



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wojewódzki Urząd Pracy  
w Rzeszowie



PODKARPACKIE  
OBSERWATORIUM  
RYNKU PRACY

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# **„Branża budowlana w województwie podkarpackim„**

**Analiza porównawcza wyników badań w latach 2009 i 2013**

**Zespół autorski:**

Joanna Tomczyk  
Izabela Bednarczyk  
Milena Opęchowska  
Aneta Sieklicka

**Recenzja:**

Prof. dr hab. Zofia Kawczyńska-Butrym

**Korekta językowa**

MIRSEN Mirosław Senejko

**Opracowanie**

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie  
Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy  
35-061 Rzeszów, ul. Króla Kazimierza 7, tel./fax 17 747 06 66  
[www.porp.wup-rzeszow.pl](http://www.porp.wup-rzeszow.pl)

Publikacja bezpłatna

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przedruk opracowania w całości lub w części oraz wykorzystanie danych dozwolone wyłącznie z podaniem źródła

## Spis treści

<i>Streszczenie wyników analizy porównawczej</i> .....	5
<i>Summary of the results of the comparative analysis</i> .....	10
<i>Wprowadzenie</i> .....	15
<i>1. Metodyka badania</i> .....	16
<i>2. Porównanie sytuacji w branży budowlanej w województwie podkarpackim – analiza desk research</i> .....	19
2.1. <i>Wielkość i dynamika produkcji</i> .....	20
2.2. <i>Produkcja budowlano-montażowa</i> .....	21
2.3. <i>Przychody z całokształtu działalności</i> .....	22
2.4. <i>Wynik finansowy działalności operacyjnej</i> .....	22
2.5. <i>Wskaźnik rentowności obrotu</i> .....	23
2.6. <i>Wskaźniki płynności finansowej</i> .....	24
2.7. <i>Nakłady inwestycyjne</i> .....	25
2.8. <i>Udział w produkcji krajowej brutto</i> .....	25
2.9. <i>Pozwolenia na budowę</i> .....	26
2.10. <i>Oddane mieszkania</i> .....	27
2.11. <i>Wynagrodzenia w branży budowlanej</i> .....	27
<i>Podsumowanie</i> .....	28
<i>3. Porównanie sytuacji i prognoz w branży budowlanej na Podkarpaciu</i> .....	30
3.1. <i>Analiza płynności finansowej</i> .....	30
3.2 <i>Analiza rentowności</i> .....	32
<i>4. Porównanie wyników dwóch edycji badania ilościowego wśród pracodawców branży budowlanej</i> .....	36
4.1. <i>Charakterystyka populacji badanej</i> .....	36
4.2. <i>Stan zatrudnienia</i> .....	38
4.3. <i>Kwalifikacje pracowników i ich ocena</i> .....	43
4.4. <i>Inwestowanie w rozwój przedsiębiorstw oraz podnoszenie kwalifikacji pracowników</i> .....	44
4.5. <i>Ocena kondycji branży budowlanej i przewidywane kierunki rozwoju</i> .....	46
4.6. <i>Współpraca przedsiębiorstw z IRP, uczelniami oraz szkolnictwem zawodowym</i> .....	50
<i>5. Porównanie wyników dwóch edycji badania ilościowego wśród pracowników branży budowlanej</i> .....	52
5.1. <i>Charakterystyka populacji badanej</i> .....	52
5.2. <i>Kwalifikacje pracowników i ich ocena</i> .....	55
5.3. <i>Inwestowanie w rozwój przedsiębiorstw oraz podnoszenie kwalifikacji pracowników</i> .....	56
5.4. <i>Ocena branży budowlanej i przewidywane kierunki rozwoju</i> .....	58
<i>6. Porównanie wyników dwóch edycji badania jakościowego wśród pracodawców i pracowników branży budowlanej oraz instytucji</i> .....	60
6.1 <i>Ustawa o zamówieniach publicznych</i> .....	60
6.2. <i>Sytuacja pracowników firm branży budowlanej</i> .....	66
6.3. <i>Szkolenia zawodowe</i> .....	71

6.4. Współpraca ze szkołami i instytucjami .....	73
Aneks .....	76
Bibliografia.....	76
Tabele i wykresy wykorzystane do analizy danych z badania pracodawców .....	77
Spis tabel.....	83
Spis wykresów.....	84
Narzędzia badawcze .....	86
<i>Kwestionariusz wywiadu bezpośredniego z pracodawcami</i> .....	86
<i>Kwestionariusz wywiadu bezpośredniego z pracownikami</i> .....	109
<i>Scenariusz wywiadu indywidualnego z pracodawcami</i> .....	115
<i>Scenariusz wywiadu indywidualnego z pracownikami</i> .....	118
<i>Scenariusz wywiadu indywidualnego z IRP</i> .....	120
<i>Scenariusz wywiadu indywidualnego z uczelniami</i> .....	122
<i>Scenariusz wywiadu indywidualnego z dyrektorami szkół zawodowych</i> .....	123
<i>Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) z przedsiębiorstwami budowlanymi</i> .....	125
<i>Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) z m.in. przedstawicielami władz wojewódzkich, ośrodków akademickich, organizacji pozarządowych</i> .....	128

## Streszczenie wyników analizy porównawczej

Firma General Projekt Sp. z o.o. z Olsztyna na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, w okresie maj-czerwiec 2013 roku realizowała badanie pod nazwą „Branża budowlana w województwie podkarpackim” w ramach realizacji projektu systemowego „Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy”. Projekt współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Z punktu widzenia realizacji celów badania istotne do osiągnięcia w raporcie porównawczym było zwłaszcza określenie zmian zachodzących w okresie 2009-2012 wśród firm z branży budowlanej, funkcjonujących na terenie województwa podkarpackiego.

**Analiza danych zastanych za lata 2007-2011/2012** wykazała, że:

- wartość produkcji sprzedanej budownictwa na Podkarpaciu, na przestrzeni lat 2009-2011, wykazuje tendencję wzrostową. Z danych wynika, iż w okresie tym jej wartość wzrosła o 24,4% (**wzrost wartości produkcji sprzedanej budownictwa**);
- największą wartość PKB wytwarza w województwie podkarpackim jeden pracownik zatrudniony w ramach działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz obsługujący rynek nieruchomości (ponad 200 tys. zł na jednego pracującego), natomiast w drugiej kolejności istotny wkład w wartość dodaną brutto wnoszą pracownicy zatrudnieni w budownictwie (ponad 97 tys. zł na jednego pracującego) (**istotny wkład w wartość dodaną brutto pracowników zatrudnionych w budownictwie**);
- udział budownictwa w PKB w województwie podkarpackim systematycznie wzrastał. W 2005 roku wynosił on 5,5%, natomiast w 2010 – 8,3%;
- pracownik branży budowlanej w 2011 roku zarabiał przeciętnie 2884,10 zł brutto w skali kraju, natomiast w województwie podkarpackim przeciętne wynagrodzenie brutto wyniosło w tym czasie 2406,67 zł. Wynagrodzenie rosło systematycznie począwszy od 2007 roku (1967,58 zł). W analizowanym okresie pięciu lat zwiększyło się o 22,3% (**wielkość wynagrodzeń w budownictwie wciąż jedna z najniższych w kraju**);
- w 2012 roku wartość nakładów inwestycyjnych w budownictwie wyniosła 40,9 mln zł, co stanowiło jedynie 46,2% ich wartości z poprzedniego roku (**systematyczny spadek wartości nakładów inwestycyjnych**);
- z danych GUS wynika, iż liczba pozwoleń na budowę do roku 2009 systematycznie rosła (7410 wydanych w tym roku pozwoleń), a następnie zmalała w roku 2010 do 6405. W roku 2011 znów nastąpił wzrost wydanych pozwoleń, jednak nie był on na tyle duży, jak obserwowano przed 2009 rokiem (**wzrost wydawanych pozwoleń na budowę mieszkań, w tym zwłaszcza na budownictwo jednorodzinne**);
- na przestrzeni analizowanych lat można zauważyć, iż najwięcej mieszkań do użytku oddano w 2011 roku, najmniej zaś w roku poprzednim, tj. 2010. W porównaniu do roku 2007 liczba oddanych do użytku mieszkań wzrosła o 6,8%;
- w latach 2007-2011 odnotowano istotny, systematyczny wzrost wartości produkcji budowlano-montażowej na Podkarpaciu (81,9%) (**systematyczny wzrost wartości produkcji budowlano-montażowej na Podkarpaciu**);
- analiza za lata 2007-2011 wskazuje, iż systematycznie maleje udział przedsiębiorstw osiągających zysk netto (z 90% firm budowlanych w 2007 roku do 74,1% w 2011 roku) (**systematyczny spadek udziału przedsiębiorstw osiągających zysk netto**);
- wskaźnik rentowności obrotu netto w województwie podkarpackim rósł do roku 2009, w którym nastąpił przełom. Od tego czasu wartość wskaźnika zaczęła spadać, by w 2011 roku osiągnąć wartość 1,1% (**systematyczny spadek rentowności przedsiębiorstw budowlanych**);

- wskaźnik płynności finansowej I stopnia w województwie podkarpackim rósł do roku 2009 (wartość wskaźnika w 2009 roku – 40,9%), w którym nastąpił przełom. Od tego czasu wartość wskaźnika zaczęła spadać, by w 2012 roku osiągnąć wartość 25,2% (**spadek płynności finansowej przedsiębiorstw budowlanych**).

Ponadto **analiza porównawcza wyników badania ilościowego wśród pracodawców** wykazała, że:

- w 2009 roku pracodawcy budowlani zatrudniali łącznie 12081 pracowników, a w 2013 już tylko 7517 (spadek zatrudnienia o blisko 38% w analizowanych latach). Oznacza to, że istnieje wyraźna tendencja spadkowa w zakresie liczebności zatrudnianych pracowników w budownictwie;
- w 2009 roku jedna firma budowlana zatrudniała zdecydowanie więcej pracowników, niż to ma miejsce w 2013 roku, jednak rozpiętość ta była w większym stopniu skorelowana z sezonowością prac budowlanych (większe różnice między stanem zatrudnienia w sezonie i poza nim);
- w strukturze zawodowej firm budowlanych w województwie podkarpackim największy odsetek stanowią przedstawiciele stanowisk typowo wykonawczych, związanych z pracą na budowach (2009: robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni (14,9%), robotnicy budowlani robót stanu surowego (13,8%) oraz operatorzy maszyn i urządzeń oraz kierowcy pojazdów (12,4%); w 2013 roku zatrudniani byli głównie: robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (16,3% ogółu zatrudnionych), robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni (13,5%) oraz robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym (13,1%);
- największy odsetek zatrudnionych w budownictwie stanowią przedstawiciele zawodów fizycznych, stąd w rozkładzie pracowników według poziomu wykształcenia dominują osoby z wykształceniem zawodowym (2009 – 48,4%; 2013 – 41,8%). Wciąż niewielki odsetek stanowią w budownictwie osoby z wykształceniem wyższym (łącznie: 2009 – 19,0%; 2013 – 26,3%);
- w ocenie pracodawców pierwszej i drugiej edycji badania, stan zatrudnienia w ich firmach jest adekwatny do istniejącego zapotrzebowania (2009 – 83%; 2013 – 84%);
- część pracodawców przyznała, że w minionych dwóch latach (liczonych od momentu badania) zwalniali pracowników bądź pracownicy sami odchodzili z pracy (2009 – 66%; 2013 – 70%). Kwestia zwolnień i odejść z pracy w największym stopniu dotyczyła robotników budowlanych robót stanu surowego (2009 – 42,4%; 2013 – 27,1%) i robót wykończeniowych (2009 – 37,9%; 2013 – 21,4%);
- najbardziej powszechną przyczyną zwolnień lub odejść z pracy, jakie miały miejsce w analizowanym okresie czasu, była zmiana pracy przez pracownika (2009 – 48,5%; 2013 – 44,3%). Firm budowlanych nie ominęły również zwolnienia sezonowe, jak utrzymywał co trzeci pracodawca w 2009 roku i co siódmy w 2013 roku (2009 – 33,3%; 2013 – 14,3%);
- znaczna liczba pracodawców przyznała, że w minionych dwóch latach (liczonych od momentu badania) przyjmowała nowych pracowników (tendencja ta jest słabsza w 2013 roku). Stanowiska, z którymi związane było zatrudnianie w ciągu ostatnich dwóch lat, obsadzone były głównie przez pracowników fizycznych o niskich kwalifikacjach zawodowych, czyli: robotników budowlanych, robót stanu surowego czy robót wykończeniowych;
- przedsiębiorców budowlanych zapytano również o plany w zakresie ewentualnej zmiany poziomu zatrudnienia. Ogromna większość zamierza utrzymać zatrudnienie na dotychczasowym poziomie (2009 – 70,0%; 2013 – 86%);

- ankietowani pracodawcy w pierwszej edycji badania w znacznie większym stopniu dostrzegali występowanie zawodów deficytowych (2009 – 60%; 2013 – 22%) i nadwyżkowych (2009 – 27%; 2013 – 3%) na rynku budowlanym, niż to ma miejsce obecnie;
- aktualna edycja badania potwierdziła, iż najbardziej poszukiwani na rynku budowlanym są przedstawiciele następujących zawodów: inżynierowie budownictwa, a także fachowcy w swoich dziedzinach, m.in. murarze oraz operatorzy maszyn i urządzeń, a rynek nasycony jest pracownikami o niskich kwalifikacjach, typu: robotnicy budowlani robót stanu surowego i wykończeniowych;
- najbardziej liczna grupa pracodawców w niniejszym badaniu oceniła pozytywnie przygotowanie do wykonywania zawodu wśród swoich pracowników (łącznie „bardzo dobrze” i „dobrze”: 2009 – 92%; 2013 – 75%). Choć ogólny poziom zadowolenia pracodawców w tym aspekcie można określić jako dobry, na przestrzeni lat wzrosło niezadowolenie części przedsiębiorców w tym względzie;
- zestawiając ze sobą wyniki obu edycji badania, można zaobserwować, iż w roku 2013 przedsiębiorcy są w mniejszym stopniu skłonni do inwestowania w ogóle, niż to miało miejsce w 2009 roku. Jedynie ponoszenie nakładów na sprzęt biurowy i administracyjny pozostało na zbliżonym poziomie co w poprzednim pomiarze (łącznie „tak” i „raczej tak”: 2009 – 32%; 2013 – 50%). Zmalał zwłaszcza odsetek przedsiębiorców planujących inwestować w zwiększenie zatrudnienia (łącznie „tak” i „raczej tak”: 2009 – 35%; 2013 – 15%);
- z badania wynika, iż większość przedsiębiorców widzi potrzebę podnoszenia kwalifikacji przez aktualnie zatrudnionych pracowników (łącznie „zdecydowanie tak”, „tak” i „raczej tak”: 2009 – 86%; 2013 – 60%);
- wyniki obu edycji badania pokazały, iż w pierwszej kolejności pracownicy powinni brać udział w szkoleniach zawodowych związanych z branżą budowlaną (2009 – 74,2%; 2013 – 88,3%). Jednocześnie pracodawcy w najmniejszym stopniu są zainteresowani posyłaniem osób zatrudnionych w ich firmach na szkolenia z umiejętności tzw. miękkich (2009 – 20,4%; 2013 – 30%);
- jedynie 3% właścicieli firm (spośród tych, którzy widzą potrzebę uzupełniania kwalifikacji pracowników) w pierwszej – oraz 14% pracodawców w drugiej – edycji badania zadeklarowało, iż dotychczas nie podnosili kwalifikacji pracowników;
- jeszcze w 2009 roku dominującą formą podnoszenia kwalifikacji pracowników było wysyłanie ich na szkolenia zewnętrzne, organizowane przez firmy specjalistyczne (2009 – 72%; 2013 – 40%). Jednak obecnie mało który pracodawca decyduje się na tę formę kształcenia osób zatrudnionych, aktualnie zdecydowana większość respondentów (2009 – 60%; 2013 – 68%) przyucza pracowników na danym stanowisku pracy na bieżąco;
- z analizy wyników obu edycji badania dowiadujemy się, iż 84% właścicieli firm budowlanych w 2009 oraz 63% pracodawców w 2013 roku oceniło, iż rentowność firmy w ciągu ostatnich 2 lat była dobra (łącznie „bardzo dobra”, „dobra”, „raczej dobra”);
- większość pracodawców w obu edycjach badania prognozowała, iż jeszcze w bieżącym roku (w roku realizacji badania) rentowność ich firm będzie niższa niż w minionym okresie (na niższą rentowność wskazało łącznie 35% w 2009 r. oraz aż 52% w 2013r.);
- przedsiębiorcy z branży budowlanej województwa podkarpackiego dość dobrze ocenili płynność finansową, gdyż 80% w pierwszej oraz 61% badanych w drugiej edycji badania przyznało, że w ostatnich dwóch latach nie miało problemów z płynnością finansową. Jednakże w najbliższym czasie większość przewiduje obniżenie wskaźnika płynności finansowej (na niższą płynność wskazało łącznie 36% w 2009 r. oraz 45% w 2013r.);

- bardzo duży odsetek pracodawców negatywnie ocenia sytuację ekonomiczną branży budowlanej (2009 – 45%; 2013 – 75%). Należy zauważyć drastyczny wzrost odsetka pracodawców negatywnie postrzegających kondycję sektora budowlanego;
- czynniki zewnętrzne i wewnętrzne, które wywierają największy wpływ na kondycję ekonomiczną firm budowlanych, są zbieżne w obu edycjach badania i wydają się być stałymi elementami wpływającymi na obniżenie koniunktury w budownictwie. Wobec tego można sądzić, iż odczuwana przez pracodawców słaba koniunktura w branży budowlanej jest skutkiem recesji w całej gospodarce polskiej i są to dwa czynniki najbardziej dotkliwe z punktu widzenia badanych przedsiębiorców – zarówno w pierwszym, jak i w drugim pomiarze;
- badanie wykazało, iż przedsiębiorcy w większości podejmują współpracę z urzędami pracy (2009 – 51%; 2013 – 63%) oraz instytucjami szkoleniowymi (2009 – 61%; 2013 – 38%). Zakres współpracy z urzędami pracy obejmuje przede wszystkim poszukiwanie pracowników (2009 – 60%; 2013 – 61%), natomiast z instytucjami szkoleniowymi korzystanie z oferty szkoleniowej (2009 – 59%; 2013 – 78,9%);
- przedsiębiorcy, którzy nie współpracują z instytucjami rynku pracy, jako przyczynę wskazywali najczęściej brak takiej potrzeby;
- pracodawcy, którzy decydują się korzystać ze szkoleń organizowanych przez podmioty zewnętrzne (czy to urzędy pracy, czy instytucje szkoleniowe), są raczej zadowoleni z tych usług.

Jednocześnie **analiza porównawcza wyników badania ilościowego wśród pracowników** wykazała, że:

- z obu edycji badania wynika, iż kwalifikacje, które dokładnie pokrywają się z wykonywanymi obowiązkami zawodowymi zadeklarowało 66,8% pracowników w roku 2009 oraz tylko 21,9% – w 2013;
- porównując wyniki badań wśród pracowników branży budowlanej, można zauważyć, iż w 2009 roku większy niż w 2013 roku odsetek badanych zadeklarował, iż w ciągu ostatnich 2 lat podnosił kwalifikacje (odpowiednio 37,8% i 22,8%);
- pomimo wyraźnego braku zainteresowania pracodawców posyłaniem pracowników na szkolenia tzw. „miękkie” i ich opinii, jakoby ukończenie tego typu szkoleń nie stanowiło wartości w branży budowlanej, w ciągu 4 lat (tj. okresu, jaki upłynął między pierwszą, a drugą edycją badania) wzrosło zainteresowanie pracowników szkoleniami zawodowymi niezwiązanymi z branżą budowlaną oraz szkoleniami „miękkimi”;
- analiza materiału badawczego wykazała, iż w roku 2009 47,2% raczej lub zdecydowanie planuje wziąć udział w szkoleniach/kursach podnoszących kwalifikacje, natomiast w 2013 r. chęć podjęcia tego typu inicjatyw zadeklarowało 55,2%. W obu edycjach badania respondenci w głównej mierze zainteresowani byli szkoleniami związanymi z branżą budowlaną;
- zarówno w 2009, jak i 2013 roku większość respondentów oczekiwała od pracodawcy wsparcia w zakresie finansowania szkoleń (w 2009 r. odpowiedź tą wskazało 74,3%, a w 2013 r. – 54,7%), a także w zakresie kierowania na szkolenia (w 2009 r. – 48,9% wskazań, w 2013 r. – 41,1%);
- analiza materiału badawczego wykazała, iż zarówno w pierwszej, jak i drugiej edycji badania pracownicy w większości deklarowali pozytywny stosunek pracodawców do podnoszenia kwalifikacji przez pracowników;
- z analizy danych wynika, iż opinie respondentów były podzielone, gdyż w roku 2009 część z nich (49,8%) uważała, że wysokość wynagrodzenia jest zbyt niska w porównaniu do posiadanych kwalifikacji, a część nie potrafiła dokonać takiej oceny (40,8%). Natomiast w 2013 roku około 2/3 badanych wskazywało, iż ich pensje są takie, jakie powinny być, a 1/3 utrzymywała, że ich wynagrodzenie jest zbyt niskie w stosunku do posiadanych kwalifikacji.



Z analizy danych wynika, iż w obu edycjach badania respondenci w większości wskazywali, że ich pensje są mniej więcej podobnej wysokości, co wynagrodzenia na tych samym stanowiskach w innych firmach (w 2009 r. odpowiedź tę wskazało 41,3%, a w 2013 r. 59,3%). Jednocześnie większość zadeklarowała, iż zarabia mniej niż przeciętny Polak (62,7% w 2009 r. oraz 69,8% w 2013 r.).

Natomiast **porównanie sytuacji i prognoz w branży budowlanej na Podkarpaciu** wykazało, że jej kondycja w analizowanych latach była dobra (pomimo przeciwnych opinii respondentów), bowiem dane GUS – mimo że wykazywały wahania wartości analizowanych wskaźników – wskazywały na zachowaną płynność finansową przedsiębiorstw budowlanych w regionie Podkarpacia. Rozbieżności w ocenach respondentów z danymi GUS mogą sugerować, iż przedsiębiorcy z tego sektora realnie i z ostrożnością patrzyli na sytuację firm na ówczesnym rynku.

Z przeprowadzonego badania wynika również, iż większość pracodawców była zdania, że rentowność ich firm w 2009 roku nie zmieni się w porównaniu z rokiem 2008 (38%), bądź będzie niższa (21% niższa, 12% raczej niższa). Opinie te jednak (podobnie jak w przypadku płynności finansowej) nie znalazły potwierdzenia w danych statystyki publicznej za ten okres. Wg danych GUS wszystkie trzy wskaźniki rentowności w roku 2009 w porównaniu z rokiem poprzednim wzrosły, co oznacza, iż zyskowność firm budowlanych w 2009 roku była wyższa niż w 2008.

