



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

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

Dr hab. inż. Arkadiusz Węglarz

Krajowa Agencja
Poszanowania Energii S.A.

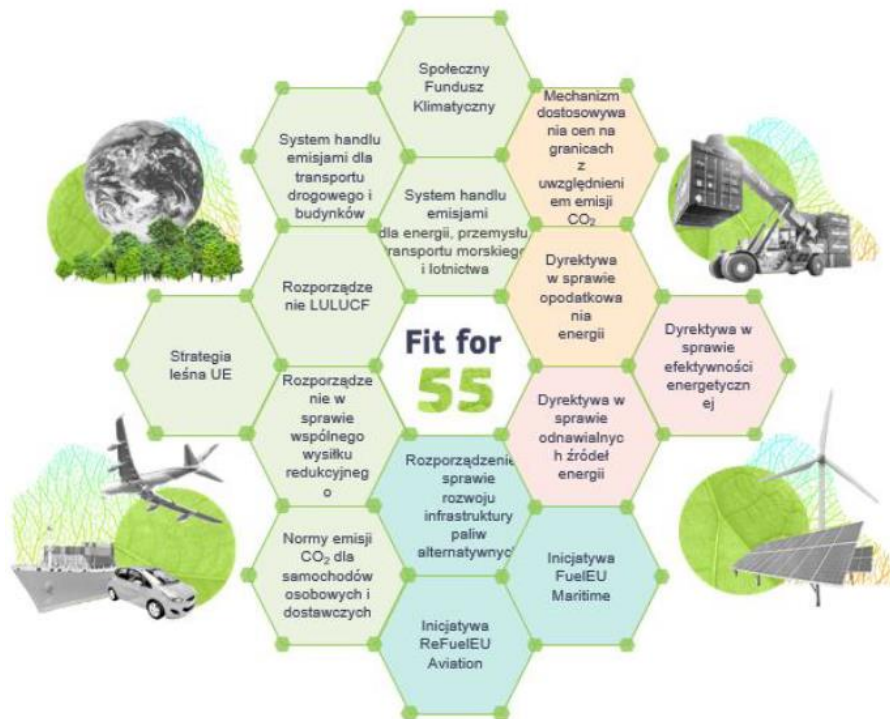


- Wprowadzenie - Cele strategiczne termomodernizacji budynków w perspektywie 2030 r.
- Analiza aktualnych polskich i europejskich dokumentów strategicznych mających wpływ na efektywność energetyczną w budownictwie
- Zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę i strategia zaspokajania potrzeb edukacyjnych: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






> Fit for 55

Cel - Pełna neutralność klimatyczna UE do 2050 r.



Trzy filary Zielonego Ładu

- >  Zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych o **55%** w stosunku do 1990 roku do 2030 roku
- >  Zwiększenie efektywności energetycznej o **36-39%** w stosunku do 1990 roku do 2030 roku
- >  Zwiększenie udziału OZE w wytwarzaniu energii do **40%** do 2030 roku

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

Szacowane zapotrzebowanie na pracowników budowlanych

ROBOTNICY:	343 278
WYSOKO WYKWALIFIKOWANI:	54 138
DORADCY TECHNICZNI (PRODUCENTA, HURTOWNI):	3 105
RAZEM:	400 000

Więcej informacji w prezentacji pana Jerzego Żurawskiego



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

Rekomendacje

Aby zwiększyć udział kobiet pracujących w budownictwie należy:

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

Rekomendacje

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



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



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

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

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

- Projektanci , Doradcy energetyczni, Konsultanci
- Wykonawcy,
- Pracownicy,
- Inwestorzy indywidualni,
- Inwestorzy sektora publicznego,
- Inwestorzy prywatni,
- Administracja Rządowa i samorządowa
- Zarządcy nieruchomości

Do kogo jeszcze powinna być skierowana kampania informacyjna ??

Monitorowaniu i ocenie realizacji planu działań powinny podlegać:

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

Na podstawie przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że:

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

Na podstawie przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że:

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



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

Dziękuję za
uwagę

