmują takie decyzje na podstawie bieżącego zapotrzebowania – związane jest to bezpośrednio z ilością zleceń. Różnicowanie regionalne respondentów wskazuje na to, że najbardziej stabilna sytuacja ze względu na zatrudnienie będzie panowała w podregionie piłskim. Osoby, poszukujące pracy w branży budowlanej najszybciej znajdą ją w podregionie leszczyńskim oraz m. Poznań. Niewielkich zwolnień można oczekiwać w podregionie kaliskim oraz leszczyńskim.

Wykres 60. Plany dotyczące stanu zatrudnienia na rok 2012 a podregion



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z analizy zależności między planami dotyczącymi stanu zatrudnienia a wielkością firmy można wywnioskować, że największe firmy budowlane planują najwięcej zatrudnień, przy jednocześnie najmniejszych deklaracjach dotyczących zwolnień. Wzrostu zatrudnienia można także oczekiwać w przedsiębiorstwach zajmujących się wznoszeniem budynków.

Firmy budowlane, które planują zatrudnić lub zwolnić pracowników, poproszono o wskazanie zawodów, w których planowane są zmiany. Z analizy wynika, że przedsiębiorstwa będą chciały zatrudnić przede wszystkim malarzy tynkarzy (39,0%), pracowników budowlanych (31,7%), a także spawaczy (26,8%). Redukcja miejsc pracy obejmie takie zawody jak: pracownik biurowy (44,4%), malarz tynkarz (33,3%) oraz pracownik budowlany (22,2%). Dane te należy traktować orientacyjnie ze względu na niewielkie liczebności. Konfrontując te dane z podregionem, w którym mieści się firma, można zauważyć, że malarze tynkarze znajdują głównie zatrudnienie w podregionie poznańskim i kaliskim, zaś pracownicy budowlani powinni szukać pracy w konińskim i leszczyńskim. Zwolnień powinni się szczególnie obawiać pracownicy biurowi z podregionu konińskiego i m. Poznań oraz malarze tynkarze z m. Poznań.

Wszystkie zawody uwzględnione zostały na wykresach 61-62.

Wykres 61. Planowane zatrudnienie (n=41)



Wykres 62. Planowane zwolnienia (n=27)

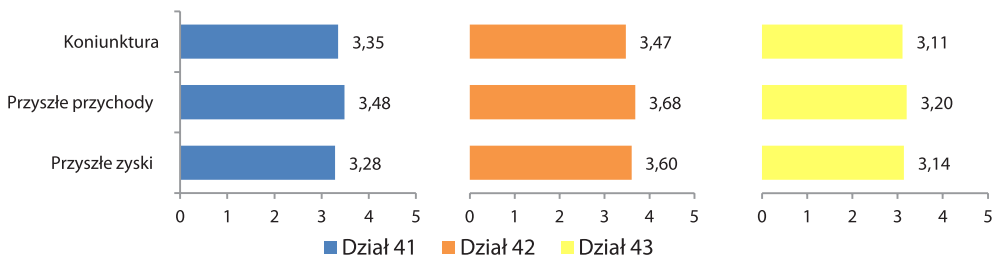


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedstawiciele firm budowlanych poproszono o określenie koniunktury na produkty i usługi średnich przedsiębiorstw na rok 2012 oraz oczekiwań odnośnie przyszłych przychodów i zysków. Respondenci oceniali zagadnienia przy pomocy 5-stopniowej skali. Jednoczesna analiza tych trzech zagadnień pozwoliła na sformułowanie pewnych wniosków.

Prawie dwie trzecie ogółu firm (63,7%) uważa, że koniunktura w przyszłym roku będzie przeciętna, zaś niemal jedna trzecia jest zdania, że będzie dobra lub bardzo dobra. Najmniej optymistycznie oceniają swoją sytuację ekonomiczną w 2012 roku firmy z działu 43, zaś umiarkowanie optymistyczni są przedsiębiorcy zajmujący się budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej – dział 42. Na podstawie uzyskanych wyników można mówić o pewnej stabilizacji w branży budowlanej.

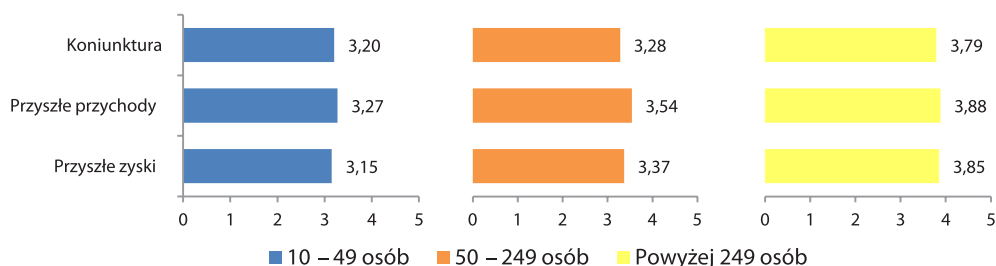
Wykres 63. Średnie oceny oczekiwań odnośnie ogólnej oceny koniunktury, przyszłych przychodów i zysków a dział budownictwa



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza wykazała także, że najmniej pewne co do pozytywnego obrazu funkcjonowania firmy są najmniejsze przedsiębiorstwa, a wraz ze wzrostem wielkości firmy rosną przyszłe oczekiwania. Duże firmy są bardziej stabilne finansowo i mniej podatne na wahania popytu w branży, stąd też ich przewaga w zakresie oczekiwań.

Wykres 64. Średnie oceny oczekiwań odnośnie ogólnej oceny koniunktury, przyszłych przychodów i zysków a wielkość firmy

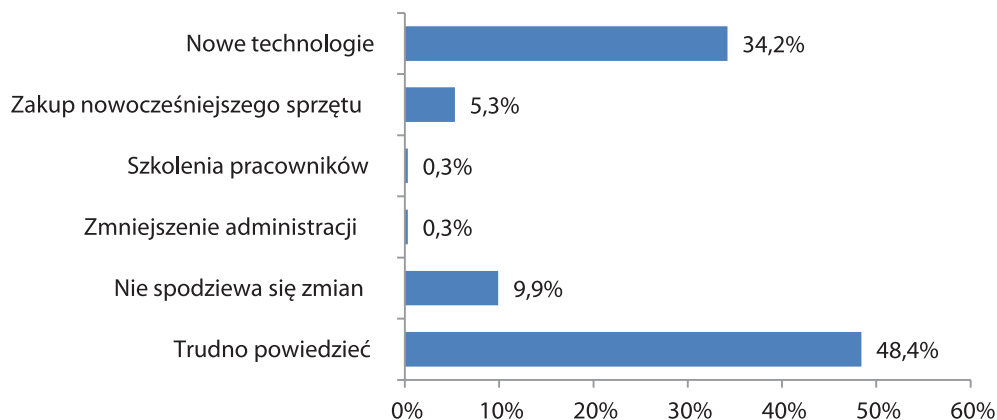


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondenci w głównej mierze nie formułują oczekiwań odnośnie zmian w zakresie organizacji i technologii. Dla części badanych (34,2%) istotnym elementem są nowe technologie oraz zakup nowocześniejszego sprzętu. Odpowiedzi te pozwalają sądzić, że firmy budowlane będą próbowały wdrażać nowe rozwiązania techniczne, aby zwiększyć konkurencyjność firmy na rynku – dotyczy to zwłaszcza mniejszych firm.

Pełne zestawienie wyników zawiera wykres 65.