Z rozkładu odpowiedzi respondentów biorących udział w badaniu w 2009 roku odnośnie stanu branży budowlanej wynika, że opinie w grupie badanych były podzielone: 47% wskazało, iż sytuacja branży jest dobra, 45% – że zła, a 8% nie umiało jej ocenić. Podobnie oceniane zostały wyżej analizowane wskaźniki dotyczące płynności finansowej i rentowności firm. Jednakże opinie te nie idą w parze z danymi statystyki publicznej, z których wynika, iż branża budowlana w 2009 r. miała się dobrze i posiadała stabilną sytuację ekonomiczną.

Podobnie sprawy wyglądają, jeśli chodzi o prognozowaną sytuację branży na kolejne 5 lat. Dane GUS wykazały, iż w okresie tym (tj. w latach 2010-2012) branża rzeczywiście miała wahania związane ze spadkiem w 2011 r. płynności finansowej i rentowności, jednakże w 2012 r. sytuacja ta poprawiła się.

**Zestawienie wyników obu edycji badania pozwoliło na określenie, iż w ostatnich latach na sile przybrały następujące problemy w branży budowlanej:** niekorzystne rozwiązania prawne wspierane przez Rząd kraju (m.in. Ustawa o prawie zamówień publicznych), opóźnienia w płatnościach za zrealizowane zlecenia, duża konkurencja w branży, dumping cenowy, zagraniczne migracje zarobkowe specjalistów, mała ilość przetargów na duże kwoty (mała liczba wielkich inwestycji), wspieranie przez Rząd zagranicznych firm budowlanych zamiast rodzimych, „martwy sezon” (zima i przestój w branży).

## Summary of the results of the comparative analysis

During May-June 2013 **General Projekt LLC**, based in Olsztyn, at the request of the Provincial Labour Office in Rzeszow, carried out a study entitled "The construction industry in the Podkarpackie province" as part of the system project "Podkarpackie Labour Market Observatory ".The project is co-financed by the European Union under the European Social Fund.

From the point of view of the objectives of this comparative report the most significant was determination of changes happening in companies in the construction industry in the region during 2009-2012.

**Analysis of existing data for the period 2009-2011/2012** showed that:

- ❖ the value of construction output in Podkarpackie over the years 2009-2011 shows an upward trend. The data show that during this period this value increased by 24.4% (**an increase of the value of construction output**);
- ❖ the highest value of GDP produced in Podkarpackie is attributed to one worker employed in the financial and insurance businesses, and operating in the real estate industry (over 200 000 PLN per 1 employee), whereas, the second most significant contribution to gross added value comes from workers operating in the construction industry (more than 97 000 PLN per 1 employee) (**significant contribution to the gross added value made by construction industry employees**);
- ❖ the share of construction industry in GDP in Podkarpackie was steadily increasing. In 2005, it amounted to 5.5%, while in 2010 to 8.3%.
- ❖ A construction worker in 2011 earned an average of 2884.10 PLN gross on the national level, while in Podkarpackie province an average gross salary at the time amounted to 2406.67 PLN. Salary grown steadily since 2007 (1967.58 PLN). In the period under five years increased by 22.3% (**remuneration in the construction industry still being one of the lowest in the country**);
- ❖ in 2012, the value of capital expenditures in construction industry amounted to 40.9 million PLN, which accounted for only 46.2% of their value from the previous year (**systematic depreciation of capital expenditures**);
- ❖ CSO data shows that the number of building permits for the year 2009 increased systematically (7410 permits issued that year) and then decreased in 2010 to 6405. Again, in 2011, there was an increase of permits issued, but it was not as big as it was observed before 2009. (**An increase in the number of issued building permits, especially for single-family housing**);
- ❖ over the analysed period, it can be seen that the majority of flats were commissioned in 2011, and the least during previous year, i.e., 2010. Compared to 2007, the number of completed flats increased by 6.8%;
- ❖ 2007-2011 period showed a significant, systematic increase in the building and construction output in Podkarpackie (81.9%) (**systematic increase in the value of building and construction output in Podkarpackie**);
- ❖ the analysis for the period 2007-2011 shows a steady decrease of share of net profit-making enterprises (with 90% of construction companies in 2007 down to 74.1% in 2011) (**systematic decrease in the net profit-making enterprises**);
- ❖ net profitability index in the Podkarpackie province was growing until 2009, when there was a turning point. Since then, the value of the index began to decline, in order to reach the value of 1.1% in 2011 (**systematic decline of profitability of construction companies**);

- ❖ Cash Ratio in the Podkarpackie province was growing until 2009 (ratio value in 2009 - 40.9%), when there was a turning point. Since then, the value of the ratio began to decline, in order to reach the value of 25.2% in 2012 (**a decrease of liquidity of construction companies**).

In addition, **a comparative analysis of the results of the quantitative research among employers** showed that:

- ❖ In 2009, construction employers hired a total of 12 081 employees; however, in 2013 only 7517 (a decrease in employment by nearly 38% in the analyzed period). This means that there is a clear downward trend in the number of employees being recruited in construction industry;
- ❖ In 2009, one construction company employed far more people than in similar case in 2013, but this gap was more correlated with the seasonality of the construction works (greater differences between employment during the season and off season).
- ❖ the highest percentage of workers in the occupational structure of construction companies in Podkarpackie is represented by representatives of typical executive positions relating to the work on construction sites (2009: construction workers doing finishing work and related tasks (14.9%), ironworkers (13.8%) and operators of machinery and equipment and vehicle drivers (12.4%); 2013 general employment was dominated by: workers doing shell works and related workers (16.3% of the employed), construction workers doing finishing works and related tasks (13.5%) and casual workers in general construction (13.1%);
- ❖ the highest percentage of workers in the construction industry are the representatives of the manual labour, so the distribution of workers according to the level of education is dominated by people with vocational education (2009 - 48.4% 2013 - 41.8%). Still only a small percentage of people in the construction industry possess higher education (including: 2009 - 19.0% 2013 - 26.3%);
- ❖ In the opinion of employers from the first and second wave of the study, the employment situation in their companies is suitable for existing demand (2009 - 83% 2013 - 84%);
- ❖ part of employers admitted that in the past two years (starting from the time of the study) they had dismissed employees, or the employees quit work themselves (2009 - 66% 2013 - 70%). The issue of dismissals and quitting jobs is mainly related to ironworkers (2009 - 42.4% 2013 - 27.1%) and finishing workers (2009 - 37.9% 2013 - 21.4%);
- ❖ the most common cause of dismissals or quitting job, which took place in the reporting period, was a change of workplace by an employee (in 2009 - 48.5% 2013 - 44.3%). Construction companies did not avoid seasonal dismissals, this cause was identified by one in three employers in 2009 and one in seven in 2013 (2009 - 33.3% 2013 - 14.3%);
- ❖ a significant number of employers admitted that in the past two years (starting from the time of the study) they had accepted new employees (the trend is weaker in 2013). Posts which were filled over the past two years include mainly blue-collar workers with low qualifications, namely: ironworkers and finishing workers;
- ❖ contractors were also asked about plans for a possible change in the level of employment. The vast majority intends to maintain employment at the current level (2009 - 70.0% 2013 - 86%);
- ❖ Employers surveyed during the first edition of the study perceived presence of shortage occupations (2009 - 60% 2013 - 22%) and surplus occupations (2009 - 27%, 2013 - 3%) in the construction market to a much greater extent than they do now;
- ❖ current edition of the study confirmed that in the construction market the representatives of the following professions are most sought after: construction engineers and experts in specific fields, including bricklayers, equipment and machine operators; however, the market is saturated with low-skilled workers, ironworkers and finishing workers;

- ❖ the most numerous group of employers in this study evaluated the preparation for the profession of their employees positively (collectively, as "very good" and "good": 2009 - 92% 2013 - 75%). Although the overall level of employers' satisfaction in this aspect can be described as good, over the years the dissatisfaction of contractors has increased in this regard;
- ❖ comparing the results of each edition of the survey it can be noticed that in 2013 contractors are less eager to invest in anything, than in 2009. Only incurring expenditures on office and administrative equipment remained at a similar level as in the previous measurement (total of "yes" and "probably yes": 2009 - 32% 2013 - 50%). The percentage of contractors planning to invest in an increase of employment has visibly decreased (total of "yes" and "probably yes": 2009 - 35% 2013 - 15%);
- ❖ the study indicates that most contractors realise the need for improving qualification by current employees (total of "definitely yes", "yes" and "probably yes": 2009 - 86% 2013 - 60%);
- ❖ the results of the two waves of the study showed that in the first place, employees should be involved in vocational training related to the construction industry (2009 - 74.2% 2013 - 88.3%). At the same time, employers are the least interested in sending employees of their companies to the so-called "soft" skills trainings (2009 - 20.4% 2013 - 30%);
- ❖ Only 3% of business owners (among those who see the need to improve qualifications of employees) in the first and 14% of employers in the second edition of the study stated that they had not raised the qualifications of employees yet;
- ❖ Already in 2009 the dominant form of training for workers was sending them to external trainings organized by expert companies (2009 - 72% 2013 - 40%). But nowadays very few employers choose this form of training for their employees, currently the vast majority of respondents (2009 - 60% 2013 - 68%) train their employees right at the workplace through regular work;
- ❖ From the analysis of the results of both waves of the study we can see that 84% of the owners of construction companies in 2009 and 63% of employers in 2013 estimated that the profitability of the company over the past two years had been good (total of "very good", "good", "fairly good")
- ❖ the majority of employers in both editions of the study forecasted that even in the current year (the year of the study), the profitability of their businesses would be lower than in the previous period (lower profitability was indicated by a total of 35% in 2009 and 52% in 2013.);
- ❖ Contractors in Podkarpackie assessed their own liquidity level as fairly good, 80% in the first and 61% of respondents in the second wave of the study admitted that in the past two years they did not have cash-flow problems. However, most of them expect the cash ratio to drop in the near future (lower liquidity was indicated by a total of 36% in 2009 and 45% in 2013.);
- ❖ a very large percentage of employers feels critical about the economic situation of the construction industry (2009 - 45% 2013 - 75%). We need to mention a dramatic increase in the percentage of employers who notice the negative condition of the construction sector;
- ❖ external and internal factors that have the greatest impact on the economic condition of construction companies are similar in both editions of the study and seem to be fixed elements influencing the reduction of economic condition of entities operating in construction industry. Therefore, it can be assumed that economic downturn perceived by employers in the construction industry is a result of the recession in the entire Polish economy and these are the two most severe factors in opinions of the surveyed contractors in both waves of the study;
- ❖ the study revealed that most contractors join into cooperation with labour offices (2009 - 51% 2013 - 63%) and other training institutions (2009 - 61% 2013 - 38%). The scope of cooperation with labour offices include mainly seeking new employees (2009 - 60% 2013 - 61%), whereas with training institutions it is about taking advantage of training courses on offer (2009 - 59%, 2013 - 78.9%);

- ❖ contractors who do not cooperate with any institutions of the labour market usually indicated the lack of such need as the main cause;
- ❖ Employers who choose to make use of trainings provided by external parties (whether labour offices or educational institutions) are rather satisfied with the services.

At the same time, **a comparative analysis of the results of the quantitative research among employees** showed that:

- ❖ both waves of the study revealed that qualifications that exactly coincide with the performance of professional duties were declared by 66.8% of the employed in 2009 and only 21.9% in 2013;
- ❖ comparing the results of the study carried out among the employees of the construction industry it can be seen that in 2009 the percentage of respondents declaring that over the past two years they had raised qualifications was higher than in 2013 (37.8% and 22.8% respectively);
- ❖ despite the apparent lack of interest shown by employers in relation to sending their employees to so-called "soft" trainings and their opinion as if completion of this type of training supposedly was not valuable in the construction industry, within four years (i.e. the time elapsed between the first and the second edition of the study) the employees' interest in trainings not associated with the construction industry and "soft" skills training has increased;
- ❖ the analysis of the test material showed that in 2009 47.2% were rather or definitely planning to take part in training / skills enhancement courses, and in 2013 the will to embark on this type of initiative was declared by 55.2%. In both editions of the study respondents were mainly interested in courses related to the construction industry;
- ❖ in both, 2009 and 2013, the majority of respondents were expecting the employer to support the financing of trainings (in 2009 this response was chosen by 74.3%, in 2013 - 54.7%), as well as to direct to relevant trainings (in 2009 indicated by 48.9%, in 2013 - 41.1%);
- ❖ the analysis of the test material showed that both, the first and the second edition of the research employees expressed most positive attitude of their employers towards improving qualifications by employees;
- ❖ the analysis of the data shows that the respondents' opinions were divided, as in 2009, some of them (49.8%) felt that the salary was too low when compared to qualifications held by them, and some were not able to make this assessment (40.8%). However, in 2013, about two thirds of respondents indicated that their salaries are just as they should be, and the third indicated that their salary is too low in relation to qualifications held by them. The analysis of the data reveals that in both surveys the majority of respondents indicated that their salaries are roughly at the same level as the remuneration for the same positions in other companies (in 2009 that answer was indicated by 41.3%, while in 2013 by 59.3%). At the same time the majority declared that they earn less than the average Pole (62.7% in 2009 and 69.8% in 2013).

However, **the comparison of the situation and prospects for the construction industry in Podkarpackie** showed that the condition of the construction industry in the analyzed period was good (in spite of some of the opinion of the respondents), because even though the CSO showed fluctuations in the values of the indicators, the data analyzed showed a preserved liquidity of the construction companies in the Podkarpackie region. The discrepancies between the assessments of the respondents and the CSO data may point to the fact that contractors of that sector soberly and carefully look at the situation of other companies in the contemporary market.

The study also shows that most employers were of the opinion that the profitability of their companies in 2009 did not change when compared to 2008 (38%) or is lower (21% - lower, 12% - rather lower). These opinions, however, (as in the case of cash ratio) were not confirmed in the data of

public statistics authorities for this period. According to CSO data, all three indicators of profitability in 2009 when compared with the previous year had increased, which means that the profitability of construction companies in 2009 was higher than in 2008.

The distribution of answers given by the respondents participating in the survey in 2009 concerning the state of the construction industry shows clearly that the opinions among the respondents were divided: 47% indicated that the situation of the industry was good, 45% that it was the poor, and 8% could not tell. Indicators of liquidity and profitability of the company analysed above were evaluated in a similar fashion. However, these opinions are not compatible with the data from official statistics which show that the construction sector in 2009 was in good shape and that economic situation was stable.

Situation is no different when it comes to the projected condition of the industry for the next 5 years. The CSO data showed that during this period (i.e. 2010-2012) the industry experienced fluctuations associated with a decrease of liquidity and profitability in 2011, but in 2012 the situation improved.

**Summary of the results of both stages of the study allowed us to determine that in recent years the following problems in the construction industry have strengthen:** adverse legal solutions supported by the government of the country (including Public Procurement Act), delays in payments for completed orders, a lot of competition in the industry, price dumping, economic migration of specialists, small number of tenders worth bigger amounts of money (a small number of large investments), government support for foreign construction companies rather than domestic ones, " dead season " (winter and downtime in the industry).

## Wprowadzenie

Budownictwo jest jednym z wiodących sektorów w województwie podkarpackim, ponieważ co dziesiąte przedsiębiorstwo działa właśnie w tym sektorze <sup>1</sup>. Według danych GUS za 2011 rok, w budownictwie zatrudnionych było łącznie 31374 osób, co stanowiło 7,23% ogółu zatrudnionych w regionie. Wartość produkcji sprzedanej budownictwa wyniosła w 2011 roku 5989,2 mln, co uplasowało Podkarpacie na 9. miejscu w rankingu województw. Jak pokazują dane statystyczne, jeden pracownik branży budowlanej wносił drugi, co do wielkości, najwyższy wkład w wartość PKB wytwarzanego w regionie (ponad 97 tys. zł na jednego pracującego) <sup>2</sup>.

Prezentowany raport porównawczy pod nazwą „Branża budowlana w województwie podkarpackim” jest **drugim efektem końcowym** przeprowadzonych badań (ilościowych i jakościowych) wśród pracodawców i pracowników branży budowlanej, a także wśród instytucji, które swą działalnością związane są z interesującym nas sektorem (m.in. instytucje rynku pracy, oświaty, instytucje szkoleniowe itp.). Niniejszy raport prezentuje zestawione wyniki badania przeprowadzonego w 2009 oraz 2013 roku.

Badanie było realizowane w terminie maj-czerwiec 2013 roku przez firmę **General Projekt Sp. z o.o. z siedzibą w Olsztynie** na zlecenie **Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie**, w ramach realizacji projektu systemowego „Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy”. Projekt współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Niniejsza edycja badania zakładała zastosowanie podobnych narzędzi badawczych, co w badaniu z 2009 roku (narzędzia w bieżącym postępowaniu badawczym zostały zaktualizowane o nowe zagadnienia, istotne z punktu widzenia zmian, jakie zaszły w gospodarce, zaś wprowadzone wzbogacenia nie podlegały jednak analizie porównawczej w przedkładanym raporcie). Umożliwiło to dokonanie analizy porównawczej badanych zagadnień. Ponadto uwzględniono ponowne dotarcie do tych samych pracodawców, którzy wzięli udział w badaniu w 2009 roku.

**Głównym celem badania była diagnoza zachodzących w regionie trendów rozwojowych w branży budowlanej i określenie potrzeb w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego.** Opracowanie niniejszego raportu porównawczego miało na celu przede wszystkim określenie zmian zachodzących w okresie 2009-2012 wśród firm z branży budowlanej, funkcjonujących na terenie województwa podkarpackiego.

---

<sup>1</sup> Z danych GUS za 2012 r. wynika, iż firmy budowlane stanowią 12,5% spośród wszystkich istniejących w województwie podkarpackim przedsiębiorstw (więcej firm zanotowano jedynie w handlu - 28,3%).

<sup>2</sup> Raport porównawczy - analiza desk research.

## 1. Metodyka badania

Dla osiągnięcia wytyczonych celów została opracowana odpowiednia metodologia badawcza, z wykorzystaniem triangulacji metodologicznej, która polegała na zróżnicowaniu metod gromadzenia i analizy danych (tu: IDI, FGI, PAPI, *desk research*), perspektyw badawczych (zaangażowanie w prace badawcze doświadczonych analityków, a także analiza tych samych problemów badawczych z perspektywy ilościowej, jak i jakościowej w perspektywie czasu 2009-2013) oraz źródeł danych (dane pierwotne oraz wtórne). Zastosowanie triangulacji metodologicznej pozwoliło zoptymalizować proces badawczy, dzięki czemu możliwe było porównywanie i zestawianie wyników uzyskanych na różnych etapach badania, co doprowadziło do uzyskania rzetelnych informacji sformułowanych na podstawie kompleksowych oraz komplementarnych czynności badawczych.

W ramach badania zastosowane zostały następujące metody i techniki badawcze:

- I. Analiza *desk research***
- II. Metoda ilościowa:**
  - ↳ bezpośrednio wywiady kwestionariuszowe PAPI z pracodawcami i pracownikami,
- III. Metoda jakościowa:**
  - ↳ indywidualne wywiady pogłębione z pracodawcami, pracownikami i instytucjami związanymi swą działalnością z branżą budowlaną;
  - ↳ zogniskowane wywiady grupowe z pracodawcami oraz z instytucjami związanymi swą działalnością z branżą budowlaną.

### **ANALIZA DESK RESEARCH**

W ramach badania przeprowadzona została analiza opracowań, danych statystycznych, i innych dokumentów, która przyczyniła się do osiągnięcia celów badania i która pozwoliła zdiagnozować sytuację w branży budowlanej na Podkarpaciu. Ponadto pozwoliła na pozyskanie fundamentalnej wiedzy o tematyce badawczej, umożliwiającej prawidłowe przeprowadzenie procedury badawczej, a także uzupełnienie danych pozyskanych na drodze badań terenowych (danych pierwotnych).

Założenia do raportu porównawczego traktowały, iż analiza *desk research* opracowana na potrzeby raportu końcowego z badania (pierwsze zadanie badawcze) posłuży do porównania sytuacji w branży budowlanej na Podkarpaciu (przedmiot niniejszego raportu).

### **BADANIE ILOŚCIOWE PAPI Z PRACODAWCAMI**

PAPI jest to wywiad bezpośredni realizowany za pośrednictwem standaryzowanego kwestionariusza ankiety.

Populacja była zbieżna z badaniem prowadzonym w 2009 roku i obejmowała przedsiębiorstwa z branży budowlanej (sekcja F wg PKD 2007), zatrudniające przynajmniej 10 pracowników i których działalność jest zarejestrowana na terenie województwa podkarpackiego.

Operatem losowania jednostek do badania była przekazana przez Zamawiającego baza firm, która posłużyła w badaniu prowadzonym w 2009 roku. Liczebność próby ustalona została przez Zamawiającego w Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia.

Dokładną strukturę próby przedstawia *tabela 1*.



**Tabela 1. Struktura próby w 2009 vs struktura próby w 2013 roku – podział ze względu na wielkość zatrudnienia**

	Liczba firm zbadanych w 2009 roku	%	Liczba firm zbadanych w 2013 roku	%
Firmy małe	48	48	50	50
Firmy średnie	44	44	44	44
Firmy duże	8	8	6	6
<b>Ogółem</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W celu zachowania wysokiej rzetelności i wiarygodności badań w podgrupie z badaniem powtórny (pracodawcy), Wykonawca bazował na zbieżnej do poprzedniej edycji metodologii badań, a także korzystał z bazy pracodawców przekazanej przez Zamawiającego.

## BADANIE ILOŚCIOWE PAPI Z PRACOWNIKAMI

Populację badaną stanowili pracownicy branży budowlanej (z wyłączeniem firm mikro), zatrudnieni na terenie województwa podkarpackiego<sup>3</sup>. W tym wypadku operatem losowania również była ta sama lista firm (jak w przypadku pracodawców), gdyż pracownicy udzielali wywiadów w swoich miejscach pracy. Liczebność próby również została ustalona w SIWZ. **Badanie zostało przeprowadzone wśród 600 losowo dobranych pracowników<sup>4</sup>.**

Próba do badania została dobrana w sposób losowy warstwowy proporcjonalny, który polega na wylosowaniu próby z populacji generalnej w sposób proporcjonalny, tj. odzwierciedlający rzeczywistą strukturę badanych. Warstwami w przypadku pracowników również były: wielkość przedsiębiorstwa oraz podregion, a także rodzaj wykonywanego zawodu (ściśle powiązany z budownictwem – 75% oraz związany z obsługą firm – 25%).

