



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

ZWIĘKSZENIE UDZIAŁU OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI I 50+ W SEKTORZE BUDOWLANYM



Build Up Skills II - krajowy system podnoszenia kwalifikacji i certyfikacji pracowników sektora budowlanego



Projekt dofinansowany przez Komisję Europejską w ramach programu LIFE-2021-CET-BUILSKILLS.
Umowa nr 101076976.

Wyłącznie odpowiedzialność za treść niniejszego dokumentu ponoszą jego autorzy. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie poglądy jej autorów a Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.

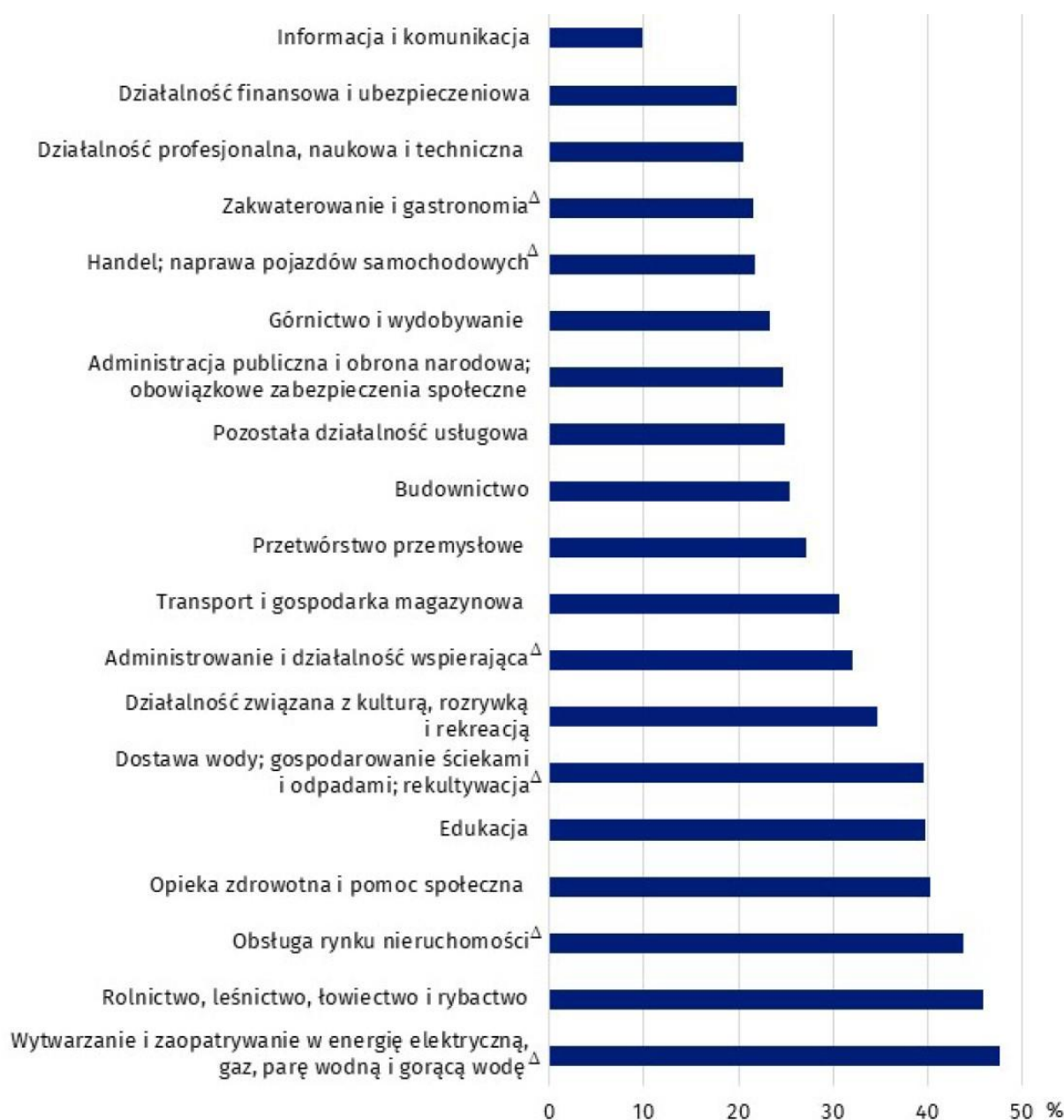
Zwiększenie udziału osób z niepełnosprawności i 50+ w sektorze budowlanym