Wykres 65. Oczekiwanie zmian w zakresie organizacji i technologii (N=322)



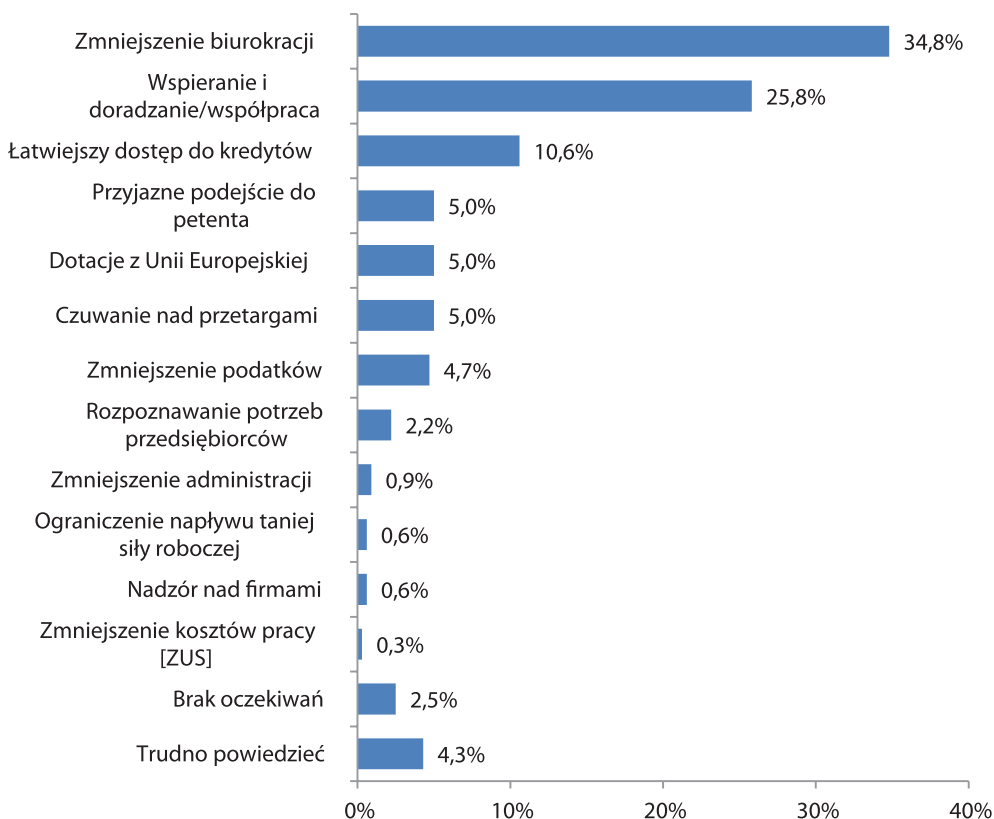
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

5.7. Oczekiwania przedsiębiorców

Jednym z celów badania było zidentyfikowanie oczekiwań przedsiębiorstw w stosunku do instytucji publicznych, organizacji pracodawców i organizacji branżowych, organów założycielskich szkół oraz innych instytucji szkolnictwa zawodowego, a także w stosunku do podmiotów gospodarczych.

Główne oczekiwania przedsiębiorców w stosunku do instytucji publicznych, aby działalność gospodarcza firm mogła się lepiej rozwijać dotyczą: zmniejszenia biurokracji (34,8%) oraz wspierania i doradzania (25,8%). Na biurokrację szczególnie narzekają respondenci z podregionu konińskiego (52,7%), a wspierania i doradzania oczekują głównie przedsiębiorcy z pilskiego (76,7%) oraz kaliskiego (40,0%). Inne cechy charakteryzujące firmy (dział, wielkość zatrudnienia) nie wpływają znacząco na zróżnicowanie oczekiwań przedsiębiorców w stosunku do instytucji publicznych.

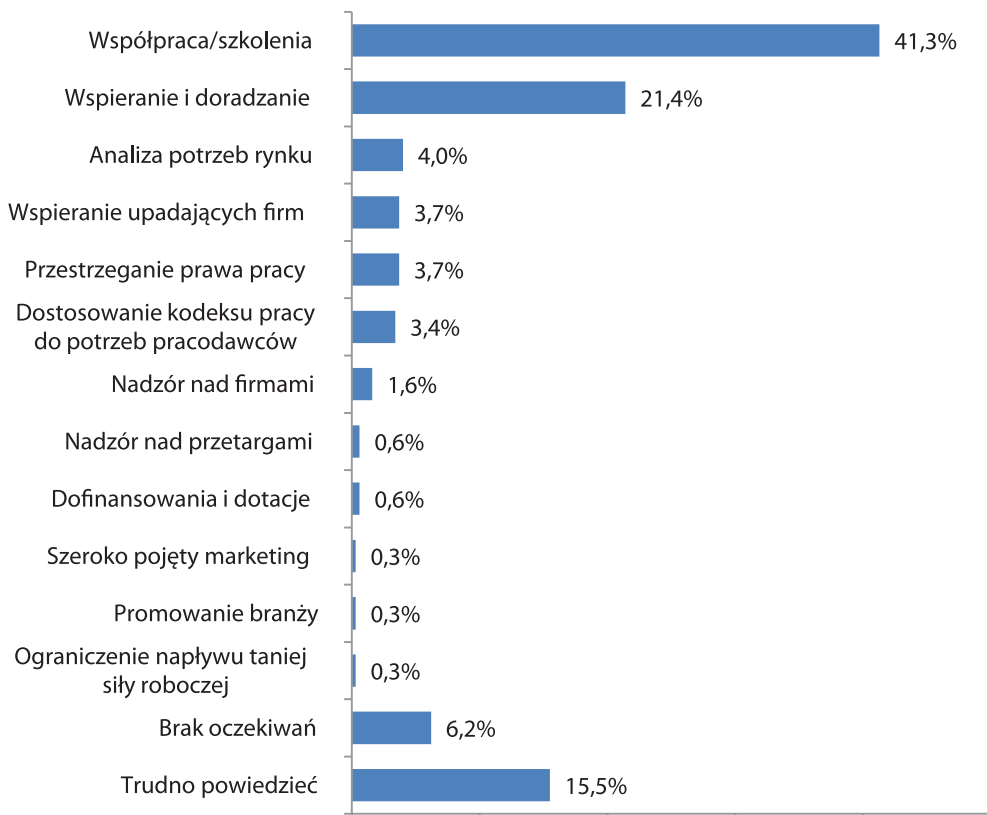
Wykres 67. Oczekiwania przedsiębiorstw budowlanych w stosunku do instytucji publicznych (N=322)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analogiczne oczekiwania formułowali respondenci w stosunku do organizacji pracodawców i organizacji branżowych. Przedsiębiorcy oczekują głównie współpracy i szkoleń (41,3%) oraz wsparcia i doradztwa (21,4%). Współpracy i szkoleń oczekują głównie mniejsze firmy – wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych osób potrzeba ta zmniejsza się.

Wykres 68. Oczekiwania przedsiębiorstw budowlanych w stosunku do organizacji pracodawców i organizacji branżowych (N=322)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Firmy oczekują także, że w szkołach będzie większa ilość zajęć praktycznych, co poskutkuje lepszym przygotowaniem do zawodu. Przedsiębiorcy mają podobne potrzeby w zakresie szkolnictwa bez względu na region, w którym mieści się siedziba firmy, czy dział budownictwa. Oczekiwania przedsiębiorców wynikają z doświadczeń nabytych podczas angażowania nowych, młodych pracowników do pracy.

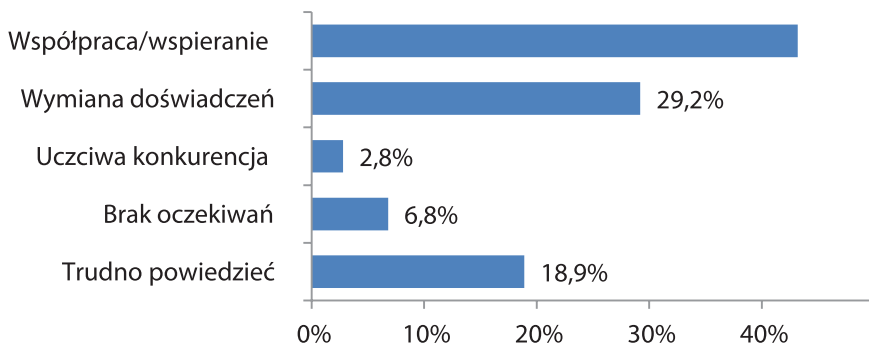
Wykres 69. Oczekiwania przedsiębiorstw budowlanych w stosunku do organów założycielskich szkół oraz innych instytucji szkolnictwa zawodowego (N=322)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondenci sformułowali także oczekiwania w stosunku do innych podmiotów gospodarczych. Zależy im przede wszystkim na współpracy oraz wymianie doświadczeń. Na współpracę nacisk kładą głównie przedsiębiorcy z podregionu konińskiego oraz pilskiego, a także firmy zajmujące się robotami związanymi z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej.