Dokładną strukturę próby przedstawiają *tabele 2-3*.

**Tabela 2. Struktura próby pod względem klas wielkości w badaniu ilościowym pracowników**

Klasa wielkości	N	% udział	Struktura w próbie N=600
Małe (10-49 pracowników)	478	82,41	494
Średnie (50-249 pracowników)	94	16,21	97
Duże (250 i powyżej pracowników)	8	1,38	9
<b>Ogółem</b>	<b>580</b>	<b>100,00</b>	<b>600</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Rzeszowie, stan na 30 września 2012 roku.

<sup>3</sup> W badaniu udział wzięli pracownicy firm, w których przeprowadzono wywiady z pracodawcami.

<sup>4</sup> Według danych Wojewódzkiego Urzędu Statystycznego w Rzeszowie (stan z dnia 30.09.2012 r.), na terenie Podkarpacia populacja pracujących w sektorze przedsiębiorstw budowlanych wynosiła 22 776 osób. Liczba ta stanowi wielkość populacji generalnej, z której została wylosowana próba do niniejszego badania. Próba dla pracodawców została obliczona przy 95% poziomie ufności oraz 3,9% dopuszczalnym marginesie błędów.

**Tabela 3. Struktura próby pod względem podregionów w badaniu ilościowym pracowników**

Podregion	% udział <sup>5</sup>	Struktura w próbie N=600
krośnieński	24,15	144
przemyski	14,93	90
rzeszowski	31,18	187
tarnobrzeski	29,74	179
<b>Ogółem</b>	<b>100,00</b>	<b>600</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Rzeszowie, stan na 30 września 2012 roku.

## BADANIE JAKOŚCIOWE IDI

Technika IDI (indywidualny wywiad pogłębiony) polega na osobistej rozmowie respondenta z moderatorem. Rozmowa przebiega według określonego schematu tematycznego, jednak pytania nie mają charakteru zamkniętego, a o ich kolejności, sposobie formułowania i czasie rozmowy na dany temat, decyduje prowadzący.

Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) zostały przeprowadzone z:

- N=8 przedstawicielami największych firm budowlanych województwa podkarpackiego oraz uzupełniająco z N=4 przedstawicielami sektora MSP (2 wywiady z przedstawicielami firm małych oraz 2 wywiady z przedstawicielami firm średnich);
- N=8 przedstawicielami pracowników zatrudnionych w firmach budowlanych (4 wywiady w największych firmach, 2 w średnich i 2 w małych);
- N=2 przedstawicielami szkół zawodowych (1 wywiad z dyrektorem technikum, 1 wywiad z dyrektorem zasadniczej szkoły zawodowej);
- N=1 przedstawicielem uczelni (Politechnika Rzeszowska – przedstawiciel Wydziału Budownictwa i Inżynierii Środowiska);
- N=6 przedstawicielami instytucji rynku pracy (1 wywiad z przedstawicielem WUP – dyrektor lub osoba przez niego wskazana, 1 wywiad z przedstawicielem OHP – dyrektor lub osoba przez niego wskazana, 1 wywiad z przedstawicielem agencji zatrudnienia – właściciel lub osoba przez niego wskazana, 1 wywiad z przedstawicielem instytucji szkoleniowej – właściciel lub osoba przez niego wskazana, 1 wywiad z przedstawicielem instytucji dialogu społecznego oraz 1 wywiad z przedstawicielem Biura Karier Politechniki Rzeszowskiej).

## BADANIE JAKOŚCIOWE FGI

FGI jest to technika polegająca na przeprowadzaniu przez wyszkolonego i doświadczonego moderatora dyskusji grupowej z wcześniej zaproszonymi respondentami. Wywiad jest "zogniskowany" wokół określonego tematu badawczego. W trakcie dyskusji zachodzą procesy grupowe: uczestnicy nawzajem wpływają na swoje wypowiedzi, wspólnie dyskutują na podany przez moderatora temat, opowiadają o swoich doświadczeniach, kontrolują nawzajem swoje wypowiedzi, wspólnie dochodzą do wniosków. Dyskusja jest prowadzona według opracowanego wcześniej scenariusza, opisującego cele każdego etapu badania.

W ramach tej formy badania przeprowadzone zostały 2 grupy:

- a) **grupa I** – przedstawiciele instytucji;
- b) **grupa II** – przedstawiciele firm małych z branży budowlanej.

<sup>5</sup> % udział firm według wielkości, które zostały przebadane w poszczególnych podregionach ustalono na podstawie ich % udziału w strukturze populacji generalnej (wliczając w to firmy mikro – do 9 zatrudnionych pracowników), mając na uwadze realne odzwierciedlenie struktury populacji generalnej. Nie ma podstaw, by sądzić, iż udział ten (po odliczeniu reprezentacji firm mikro) uległby zmianom w sposób istotny, tj. taki, który wpływałby na zachwianie reprezentatywności wyników badań.

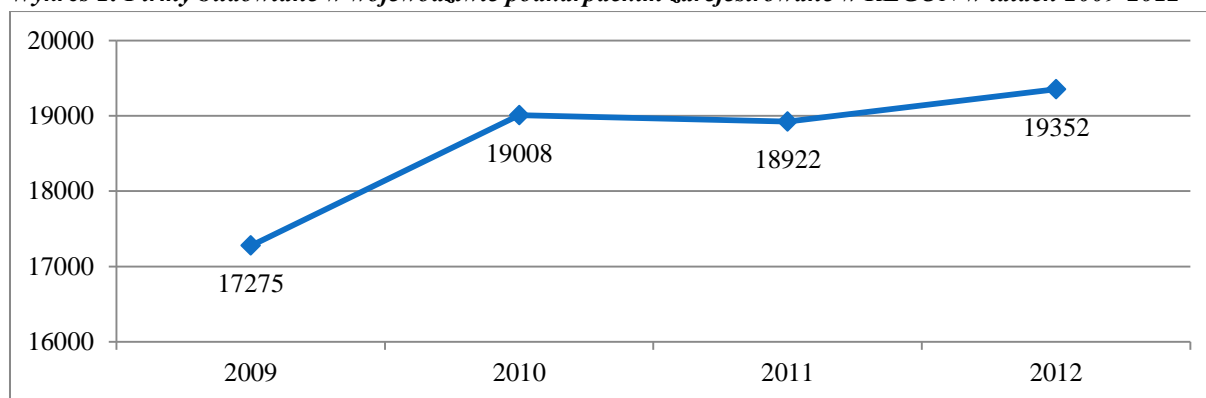
## 2. Porównanie sytuacji w branży budowlanej w województwie podkarpackim – analiza desk research

Poniższy rozdział przedstawia wyniki analizy danych zastanych dotyczących stanu branży budowlanej w województwie podkarpackim.

Badanie wtórne pozwoliło na określenie zmian zachodzących w okresie 2009-2012 wśród firm z branży budowlanej, funkcjonujących na terenie województwa podkarpackiego, co było pierwszym celem zrealizowanego badania.

W województwie podkarpackim na przestrzeni lat 2009-2012 obserwuje się wzrost liczby firm budowlanych (sekcja F) zarejestrowanych w systemie REGON o 2077 przedsiębiorstw (tj. o około 11%). Dane statystyczne wskazują, iż największy wzrost podmiotów działających w tej branży odnotowano w 2010 r., gdyż w tym czasie liczba firm wzrosła o 1733, tj. o około 9%. W roku kolejnym, odsetek firm budowlanych zmniejszyła się, jednak nieznacznie, gdyż dane GUS wskazują, iż w 2011 r. ich liczba zmniejszyła się jedynie o 86 podmiotów, tj. o około 0,5%. Jak wynika z analizy danych, sytuacja ta zmienia się w roku kolejnym, kiedy znów odnotowano wzrost firm reprezentujących sekcję F o około 2,2% (tj. o 433 podmiotów).

**Wykres 1. Firmy budowlane w województwie podkarpackim zarejestrowane w REGON w latach 2009-2012**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Podmioty Gospodarcze, Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON, lata 2009-2012.

Z danych GUS wynika, iż firmy budowlane w 2009 r. stanowiły 11,8% spośród wszystkich działających na terenie województwa podkarpackiego firm, natomiast w 2012 roku odsetek ten wyniósł 12,3%. W regionie sekcja F (budownictwo) zajmuje drugie miejsce pod względem ilości podmiotów działalności gospodarczej. Wyprzedza ją jedynie sekcja G (handel i naprawa pojazdów samochodowych). Na tej podstawie można sądzić, iż niezmiennie od roku 2009 firmy budowlane stanowią ważny komponent podkarpackiej gospodarki.

**Tabela 4. Udział firm budowlanych w ogóle podmiotów gospodarczych prowadzących działalność na terenie województwa podkarpackiego w latach 2009-2012**

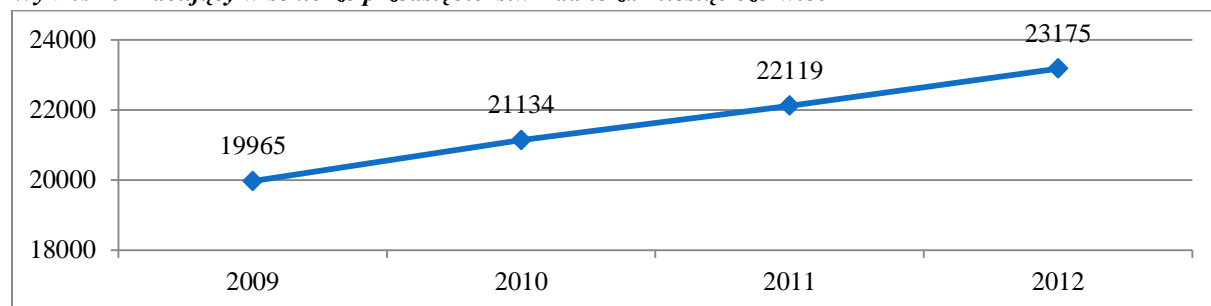
	2009		2010		2011		2012	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Sekcja A</b>	3352	2,3%	3417	2,2%	3395	2,2%	3415	2,2%
<b>Sekcja B</b>	140	0,1%	181	0,1%	214	0,1%	227	0,1%
<b>Sekcja C</b>	13843	9,4%	14674	9,5%	14630	9,6%	14963	9,5%
<b>Sekcja D</b>	104	0,1%	126	0,1%	138	0,1%	162	0,1%
<b>Sekcja E</b>	369	0,3%	411	0,3%	440	0,3%	466	0,3%

<b>Sekcja F</b>	17275	11,8%	19008	12,3%	18922	12,4%	19352	12,3%
<b>Sekcja G</b>	44429	30,2%	45628	29,5%	43934	28,7%	43884	27,9%
<b>Sekcja H</b>	10414	7,1%	10623	6,9%	10332	6,7%	10396	6,6%
<b>Sekcja I</b>	4082	2,8%	4297	2,8%	4314	2,8%	4437	2,8%
<b>Sekcja J</b>	2614	1,8%	2949	1,9%	3151	2,1%	3365	2,1%
<b>Sekcja K</b>	4555	3,1%	4507	2,9%	4264	2,8%	4228	2,7%
<b>Sekcja L</b>	3543	2,4%	3748	2,4%	3908	2,6%	4066	2,6%
<b>Sekcja M</b>	10798	7,3%	11597	7,5%	11518	7,5%	12032	7,7%
<b>Sekcja N</b>	2200	1,5%	2448	1,6%	2480	1,6%	2665	1,7%
<b>Sekcja O</b>	1917	1,3%	1919	1,2%	1924	1,3%	1928	1,2%
<b>Sekcja P</b>	5467	3,7%	5716	3,7%	5727	3,7%	6614	4,2%
<b>Sekcja Q</b>	7039	4,8%	7616	4,9%	7984	5,2%	8524	5,4%
<b>Sekcja R</b>	3169	2,2%	3305	2,1%	3315	2,2%	3387	2,2%
<b>Sekcje S i T</b>	9687	6,6%	10446	6,8%	10499	6,9%	10921	7,0%
<b>Sekcja U</b>	2	0%	2	0%	2	0%	2	0%
<b>Ogółem</b>	147008	100%	154628	100%	153102	100%	157046	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Podmioty Gospodarcze, Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON.

Na przestrzeni lat 2009-2012 zauważalny jest również wzrost odsetka pracujących w branży budowlanej. Analiza danych za miesiąc czerwiec każdego roku wykazuje, iż zatrudnienie w budownictwie systematycznie rosło i wzrosło o około 14%.

Wykres 2. Pracujący w sektorze przedsiębiorstw - dane za miesiąc czerwiec



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Rynek Pracy, dane krótkookresowe, Pracujący, zatrudnieni i przeciętne zatrudnienie według PKD 2007.

## 2.1. Wielkość i dynamika produkcji

Produkcja sprzedana budownictwa jest to kategoria obejmująca wszystkie przychody firm budowlanych o zatrudnieniu powyżej dziewięciu pracowników. Oprócz przychodów pochodzących ze sprzedaży produkcji budowlano-montażowej, wliczane są tu także wpływy niezwiązane bezpośrednio z działalnością budowlaną (np. przychody finansowe, przychody z działalności transportowej, handlowej, leasingowej czy z obrotu nieruchomościami etc.).

Wartość produkcji sprzedanej budownictwa na Podkarpaciu, na przestrzeni lat 2009-2011, wykazuje tendencję wzrostową. Z danych wynika, iż w okresie tym jej wartość wzrosła o 24,4%. Zgodnie z danymi statystyki publicznej, firmy budowlane w regionie sprzedały w 2009 r. swoje usługi o łącznej wartości 4812,8 mln zł, natomiast w 2011 r. – o łącznej wartości 5989,2 mln zł, tj. o 1176,4 mln zł więcej niż przed dwoma laty.

Tabela 5. Produkcja sprzedana budownictwa w latach 2009-2011 [mln zł] \*

	2009	2010	2011	Dynamika
Produkcja sprzedana budownictwa w cenach bieżących	4 812,8	5 175,7	5 989,2	↑ 24,4 %
** Wskaźnik dynamiki w cenach bieżących	109,4	107,5	115,7	↑ 6,3 pkt. proc.

\* dane dotyczą przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających powyżej 9 pracowników; GUS udostępnia w tym zakresie tylko dane za lata 2009-2011

\*\* analogiczny okres roku poprzedniego =100

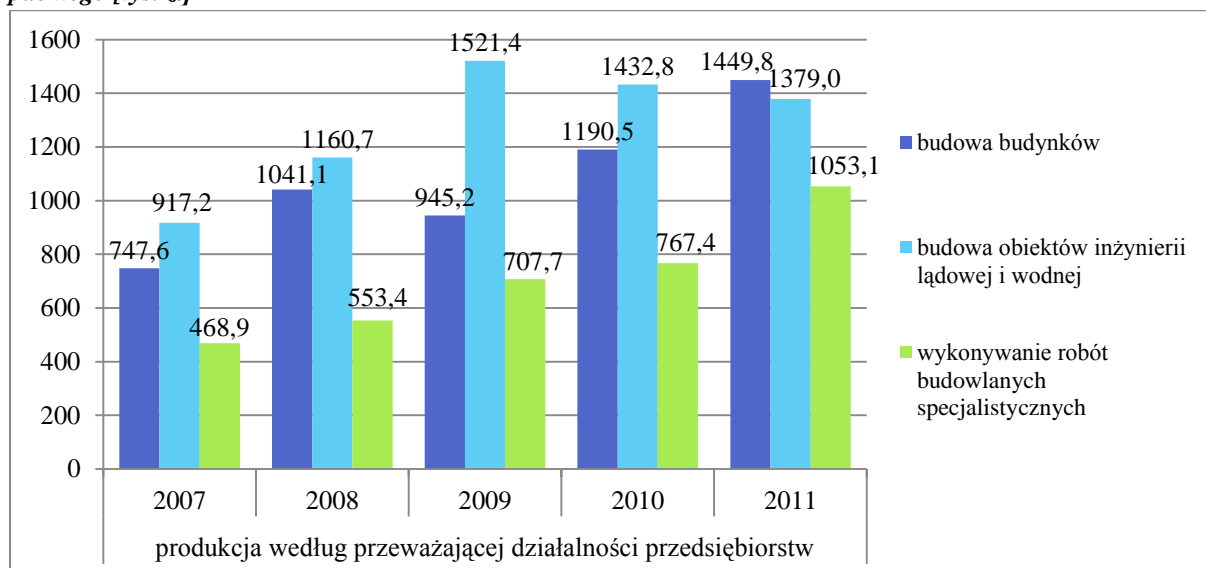
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Przemysł i budownictwo, Produkcja sprzedana budownictwa wg PKD 2007, 2009-2011.

## 2.2. Produkcja budowlano-montażowa

W latach 2007-2011 odnotowano istotny, systematyczny wzrost wartości produkcji budowlano-montażowej na Podkarpaciu (81,9%). Efekt wzrostu wartości produkcji można zaobserwować zarówno w przypadku przedsiębiorstw zajmujących się budową budynków (93,9%), budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej (50,3%) lub wykonywaniem robót budowlanych, specjalistycznych (124,6%).

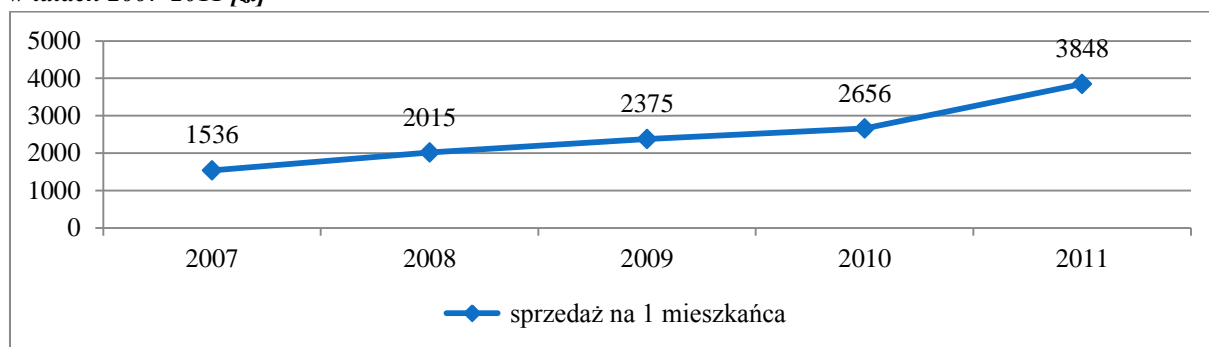
Najbardziej proporcjonalny wzrost produkcji budowlano-montażowej odnotowano w przypadku firm budowlanych zajmujących się wykonywaniem robót budowlanych, specjalistycznych. W przypadku firm trudniących się budową budynków czy obiektów inżynierii lądowej i wodnej zaobserwowano spadek wartości produkcji budowlano-montażowej odpowiednio w latach 2009 oraz 2010.

Wykres 3. Wartość produkcji budowlano-montażowej zrealizowanej w latach 2007-2011 przez podmioty budowlane (PKD 2007) o liczbie pracowników powyżej 9 osób, mające siedzibę na terenie województwa podkarpackiego [tys. zł]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Przemysł i budownictwo, Produkcja budowlano-montażowa, lata 2007-2011.

W porównaniu z rokiem 2007 sprzedaż produkcji budowlano-montażowej w przeliczeniu na jednego mieszkańca wzrosła w 2011 roku o 150,5%. Wzrost sprzedaży wystąpił we wszystkich trzech działach budownictwa.

**Wykres 4. Produkcja budowlano-montażowa – sprzedaż na jednego mieszkańca województwa podkarpackiego w latach 2007-2011 [zł]**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Przemysł i budownictwo, Produkcja budowlano-montażowa – wskaźniki, lata 2007-2011.

### 2.3. Przychody z całokształtu działalności

Przychody netto z całokształtu działalności w 2011 roku ukształtowały się na poziomie ponad 4 mld zł. W analizowanych latach 2007-2011 odnotowano ponad 60 % wzrost przychodów netto osiągniętych z całokształtu działalności, w tym zarówno ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów (57,9%), jak i przychodów finansowych (52,4%) oraz w zakresie pozostałych przychodów operacyjnych (130,7%).

**Tabela 6. Przychody z całokształtu działalności w budownictwie w latach 2007-2011 \***

	2007	2008	2009	2010	2011	Dynamika
<b>Przychody netto z całokształtu działalności, w tym:</b>	2 552 141	3 546 009	3 920 072	3 835 579	4 106 142	<b>↑ 60,9%</b>
– przychody ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów, w tym:	2 429 375	3 422 176	3 754 035	3 689 258	3 835 949	<b>↑ 57,9%</b>
→ przychody netto ze sprzedaży produktów	2 366 152	3 244 845	3 595 920	3 574 101	3 706 614	<b>↑ 56,7%</b>
→ przychody netto ze sprzedaży towarów i materiałów	63 223	177 331	158 115	115 157	129 335	<b>↑ 104,6%</b>
– przychody finansowe	16 629	33 909	42 267	24 993	25 350	<b>↑ 52,4%</b>
– pozostałe przychody operacyjne	106 137	89 924	123 770	121 328	244 843	<b>↑ 130,7%</b>

\* dane dotyczą przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających powyżej 49 pracowników, które wzięły udział w badaniu, tj.: 2007 – 90 firm, 2008 – 95, 2009 – 104, 2010 – 107 oraz 2011 – 108 firm budowlanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Finanse przedsiębiorstw, 2007-2011.

### 2.4. Wynik finansowy działalności operacyjnej

Wynik finansowy budownictwa w województwie podkarpackim w 2011 roku ukształtował się na poziomie ponad 44 mln zł. Informuje on o tym, iż pomimo wielu realizowanych na terenie województwa inwestycji, także tych z udziałem inwestorów spoza województwa, wielość realizowanych przedsięwzięć niekoniecznie idzie w parze z ich wielkością. Z danych GUS wynika, iż wynik finansowy budownictwa netto na przestrzeni lat 2007-2011 zmalał o 56%. Na przestrzeni lat 2007-2011 można zauważyć wahania jego wartości, gdyż do 2009 roku wyniki finansowy systematycznie rósł

i w roku tym osiągnął najwyższą wartość. Następnie w kolejnych latach jego wartość zmniejszała się: w 2010 – o około 18%, a w 2011 – o kolejne 74%.