Sektor budowlany odgrywa kluczową rolę w gospodarce kraju, zapewniając miejsca pracy dla milionów pracowników. Niemniej jednak, istnieje potrzeba zwiększenia zatrudnienia osób z grupy wiekowej 50+ oraz osób z niepełnosprawnościami w tym sektorze. Pomimo postępów w integracji tych grup na rynku pracy, wciąż istnieją liczne wyzwania, z którymi się borykają, w tym dyskryminacja i brak dostosowania miejsc pracy.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, odsetek osób 50+ pracujących w sektorze budowlanym w Polsce pozostaje stosunkowo niski w porównaniu z innymi sektorami. Ponadto, osoby z niepełnosprawnościami stanowią marginalną część pracowników w tym sektorze, głównie ze względu na brak dostosowanych miejsc pracy i trudności w dostępie do szkoleń zawodowych. Liczba aktywnych zawodowo osób w Polsce w 2021r. powyżej 50. roku życia wyniosła 4811 tys.1 Biernych zawodowo w tym wieku było 8723 tys. osób. Odsetek aktywnych zawodowo osób w wieku 50-89 lat wynosił 35,6% W przypadku budownictwa wynosił ok. 28%. Wskaźnik zatrudnienia oraz współczynnik aktywności zawodowej były wyższe wśród mężczyzn. Udział pracujących powyżej 50. roku życia w ogólnej liczbie pracujących według sekcji PKD w 2021 r. przedstawia Wykres 1.

Wykres 1. Udział pracujących powyżej 50. roku życia w ogólnej liczbie pracujących według sekcji PKD w 2021 r.





Źródło: GUS - Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2021 r.

Osoby z niepełnosprawnościami

Według danych GUS na koniec czerwca 2023 r. było 477,4 tys. niepełnosprawnych pracujących w gospodarce narodowej, wśród których 51,5% stanowiły kobiety. Udział niepełnosprawnych pracujących wynosił 3,2% w stosunku do liczby pracujących ogółem w Polsce.

W grudniu 2022 r. w Polsce było 2,3 mln osób pobierających świadczenia emerytalno-rentowe lub zgłoszonych do ubezpieczenia przez płatników składek w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), które posiadały orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu



niepełnosprawności (wydane przez zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności) albo orzeczenie o stopniu niezdolności do pracy (wydane przez ZUS). Struktura tych osób według stopnia niepełnosprawności była następująca: 11,4% ze stopniem znacznym, następnie 59,3% ze stopniem umiarkowanym oraz 29,0% ze stopniem lekkim. Pozostałe osoby miały orzeczenie o niepełnosprawności bez określonego stopnia ze względu na wiek (do 16 roku życia).

W całej europejskiej branży budowlanej świadomość problemu luki zatrudnienia jest bardzo wysoka,

a w niektórych krajach, w tym w Polsce, jest to realny problem, który obciąża biznes firm z tego sektora. Coraz bardziej dostrzega się również problem starzenia się pracowników, co naturalnie wynika z procesów demograficznych, i wiąże się z przedwczesnym opuszczaniem pracy w sektorze budowlanym przez osoby starsze. W warunkach, gdzie rynek pracy jest atrakcyjny dla pracowników, starsi pracownicy często decydują się na zmianę branży na bardziej komfortową.

Programy sektorowe, które skupiają się na wzroście zatrudnienia osób starszych lub osób z orzeczoną niepełnosprawnością, są stosunkowo rzadkie. Priorytetem dla branży budowlanej jest zwiększenie dopływu młodych pracowników, którzy zobowiążą się do pracy na dłuższy okres. To one stanowią główny cel większości inicjatyw podejmowanych przez instytucje publiczne i organizacje branżowe. Niemniej jednak, w niektórych krajach zwraca się nieco większą uwagę na wsparcie zatrudnienia osób starszych lub osób z niepełnosprawnościami. W tych krajach podejmuje się zorganizowane działania mające na celu przynajmniej częściowe łagodzenie wyzwań związanych z tym procesem. Równoległe, równie duże znaczenie przywiązuje się do retencji takich pracowników w sektorze budowlanym, szczególnie osób w wieku 50+.

Niniejszy dokument analizuje szanse i bariery zatrudnienia tych grup społecznych w sektorze budowlanym oraz proponuje strategie działania, aby zwiększyć ich aktywność zawodową.

Szanse:

1. Osoby w wieku 50+ często posiadają bogate doświadczenie zawodowe, które może przynieść korzyści dla firm budowlanych. Ich wiedza i umiejętności mogą być cenne w realizacji projektów budowlanych oraz przekazywaniu know-how młodszym pracownikom.
2. Osoby starsze, mimo pewnych ograniczeń fizycznych, często nadal mają duży potencjał do wykonywania prac budowlanych, zwłaszcza w zakresie kierowania i nadzorowania prac.
3. Rozwój technologii umożliwi coraz większe dostosowywanie miejsc pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami oraz osób starszych, co otwiera nowe możliwości zatrudnienia w sektorze budowlanym.



Bariery zatrudnienia:

1. Osoby w wieku 50+ oraz osoby z niepełnosprawnościami nadal często spotykają się z uprzedzeniami i stereotypami w miejscu pracy, co utrudnia ich szanse na zatrudnienie w sektorze budowlanym.
2. Istnieje niedobór miejsc pracy dostosowanych do potrzeb osób starszych oraz osób z niepełnosprawnościami, co ogranicza ich możliwości zatrudnienia.
3. Osoby w wieku 50+ oraz osoby z niepełnosprawnościami często potrzebują specjalistycznego wsparcia oraz dostępu do odpowiednich szkoleń, aby rozwijać swoje umiejętności zawodowe i być konkurencyjnymi na rynku pracy budowlanej.