Wykres 70. Oczekiwania przedsiębiorstw budowlanych w stosunku do innych podmiotów gospodarczych (N=322)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

6. Wyniki badania jakościowego IDI

W badaniu jakościowym przeprowadzonym za pomocą techniki indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) udział wzięło 10 przedstawicieli firm budowlanych. Respondentem był właściciel lub współwłaściciel firmy - osoba odpowiedzialna za zatrudnianie nowych pracowników. Firmy, które wzięły udział w badaniu zatrudniają średnio od 14 do 100 pracowników i posiadają co najmniej dwa oddziały. Wykształcenie respondentów nie zawsze było związane z branżą, w jakiej pracują, zdarzało się, że osoby pracujące w kadrach miały wykształcenie ekonomiczne.

Podczas wywiadów respondenci wypowiadali się między innymi na zagadnienia związane z rynkiem pracy oraz ofertą edukacyjną dla branży.

6.1. Rynek pracy

Respondenci w badaniu jakościowym za najbardziej strategiczne zawody uznali przede wszystkim murarzy, zbrojarzy, cieślników, tynkarzy i betoniarzy. Firmy zajmujące się wykańczaniem wnętrz uważają, że ważne są zawody związane z tą działalnością, czyli hydraulicy, elektrycy i malarze.

Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu określili poziom zawodowy osób zatrudnionych w ich firmie jako wysoki lub bardzo wysoki. Podkreślali, że są to profesjonaliści wykształceni w odpowiednim kierunku.

(...) Staram się zatrudniać specjalistów z doświadczeniem (...) (właściciel firmy, wznoszenie budynków)

Badani są w większości zadowoleni z kwalifikacji osób, które pracują w ich firmie. Jednym ze sposobów na wyselekcjonowanie odpowiednich fachowców jest zatrudnienie ich na okres próbny. Przedsiębiorcy wspominają też o specjalistycznych szkoleniach, jakie oferują swoim pracownikom, aby podwyższyć ich kwalifikacje. Praktycznie w każdej firmie właściciele starają się doszkalać zatrudniane osoby bądź zatrudniać pracowników z dużym doświadczeniem.

(...) Większość osób w firmie to pracownicy fizyczni i jeżeli chodzi o kwalifikacje to niestety nie wszyscy mają takie, na jakich stanowiskach pracują, bo przychodzą z różnych zawodów, ale z biegiem czasu douczają się, np. robotnik budowlany zostaje po jakimś czasie zbrojarzem (...) (pracownik kadr, prace żelbetowe, budownictwo przemysłowe)

(...) Mamy dość dobrze wykwalifikowaną kadrę, sami szkolimy pracowników, do tego przywiązujemy wysoką wagę, po prostu, żeby nasze roboty były dobrze wykonane (...) (pracownik kadr, budowa sieci wodociągowych, kanalizacyjnych, gazowych)

Następnie badani poproszeniu zostali o wskazanie zapotrzebowania w firmie na określone kwalifikacje i umiejętności. Respondenci podkreślali, że przy zatrudnianiu nowych osób liczą się przede wszystkim ich umiejętności oraz zdobyte doświadczenie, w mniejszym stopniu wykształcenie.

(...) Przede wszystkim liczą się umiejętności (...) (kadrowa, wznoszenie budynków)

(...) Tutaj akurat raczej wykształcenie nie jest brane pod uwagę, tylko doświadczenie, przebieg pracy, dużo jest osób po gimnazjum (...) (pracownik administracyjny, ocieplanie budynków - usługi ogólnie budowlane)

Jeżeli chodzi o zapotrzebowanie badanych na określone umiejętności wymieniali oni głównie fachowców związanych z zakresem własnej działalności.

Np. firma budowlana zajmująca się głównie pracami żelbetowymi i budownictwem przemysłowym miała największe zapotrzebowanie na zbrojarzy i cieśli, natomiast firma zajmująca się układaniem kostki brukowej miała zapotrzebowanie na umiejętności związane z brukarstwem oraz na operatorów koparko-ładowarki.

Firmy deklarują, że w razie potrzeby wysyłają swoich pracowników na kursy doszkalające – zwłaszcza, gdy zatrudniane osoby są tuż po ukończeniu szkoły zawodowej czy technikum.

(...) Na pewno trzeba być dobrym w swoim fachu, jak jest murarz to musi być sprawny, szybki, musi myśleć o tym co robi (...) (kadrowa, wznoszenie budynków)

Firmy zgłaszały zapotrzebowanie głównie na zbrojarzy, murarzy i cieśli. Pożądani są również wykwalifikowani pracownicy tacy jak malarze, tynkarze, płytkarze czy hydraulicy.

(...) Na płytkarzy; bo ludzie już zaczęli sobie sami malować mieszkania, różne rzeczy robić, ale pewnych rzeczy nie potrafią, więc trzeba wziąć wykwalifikowanych jednak ludzi. Na to zawsze będzie zapotrzebowanie (...) (kadrowa, wznoszenie budynków)

W kolejnej części wywiadu pytano respondentów o sposób zatrudniania nowych pracowników. Respondenci deklarowali, że najczęściej kandydaci do pracy zgłaszają się do nich sami bądź też są rekomendowani przez obecnych pracowników – są to dwa podstawowe sposoby rekrutacji nowych pracowników. Ponadto firmy korzystają z ogłoszeń zamieszczanych w Internecie i gazetach. Badani przyznali, że powoli odchodzą od poszukiwań nowych pracowników przez urzędy pracy.

(...) Ludzie sami przychodzą do nas, sprawdzamy ich wcześniejsze zatrudnienie, doświadczenie, zatrudniamy na okres próbny (...) (właściciel, wznoszenie budynków)

(...) Szukamy „kanałami”, jak pracownik kogoś zna, albo z Internetu, albo np. na samochodzie jest napisany nr telefonu (...) (właściciel, wznoszenie budynków)

(...) Teraz w Polsce jest b. duże bezrobocie, więc bardzo dużo pracowników zgłasza się do nas, więc my nie mamy potrzeby pozyskiwać nowych pracowników, bo zainteresowanie pracą w naszej firmie jest tak duże, że my po prostu wybieramy sobie ludzi (...) (wiceprezes, wykonawstwo inwestycji przemysłowych, mieszkaniowych i ogólnego użytku)

(...) Poprzez polecenie, przeważnie pracownicy przyprowadzają swoich znajomych, potwierdzają kwalifikacje - że razem gdzie pracowali; oczywiście następuje jeszcze potem weryfikacja szefa i moja (...) (kadrowa, wznoszenie budynków)

Zdecydowana większość respondentów deklarowała, że najważniejsze przy zatrudnieniu nowego pracownika jest jego doświadczenie. Wykształcenie w tej branży schodzi na dalszy plan,

zwłaszcza, że zdaniem badanych, osoby kończące szkoły związane z budownictwem nie posiadają wystarczających umiejętności. Zdarza się również, że osoby pracujące w branży budowlanej nie mają odpowiedniego wykształcenia lub że skończyły jedynie szkołę gimnazjalną. Firmy w razie potrzeby wysyłają swoich pracowników na kursy doszkalające związane ze zdobyciem konkretnych umiejętności związanych z profilem firmy.

(...) Najważniejsze jest jakie kwalifikacje posiada, i doświadczenie (...) (pracownik kadr, prace żelbetowe, budownictwo przemysłowe)

(...) Umiejętności, stan zdrowia, wykształcenie mniej, bardziej doświadczenie. Nie szukamy po szkole, bardziej bierzemy pod uwagę jego doświadczenie (...) (właściciel, wznoszenie budynków)

(...) Teraz wykształcenie schodzi na drugi plan, bierzemy praktykę zawodową pod uwagę, bo najczęściej do budownictwa trafiają ludzie, którzy nic w wspólnego nie mają z zawodem budowlanym (...) (wiceprezes, wykonawstwo inwestycji przemysłowych, mieszkaniowych i ogólnego użytku)

(...) Doświadczenie dla mnie ważniejsze jest niż wykształcenie. Ja czasem nawet nie wymagam zaświadczeń, bo co z tego, że on mi przyniesie jakieś ładne papiery, jak na budowie się nie sprawdzi (...) (właściciel, wznoszenie budynków)

Wszyscy uczestnicy badania uważali, że zasoby pracowników na terenie województwa wielkopolskiego całkowicie zaspakajają ich potrzeby w kwestii zatrudnienia nowych pracowników. Respondenci twierdzili, że jest to spowodowane dużym bezrobociem w regionie.