**Tabela 7. Wynik finansowy w budownictwie w latach 2007-2011 [tys. zł] \***

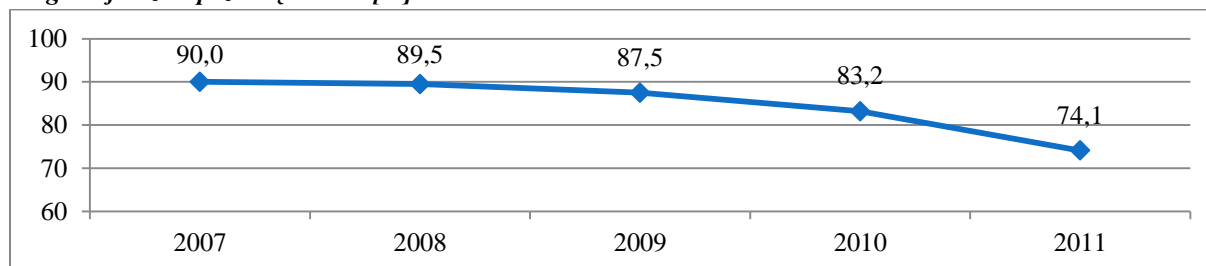
	2007	2008	2009	2010	2011	Dynamika
<b>Wynik finansowy netto na działalności gospodarczej, w tym:</b>	127900	189429	253992	207410	64072	↓ 49,9%
– wynik finansowy ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów	60319	131556	193278	129452	5521	↓ 90,8%
<b>Wynik finansowy netto, w tym:</b>	101339	151049	208616	169229	44545	↓ 56%
– zysk netto	105886	167236	224483	191549	138141	↑ 30,5%
– strata netto	4547	16187	15867	22320	93596	↑ 1958,4%

\* dane dotyczą przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających powyżej 49 pracowników, które wzięły udział w badaniu, tj.: 2007 – 90 firm, 2008 – 95, 2009 – 104, 2010 – 107 oraz 2011 – 108 firm budowlanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Finanse przedsiębiorstw, 2007-2011.

Niepokojące są dane informujące o odsetku przedsiębiorstw wykazujących dodatni wynik finansowy. Analiza za lata 2007-2011 wskazuje, iż systematycznie maleje udział przedsiębiorstw osiągających zysk netto (z 90% firm budowlanych w 2007 roku do 74,1% w 2011 roku).

**Wykres 5. Procentowy udział liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk netto (tj. dodatni wynik finansowy) w ogólnej liczbie przedsiębiorstw [%] \***



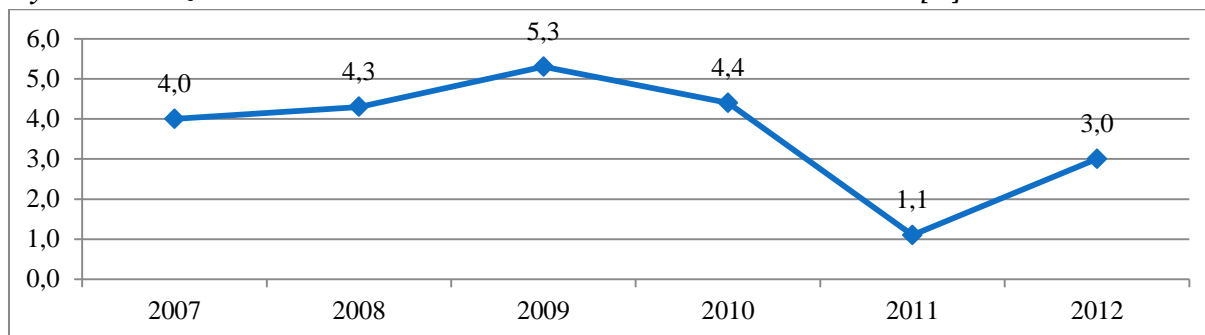
\* dane dotyczą przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających powyżej 49 pracowników, które wzięły udział w badaniu, tj.: 2007 – 90 firm, 2008 – 95, 2009 – 104, 2010 – 107 oraz 2011 – 108 firm budowlanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Finanse przedsiębiorstw, 2007-2011.

## 2.5. Wskaźnik rentowności obrotu

Wskaźnik rentowności obrotu netto w województwie podkarpackim w 2012 roku ukształtował się na poziomie 3%. Informuje on o tym, jaka jest relacja wyniku finansowego netto do przychodów z całokształtu działalności. Jak pokazuje wykres 6, wskaźnik rentowności obrotu netto w analizowanym regionie rósł do roku 2009, w którym nastąpił przełom. Od tego czasu wartość wskaźnika zaczęła spadać, by w 2011 roku osiągnąć wartość 1,1%. Jednakże w 2012 r. wartość wskaźnika znów wzrosła do 3%.

Wykres 6. Wskaźnik rentowności obrotu netto w budownictwie w latach 2007-2011 [%] \*



\* dane dotyczą przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających powyżej 49 pracowników, które wzięły udział w badaniu, tj.: 2007 – 90 firm, 2008 – 95, 2009 – 104, 2010 – 107 oraz 2011 – 108 firm budowlanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Finanse przedsiębiorstw, 2007-2011.

## 2.6. Wskaźniki płynności finansowej

Wskaźnik płynności finansowej rozumiany jest jako zdolność przedsiębiorstwa do wywiązywania się z bieżących (krótkoterminowych) zobowiązań, tzn. zobowiązań płatnych w ciągu jednego roku. Płynność finansowa jest najważniejszym warunkiem istnienia przedsiębiorstwa, a przejawia się w terminowym regulowaniu zobowiązań firmy. Główny Urząd Statystyczny wskazuje na dwa rodzaje płynności finansowej: pierwszego i drugiego stopnia<sup>6</sup>. Zgodnie z tym, płynność finansowa I stopnia jest relacją inwestycji krótkoterminowych do zobowiązań krótkoterminowych, zaś II stopnia uwzględnia w relacji także należności krótkoterminowe.

W województwie podkarpackim w 2012 roku płynność finansowa I stopnia osiągnęła poziom 25,2%. Jeśli zaś patrzeć na wskaźnik płynności finansowej drugiego stopnia, w 2012 roku wyniósł on 116,5%. Jak pokazuje tabela 8, wskaźnik płynności finansowej I stopnia w województwie podkarpackim rósł do roku 2009 (wartość wskaźnika w 2009 roku – 40,9%), w którym nastąpił przełom. Od tego czasu wartość wskaźnika zaczęła spadać, by w 2012 roku osiągnąć wartość 25,2%.

W przypadku wskaźnika płynności finansowej II stopnia w analizowanym okresie nastąpił spadek o ponad 3 punkty procentowe.

Tabela 8. Wskaźniki płynności finansowej w budownictwie w latach 2008-2012 \*

	2008	2009	2010	2011	2012	Dynamika
<b>Wskaźnik płynności finansowej I stopnia</b>	28,9%	40,9%	38,9%	29,1%	25,2%	↓ 3,7 pkt. proc.
<b>Wskaźnik płynności finansowej II stopnia</b>	119,6%	120,4%	111,4%	109,0%	116,5%	↓ 3,1 pkt. proc.

\* dane dotyczą przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających powyżej 49 pracowników, które wzięły udział w badaniu, tj.: 2007 – 90 firm, 2008 – 95, 2009 – 104, 2010 – 107, 2011 – 108 oraz 2012 - 107 firm budowlanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Finanse przedsiębiorstw, 2007-2011.

<sup>6</sup> [http://www.stat.gov.pl/gus/definicje\\_PLK\\_HTML.htm?id=POJ-1048.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-1048.htm)  
[http://www.stat.gov.pl/gus/definicje\\_PLK\\_HTML.htm?id=POJ-1049.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-1049.htm)

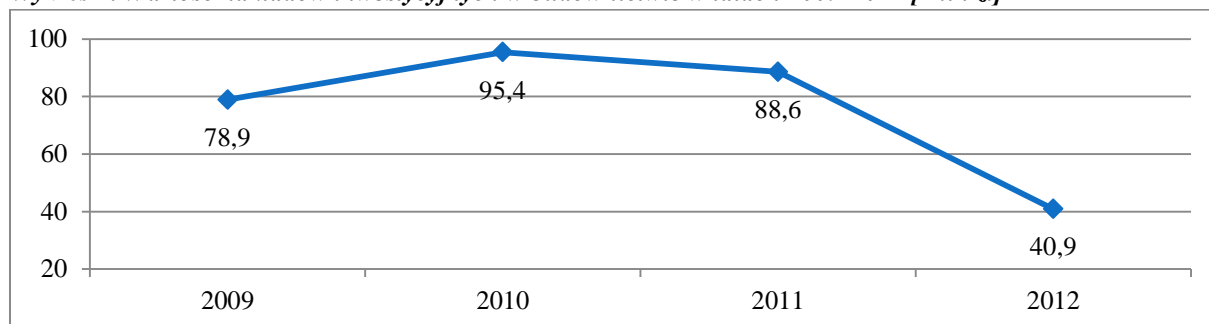


## 2.7. Nakłady inwestycyjne

Zgodnie z definicją GUS, nakłady inwestycyjne to nakłady finansowe lub rzeczowe, których celem jest stworzenie nowych środków trwałych lub ulepszenie (przebudowa, rozbudowa, rekonstrukcja lub modernizacja) istniejących obiektów majątku trwałego, a także nakłady na tzw. pierwsze wyposażenie inwestycji<sup>7</sup>.

Jak wynika z analizy danych, w 2012 roku wartość nakładów inwestycyjnych w budownictwie wyniosła 40,9 mln zł, co stanowiło jedynie 46,2% ich wartości z poprzedniego roku. Największą wartość nakładów odnotowano w 2010 r. i od tamtej pory obserwowany jest ich spadek. Wówczas gdy w kraju rozpoczynały się różnego rodzaju inwestycje (np. budowa autostrad, przygotowania do Euro 2012) firmy budowlane zainwestowały w różnego rodzaju sprzęt, materiały, pracowników itp. na większą skalę niż ma to miejsce w sytuacji, kiedy nie są planowana większe przedsięwzięcia jak np. przygotowania Polski do organizacji Mistrzostw Europy w piłce nożnej.

Wykres 7. Wartość nakładów inwestycyjnych w budownictwie w latach 2009-2012 [ mln zł ] \*



\* dane dotyczą przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających powyżej 49 pracowników

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Inwestycje i środki trwałe, Nakłady inwestycyjne wg sekcji PKD 2007, 2007-2012.

## 2.8. Udział w produkcji krajowej brutto

Wartość dodana brutto informuje w tym przypadku o wartości dodanej wytworzonej przez wszystkie podmioty gospodarcze działające na terenie kraju w ramach branży budowlanej.

Analizując dane dotyczące wartości dodanej brutto w ramach poszczególnych sekcji, należy zauważyć, iż największą jego wartość wytwarza w województwie podkarpackim jeden pracownik zatrudniony w ramach działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz obsługujący rynek nieruchomości (ponad 200 tys. zł na jednego pracującego), natomiast w drugiej kolejności istotny wkład w wartość dodaną brutto wnoszą pracownicy zatrudnieni w budownictwie (ponad 97 tys. zł na jednego pracującego).

Tabela 9. Wartość dodana brutto na jednego pracującego w budownictwie na tle innych sekcji, w województwie podkarpackim w 2010 roku [zł] \*

Rodzaj działalności	Wartość dodana brutto na jednego pracownika [zł]
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości (sekcje K, L)	200 209
<b>Budownictwo (sekcja F)</b>	<b>97 354</b>
Handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa	95 169

<sup>7</sup> [http://www.stat.gov.pl/gus/definicje\\_PLK\\_HTML.htm?id=POJ-387.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-387.htm)

nowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja (sekcje G, H, I, J)	
Przetwórstwo przemysłowe (sekcja C)	77 515
Pozostałe usługi (sekcje M, N, O, P, Q, R, S, T)	67 504
Przemysł (sekcje B, D, E)	5 803
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A)	5 258

\* GUS udostępnia najaktualniejsze dane w tym zakresie za rok 2010

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Rachunki regionalne, Wartość dodana brutto na 1 pracującego według grup sekcji PKD 2007, 2010.

Dane GUS wskazują, iż od 2005 roku udział budownictwa w PKB w województwie podkarpackim systematycznie wzrastał. W roku 2005 wynosił on 5,5%, natomiast w 2010 – 8,3%. Biorąc pod uwagę tempo i zakres jego wzrostu oraz perspektywy branży na kolejne lata, można spodziewać się, iż do 2012 r. udział budownictwa w PKB będzie nadal wzrastał.

**Tabela 10. Udział budownictwa w produkcji krajowej brutto w województwie podkarpackim w latach 2005-2010 [mln zł] \***

	2005	2009	2010	Dynamika
<b>Wartość produktu krajowego brutto</b>	1834	3488	3829	<b>↑ 108,8%</b>
<b>% PKB</b>	5,5	7,7	8,3	<b>↑ 2,8 pkt. proc.</b>

\* GUS udostępnia najaktualniejsze dane w tym zakresie za rok 2010

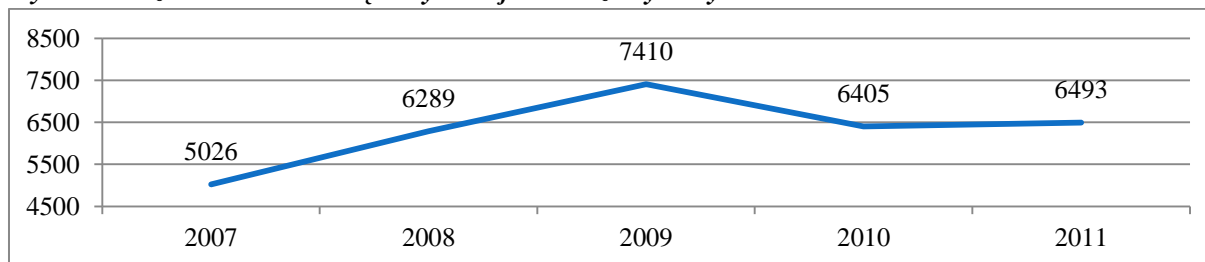
Źródło: opracowanie własne na podstawie „Rocznik statystyczny województwa podkarpackiego”, US Rzeszów 2012, str.382.

## 2.9. Pozwolenia na budowę

W 2011 roku na Podkarpaciu wydano 6539 pozwoleń na budowę mieszkań, tj. o 917 mniej niż w roku 2009, gdzie odnotowano największą ilość wydanych pozwoleń w okresie od 2007 do 2011 r. Z danych GUS wynika, iż liczba pozwoleń do roku 2009 systematycznie rosła (do 7410), a następnie zmalała w roku 2010 do 6405. W roku 2011 znów nastąpił wzrost wydanych pozwoleń, jednak nie był on na tyle duży, jak obserwowano przed rokiem 2009.

Dane GUS wskazują także na zwiększenie wydawania pozwoleń na budownictwo jednorodzinne (od 2007 r. ich liczba wzrosła o 29,2%), natomiast liczba pozwoleń na budynki o więcej niż jednym mieszkaniu malała (od 2007 r. liczba pozwoleń na budowę budynków o dwóch mieszkaniach zmniejszyła się o 66,7%, natomiast na budowę budynków o trzech lub więcej mieszkaniach – o 15,2%).

**Wykres 8. Pozwolenia na budowę budynków jednorodzinnych wydane w latach 2007-2011**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Przemysł i budownictwo, Pozwolenia wydane na budowę, lata 2007-2011.

**Tabela 11. Pozwolenia na budowę budynków mieszkalnych wydane w latach 2007-2011**

	2007	2008	2009	2010	2011	Dynamika
Budynki jednorodzinne	5026	6289	7410	6405	6493	↑ 29,2%
Budynki o dwóch mieszkaniach	21	6	13	6	7	↓ 66,7%
Budynki o trzech i więcej mieszkaniach	46	37	29	33	39	↓ 15,2%
<b>Ogółem</b>	<b>5093</b>	<b>6332</b>	<b>7452</b>	<b>6444</b>	<b>6539</b>	<b>↑ 28,4%</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Przemysł i budownictwo, Pozwolenia wydane na budowę, lata 2007-2011.

## 2.10. Oddane mieszkania

W 2011 roku w województwie podkarpackim oddano do użytku łącznie 5697 mieszkań, w tym m.in. 4184 mieszkań indywidualnych oraz 1055 przeznaczonych na sprzedaż lub wynajem.

Na przestrzeni analizowanych lat można zauważyć, iż najwięcej mieszkań do użytku oddano w 2011 r., najmniej zaś w roku poprzednim, tj. 2010. W porównaniu do 2007 r. liczba oddanych do użytku mieszkań wzrosła o 6,8%.

**Tabela 12. Liczba mieszkań oddanych do użytkowania w latach 2007-2011**

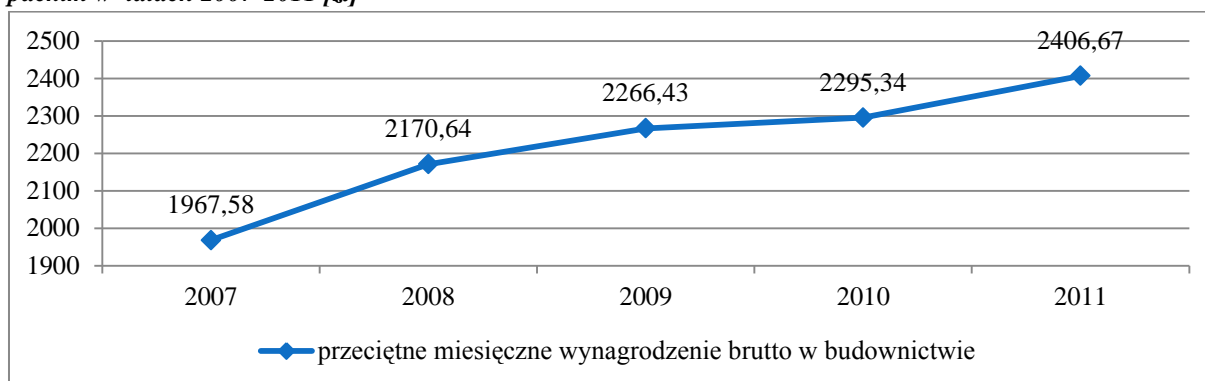
	2007	2008	2009	2010	2011	Dynamika
Spółeczne czynszowe	0	107	0	63	0	-
Zakładowe	1	2	43	2	59	↑ 58 mieszkań
Komunalne	56	34	26	102	68	↑ 21,4%
Spółdzielcze	469	615	653	365	331	↓ 29,4%
Przeznaczone na sprzedaż lub wynajem	240	307	1000	673	1055	↑ 339,6%
Indywidualne	4569	4581	3744	3760	4184	↓ 8,4%
<b>Ogółem</b>	<b>5335</b>	<b>5646</b>	<b>5466</b>	<b>4965</b>	<b>5697</b>	<b>↑ 6,8%</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Przemysł i budownictwo, Mieszkania oddane do użytkowania, lata 2007-2011.

## 2.11. Wynagrodzenia w branży budowlanej

Pracownik branży budowlanej w 2011 roku zarabiał przeciętnie 2884,10 zł brutto w skali kraju, natomiast w województwie podkarpackim przeciętne wynagrodzenie brutto wyniosło w tym czasie 2406,67 zł.

Analizując dane dotyczące przeciętnego wynagrodzenia w branży budowlanej, można zaobserwować, iż rosło ono systematycznie począwszy od 2007 roku. W analizowanym okresie pięciu lat zwiększyło się ono o 22,3%. Jednakże należy wziąć pod uwagę, iż wynagrodzenia w poszczególnych sektorach (w tym w branży budowlanej) wzrastają proporcjonalnie do wartości minimalnego, miesięcznego wynagrodzenia brutto, ustalanego corocznie przez rząd kraju.

**Wykres 9. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w budownictwie (sekcja F) w województwie podkarpackim w latach 2007-2011 [zł]**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Wynagrodzenia, Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej wg PKD 2007, lata 2007-2011.

## Podsumowanie

W okresie prowadzenia obu edycji badania oraz w czasie pomiędzy nimi w kraju przygotowywano się do organizacji Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej w 2012 roku. W związku z tym od 2007 roku nastąpił wzrost inwestycji budowlanych (m.in. budowy autostrad i dróg szybkiego ruchu, stadionów, bazy sportowo-rekreacyjnej, zakwaterowania itd.), które niewątpliwie miały pozytywny wpływ na kondycję sektora budowlanego.

Na przestrzeni analizowanych lat odnotowano wzrost liczby firm budowlanych w regionie, a co za tym idzie – wzrost liczby pracowników zatrudnionych w tym sektorze. W związku z tym budownictwo stanowiło jeden z głównych komponentów gospodarki regionu. Świadczy o tym również fakt, iż budownictwo zaraz po działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz obsłudze rynku nieruchomości wytwarza największą wartość dodaną brutto na jednego pracownika oraz iż jego udział w wartości PKB w analizowanych latach systematycznie wzrastał.

Wraz ze wzrostem ilości firm zmieniały się również podstawowe wskaźniki świadczące o kondycji budownictwa:

- wartość produkcji sprzedanej budownictwa na Podkarpaciu, na przestrzeni lat 2009-2011 wykazuje tendencję wzrostową – jego wartość wzrosła o 24,4%;
- wartość produkcji budowlano-montażowej w latach 2007-2011 wzrosła o 81,9%, a sprzedaż o 150,5%;
- w latach 2007-2011 odnotowano ponad 60 % wzrost przychodów netto osiągniętych z całości kształtu działalności, w tym zarówno ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów, jak i przychodów finansowych oraz w zakresie pozostałych przychodów operacyjnych;
- wynik finansowy budownictwa w netto na przestrzeni lat 2007-2011 wzrósł o 56%, jednakże malał odsetek firm z dodatnim wynikiem finansowym netto – z 90% firm budowlanych w 2007 roku do 74,1% w 2011 roku;
- wskaźnik rentowności obrotu netto w województwie podkarpackim rósł do roku 2009, w którym nastąpił przełom. Od tego czasu wartość wskaźnika zaczęła spadać, by w 2011 roku osiągnąć wartość 1,1%;
- wskaźnik płynności finansowej I stopnia w województwie podkarpackim rósł do roku 2009 (wartość wskaźnika w 2009 roku – 40,9%), w którym nastąpił przełom. Od tego czasu wartość wskaźnika zaczęła spadać, by w 2012 roku osiągnąć wartość 25,2%. W przypadku wskaźnika płynności finansowej II stopnia w analizowanym okresie nastąpił spadek o ponad 3 punkty procentowe.

Organizacja w kraju Euro 2012 miała również wpływ na wielkość nakładów inwestycyjnych. Jak wynika z analizy danych, w 2012 roku wartość nakładów inwestycyjnych w budownictwie wyniosła 40,9 mln zł, co stanowiło jedynie 46,2% ich wartości z poprzedniego roku. Największą wartość nakładów odnotowano w 2010 r. i od tamtej pory obserwowany jest ich spadek.