Strategie działania:

1. Konieczne jest prowadzenie kampanii edukacyjnych oraz informacyjnych mających na celu zmianę postaw społecznych wobec osób w wieku 50+ oraz osób z niepełnosprawnościami w sektorze budowlanym.
2. Rząd powinien wprowadzić zachęty finansowe dla firm budowlanych, które zatrudniają osoby w wieku 50+ oraz osoby z niepełnosprawnościami. Dotacje na dostosowanie miejsc pracy oraz ulgi podatkowe mogą zachęcić pracodawców do podjęcia działań na rzecz zwiększenia inkluzji w miejscu pracy.
3. Niezbędne są specjalistyczne programy szkoleniowe, które umożliwią osobom w wieku 50+ oraz osobom z niepełnosprawnościami zdobycie niezbędnych umiejętności zawodowych. Rząd powinien również wspierać inicjatywy szkoleniowe prowadzone przez organizacje pozarządowe oraz instytucje edukacyjne.
4. Istotne jest budowanie partnerstwa między sektorem publicznym a prywatnym w celu promowania inkluzji i zapewnienia wsparcia dla osób w wieku 50+ oraz osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy budowlanej. Wspólne inicjatywy mogą przynieść pozytywne rezultaty, wspierając integrację tych grup społecznych i przyczyniając się do rozwoju sektora budowlanego.

Aby efektywnie zatrzymać doświadczonych pracowników po pięćdziesiątce, firmy budowlane mogą zastosować szereg praktycznych działań:

1. Dostosowanie zadań do umiejętności i możliwości starszych pracowników może polegać na przypisaniu im lżejszych, ale strategicznie ważnych obowiązków, zwłaszcza w obszarze kierowniczym. Należy jednak pamiętać, że w mniejszych firmach ograniczenia związane z wielkością mogą być wyzwaniem.
2. Wprowadzenie bardziej elastycznych godzin pracy oraz możliwości korzystania z urlopów może poprawić równowagę między życiem zawodowym a prywatnym pracowników po pięćdziesiątce.



3. Wykorzystanie doświadczenia starszych pracowników do mentorowania młodszych może nie tylko podnieść morale seniorów, ale również umożliwić transfer wiedzy i umiejętności między pokoleniami. Praktyka ta jest stosowana w wielu firmach budowlanych, jednak może być ograniczona brakiem odpowiednich kandydatów na mentora.

4. Inwestycje w lepsze dostosowanie placów budowy do potrzeb starszych pracowników, włącznie z wykorzystaniem specjalistycznego sprzętu zmniejszającego obciążenia fizyczne, mogą poprawić warunki pracy i wydłużyć aktywność zawodową pracowników po pięćdziesiątce.

5. Kontynuowanie szkoleń i podnoszenie kwalifikacji pracowników po pięćdziesiątce, włącznie z adaptacją na nowe stanowiska o niższych wymaganiach fizycznych, jest kluczowe dla ich dalszej aktywności zawodowej. Szkolenia menedżerskie i technologiczne są szczególnie pożądane z ich perspektywy.

6. Organizacja seminariów dotyczących planowania emerytury czy kariery na różnych etapach życia pracownika może zwiększyć świadomość i przygotowanie pracowników po pięćdziesiątce do etapu życia po zakończeniu aktywności zawodowej.

7. Zapewnienie menedżerom odpowiedniej edukacji dotyczącej zarządzania pracownikami w starszym wieku może pomóc w stworzeniu bardziej przyjaznego środowiska pracy dla wszystkich pracowników.

Rekomendowane działania wskazują, że wiele można zrobić po stronie firm budowlanych, aby zachęcić i zatrzymać doświadczonych pracowników po pięćdziesiątce. Koncentracja na organizacji pracy uwzględniającej wiek pracowników, dostosowaniu miejsca pracy oraz ciągłym rozwoju i szkoleniach może przyczynić się do sukcesu w utrzymaniu starszych pracowników w branży budowlanej.

Zatrudnianie osób w wieku 50+ oraz osób z niepełnosprawnościami w polskim sektorze budowlanym jest istotne zarówno z perspektywy społecznej, jak i ekonomicznej. Aby wykorzystać pełny potencjał tych grup na rynku pracy, konieczne jest podjęcie skoordynowanych działań na rzecz eliminacji barier oraz promowania inkluzji w miejscu pracy. Inwestowanie w edukację, wsparcie finansowe dla firm oraz programy szkoleniowe są kluczowe dla stworzenia bardziej inkluzyjnego i konkurencyjnego sektora budowlanego.

STRONA INTERNETOWA:

<https://bups.kape.gov.pl>

PARTNERZY PROJEKTU:



PARTNERZY REGIONALNI:



Projekt dofinansowany przez Komisję Europejską w ramach programu LIFE-2021-CET-BUILSKILLS. Umowa nr 101076976.

Wyłącznie odpowiedzialność za treść niniejszego dokumentu ponoszą jego autorzy. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie poglądy jej autorów a Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.