(...) Chyba jest bezrobocie, bo ludzie zgłaszają się do pracy; nie ma dnia czy tygodnia, żeby ktoś nie pytał o pracę (...) (wiceprezes, wykonawstwo inwestycji przemysłowych, mieszkaniowych i ogólnego użytku)

Osoby biorące udział w badaniu najczęściej stosują umowy o pracę. Wśród nich wymieniane są umowy na czas określony, które stosowane są, aby sprawdzić stopień przygotowania pracowników do zawodu. Gdy pracownik się wykaże, proponowana jest mu umowa o pracę na czas nieokreślony. Umowy zlecenie proponowane są zazwyczaj współpracownikom, którzy wykonują dla firmy konkretną czynność.

(...) Przyjmujemy na czas określony, żeby się rozeznać jakie mają doświadczenie. Zatrudniamy na umowę o pracę - np. kilka umów na czas określony, sporadycznie umowa zlecenie, ale rzadko (...) (pracownik kadr, prace żelbetowe, budownictwo przemysłowe)

(...) Większość jest na umowę o pracę, jeden pracownik na umowę zlecenie-pracownik- pomocnik, nie pracuje codziennie, przychodzi jak jest potrzebny (...) (właściciel, wznoszenie budynków)

(...) Umowa o pracę i umowę- zlecenie-tylko te dwie. Zlecenie- żeby sprawdzić pracowników i jednocześnie mieć pole manewru z ich zatrudnianiem, zresztą sami pracownicy też nierzadko proszą o tego typu umowy (...) (kierownik, rozbudowa sieci telekomunikacyjnych, budownictwo ogólne w tym wykończenie wnętrza)

6.2. Oferta edukacyjna dla branży

Respondenci zostali poproszeni o wyrażenie opinii odnośnie aspektów związanych z wykształceniem i ofertą edukacyjną oferowaną przez instytucje szkolnictwa.

Większość badanych podkreślała, że wykształcenie ma dużo mniejsze znaczenie w branży budowlanej niż zdobyte doświadczenie. Respondenci są zdania, że praktyka może ułatwić zdobycie zatrudnienia w dużo większym stopniu niż edukacja.

Część badanych uważała, że wykształcenie ma wpływ na możliwość zatrudnienia w zależności od stanowiska; dużo mniejsze znaczenie ma zwłaszcza przy zatrudnianiu pracowników fizycznych. Warto zwrócić uwagę, że wśród osób biorących udział w badaniu znalazły się również takie, które uważały, że wykształcenie jest bardzo istotne – nie potrafiły jednak umotywić swojej opinii.

(...) Z naszego doświadczenia powiem, że nie wszyscy nasi pracownicy, mają wykształcenie budowlane. Uważam, że każdy może się wszystkiego nauczyć, ludzie się przebranżawiają (...)
(właściciel, wznoszenie budynków)

(...) Szkoła to jedno, a praktyka drugie, dla mnie najważniejsze czy on chwyta czy nie (...)
(właściciel, wznoszenie budynków)

Osoby biorące udział w badaniu uważały, że oferta edukacyjna nie jest do końca dopasowana do potrzeb osób, które chcą pracować w branży budowlanej - dlatego oceniali ją umiarkowanie pozytywnie. Absolwenci szkół nie są odpowiednio przygotowani do pracy w zawodzie w zakresie posiadanych umiejętności. Badani podkreślali, że często lepiej zatrudnić jest dobrego fachowca z doświadczeniem niż osobę z wyższym wykształceniem.

(...) Na pewno pracownik fizyczny nie musi mieć wyższego wykształcenia; trochę chory jest system w Polsce, że muszą mieć wykształcenie, żeby pracować np. jako kierownik budowy - ktoś lepiej by się nadawał na kierownika budowy, bo jest świetnym fachowcem, niż ktoś inny po studiach, ale bez żadnego doświadczenia (...)
(pracownik administracyjny, ocieplanie budynków - usługi ogólnie budowlane)

(...) Tutaj akurat edukacja nie idzie w parze z tą branżą (...)
(właściciel firmy, układanie kostki brukowej)

(...) Dla osób, które mają wyższe aspiracje - kierownik budowy, architekt - jest duża oferta, ale dla pracowników typowo budowlanych, wykonujących prace fizyczne, oferta mogłaby być lepsza. Bo z tego co wiem te szkoły się zamykają, nie ma rozwiniętej oferty (...)
(Kierownik, wykańczanie wnętrz)

(...) Wg mnie nie ma żadnej przemyślanej edukacji, mądrej. Sam fakt, że żaden absolwent po szkole zawodowej się do nas nie zgłasza, pokazuje, że albo szkół nie ma, albo edukacja jest zerowa. To jest duży minus, jeżeli chodzi o edukację, trzeba by wrócić, do systemu szkół zawodowych (...)
(wiceprezes, wykonawstwo inwestycji przemysłowych, mieszkaniowych i ogólnego użytku)

Respondenci uważają, że oferta szkoleń dla dorosłych jest bogata i dopasowana do potrzeb rynku pracy w sektorze. Tylko jeden z badanych zgłosił zastrzeżenie co do jakości i wachlarza możliwości oferty szkoleniowej – według niego oferta skierowane do osób zatrudnionych na budowie nie jest dopasowana do potrzeb.

(...) Częściowo, dla biurowo jest, a dla fachowców pracujących na budowie jest gorsza, oni muszą się po prostu uczyć od kogoś (...) (Kierownik, wykańczanie wnętrza)

Na pytanie o korzystanie ze szkoleń, zdecydowana większość właścicieli firm umożliwia swoim pracownikom uczestnictwo w szkoleniach. Zazwyczaj są to szkolenia specjalistyczne dotyczące obsługi maszyn (np. szkolenia na operatora koparki) bądź też przyuczające do zawodu (m.in. dotyczące umiejętności takich jak spawanie).

Część przedsiębiorstw sama organizuje szkolenia i przeprowadza je we własnym zakresie, a część wysyła swoich pracowników na specjalistyczne szkolenia organizowane przez firmy zewnętrzne.

(...) Korzystamy, ale głównie szkolenia BHP, a w ubiegłym roku szkolenia unijne dotyczące: betoniarki wszystkich typów, rusztowania, operator koparko-ładowarki. To były szkolenia z funduszy unijnych, ale my w tym okresie płaciliśmy wynagrodzenie tym pracownikom (...) (pracownik kadr, prace żelbetowe, budownictwo przemysłowe)

(...) Zrobiłem im uprawnienia z branży, np. jak jest murarz-tylnik, to na rusztowania uprawnienia zrobił. Rok temu każdy ze swej branży przeszedł szkolenie, potem był państwowy egzamin, zdali wszystko (...) (właściciel, wznoszenie budynków)

(...) Kurs spawalniczy, operatorów koparki, wózków widłowych, kurs na działania w sieciach energetycznych, gazowych i ciepłowniczych, na zgrzewanie rur (...) (pracownik kadr, budowa sieci wodociągowych, kanalizacyjnych, gazowych)

6.3. Absolwenci szkół związanych z branżą budowlaną

W toku wywiadu pytano respondentów również o to, czy firmy zatrudniają absolwentów szkół związanych z branżą budowlaną. Większość badanych przyznała, że rzadko w firmie zdarza się zatrudniać absolwentów. Wynika to m.in. z faktu, że są to osoby mało doświadczone, więc jeżeli trafią do firmy to raczej w charakterze praktykantów. Badani nie ukrywali, że na stałe zatrudniają zazwyczaj ludzi starszych, z doświadczeniem. Firmy, którym zdarzało się zatrudniać absolwentów szkół związanych z branżą budowlaną, zatrudniały ich średnio dwóch w ciągu ostatniego roku.