O kondycji branży budowlanej decydują również takie wskaźniki jak: liczba wydanych pozwoleń na budowę oraz liczba oddanych mieszkań. W 2011 roku na Podkarpaciu wydano 6539 pozwoleń na budowę mieszkań, tj. o 917 mniej niż w roku 2009, gdzie odnotowano największą ilość wydanych pozwoleń w okresie od 2007 do 2011 r. Z danych GUS wynika, iż liczba pozwoleń do roku 2009 systematycznie rosła (do 7410), a następnie zmalała w roku 2010 do 6405. W roku 2011 znów nastąpił wzrost wydanych pozwoleń, jednak nie był on na tyle duży, jak obserwowano przed 2009 r. Na przestrzeni lat 2007-2011 można zauważyć również, iż najwięcej mieszkań do użytku oddano w roku 2011, najmniej zaś w roku ubiegłym, tj. 2010. W porównaniu do 2007 roku liczba oddanych do użytku mieszkań wzrosła o 6,8%. Na tej podstawie można wnioskować, iż dane GUS wskazują na ustabilizowanie sytuacji na rynku budownictwa mieszkaniowego. Wynikać to może z nasycenia rynku mieszkaniowego, a także ze zwiększonej ostrożności banków w zakresie przyznawania kredytów hipotecznych (uwarunkowanej kryzysem gospodarczym). Sytuacja ta może negatywnie odbić się na branży budowlanej, ze względu na zmniejszone zapotrzebowanie w zakresie budownictwa mieszkaniowego.

### 3. Porównanie sytuacji i prognoz w branży budowlanej na Podkarpaciu

Analiza wskaźników finansowych służy do oceny funkcjonowania podmiotu gospodarczego i umożliwia ocenę jego kondycji finansowej w przyszłości, a także wspiera proces diagnozowania sytuacji finansowej określonych obszarów działalności przedsiębiorstwa. W analizie tej poddaje się ocenie płynność płatniczą, sprawność działania, zdolność do obsługi zadłużenia, rentowność.

Wskaźniki płynności konstruowane są na podstawie danych z bilansu jednostki, wielkości zasobowych lub danych z rachunku przepływów pieniężnych. Wskaźniki rentowności natomiast przedstawiają zdolność jednostki gospodarczej do generowania zysków i służą do oceny perspektyw rozwojowych przedsiębiorstwa.

#### 3.1. Analiza płynności finansowej

Zdolność przedsiębiorstwa do regulowania zobowiązań krótkoterminowych w terminach ich płatności nazywana jest płynnością finansową. Przy ocenie płynności finansowej wykorzystuje się wskaźniki, które przedstawiają różne stopnie (poziomy) tej płynności. Wyróżnia się:

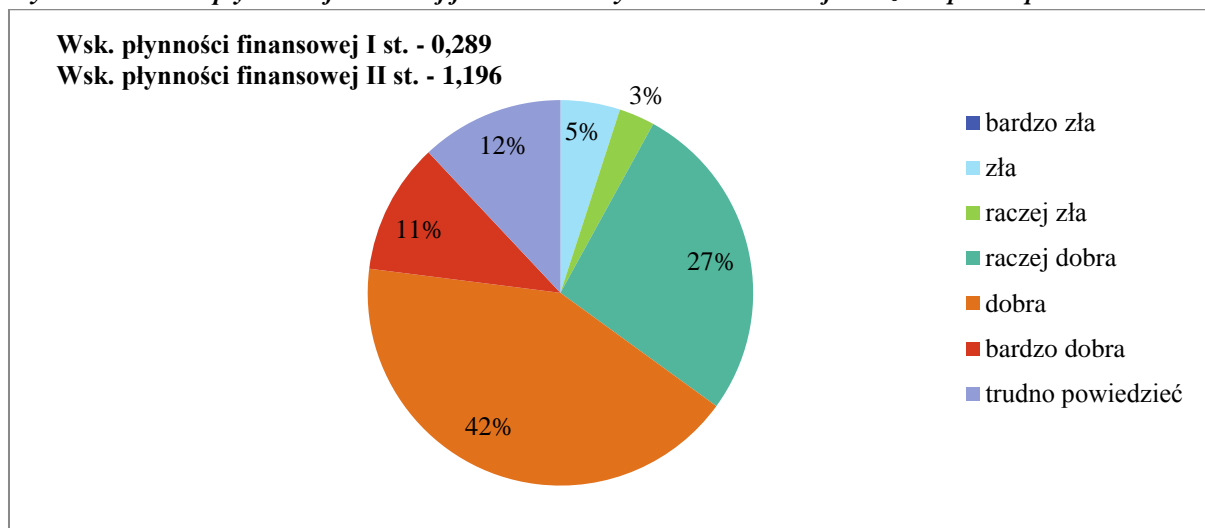
- wskaźnik płynności pierwszego stopnia – rozumiany jako relacja inwestycji krótkoterminowych do zobowiązań krótkoterminowych, określający, w jakim stopniu środki pieniężne posiadane przez jednostkę gospodarczą pokrywają zobowiązania krótkoterminowe. Przyjmuje się, że wskaźnik ten powinien wynosić około 0,2, czyli przy pomocy środków pieniężnych przedsiębiorstwo powinno być w stanie uregulować ok. 20% swoich zobowiązań krótkoterminowych (posiadanie nadmiernych wolnych środków pieniężnych może wskazywać na nieprawidłowe ich wykorzystanie);
- wskaźnik płynności drugiego stopnia – relacja inwestycji krótkoterminowych i należności krótkoterminowych do zobowiązań krótkoterminowych. Wskaźnik ten jest stosunkiem płynnych aktywów obrotowych do zobowiązań krótkoterminowych i informuje, w jakim stopniu płynne aktywa obrotowe pokrywają zobowiązania krótkoterminowe. Wskaźnik ten powinien wynosić ok. 1,0, czyli przy pomocy płynnych środków obrotowych przedsiębiorstwo powinno być w stanie uregulować całość swych zobowiązań krótkoterminowych.

Wskaźnik płynności pierwszego stopnia w branży budowlanej w województwie podkarpackim w 2008 r. ukształtował się na poziomie 0,289, co oznacza, że w tym okresie środki pieniężne wystarczały na pokrycie 28,9% zobowiązań bieżących przedsiębiorstwa. Natomiast wskaźnik płynności drugiego stopnia w 2008 r. wynosił 1,196, co oznacza, iż przedsiębiorstwa były w stanie pokryć całość zobowiązań, nie przekraczając wartości płynnych aktywów obrotowych.

Z przytoczonych danych GUS wynika, iż przedsiębiorstwa budowlane w analizowanym roku zanotowały dość wysokie wartości wskaźników płynności finansowej. Wskazują one na to, iż firmy nie miały w tym czasie problemu z regulowaniem należności, a tym samym – że miały zachowaną płynność finansową.

Dane te potwierdzają wyniki badania wśród pracodawców, przeprowadzone w 2009 r., z którego wynika, iż większość przedsiębiorców dobrze oceniła płynność finansową w 2008 r. (42% skazało ocenę dobrą, a 27% ocenę raczej dobrą).

Wykres 10. Ocena płynności finansowej firm budowlanych w 2008 r. w województwie podkarpackim

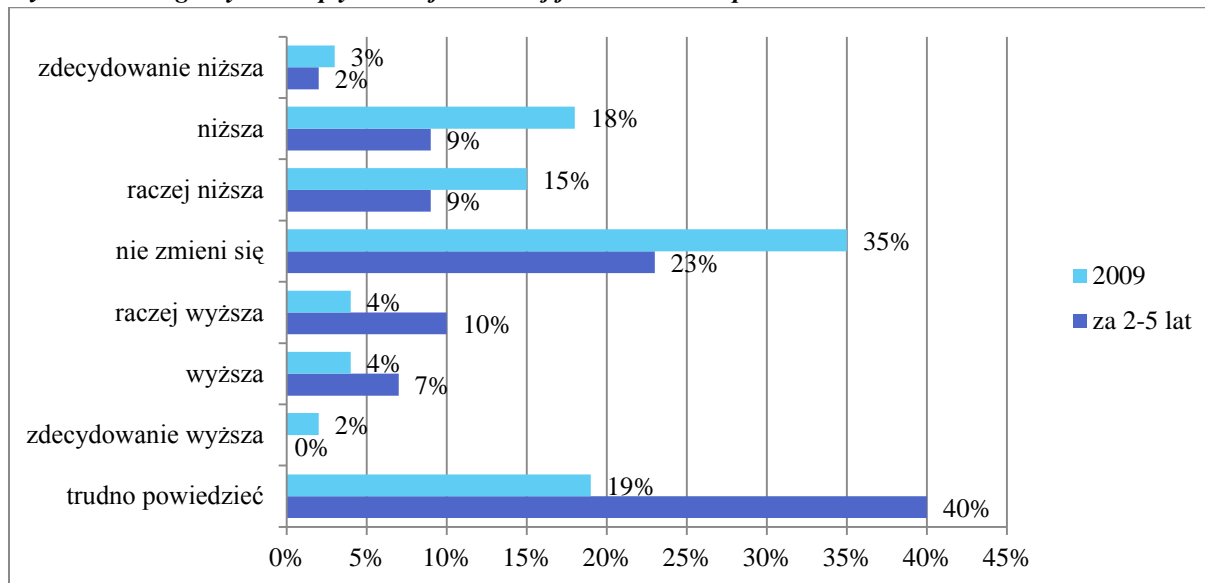


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Finanse przedsiębiorstw) oraz wyniki badania przeprowadzonego w 2009 r.

Z przeprowadzonego badania wynika również, iż większość pracodawców była zdania, że płynność finansowa ich firm w 2009 r. nie zmieni się w porównaniu z rokiem 2008 (35%), bądź będzie niższa (18% niższa, 15% raczej niższa). Opinie te jednak nie znalazły potwierdzenia w danych statystyki publicznej za ten okres. Wg danych GUS wskaźnik płynności finansowej I stopnia w 2009 r. wynosił 40,9%, a to oznacza, iż wzrósł o 12 p.p. Oznacza to również, że firmy budowlane w regionie posiadały nadmiar wolnych środków pieniężnych (przyjmując, iż optymalna wartość tego wskaźnika powinna kształtować się w okolicach 20%), co z kolei może wskazywać na nieprawidłowe ich wykorzystanie. Również wzrósł wskaźnik płynności II stopnia, co sugeruje, że przedsiębiorcy mieli jeszcze większe niż w 2008 r. możliwości regulowania należności. Na tej podstawie można stwierdzić, iż kondycja branży budowlanej, w przeciwieństwie do opinii pracodawców, polepszyła się.

Jeśli zaś chodzi o lata kolejne (czyli okres od 2 do 5 lat od momentu realizacji badania) to objęci badaniem przedsiębiorcy w większości nie potrafili ocenić, jak w ciągu kolejnych lat będzie zmieniała się płynność finansowa ich firm (40% wskazało odpowiedź trudno powiedzieć). W przypadku pozostałych właścicieli firm zdania były podzielone, gdyż 17% wskazywało, że płynność finansowa zwiększy się, a 20% – że będzie ona niższa. W tym wypadku opinie te również nie znajdują potwierdzenia w danych statystyki publicznej. Wskaźnik płynności finansowej I stopnia przedstawia się następująco: w roku 2010 – 38,9%, w 2011 – 29,1%, a w 2012 – 25,2%, czyli zbliżał on się do swojej optymalnej (tj.20%) wartości. Natomiast wskaźnik płynności finansowej II stopnia w 2010 roku wynosił 111,4%, w 2011 – 109%, a w 2012 – 116,5%. Tak więc, w tym wypadku również można twierdzić, iż kondycja branży budowlanej w analizowanych latach była dobra, gdyż dane GUS – mimo iż wykazywały wahania wartości analizowanych wskaźników – wskazywały na zachowaną płynność finansową przedsiębiorstw budowlanych w regionie Podkarpacia. Rozbieżności w ocenach respondentów z danymi GUS mogą wskazywać na fakt, iż przedsiębiorcy z tego sektora realnie i z ostrożnością patrzyli na sytuację firm na ówczesnym rynku.

Wykres 11. Prognozy zmian płynności finansowej firm w badaniu pracodawców z 2009 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania przeprowadzonego w 2009 r.

Tabela 13. Wskaźniki płynności finansowej w budownictwie w latach 2008-2012 \*

	2008	2009	2010	2011	2012	Dynamika
<b>Wskaźnik płynności finansowej I stopnia</b>	28,9%	40,9%	38,9%	29,1%	25,2%	↓ 3,7 pkt. proc.
<b>Wskaźnik płynności finansowej II stopnia</b>	119,6%	120,4%	111,4%	109,0%	116,5%	↓ 3,1 pkt. proc.

\* dane dotyczą przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających powyżej 49 pracowników, które wzięły udział w badaniu, tj.: 2007 – 90 firm, 2008 – 95, 2009 – 104, 2010 – 107, 2011 – 108 oraz 2012 - 107 firm budowlanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Finanse przedsiębiorstw, 2007-2011.

### 3.2 Analiza rentowności

Podstawowym celem przedsiębiorstwa jest maksymalizacja zysku, dlatego za najważniejsze wskaźniki można uznać wskaźniki rentowności, określające zdolność firmy do generowania zysków. Przez rentowność rozumie się osiąganie przychodów przewyższających koszty działalności, czyli osiąganie zysku przez podmiot gospodarczy. Rentowność jest końcowym rezultatem różnych decyzji i różnego rodzaju polityki. Wskaźniki rentowności przedstawiają zdolność jednostki gospodarczej do generowania zysków i służą do oceny perspektyw rozwojowych firm.

Do opisu rentowności służą wskaźniki grupowane w następujące wskaźniki:

- wskaźnik rentowności sprzedaży produktów, towarów i materiałów;
- wskaźnik rentowności obrotu brutto;
- wskaźnik rentowności obrotu netto.

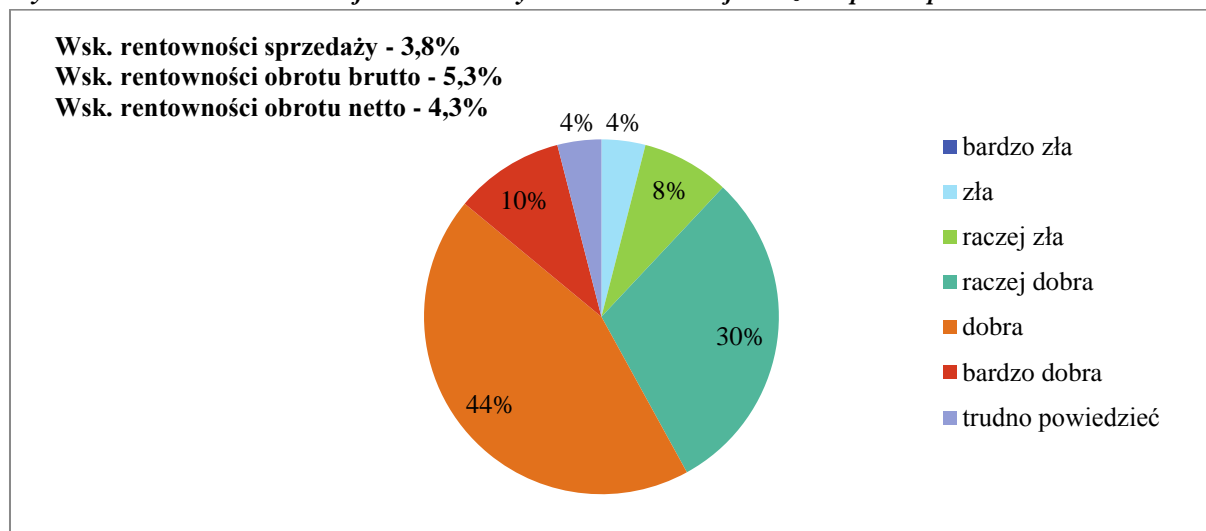
Z danych GUS wynika, iż wskaźnik rentowności sprzedaży firm budowlanych w regionie Podkarpacia w 2008 roku wyniósł 3,8%, co oznacza, że 1 zł przychodów ze sprzedaży przyniósł niecałe 4 gr zysku. W roku tym każda złotówka przychodów ogółem przedsiębiorstw budowlanych w regionie generowała zysk brutto w wysokości 5,3%, czyli ponad 5 gr na każdą złotówkę przychodów. Natomiast poziom wskaźnika rentowności obrotu netto w województwie w 2008 r. wynosił 4,3%. Przyjmuje się, iż im wyższy poziom wskaźników, tym lepsza kondycja firm, dlatego aby zobrazować rentowność firm z branży budowlanej, wyniki należy porównać do innych branż w regio-



nie. Z danych GUS wynika, iż w 2008 roku budownictwo pod względem rentowności sprzedaży zajmowało 5. miejsce, pod względem rentowności obrotu brutto 4. miejsce, a pod względem rentowności obrotu netto – miejsce 3.

Z danych GUS wynika, iż w 2008 r. firmy budowlane cechowały się zyskowością, gdyż poziom wskaźników rentowności był dodatni. Na tle innych branż w regionie również znajdował się na dobrej pozycji. Dane te potwierdzają odpowiedzi respondentów wskazywane w badaniu przeprowadzonym w 2009 roku. Objęci badaniem przedsiębiorcy dość dobrze oceniali rentowność własnych firm, gdyż 44% oceniał ją jako dobrą, a 30% – jako raczej dobrą.

**Wykres 12. Ocena rentowności firm budowlanych w 2008 r. w województwie podkarpackim**

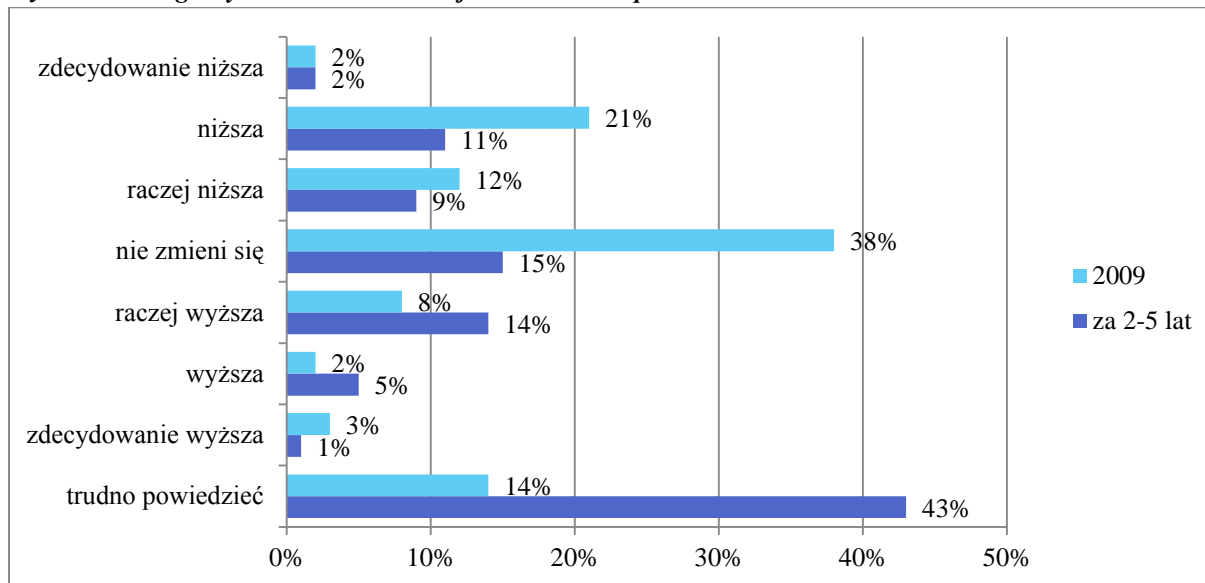


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Finanse przedsiębiorstw) oraz wyników badania przeprowadzonego w 2009 r.

Z przeprowadzonego badania wynika również, iż większość pracodawców była zdania, iż rentowność ich firm w 2009 r. nie zmieni się w porównaniu z rokiem 2008 (38%), bądź będzie niższa (21% niższa, 12% raczej niższa). Opinie te jednak (podobnie jak w przypadku płynności finansowej) nie znalazły potwierdzenia w danych statystyki publicznej za ten okres. Wg danych GUS wszystkie trzy wskaźniki rentowności w 2009 r. w porównaniu z rokiem poprzednim wzrosły, co oznacza, iż zyskowość firm budowlanych w 2009 roku była wyższa niż w 2008.

Jeśli zaś chodzi o lata kolejne (czyli okres od 2 do 5 lat od momentu realizacji badania), to objęci badaniem przedsiębiorcy w większości nie potrafili ocenić, jak w ciągu kolejnych lat będzie zmieniła się płynność finansowa ich firm (43% wskazało odpowiedź trudno powiedzieć). W przypadku pozostałych właścicieli firm zdania były podzielone, gdyż 20% wskazywało, że rentowność zwiększy się, a 22% – że będzie ona niższa. Dane GUS dotyczące rentowności w latach 2010-2012 wskazują, iż do roku 2011 wartość wskaźników rentowności malała i osiągnęła bardzo małe wartości. Jednakże już w 2012 r. odnotowano jej wzrost. Dane te, podobnie jak w przypadku płynności finansowej, również wskazują na dość stabilną pozycję branży budowlanej, mimo chwilowego załamania w 2011 roku.

Wykres 13. Prognozy zmian rentowności firm w badaniu pracodawców z 2009 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania przeprowadzonego w 2009 r.

Tabela 14. Wskaźniki rentowności w budownictwie w latach 2008-2012 \*

	2008	2009	2010	2011	2012	Dynamika
<b>Wskaźnik rentowności sprzedaży produktów, towarów i materiałów</b>	3,8%	5,1%	3,5%	0,1%	2,9%	↓ 0,9 pkt. proc.
<b>Wskaźnik rentowności obrotu brutto</b>	5,3%	6,5%	5,4%	1,6%	3,6%	↓ 1,7 pkt. proc.
<b>Wskaźnik rentowności obrotu netto</b>	4,3%	5,3%	4,4%	1,1%	3,0%	↓ 1,3 pkt. proc.

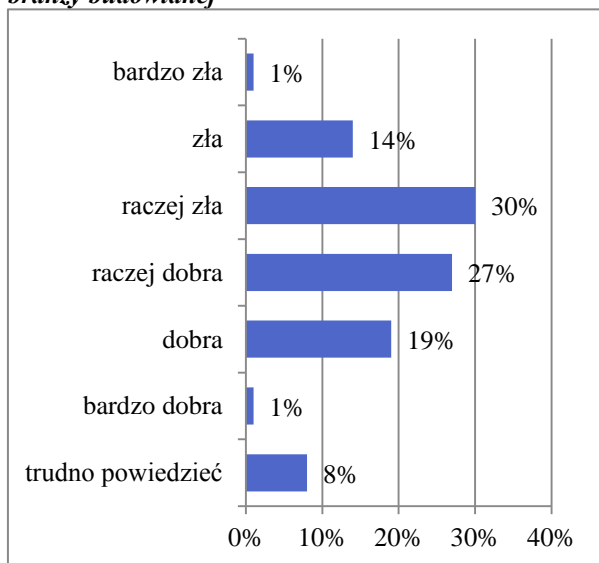
\* dane dotyczą przedsiębiorstw budowlanych zatrudniających powyżej 49 pracowników, które wzięły udział w badaniu, tj.: 2007 – 90 firm, 2008 – 95, 2009 – 104, 2010 – 107, 2011 – 108 oraz 2012 - 107 firm budowlanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, Dane krótkookresowe, Finanse przedsiębiorstw, 2008-2012.