(...) Jest duża rotacja ze względu na to, że się nie sprawdzają, mają umowy na czas określony i w tym czasie albo się nie wykazują i nie spełniają oczekiwań szefa i są zwalniani, albo sami się odchodzą, przez alkohol przede wszystkim (...) (pracownik administracyjny, ocieplanie budynków - usługi ogólnie budowlane)

(...) Teraz mamy starszych pracowników i kładziemy na to nacisk (...) (pracownik kadr, prace żelbetowe, budownictwo przemysłowe)

Badani podkreślają, że młode osoby muszą nabrać doświadczenia, ale ich przygotowanie teoretyczne jest wystarczające. Pracodawcy nie oczekują po absolwentach, że będą oni mieli umiejętności porównywane z tymi, które mają doświadczeni pracownicy.

(...) W tej chwili chyba żadne, no bo jak oni przychodzą po gimnazjum, to jakie oni mają przygotowanie? (...) (pracownik administracyjny, ocieplanie budynków - usługi ogólnie budowlane)

(...) Dość dobrze, ale żeby było b. dobrze - muszą nabrać trochę praktyki (...) (Kierownik, wykończenie wnętrz)

(...) Teoretycznie, trudno mi ocenić, a umiejętności oceniam na dobre, w innym przypadku bym ich nie zatrudnił (...) (wiceprezes, wykonawstwo inwestycji przemysłowych, mieszkaniowych i ogólnego użytku)

Badani kreowali dość pesymistyczną wizję możliwości, jakie stwarza absolwentom rynek pracy. Ze względu na wysokie bezrobocie nie mogą oni mieć wygórowanych wymagań. Absolwentom zależy na możliwości otrzymania pracy dlatego zgadzają się na warunki proponowane przez pracodawcę – zazwyczaj jest to średnia krajowa.

(...) Jeżeli chodzi o wynagrodzenie to my tutaj dajemy najniższą średnią krajową, a resztę to w zależności jak oni tam pracują. W ofercie dajemy zawsze najniższą średnią krajową (...) (pracownik administracyjny, ocieplenie budynków - usługi ogólnie budowlane)

(...) Teraz nikt nie mówi o wymaganiach myślę, że nie są wygórowane. Realia - nie za wesołe, każdy chce jak najtaniej wybudować sobie dom, więc nie jest to takie proste (...) (właściciel, wznoszenie budynków)

(...) Nie mają wysokich aspiracji, raczej, żeby była praca (...) (kierownik, rozbudowa sieci telekomunikacyjnych, budownictwo ogólne w tym wykończenie wnętrz)

(...) Myślę, że zdają sobie sprawę jakie są realia. W regionie średnio jak w kraju, ok. 2-2,5 tysiąca (...) (Kierownik, wykończenie wnętrz)

Ze względu na małą liczbę zatrudnianych absolwentów respondentom trudno było odnieść się do tego, w jakim stopniu ich liczba zaspokaja potrzeby firmy. Przedsiębiorstwa, którym zdarza się zatrudniać osoby po szkole uważają, że ich liczba jest wystarczająca i zaspokaja potrzeby.

(...) Dużo się zgłasza chłopaków po budowlankach, jacyś tam malarze, tylko, że oni się nie sprawdzają. Miesiąc pracują, a jeszcze połowę z tego są na chorobowym (...) (pracownik administracyjny, ocieplenie budynków - usługi ogólnie budowlane)

(...) To zależy od sytuacji na rynku zamówień. Na tyle szkół i absolwentów, którzy do mnie przychodzą, to nie wiem, czy są jakieś tendencje. Może ze względu na moje niewielkie zapotrzebowanie-w stosunku do wielkich firm, to mi wystarcza (...) (pracownik kadr, budowa sieci wodociągowych, kanalizacyjnych, gazowych)

Badani podkreślają, że absolwentom brakuje przede wszystkim praktyki – ich zatrudnienie wiąże się z koniecznością przyuczania ich do zawodu.

(...) Ludziom wyuczonym w budownictwie brakuje praktyki; dawniej były kombinaty, duże przedsiębiorstwa, które zawsze dały pracę, możliwość przyuczenia; w tej chwili, jak ja mam firmę prywatną to szukam już pracowników z doświadczeniem, a nie żeby uczyć, chociaż mam dwóch, trzech młodych, którzy się przyuczają, bo trzeba odmłodzić kadre, bo liczba tych starych zbrojarzy cieśli powoli się zawęża (...) (właściciel, wznoszenie budynków)

6.4. Zmiany na rynku pracy

Respondenci uważali, że w najbliższy czas nie będzie sprzyjał rozwojowi branży. Trudna sytuacja związana z kryzysem może przyczynić się do konieczności zwalania pracowników. Część respondentów uważa, że zatrudnienie utrzyma się na stałym poziomie. Niekorzystną sytuację pogłębia zbliżający się okres kończących się dopłat z Unii Europejskiej, na które do tej pory mogli liczyć przedsiębiorcy. Badani uważali, że nadal najbardziej poszukiwani na rynku pracy będą fachowcy z doświadczeniem.

(...) Myślę, że cały czas się będzie fachowców zatrudniać, ludzi z jakimś doświadczeniem (...) (pracownik administracyjny, ocieplanie budynków - usługi ogólnie budowlane)

(...) Myślę, że będzie ciężko, to będzie uzależnione od tego, ile uda nam się prac zdobyć. Na razie jest ok., ale jeżeli dojdą nam jakieś fajne umowy to wiadomo, że będziemy zwiększać zatrudnienie (...) (właściciel, wznoszenie budynków)

(...) Żadnych zmian nie będzie, bo na dziś mamy odpowiednią liczbę ludzi i nie zamierzamy zwiększać. Zwłaszcza, że w przyszłym roku mają się zmniejszyć dotacje, więc bardziej jesteśmy nastawieni na redukcje (...) (pracownik kadr, budowa sieci wodociągowych, kanalizacyjnych, gazowych)

(...) Myślę, że utrzyma się na podobnym poziomie, możliwe że zmniejszenie dostępności kredytów spowoduje spowolnienie w budownictwie i możliwe, że trochę będzie mniejsze zapotrzebowanie (...) (Kierownik, wykończenie wnętrza)

Badanym trudno było odnieść się do pytania dotyczącego tendencji w zakresie zmiany w strukturze zatrudnienia. Respondenci uzależniali sytuację od liczby nowych zamówień i ilości pracy.

(...) Wszystko jest uzależnione od sytuacji na rynku, jeżeli będzie mniej przetargów publicznych, to na pewno nie będziemy zatrudniali ludzi. Co roku zatrudniamy kogoś, bo zazwyczaj jest dużo pracy (...) (pracownik kadr, budowa sieci wodociągowych, kanalizacyjnych, gazowych)

Żaden z badanych nie planował w najbliższym czasie zatrudnienia nowego pracownika – zatrudnienie utrzyma się na dotychczasowym poziomie. Większość z badanych tłumaczyła to okresem zimowym, kiedy to spada produkcja ze względu na złe warunki atmosferyczne i nie ma konieczności zwiększania kadry.

(...) To jest sezonowa praca, mają umowy na czas określony, dlatego są zwalniani na zimę, a na wiosnę jest zatrudnianie pracowników, tak jest co roku, zostaje jakaś część ludzi oczywiście (...) (pracownik administracyjny, ocieplanie budynków - usługi ogólnie budowlane)

(...) Utrzymam na tym samym poziomie, bo teraz jest raczej zła perspektywa (...) (właściciel, wznoszenie budynków)

Respondenci nie wykluczali redukcji zatrudnienia w swoich firmach. Dla większości z nich okres zimowy jest najcięższym w roku, jednak starają się np. wysłać swoich pracowników na urlop bądź też nie przedłużają z nimi umowy.

(...) Zwolnić też nie, raczej nawet jak nie ma pracy, to staramy się albo na urlop wysłać albo... żeby nie zwalniać ich (...) (właściciel, wznoszenie budynków)

(...) Nie, co najwyżej może nie przedłużyć umowy na czas zimy, tym pracownikom, którzy zostali w tym roku zatrudnieni na taką umowę. Reszta ma umowy stałe (...) (pracownik kadr, budowa sieci wodociągowych, kanalizacyjnych, gazowych)

(...) Być może, bo to martwy sezon, to nie jest najlepsza pora do prac drogowych (...) (właściciel, układanie kostki brukowej)

6.5. Perspektywy rozwoju budownictwa w regionie

Zdanie na temat perspektyw rozwoju dla branży budowlanej w regionie były podzielone. Część przedsiębiorców uważała, że dzięki nowym inwestycjom na terenie województwa wielkopolskiego sytuacja może ulec poprawie, jednak uzależnione jest to od liczby zleceń jakie zdobędzie w przyszłości firma.

Większą grupę stanowili jednak badani wspominający o kryzysie oraz o trudności zdobywania nowych zamówień. Przedsiębiorcy nie widzą, aby władze lokalne wykonywały działania zmierzające do poprawy sytuacji w regionie, takie jak np. zdobywanie nowych inwestorów; w związku z tym swoją szansę firmy widzą w wykonywaniu prac w innych regionach Polski. Badani wspominali również o kończących się dotacjach z UE, w związku z czym perspektywa rozwoju nie wydaje im się pozytywna.

(...) Robimy różne inwestycje na terenie naszego miasta, więc myślę, że są dobre perspektywy, że będą zatrudniani ludzie, np. w mieście będą budowane nowe ronda. Jeżeli chodzi o takie budownictwo, jak my prowadzimy, to musiałby szef się wypowiedzieć (...) (pracownik kadr, prace żelbetowe, budownictwo przemysłowe)

(...) Jest ciężko, niby buduje się cały czas, ale, żeby jakiś fajny kontrakt złapać nie jest łatwo, bo każdy chce jak najmniej zapłacić, a ludziom też trzeba płacić (...) (właściciel, wznoszenie budynków)

(...) Perspektyw w naszym regionie w ogóle nie widzę, tutaj się najmniej dzieje, wszędzie robiliśmy w Polsce, tylko nie tutaj, jedynie jakieś drobne roboty - jak już są, to jeden drugiemu wyrywa (...) (właściciel, wznoszenie budynków)

(...) Włodarze miasta i powiatu bardzo mało robią w tym kierunku, żeby ściągnąć inwestorów (...) (wiceprezes, wykonawstwo inwestycji przemysłowych, mieszkaniowych i ogólnego użytku)

(...) Myślmy cały czas o tym kryzysie, na razie jakoś się udawało, a teraz nic tu konkretnego nie słychać, żeby coś budowali w regionie (...) (kadrowa, wznoszenie budynków)

7. Wnioski i konkluzje

W ramach niniejszego badania pn. „Teraźniejszość i przyszłość budownictwa w województwie wielkopolskim” zostały przeprowadzone badania ilościowe i jakościowe.

Wykonawca przeprowadził bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe (PAPI) z wielkopolskimi przedstawicielami firm budowlanych (sekcja F). Wyniki z badania PAPI zostały uzupełnione o jakościowe dane i informacje, zebrane podczas indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z osobami odpowiedzialnymi za zatrudnianie nowych pracowników. Wykonawca wykorzystał także dostępne dane zastane. Dzięki połączeniu trzech metod badawczych możliwe było uzyskanie kompleksowego obrazu przedmiotu badań.

Niniejsze badanie miało na celu zdiagnozowanie aktualnej sytuacji branży budowlanej w województwie wielkopolskim i prognozę jej przyszłości.

Przeprowadzone badania pozwoliły na sformułowanie następujących wniosków:

1. Sytuacja ekonomiczna branży budowlanej

- » Kondycja ekonomiczna firm budowlanych jest stosunkowo stabilna. Przedsiębiorstwa w dużej mierze deklarują, że ich przychody ze sprzedaży oraz zysk brutto w porównaniu do minionego 2010 roku są na tym samym poziomie lub wyższe. Najlepszymi wynikami mogą pochwalić się podmioty gospodarcze działające w ramach działu 42 – roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej.
- » Subiektywna ocena obecnej kondycji firmy jest uzależniona od jej przychodów i zysków. Firmy budowlane w województwie wielkopolskim nie mają problemów z prowadzeniem działalności, a najbardziej dynamicznie rozwijają się przedsiębiorstwa zajmujące się budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej.
- » Ponad trzy czwarte firm budowlanych z województwa wielkopolskiego posiada plany inwestycyjne. Najwięcej pieniędzy na realizację swoich planów zamierzają przeznaczyć firmy z działu 42 – co z pewnością jest częściowo rezultatem dobrych wyników finansowych osiągniętych w 2011 roku (w porównaniu z ubiegłym rokiem).
- » Często wykorzystywanym źródłem finansowania działalności firm budowlanych są różnego rodzaju kredyty. Skłonność do zaciągania tego typu zobowiązań rośnie wraz ze wzrostem wielkości firmy.
- » Branża budowlana w województwie wielkopolskim nie różni się znacząco od innych gałęzi gospodarki, jeśli chodzi o czynniki wpływające na konkurencyjność firm – największą siłą oddziaływania mają proponowane ceny.

2. Sytuacja branży budowlanej

- » Rola branży budowlanej w województwie wielkopolskim jest duża. Istnieje związek między wysokością średnich ocen czynników wpływających na konkurencyjność firm w podregionach, a postrzeganiem budownictwa. Firmy z podregionu kaliskiego uważają branżę budowlaną za bardziej istotną niż firmy z m. Poznań. Wynika to z faktu, że przedsiębiorstwa te uważają, iż dzięki budownictwu rozwija się całe województwo.
- » Znaczenie budownictwa w województwie wielkopolskim na tle całego kraju wypada dość umiarkowanie. Im słabsza ocena roli budownictwa w Wielkopolsce, tym słabsza ocena tej roli na tle całego kraju.
- » Największe zapotrzebowanie na usługi budowlane w województwie wielkopolskim dotyczy głównie robót budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków oraz robót budowlanych wykończeniowych.
- » Czynniki wpływające na popyt w sektorze to przede wszystkim: cena produktów i usług, dochody odbiorców, a także ogólna sytuacja gospodarcza. Na podaż wpływają w głównej mierze: liczba przedsiębiorstw na rynku, ceny – zarówno produktów i usług jak i czynników produkcji, a także sytuacja gospodarcza.

3. Szanse i bariery rozwoju budownictwa w województwie wielkopolski

- » Zrównoważony i stabilny rozwój branży budowlanej idzie w parze z rozkwitem gospodarczym. Szansą na rozwój budownictwa są dotacje i dopłaty z Unii Europejskiej oraz napływ nowych inwestorów. Duże znaczenie dla rozwoju branży w regionie ma także infrastruktura drogowa – obszar ogromnych możliwości budowlanych, jak również budownictwo mieszkaniowe.
- » Stabilna sytuacja gospodarcza jest niezbędna do rozwoju branży budowlanej – kryzys oraz spowolnienie gospodarcze są ogromnym zagrożeniem dla prawidłowego funkcjonowania gałęzi.

4. Powiązania sektora z rynkiem pracy

- » Obecnie, w budownictwie najbardziej liczną grupę pracowników stanowią pracownicy w wieku 45-55 lata – z wieloletnim doświadczeniem i praktyką, czyli cechami bardzo cenionymi w branży. Jeśli chodzi o grupy zawodowe, to zatrudnienie w budownictwie najczęściej znajdują robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.
- » Strategiczne zawody, niezbędne do prowadzenia działalności budowlanej są częściowo uzależnione od specjalizacji produkcji. O ile zawód spawacza jest istotny dla całego budownictwa, o tyle murarze mają większe znaczenie przy robotach budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków i robotach specjalistycznych, zaś inżynierowie przy robotach związanych z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej i robotach specjalistycznych. Badanie ilościowe i jakościowe pokazało, że w branży budowlanej cenieni

są fachowcy posiadający konkretne umiejętności i kwalifikacje.