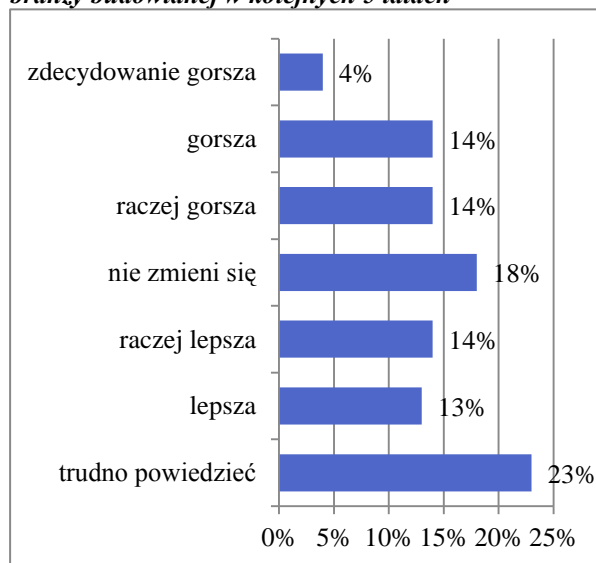
Podczas badania realizowanego w 2009 r. przedsiębiorców z branży budowlanej poproszono o ocenę ogólnej sytuacji ekonomicznej sektora budowlanego. Z rozkładu odpowiedzi respondentów wynika, iż opinie w grupie badanych były podzielone: 47% wskazało, iż sytuacja branży jest dobra, 45% – że zła, a 8% nie umiało jej ocenić. Podobnie oceniane zostały wyżej analizowane wskaźniki dotyczące płynności finansowej i rentowności firm. Jednakże opinie te nie idą w parze z danymi statystyki publicznej, z których wynika, iż branża budowlana w 2009 r. miała się dobrze i posiadała stabilną sytuację ekonomiczną.

Podobnie sprawy wyglądają, jeśli chodzi o prognozowaną sytuację branży na kolejne 5 lat. Z badania wynikało, iż 32% objętych badaniem przedsiębiorstw spodziewa się pogorszenia sytuacji ekonomicznej, 27% ma nadzieję na jej polepszenia, 18% uważało, iż pozostanie ona bez zmian, a 23% nie potrafiło ocenić. Dane GUS wykazały, iż w okresie tym (tj. w latach 2010-2012) branża rzeczywiście miała wahania związane ze spadkiem w 2011 r. płynności finansowej i rentowności, jednakże w 2012 r. sytuacja ta poprawiła się.

**Wykres 14. Ocena ogólnej sytuacji ekonomicznej branży budowlanej**



**Wykres 15. Prognozowana sytuacja ekonomiczna branży budowlanej w kolejnych 5 latach**



\* na wykresie 15 nie uwzględniono kategorii odpowiedzi „zdecydowanie lepsza”, której nie wskazał żaden respondent  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania przeprowadzonego w 2009 r.

Na podstawie dostępnych danych statystycznych można wnioskować, iż przedsiębiorcy budowlani w 2009 roku nie do końca dobrze ocenili pozycję branży budowlanej w regionie, bowiem ich opinie na temat jej funkcjonowania były przedstawiane bardziej w negatywnym świetle, niż miało to miejsce w rzeczywistości. Takie podejście przedsiębiorców wynikać może z tego, iż nie brali oni pod uwagę wszystkich realizowanych w tym czasie inwestycji związanych z realizacją Euro 2012, a tym samym z faktem, iż zwiększy się zapotrzebowanie na świadczenie usług w tym zakresie.

## 4. Porównanie wyników dwóch edycji badania ilościowego wśród pracodawców branży budowlanej

Poniższy rozdział przedstawia wyniki badania przeprowadzonego wśród pracodawców z firm budowlanych z obszaru województwa podkarpackiego. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą techniki bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego (PAPI) ze 100 pracodawcami w 2009 roku oraz ze 100 pracodawcami w 2013 roku (maj-czerwiec 2013 r.). Założenia badania obejmowały dotarcie do tych samych przedsiębiorstw budowlanych, które brały udział w pierwszej edycji badania. W celu zachowania możliwości porównywania uzyskanych wyników - posłużyły zbieżne narzędzia badawcze.

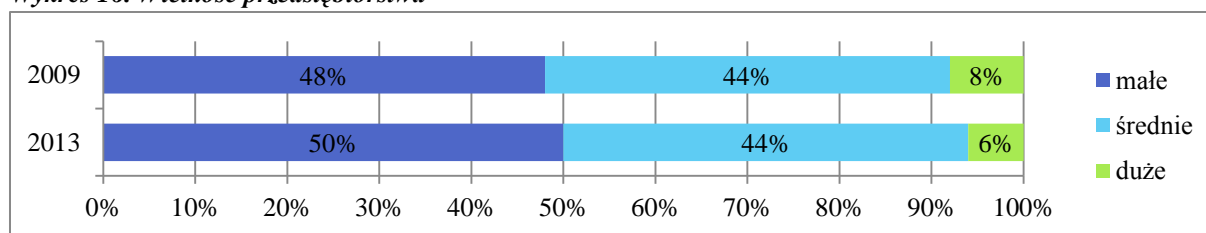
Opracowanie niniejszego raportu porównawczego miało na celu przede wszystkim **określenie zmian zachodzących w okresie 2009-2012 wśród firm z branży budowlanej, funkcjonujących na terenie województwa podkarpackiego.**

W poniższym rozdziale została przedstawiona struktura grupy badanej oraz takie aspekty jak: porównanie zmian w stanie zatrudnienia, kwalifikacji pracowników i ich ocen, skłonności do inwestowania w rozwój przedsiębiorstw oraz podnoszenie kwalifikacji pracowników, a także porównanie ocen kondycji branży budowlanej i przewidywanych kierunków rozwoju, jak również skali współpracy przedsiębiorstw budowlanych z instytucjami rynku pracy.

### 4.1. Charakterystyka populacji badanej

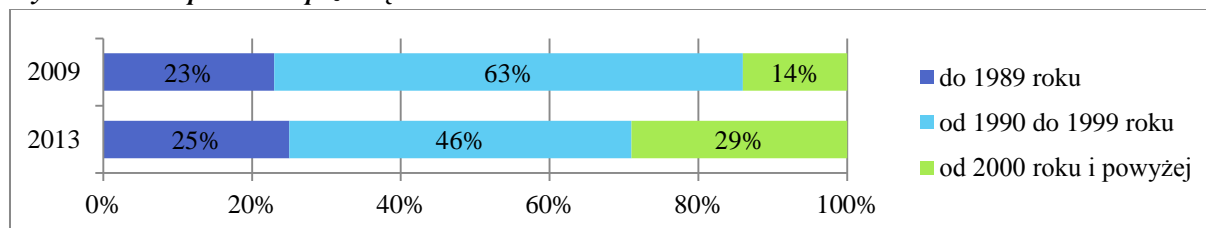
W obu edycjach badania udział wzięło łącznie 100 przedsiębiorców budowlanych. W tym najmniejszy odsetek stanowiły firmy duże (2009 – 8%; 2013 – 6%), firmy małe stanowiły odpowiednio 48% oraz 50% zbiorowości zbadanej w obu edycjach badania, zaś firmy średnie – 44%, zarówno w roku 2009, jak i 2013. Ponadto w badaniach przeważały firmy, które rozpoczęły działalność między rokiem 1990 a 1999 (2009 – 63%; 2013 – 46%).

Wykres 16. Wielkość przedsiębiorstwa



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

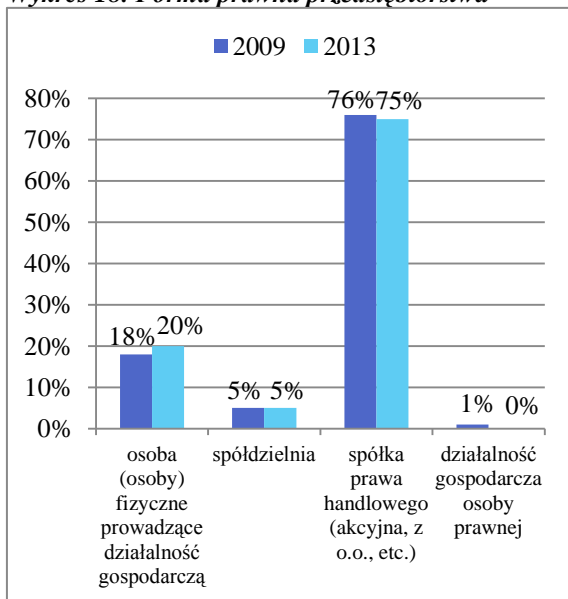
Wykres 17. Rok powstania przedsiębiorstwa



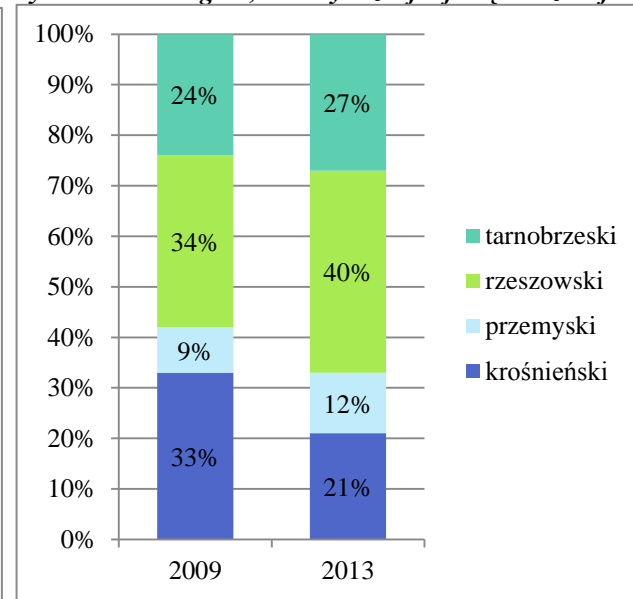
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

Zdecydowana większość firm w populacji badanej to podmioty uformowane jako spółki prawa handlowego (2009 – 76%; 2013 – 75%). Ponadto w 2009 roku: 34% stanowiły firmy z podregionu rzeszowskiego, 24% firmy z podregionu tarnobrzeskiego, 33% firmy z podregionu krośnieńskiego oraz 9% przedsiębiorstwa z podregionu przemyskiego. W drugiej edycji badania uzyskano większą liczebność firm budowlanych przebadanych w podregionie rzeszowskim (40%), tarnobrzeskim (27%) oraz przemyskim (12%), a nieco mniejszą w podregionie krośnieńskim (21%). Ostatecznie zachowano jednak proporcje odpowiadające strukturze próby z 2009 roku, w której największy odsetek stanowiły firmy z podregionu rzeszowskiego, zaś najmniejszy – z przemyskiego.

Wykres 18. Forma prawna przedsiębiorstwa



Wykres 19. Podregion, w którym znajduje się siedziba firmy

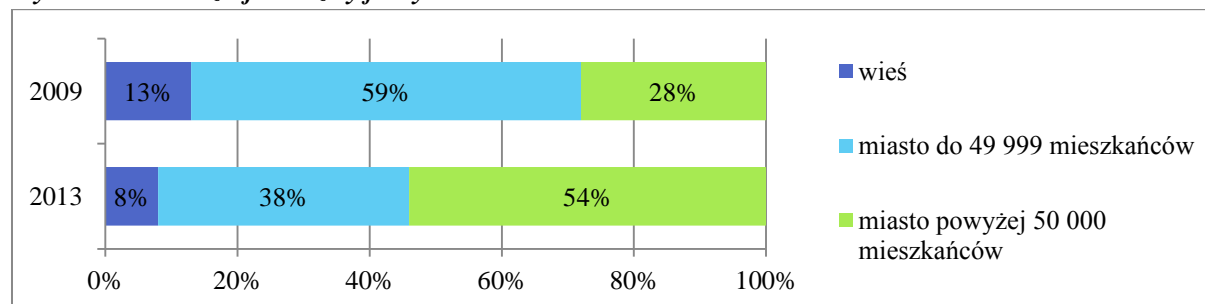


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

Analiza odpowiedzi dotyczących lokalizacji badanych firm wskazuje, iż największa ich ilość prowadziła w 2009 roku działalność w miastach zamieszkiwanych przez nie więcej niż 49 999 mieszkańców (2009 – 59%; 2013 – 38%), zaś w 2013 roku przez więcej niż 50 tysięcy mieszkańców (2009 – 28%; 2013 – 54%), których główna dziedzina działalności to roboty wykończeniowe i wykonywanie instalacji budowlanych (2009 – 61%; 2013 – 57%).

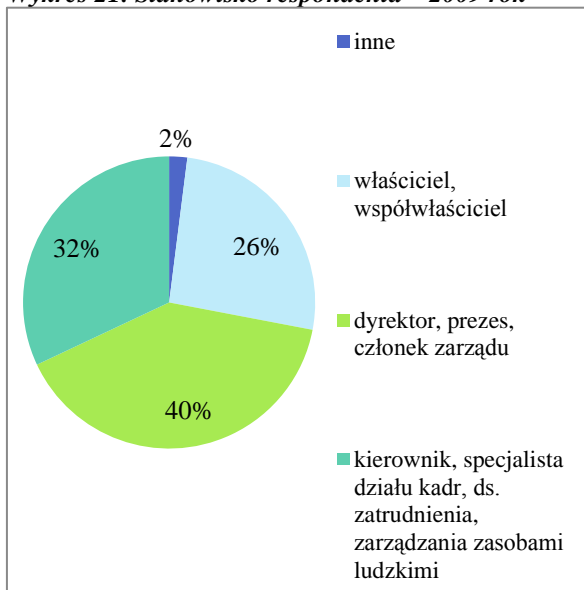
Wywiady zostały w większości przeprowadzone z kierownikami rozmaitych działów w badanych firmach (2009 – 32%; 2013 – 59%) oraz z dyrektorami, prezesami lub członkami zarządu (2009 – 40%; 2013 – 26%).

Wykres 20. Lokalizacja siedziby firmy



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

Wykres 21. Stanowisko respondenta – 2009 rok



Wykres 22. Stanowisko respondenta – 2013 rok



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

Wykres 23. Główny charakter działalności firmy



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

## 4.2. Stan zatrudnienia

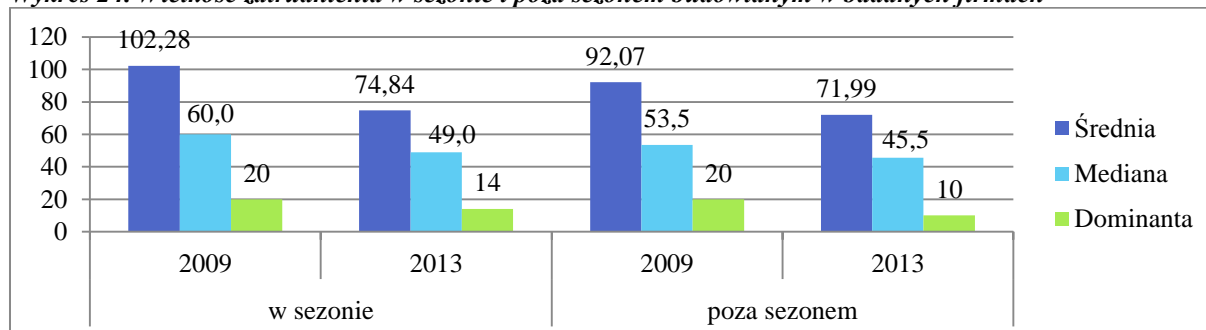
Stan zatrudnienia w podkarpackich firmach budowlanych nie różni się istotnie w szczycie sezonu budowlanego i poza sezonem budowlanym, a to oznacza, iż sezonowość prac budowlanych nie wpływa na znaczące zachwianie stanu zatrudnienia. Zarówno w sezonie, jak i poza nim, wartości mówiące o wielkości zatrudnienia są zbliżone tak w 2009, jak i 2013 roku.

Jednak w 2009 roku pracodawcy budowlani zatrudniali łącznie 12081 pracowników, a w 2013 już tylko 7517 (spadek zatrudnienia o blisko 38% w analizowanych latach). Oznacza to, że istnieje wyraźna tendencja spadkowa w zakresie liczebności zatrudnianych pracowników w budownictwie.

Jak można zauważyć, średnia wielkość zatrudnienia w ankietowanych przedsiębiorstwach wyniosła 102 w sezonie budowlanym w 2009 roku, a już w 2013 roku – jedynie 75.

Należy zauważyć, iż w 2009 roku jedna firma budowlana zatrudniała zdecydowanie więcej pracowników, niż to ma miejsce w 2013 roku, jednak rozpiętość ta była w większym stopniu skorelowana z sezonowością prac budowlanych (większe różnice między stanem zatrudnienia w sezonie i poza nim).

**Wykres 24. Wielkość zatrudnienia w sezonie i poza sezonem budowlanym w badanych firmach**

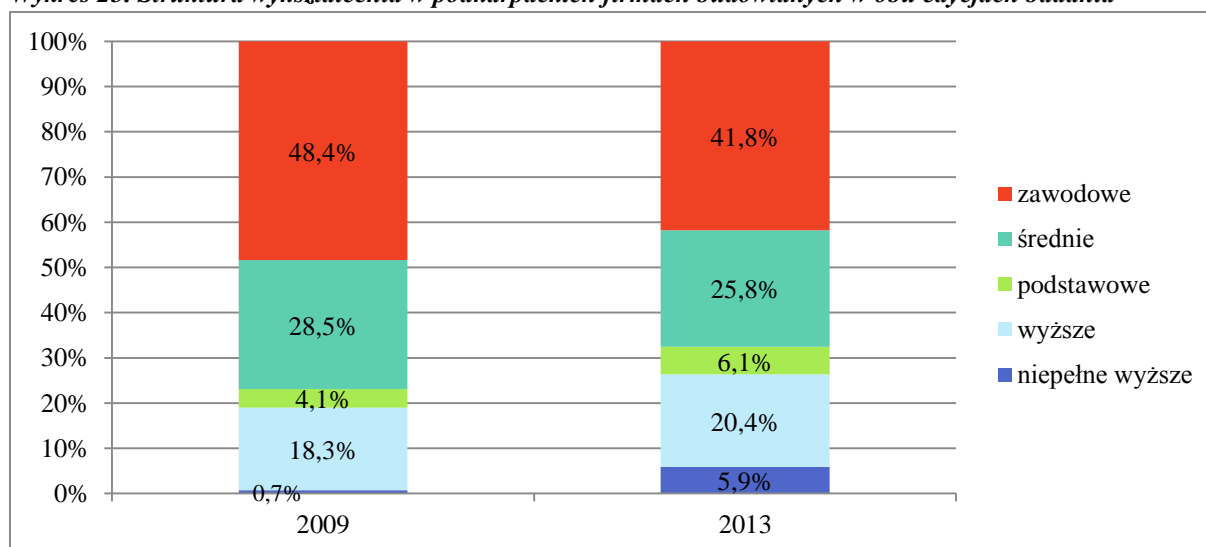


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

Analizując strukturę zawodową firm budowlanych w województwie podkarpackim, należy zauważyć, iż największy odsetek stanowią przedstawiciele stanowisk typowo wykonawczych, związanych z pracą na budowach. W 2009 roku największy odsetek wśród ogółu zatrudnionych stanowili: robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni (14,9%), robotnicy budowlani robót stanu surowego (13,8%) oraz operatorzy maszyn i urządzeń oraz kierowcy pojazdów (12,4%). Zaś w 2013 roku w ogóle zatrudnienia przeważali: robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (16,3% ogółu zatrudnionych), robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni (13,5%) oraz robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym (13,1%).

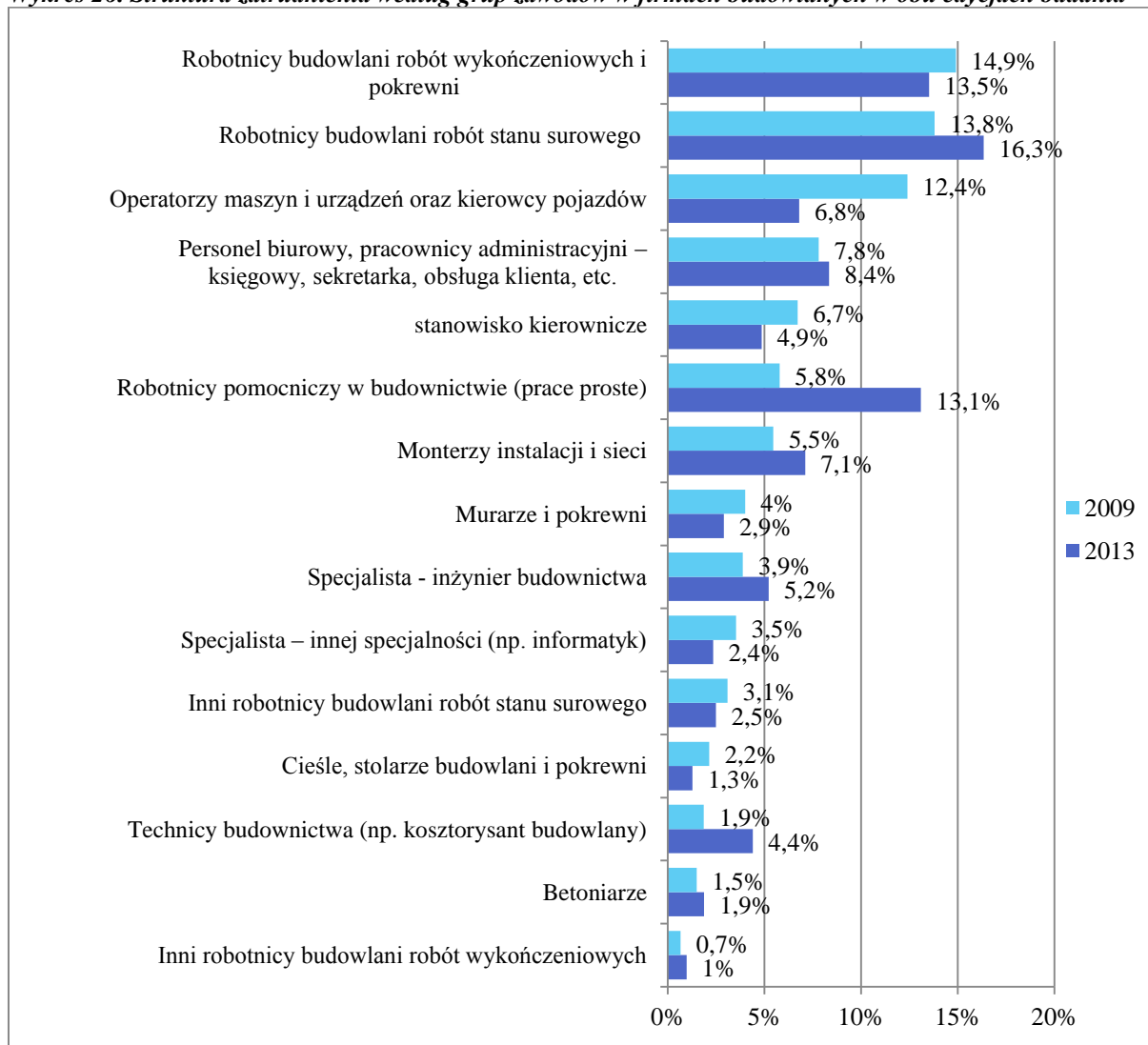
Struktura zatrudnienia według zawodów w pełni tłumaczy układ pracowników według poziomu wykształcenia. Jako że największy odsetek zatrudnionych w budownictwie stanowią przedstawiciele zawodów fizycznych, stąd w rozkładzie pracowników według poziomu wykształcenia dominują osoby z wykształceniem zawodowym (2009 – 48,4%; 2013 – 41,8%). Wciąż niewielki odsetek stanowią w budownictwie osoby z wykształceniem wyższym (łącznie: 2009 – 19,0%; 2013 – 26,3%).