- » Średnie oceny przygotowania oraz dostępności pracowników na rynku rosną wraz ze wzrostem wielkości firmy. Przedsiębiorcy oferują swoim pracownikom specjalistyczne szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji.
- » W branży budowlanej największe znaczenie przypisuje się wykształceniu podstawowemu/zawodowemu. Ma to swoje korzenie w specyfice branży, która wymaga konkretnych umiejętności i kwalifikacji. Potwierdza to także badanie jakościowe, z którego wynika, że umiejętności i kwalifikacje są bardzo ważnym czynnikiem podczas rekrutacji nowych pracowników (wykształcenie schodzi na dalszy plan).
- » Nowi pracownicy są głównie poszukiwani za pomocą ogłoszeń w Internecie oraz prasie, choć część respondentów deklaruje, że kandydaci zgłaszają się sami bądź są rekomendowani przez obecnych pracowników.
- » W przeważającej mierze zatrudnienie w branży budowlanej opiera się na umowach o pracę. Istotnym uzupełnieniem tego sposobu angażowania pracowników (i w niektórych przypadkach bardziej korzystnym) są elastyczne formy zatrudnienia.
- » Na wpływ wynagrodzenia wpływają głównie: ilość i jakość pracy, kwalifikacje i umiejętności, a także rodzaj i uciążliwość pracy. Także wykształcenie jest wysoko w hierarchii, co z pewnością ma związek ze specjalistycznymi kwalifikacjami i umiejętnościami, które ono niesie.
- » Zdecydowana większość pracowników zarabia do 3000 PLN, co nie odbiega od danych zastanych. Ze względu na dość wysokie bezrobocie absolwenci nie mają wygórowanych wymagań odnośnie płacy. Wraz ze wzrostem wielkości firmy rośnie udział większych przedziałów wynagrodzeń.

5. Oferta edukacyjna dla branży

- » Przedsiębiorcy, biorący udział w badaniu ilościowym, cenią wykształcenie zawodowe i oceniają ofertę tego poziomu edukacji raczej dobrze. Lepiej wypada szkolnictwo wyższe, na które przedsiębiorcy nie zgłaszają, aż tak dużego zapotrzebowania. Najslabiej w całym regionie ocenione zostały szkolenia dla dorosłych. Oferta edukacyjna została oceniona stosunkowo negatywnie, głównie z powodu zbyt małego przygotowania praktycznego.
- » Przygotowanie absolwentów do zawodu zostało ocenione umiarkowanie. Respondenci zdają sobie sprawę, że ze względu na specyfikę branży budowlanej niezbędne jest nabycie praktyki zawodowej. Liczba absolwentów na rynku w zadowalającym stopniu zaspokaja zapotrzebowanie sektora.

6. Perspektywy rozwoju branży

- » Niewiele firm planuje w 2012 roku zmiany w strukturze zatrudnienia. W głównej mierze uzależniają to od liczby zamówień i ilości pracy. Najwięcej nowych miejsc pracy zamierzają stworzyć duże firmy.
- » Pozytywne oczekiwania co do przyszłego roku w zakresie ogólnej koniunktury, przychodów i zysku rosną wraz z wielkością firmy – duże firmy są mniej podatne na wahania popytu w branży.

8. Rekomendacje

Osiągnięcie i utrzymanie silnej pozycji branży budowlanej w województwie wielkopolskim na tle całego kraju nie było i nie jest możliwe bez sprawnie działającego otoczenia zewnętrznego. Wsparcie branży w regionie jest konieczne, aby zminimalizować skutki wahan koniunktury gospodarczej oraz nieustannych zmian zachodzących w życiu społeczno-gospodarczym. Szczególnie wymagane jest to ze strony instytucji publicznych, organizacji pracodawców i organizacji branżowych, organów założycielskich szkół oraz innych instytucji szkolnictwa zawodowego. Nie bez znaczenia są także wzajemne stosunki między kooperantami i innymi podmiotami gospodarczymi.

Działania **instytucji publicznych** mające na celu poprawienie sytuacji w budownictwie powinny w pierwszej kolejności być skoncentrowane na zmniejszeniu biurokracji, wspieraniu i doradzaniu, a także zwiększeniu dostępności do kredytów. Kolejne przedsięwzięcia ze strony instytucji publicznych powinny dotyczyć przetargów – zarówno jeśli chodzi o kontrolę nad ich prawidłowym przebiegiem, jak i uproszczenie procedur przetargowych. Działalność gospodarcza firm będzie miała lepsze warunki do rozwoju także dzięki obniżeniu podatków oraz kosztów pracy. Instytucje publiczne powinny także w sposób skuteczny i efektywny działać na rzecz podnoszenia inwestycyjnej atrakcyjności regionu. Niezbędnych działań powinny podjąć się również Powiatowe Urzędy Pracy, w celu sprawniejszego funkcjonowania, dostosowanego do potrzeb firm budowlanych.

Aktywność **organizacji pracodawców i organizacji branżowych** powinna skupiać się na współpracy i utrzymywaniu dobrych oraz stałych relacji z przedsiębiorstwami, jednostkami organizacji państwowych i samorządu terytorialnego, a także z organizacjami zagranicznymi. Działania, wywierające wpływ na organy decyzyjne, powinny skutkować korzystnymi – dla branży budowlanej - zapisami legislacyjnymi. Bezpośrednim wsparciem firm z branży budowlanej jest organizacja szkoleń oraz doradztwo w przygotowaniu i realizacji inwestycji. Bardzo ważnym elementem mającym wpływ na rozwój sektora jest promowanie firm, organizowanie spotkań, konferencji oraz seminariów. W celu sprawniejszego działania funkcjonujących przedsiębiorstw niezbędne jest także stałe informowanie o możliwościach w zakresie dofinansowań i dotacji, zmianach w prawie przetargowych czy prawie pracy, dostępnych materiałach i technologiach. Organizacje pracodawców powinny oddziaływać na relację między sferą edukacji a pracodawcami poprzez np. promowanie współpracy, ocenę oferty szkoleniowej czy promocję praktyk.

Organy założycielskie szkół oraz inne instytucje szkolnictwa zawodowego w ramach lepszego dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, a także lepszego przygotowania uczniów do wykonywania przyszłego zawodu powinny orientować się w aktualnej, a także prognozowanej sytuacji na rynku pracy w branży budowlanej. Jest to niezbędne przede wszystkim do uniknięcia bezrobocia strukturalnego. Zajęcia w ramach nauczania zawodu powinny w dużej mierze być zajęciami praktycznymi, a kluczowe zawody branżowe powinno się skutecznie promować. Konieczne jest budowanie i wzmacnianie świadomości oraz postawy zawodowej wśród uczniów (np. dzięki programom doradztwa zawodowego). Niezbędne jest także lepsze dopracowanie jakości oferty edukacyjnej, szczególnie jeśli chodzi o szkolnictwo zawodowe oraz szkolenia dla dorosłych.

Bardzo ważnym aspektem funkcjonowania przedsiębiorstw budowlanych są wzajemne relacje panujące zarówno pomiędzy **firmami budowlanymi** i klientami oraz kontrahentami, jak i pomiędzy samymi przedsiębiorstwami budowlanymi. Podstawą zachowania poprawnych stosunków jest przede wszystkim przestrzeganie zasad uczciwej konkurencji. Pobudzanie rozwoju branży budowlanej jest możliwe także dzięki współpracy i wymianie doświadczeń między podmiotami. Pracodawcy mają możliwość odgrywania dużej roli w przygotowaniu zawodowym młodzieży, stąd niezbędny jest przemyślany oraz kompleksowy program praktyk zawodowych.

Wprowadzenie w życie wyżej wymienionych działań z pewnością przyczyni się do poprawy sytuacji panującej w branży budowlanej. Efekty poszczególnych przedsięwzięć nie będą widoczne od razu, jednak ich realizacja jest niezbędna dla rozwoju sektora. Prowadzenie skutecznej polityki na rzecz branży budowlanej może prowadzić do długofalowych rezultatów i stosunkowo uodpornić branżę na wahania koniunktury w gospodarce.

9. Prawno administracyjny aspekt funkcjonowania sektora oraz otoczenie ekonomiczno-instytucjonalne

Funkcjonowanie sektora budowlanego nie byłoby możliwe bez zbioru przepisów, którym jest prawo budowlane. Jest to akt normatywny regulujący działalność obejmującą sprawy projektowania, budowy i nadzoru, utrzymania i rozbiórki obiektów budowlanych oraz określający zasady działania organów administracji publicznej w tych dziedzinach. Oprócz tego ustawa reguluje także następujące zagadnienia:

- » ochrona środowiska podczas działań związanych z wykonywaniem rozbiórek, wznoszenia nowych obiektów i ich utrzymania,
- » miejsce realizacji inwestycji i sposób uzyskiwania pozwolenia na budowę oraz rozbiórkę, a także określenie rodzajów robót budowlanych i budów nie wymagających pozwolenia na budowę,
- » oddawanie obiektów budowlanych do użytkowania,
- » prowadzenie działalności zawodowej osób związanych z budownictwem (uprawnienia do wykonywania samodzielnych funkcji w budownictwie, tzw. uprawnienia budowlane) i ich odpowiedzialność karna i zawodowa,
- » prawa i obowiązki uczestników procesu budowlanego,
- » postępowanie w wypadku katastrofy budowlanej.

Zgodnie z ustawą, o której mowa powyżej, do organów administracji publicznej należą organy architektoniczno-budowlane i nadzoru budowlanego.

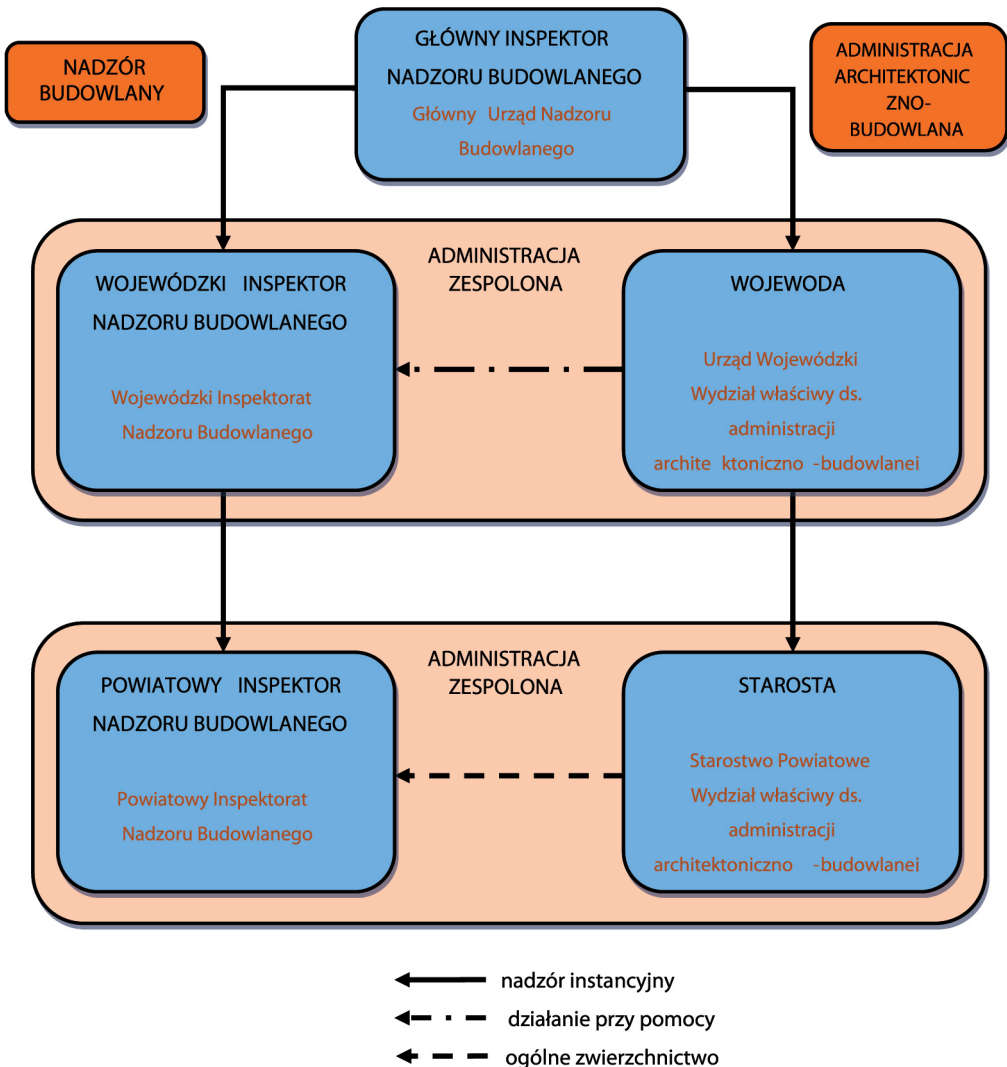
W ramach tych pierwszych zadania mogą wykonywać: starosta, wojewoda oraz Główny Inspektor Nadzoru Budowlanego. Natomiast zadania nadzoru budowlanego wykonują: powiatowy inspektor nadzoru budowlanego, wojewoda przy pomocy wojewódzkiego inspektora nadzoru budowlanego jako kierownika wojewódzkiego nadzoru budowlanego, wchodzącego w skład zespolonej administracji wojewódzkiej oraz Główny Inspektor Nadzoru Budowlanego⁴.

Centralnym organem administracji rządowej jest Główny Inspektor Nadzoru Budowlanego (GINB), który wykonuje swoje zadania przy pomocy Głównego Urzędu Nadzoru Budowlanego.

Związki pomiędzy poszczególnymi organami administracji publicznej działającymi w obszarze budownictwa przedstawia Diagram 2.

⁴ Dz.U. z 1994 r. Nr 89, poz. 414 Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. z późniejszymi zmianami

Diagram 2. Administracja publiczna w budownictwie



Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://www.gunb.gov.pl/index.html>

W województwie wielkopolskim działa Wielkopolska Izba Budownictwa, która jest największą regionalną organizacją samorządu gospodarczego budownictwa w Polsce. Izba działa także na terenie sąsiednich regionów i obejmuje województwa: kujawsko-pomorskie, lubuskie, łódzkie oraz zachodnio-pomorskie.

Izba reprezentuje interesy przedsiębiorstw zajmujących się budownictwem – biur i pracowni projektowych, przedsiębiorstw ogólnobudowlanych i specjalistycznych, producentów i firm handlujących materiałami budowlanymi, spółdzielni mieszkaniowych a także zawodowych inwestorów.

Cele i działania Wielkopolskiej Izby Budownictwa przedstawione zostały w poniższej tabeli.

Tabela 7. Cele i działania Wielkopolskiej Izby Budownictwa

Cele	Działania
<ul style="list-style-type: none"> » reprezentowanie członków wobec organów administracji rządowej i samorządowej, » udzielanie wszechstronnej pomocy członkom Izby w rozwiązywaniu ich problemów ekonomicznych, prawnych i organizacyjnych, » opracowywanie i upowszechnianie zasad etyki zawodowej, » strzeżenie dobrych obyczajów kupieckich i zawodowych, » opracowywanie i zgłaszanie projektów aktów prawnych, a także uczestniczenie w procesie legislacyjnym, » wspieranie rozwoju gospodarczego regionu, » integracja środowiska budowlanego, » poprawa jakości usług i materiałów budowlanych, » współudział w kształceniu kadr dla potrzeb budownictwa i nieustanne podnoszenie ich kwalifikacji, » promowanie członków Izby 	<ul style="list-style-type: none"> » promocja firm, organizowanie pokazów, sympozjów, wystaw, konferencji, seminariów, spotkań itp., » doradztwo w przygotowaniu i realizacji inwestycji, » opiniowanie projektów ustaw i innych aktów prawnych ważnych dla branży budowlanej, » współpraca z jednostkami organizacji państwowych i samorządu terytorialnego, » współpraca z organizacjami zagranicznymi w zakresie nawiązywania kontaktów z firmami zrzeszonymi w WIB, » pomoc dla firm zagranicznych w wyszukiwaniu i doborze partnerów, » organizowanie szkoleń, » udzielanie informacji o firmach zrzeszonych w WIB, » - informowanie o dostępnych materiałach i technologiach

Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://www.wib.com.pl/>