**Wykres 25. Struktura wykształcenia w podkarpackich firmach budowlanych w obu edycjach badania**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

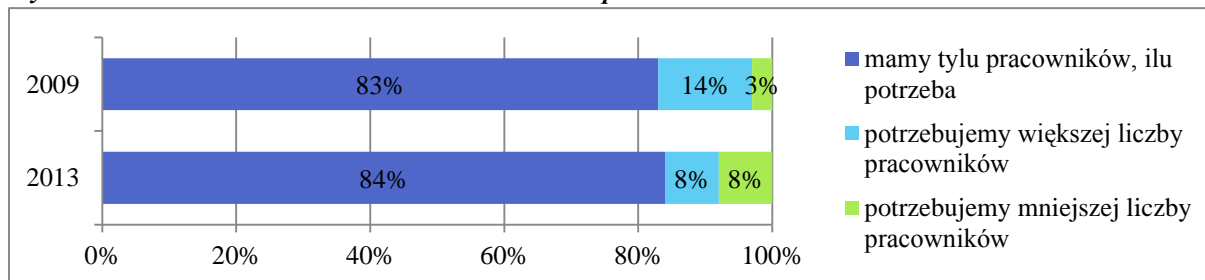
**Wykres 26. Struktura zatrudnienia według grup zawodów w firmach budowlanych w obu edycjach badania**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

W ocenie pracodawców pierwszej i drugiej edycji badania, stan zatrudnienia w ich firmach jest adekwatny do istniejącego zapotrzebowania (2009 – 83%; 2013 – 84%). W pierwszej edycji było nieznacznie więcej przedsiębiorców, którzy zgłaszali zapotrzebowanie na większą liczbę pracowników (2009 – 14%; 2013 – 8%), obecnie występuje tendencja do utrzymania poziomu zatrudnienia.

**Wykres 27. Adekwatność stanu zatrudnienia w ocenie pracodawców**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].



Jak pokazały wyniki badania obu pomiarów, niewielu pracodawców przyznało, iż w ich firmach brakuje pracowników (jedynie 10 w 2009 roku i 8 w 2013), średnia liczba zgłoszonych przez nich niedoborów wyniosła przeciętnie 12 pracowników w 2009 i średnio 5 pracowników w 2013 roku.

Ponadto część pracodawców przyznała, że w minionych dwóch latach (liczonych od momentu badania) zwalniali pracowników, bądź odchodzili oni z pracy (2009 – 66%; 2013 – 70%). W pierwszej edycji badania średnia liczba zwolnionych pracowników lub takich, którzy odeszli z przedsiębiorstwa wyniosła 35, zaś w drugiej edycji – 14.

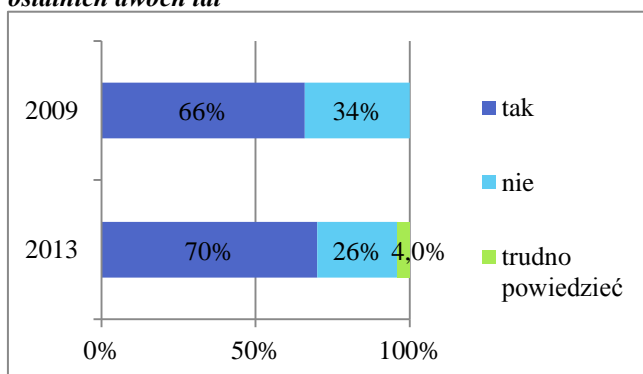
Kwestia zwolnień i odejść z pracy w największym stopniu dotyczyła robotników budowlanych robót stanu surowego (2009 – 42,4%; 2013 – 27,1%) i robót wykończeniowych (2009 – 37,9%; 2013 – 21,4%), co uzasadnione jest niskimi kwalifikacjami posiadanymi przez przedstawicieli tych zawodów, a także łatwością ewentualnego ponownego zatrudnienia osób o tych umiejętnościach, w sytuacji wystąpienia takiej konieczności (aneks – tabela 15).

Najbardziej powszechną przyczyną zwolnień lub odejść z pracy, jakie miały miejsce w analizowanym okresie czasu, była zmiana pracy przez pracownika (2009 – 48,5%; 2013 – 44,3%). Firm budowlanych nie ominęły również zwolnienia sezonowe, taką przyczynę wskazał co trzeci pracodawca w 2009 roku i co siódmy w 2013 roku (2009 – 33,3%; 2013 – 14,3%). W pierwszej edycji badania wyraźnie zaznaczył się także czynnik migracji zagranicznych pracowników budowlanych (51,5%) (aneks – tabela 16).

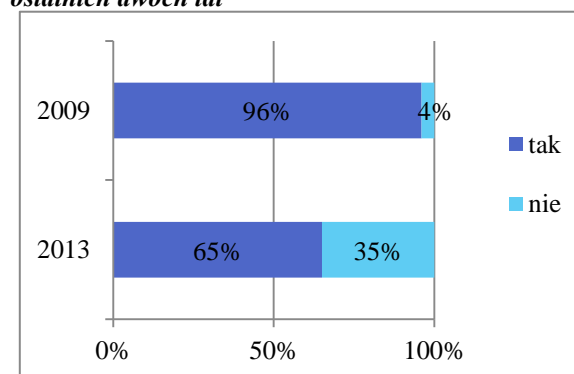
Natomiast znaczna liczba pracodawców przyznała, że w minionych dwóch latach (liczonych od momentu badania) przyjmowała nowych pracowników (tendencja ta jest słabsza w 2013 roku). W pierwszej edycji badania średnia liczba zatrudnianych pracowników wyniosła 29, zaś w drugiej edycji – jedynie 13.

Stanowiska, których dotyczyło zatrudnianie w ciągu minionych dwóch lat, to także głównie pracownicy fizyczni o niskich kwalifikacjach zawodowych, czyli: robotnicy budowlani robót stanu surowego czy robót wykończeniowych. Można zatem sądzić, iż przedstawiciele wyżej wymienionych zawodów spotykają się z największym zagrożeniem stabilności zatrudnienia, gdyż w przypadku przestoju na rynku budowlanym to właśnie oni w pierwszej kolejności są zwalniani, właśnie ze względu na nasycenie rynku pracy przedstawicielami tych profesji i względną łatwość ich pozyskania.

**Wykres 28. Zwalnianie/ odejścia pracowników w ciągu ostatnich dwóch lat**



**Wykres 29. Przyjmowanie pracowników w ciągu ostatnich dwóch lat**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

Przedsiębiorców budowlanych zapytano również o plany w zakresie ewentualnej zmiany poziomu zatrudnienia. Ogromna większość zamierza utrzymać zatrudnienie na dotychczasowym poziomie (2009 – 70,0%; 2013 – 86%). Strategia ta w zestawieniu z komunikatami o trudnościach z zachowaniem płynności finansowej w branży budowlanej, wydaje się być jak najbardziej zasadna. Należy

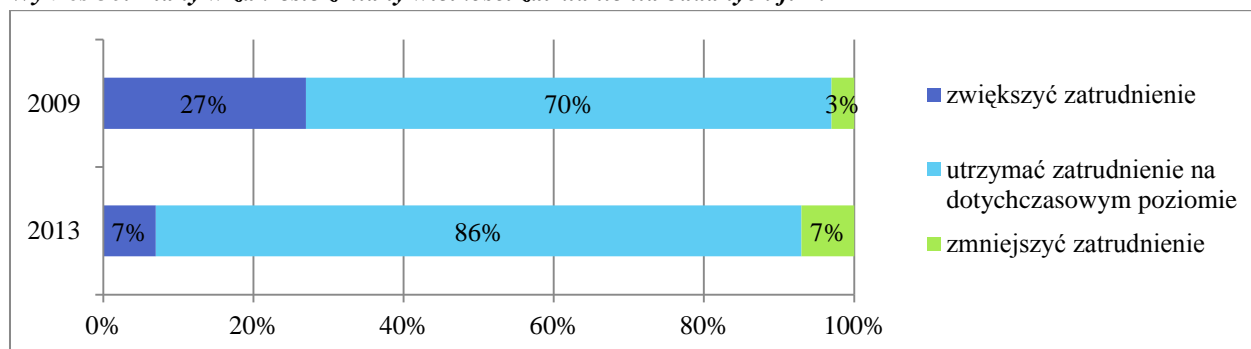
również zauważyć, iż odsetek przedsiębiorstw wdrażających strategię utrzymania znacznie zwiększył się od momentu pierwszej edycji badania.

Analiza wyników obu edycji badania wskazuje, iż niewielu pracodawców planowało przyjąć do pracy nowych pracowników (27 w 2009 roku i 7 w 2013), średnia liczba zgłoszonego zapotrzebowania wyniosła przeciętnie 13 pracowników w 2009 i średnio 8 pracowników w 2013 roku. Pracodawcy zarówno w 2009, jak i 2013 roku wskazywali, iż planują zatrudnić przede wszystkim inżynierów budownictwa, co wskazuje na występowanie stałego zapotrzebowania na przedstawicieli wysoko wykwalifikowanych pracowników budowlanych (*aneks – tabela 18*).

Jednocześnie tylko 3 w 2009 oraz 7 pracodawców w 2013 roku przyznało, iż planuje zmniejszyć zatrudnienie w swojej firmie. Wskazania dotyczyły także przede wszystkim pracowników o niskich kwalifikacjach, których dużo jest na rynku pracy (pracownicy budowlani robót stanu surowego i wykończeniowych).

Niniejszych danych nie można jednak potraktować na zasadzie reprezentatywności statystycznej, gdyż dotyczą niewielkiego wycinka zbiorowości badanej, jednak mogą być sygnałem dla przedstawicieli wyżej wymienionych zawodów o nadchodzących dla nich zmianach w branży.

**Wykres 30. Plany w zakresie zmiany wielkości zatrudnienia badanych firm**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

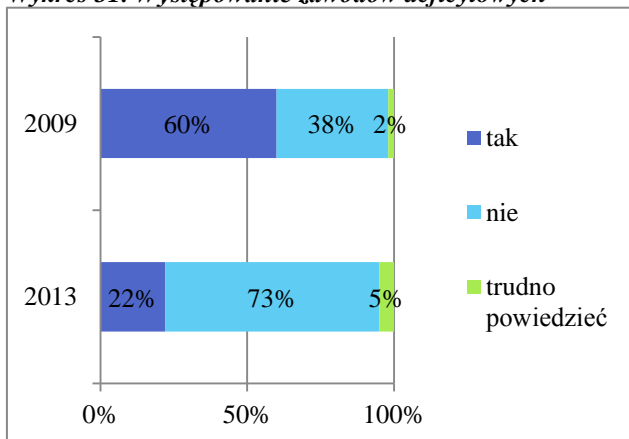
Pracodawcy w pierwszej edycji badania w znacznie większym stopniu dostrzegali występowanie zawodów deficytowych (2009 – 60%; 2013 – 22%) i nadwyżkowych (2009 – 27%; 2013 – 3%) na rynku budowlanym, niż to ma miejsce obecnie.

W drugim pomiarze (2013 roku), respondenci w większości byli zdania, iż w branży budowlanej nie ma raczej zawodów deficytowych, na które występuje niezaspokojone zapotrzebowanie, czy też zawodów nadwyżkowych, to znaczy takich, których zbyt wiele jest na rynku. Tylko 22% zaobserwowało istnienie tych pierwszych, a jedynie 3% dostrzegło występowanie tych drugich.

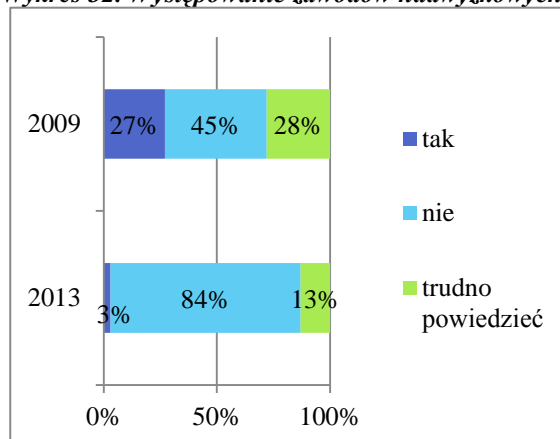
Wśród zawodów deficytowych wymienianych najczęściej w 2009 roku znajdowali się: inżynierowie budownictwa, cieśle, stolarze budowlani i pokrewni, monterzy instalacji i sieci oraz operatorzy maszyn i urządzeń, zaś wśród nadwyżkowych: malarze budowlani czy lakiernicy (*aneks – tabela 19*).

Aktualna edycja badania potwierdziła, iż najbardziej poszukiwani na rynku budowlanym są przedstawiciele następujących zawodów: inżynierowie budownictwa, murarze oraz operatorzy maszyn i urządzeń, a rynek nasycony jest pracownikami o niskich kwalifikacjach, typu: robotnicy budowlani robót stanu surowego i wykończeniowych (*aneks – tabela 20*).

Wykres 31. Występowanie zawodów deficytowych



Wykres 32. Występowanie zawodów nadwyżkowych

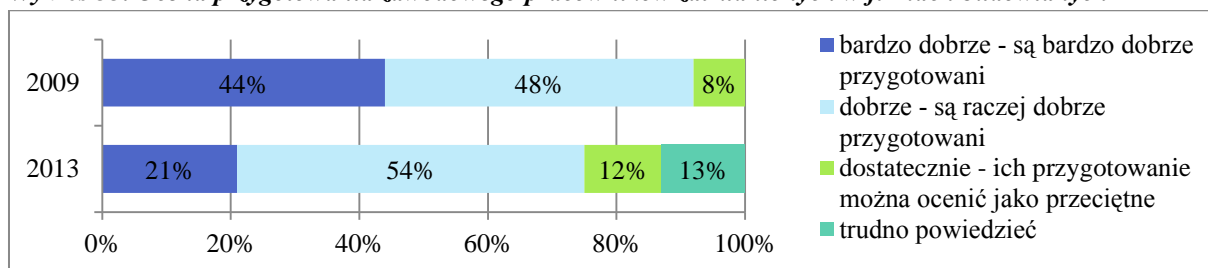


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

### 4.3. Kwalifikacje pracowników i ich ocena

Najbardziej liczna grupa pracodawców w niniejszym badaniu oceniła pozytywnie przygotowanie do wykonywania zawodu wśród swoich pracowników (łącznie „bardzo dobrze” i „dobrze”: 2009 – 92%; 2013 – 75%). Choć ogólny poziom zadowolenia pracodawców w tym aspekcie można określić jako dobry, na przestrzeni lat wzrosło niezadowolenie części przedsiębiorców, na które składać się mogą różne czynniki, w tym zwłaszcza trwający przestój prac w budownictwie, zakończenie programowania unijnego, niewypłacalność kontrahentów, które w konsekwencji sprzyjają pesymistycznej postawie wśród pracodawców i mniejszą przychylnością pracownikom.

Wykres 33. Ocena przygotowania zawodowego pracowników zatrudnionych w firmach budowlanych \*



\* na wykresie nie uwzględniono kategorii odpowiedzi „miernie”, której nie wskazał żaden respondent

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

Jednocześnie w 2009 roku pracodawcy nie dostrzegali żadnych braków w przygotowaniu zawodowym swoich pracowników, zaś w 2013 dostrzeżono pewne braki w tym zakresie u przedstawicieleli tylko niektórych grup zawodów. Byli to przede wszystkim: kierownicy do spraw produkcji i usług (niedostateczna odporność na stres), sekretarki (niedostateczna znajomość pakietu MS Office), średni personel do spraw finansowych (niedostateczna znajomość specjalistycznych programów, niedostateczna odporność na stres i współpraca w grupie), robotnicy budowlani robót stanu surowego (niedostateczna współpraca w grupie), murarze i pokrewni (niedostateczna odporność na stres), robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym (niedostateczna odporność na stres i współpraca w grupie), kierowcy i operatorzy pojazdów (niedostateczna odporność na stres). Zatem dostrzegane braki nie leżą po stronie nieodpowiedniego przygotowania zawodowego, a raczej po stronie psychologicznej osób zatrudnionych.

Niniejszych danych nie można jednak potraktować na zasadzie reprezentatywności statystycznej, gdyż dotyczą bardzo niewielkiego wycinka zbiorowości badanej.

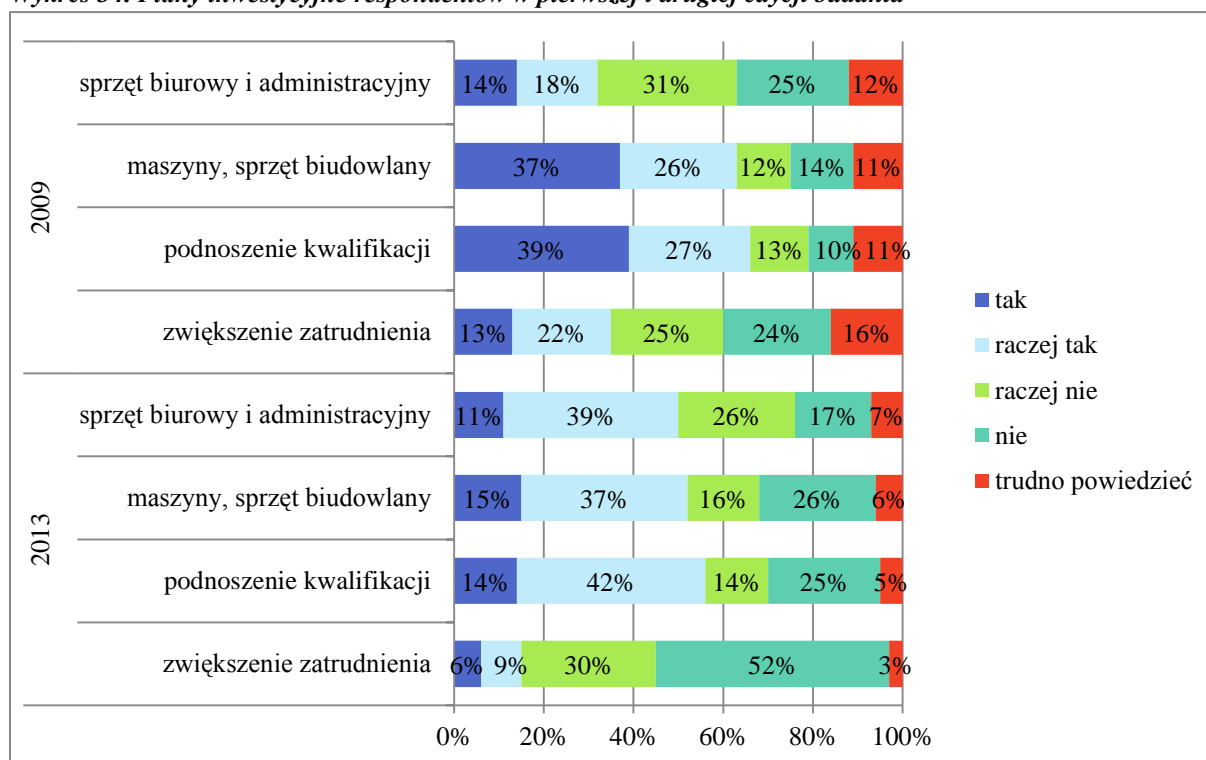
#### 4.4. Inwestowanie w rozwój przedsiębiorstw oraz podnoszenie kwalifikacji pracowników

Podstawowym wyznacznikiem rozwoju przedsiębiorstw jest ich działalność inwestycyjna, która powinna stanowić nieodłączny element procesu zarządzania firmą. Aktywność inwestycyjna firm wiąże się z ponoszeniem dodatkowych kosztów, które – gdy są zbyt wysokie jak na możliwości firmy – przyczyniają się do zahamowania procesów inwestycyjnych.

W związku z powyższym, diagnozując sytuację ekonomiczną podkarpackich firm z branży budowlanej, zapytano przedsiębiorców, czy w ciągu najbliższych dwóch lat (licząc od momentu badania) planują ponosić nakłady na różnego rodzaju inwestycje.

Zestawiając ze sobą wyniki obu edycji badania, można zaobserwować, iż w roku 2013 przedsiębiorcy są w mniejszym stopniu skłonni do inwestowania w ogóle, niż to miało miejsce w 2009 roku. Jedynie ponoszenie nakładów na sprzęt biurowy i administracyjny pozostało na zbliżonym poziomie, co w poprzednim pomiarze (łącznie „tak” i „raczej tak”: 2009 – 32%; 2013 – 50%). Zmalał zwłaszcza odsetek przedsiębiorców planujących inwestować w zwiększenie zatrudnienia (łącznie „tak” i „raczej tak”: 2009 – 35%; 2013 – 15%).

Wykres 34. Plany inwestycyjne respondentów w pierwszej i drugiej edycji badania



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

Z badania wynika, iż większość przedsiębiorców widzi potrzebę podnoszenia kwalifikacji przez aktualnie zatrudnionych pracowników (łącznie „zdecydowanie tak”, „tak” i „raczej tak”: 2009 – 86%; 2013 – 60%).

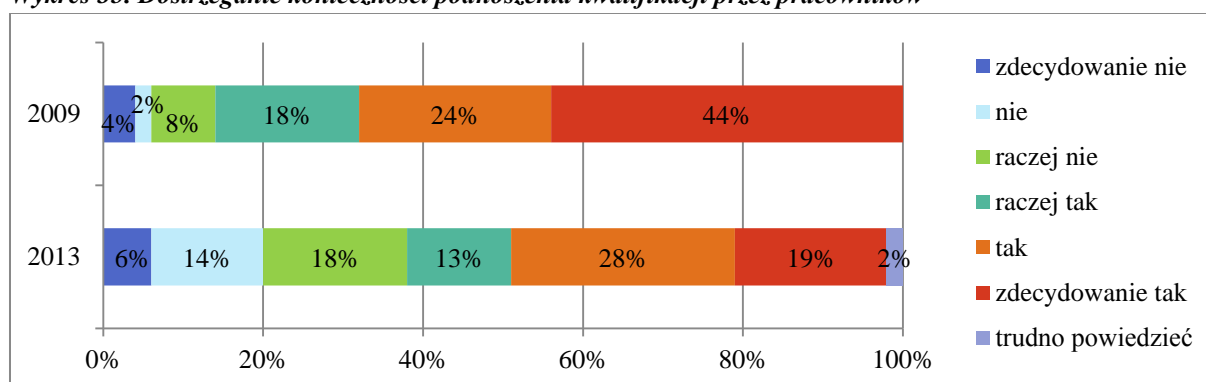
Badani przedsiębiorcy najczęściej wskazywali, iż szkolenia pracowników ich firm powinny dotyczyć następujących zagadnień:

- nowe technologie w budownictwie;
- kurs operatora koparki, koparko-ładowarki, spycharki;

- kurs konserwatora wózków widłowych, suwnic, żurawi HDS, podestów ruchomych i innych UTB;
- warunki kontraktowe FIDIC – program podstawowy;
- zarządzanie ekipą budowlaną;
- warsztaty inżyniera;
- kurs operatora pomp do mieszanki betonowej;
- kurs operatora maszyn do produkcji mieszanki betonowej.

Ponadto wyniki obu edycji badania pokazały, iż w pierwszej kolejności pracownicy powinni brać udział w szkoleniach zawodowych związanych z branżą budowlaną (2009 – 74,2%; 2013 – 88,3%). Jednocześnie pracodawcy w najmniejszym stopniu są zainteresowani posyłaniem osób zatrudnionych w ich firmach na szkolenia z umiejętności tzw. miękkich (2009 – 20,4%; 2013 – 30%).

**Wykres 35. Dostrzeżenie konieczności podnoszenia kwalifikacji przez pracowników**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

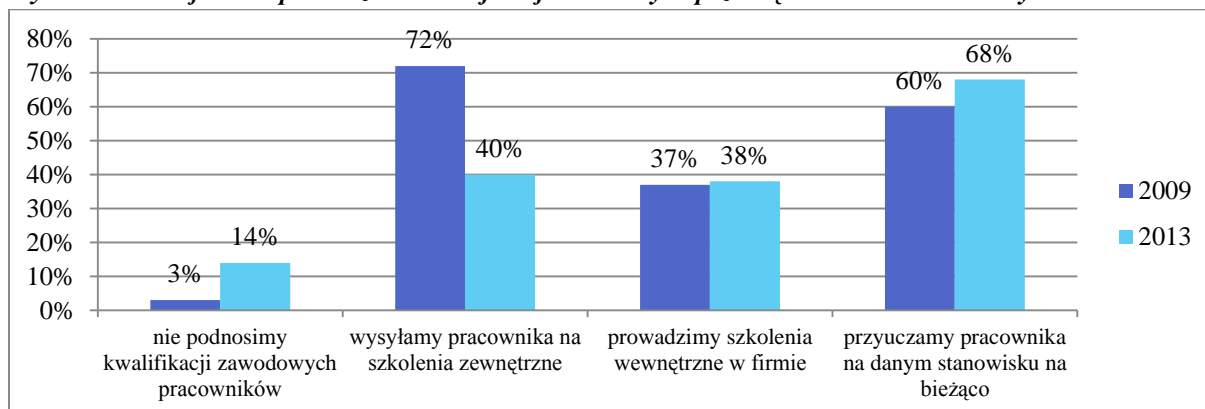
Jedynie 3% właścicieli firm (spośród tych, którzy widzą potrzebę uzupełniania kwalifikacji pracowników) w pierwszej – oraz 14% pracodawców w drugiej – edycji badania zadeklarowało, iż dotychczas nie podnosili kwalifikacji pracowników.

Jeszcze w 2009 roku dominującą formą podnoszenia kwalifikacji pracowników było wysyłanie ich na szkolenia zewnętrzne, organizowane przez firmy specjalistyczne (2009 – 72%; 2013 – 40%). Jednak obecnie mało który pracodawca decyduje się na tę formę doształcania osób zatrudnionych. Przyczyną jest w głównej mierze trudna sytuacja ekonomiczna w branży budowlanej.

Aktualnie zdecydowana większość respondentów (2009 – 60%; 2013 – 68%) przyucza pracowników na danym stanowisku pracy na bieżąco.

Działalność szkoleniowa w pierwszej edycji badania była w dużej mierze finansowana bez wydzielonego na tego typu przedsięwzięcia budżetu (2009 – 53%; 2013 – 4%). Obecnie najpopularniejszym rozwiązaniem w podkarpackich firmach budowlanych jest finansowanie uczestnictwa pracowników w szkoleniach zawodowych z budżetu firmy, a na ten cel wyznacza się specjalny fundusz w firmie (2009 – 26%; 2013 – 49%).

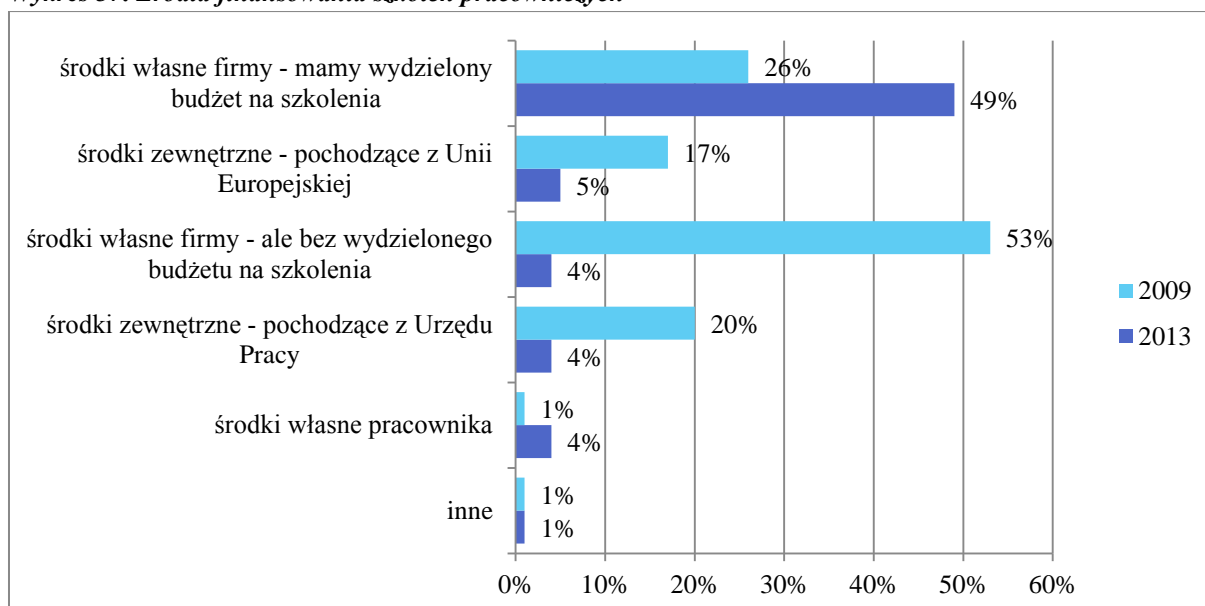
**Wykres 36. Podejście do podnoszenia kwalifikacji w badanych przedsiębiorstwach budowlanych \***



\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

**Wykres 37. Źródła finansowania szkoleń pracowniczych \***



\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

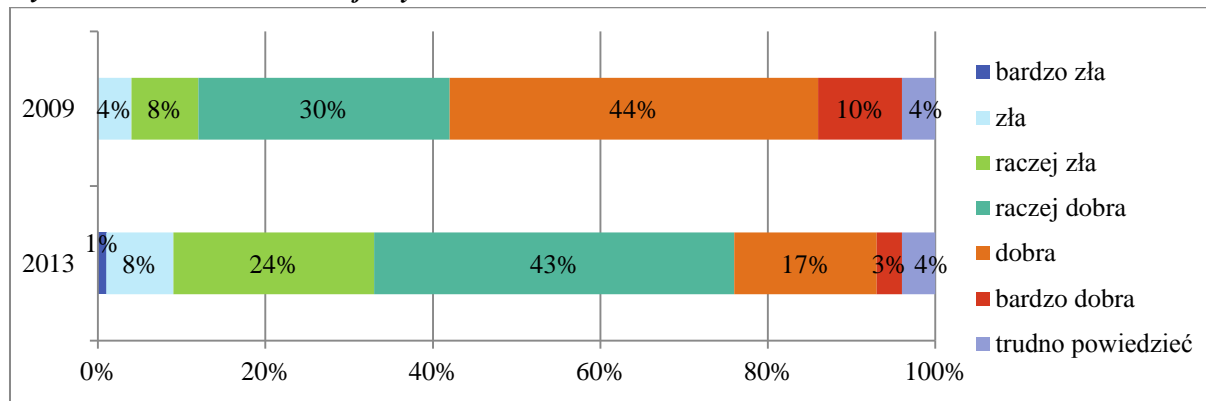
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=37; II edycja - N=58].

## 4.5. Ocena kondycji branży budowlanej i przewidywane kierunki rozwoju

Analizując sytuację finansową przedsiębiorstw budowlanych, należy wziąć pod uwagę ich rentowność. Z analizy wyników obu edycji badania wynika, iż 84% właścicieli firm budowlanych w 2009 oraz 63% pracodawców w 2013 roku oceniło, iż rentowność firmy w ciągu ostatnich dwóch lat była dobra (łącznie „bardzo dobra”, „dobra”, „raczej dobra”).

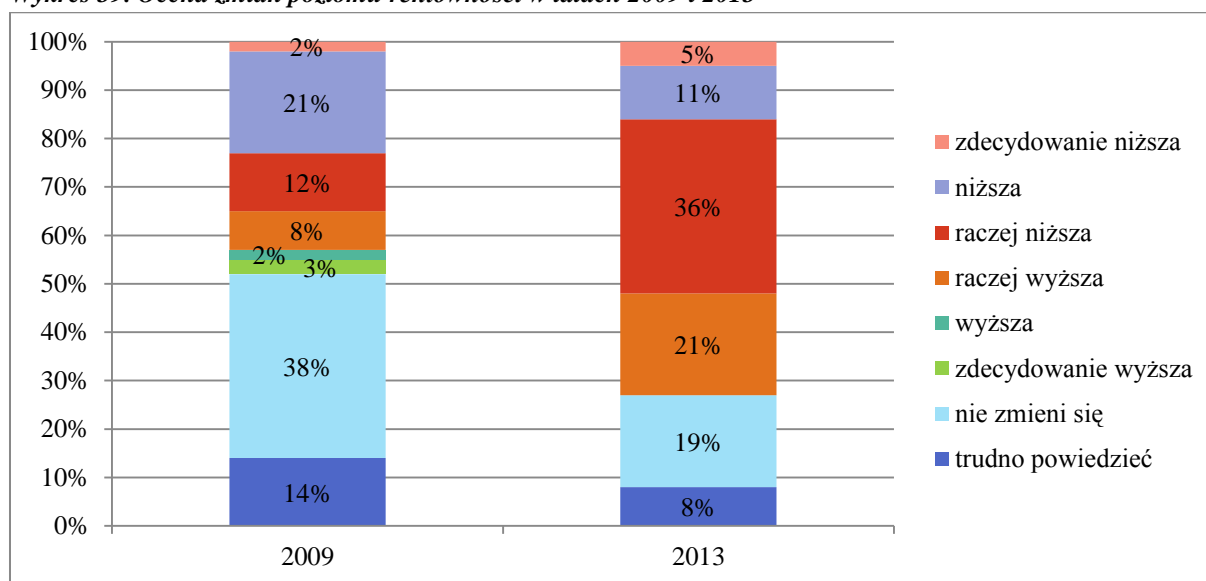
Niestety, pracodawcy z branży budowlanej przewidywali pogorszenie rentowności firmy w najbliższym czasie. Większość z nich prognozowała, iż jeszcze w bieżącym roku (w roku realizacji badania) rentowność będzie niższa niż w minionym okresie (na niższą rentowność wskazało łącznie 35% w 2009 r. oraz aż 52% w 2013r.). Zatem prognozy pracodawców z 2009 roku w tym zakresie w znacznej mierze się sprawdziły, bowiem wzrasta odsetek przedsiębiorców negatywnie postrzegających kondycję swoich firm, a w tym rentowność.

Wykres 38. Ocena rentowności firmy w ostatnich dwóch latach od momentu badania



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

Wykres 39. Ocena zmian poziomu rentowności w latach 2009 i 2013

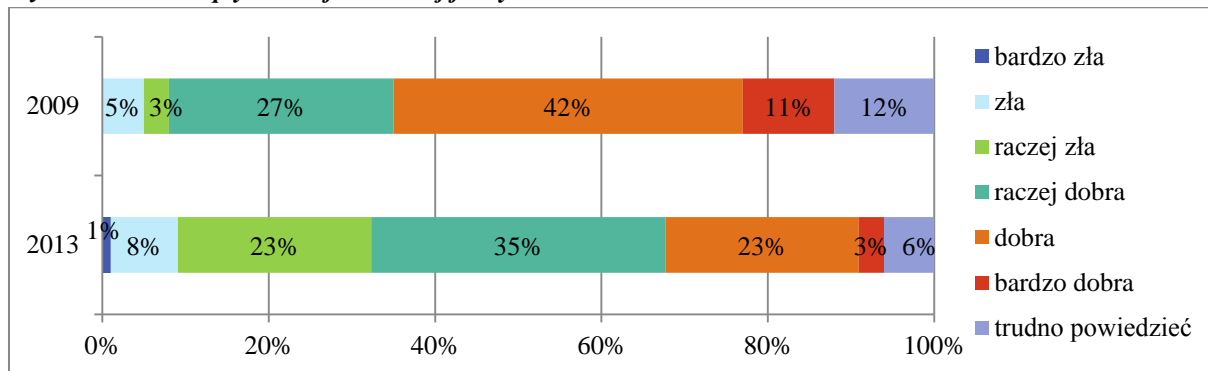


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

Kolejnym elementem oceny sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa jest płynność finansowa, która rozumiana jest jako zdolność do regulowania krótkoterminowych zobowiązań oraz do dokonywania zakupów wszelkiego rodzaju towarów i usług. Przedsiębiorcy z branży budowlanej województwa podkarpackiego dość dobrze ocenili ten aspekt, gdyż 80% w pierwszej oraz 61% badanych w drugiej edycji badania przyznało, że w ostatnich dwóch latach nie miało problemów z płynnością finansową.

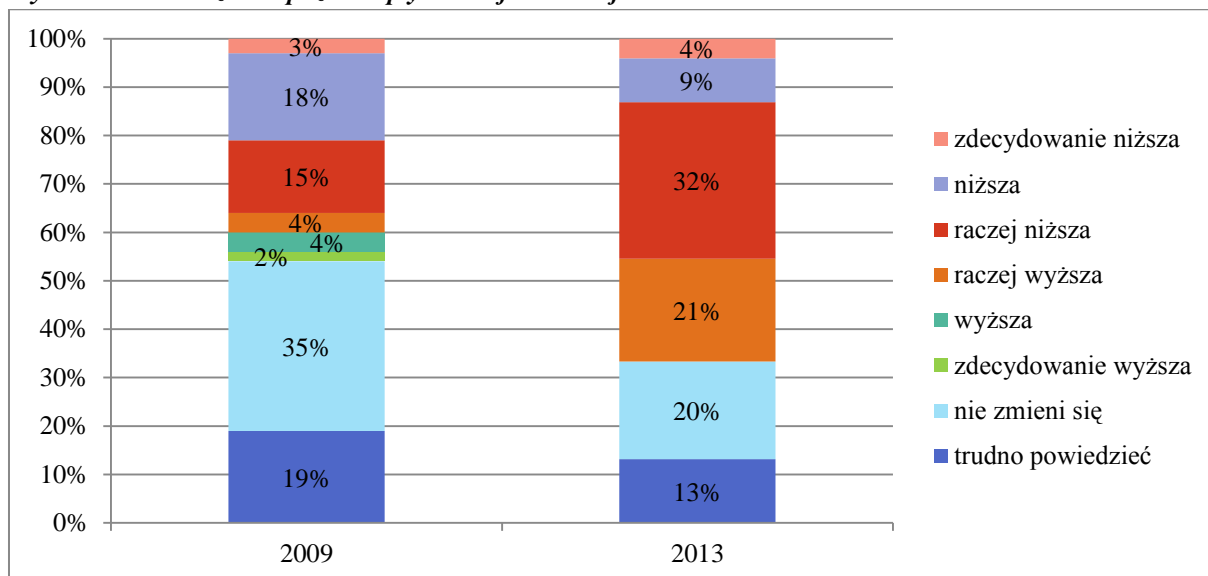
Jednakże w najbliższym czasie większość przewiduje obniżenie wskaźnika płynności finansowej (na niższą płynność wskazało łącznie 36% w 2009 r. oraz 45% w 2013r.). Zatem prognozy pracodawców z 2009 roku w tym zakresie w znacznej mierze się sprawdziły, bowiem wzrasta odsetek przedsiębiorców negatywnie postrzegających kondycję swoich firm, w tym płynność finansową.

Wykres 40. Ocena płynności finansowej firmy w ostatnich dwóch latach od momentu badania



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

Wykres 41. Ocena zmian poziomu płynności finansowej w latach 2009 i 2013



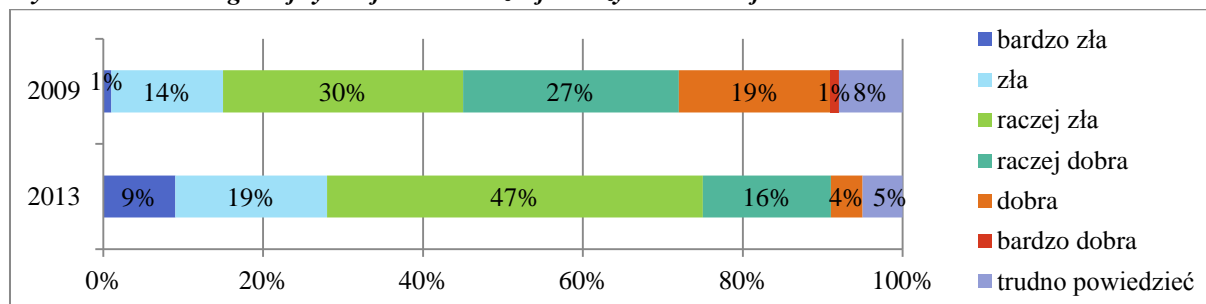
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

Jak wykazały wyniki badania, bardzo duży odsetek pracodawców negatywnie ocenia sytuację ekonomiczną branży budowlanej (2009 – 45%; 2013 – 75%). Na tej podstawie można sformułować wnioski, iż branża budowlana rzeczywiście obecnie przeżywa kryzys, zwłaszcza jeśli porównać jej aktualny stan z tym, jaki odnotowano w roku 2009.

Ponadto – o ile pracodawcy w 2009 roku byli ostrożni, jeśli chodzi o prognozowanie rozwoju bądź regresu branży (2009: 32% – gorsza, 27% – lepsza, 18% – bez zmian), o tyle w 2013 roku alarmujący jest odsetek pracodawców przekonanych, iż w branży budowlanej będzie miał miejsce poważny przestój, który trwał będzie także w najbliższych latach (2013: 50% – gorsza, 34% – lepsza, 4% – bez zmian).

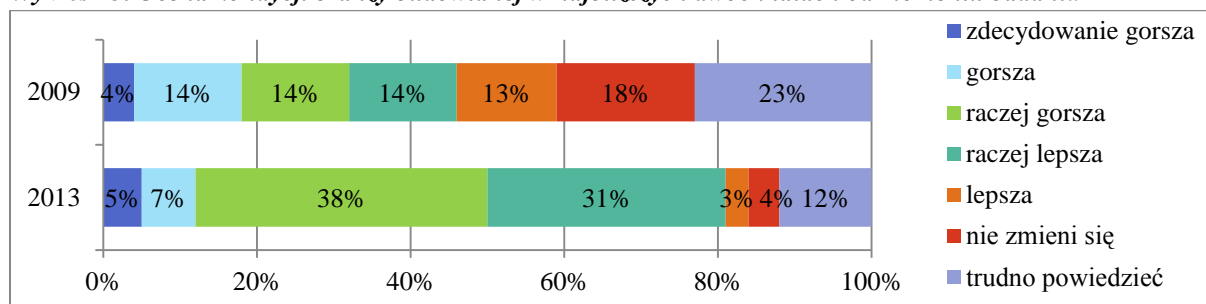


**Wykres 42. Ocena ogólnej sytuacji ekonomicznej branży budowlanej**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

**Wykres 43. Ocena kondycji branży budowlanej w najbliższych dwóch latach od momentu badania \***



\* na wykresie nie uwzględniono kategorii odpowiedzi „zdecydowanie lepsza”, której nie wskazał żaden respondent

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

Czynniki wewnętrzne, które wywierają największy wpływ na kondycję firm budowlanych, różnią się istotnie w obu pomiarach badania. Zdaniem pracodawców, którzy wzięli udział w badaniu w 2009 roku, najbardziej dotkliwymi okolicznościami dla działalności przedsiębiorstw były: opóźnienia przy ściąganiu płatności od kontrahentów (75%), brak środków finansowych na inwestowanie i rozwój przedsiębiorstwa (65%) oraz niespełnianie wymagań kredytowych (60%).

Natomiast pracodawcy, którzy wzięli udział w drugiej edycji badania, przyznali, że największą trudność wewnętrzną stanowią następujące uwarunkowania: sezonowość wykonywanych prac (78%), odpływ wysoko wykwalifikowanych pracowników z firmy (75%) czy opóźnienia przy ściąganiu płatności od kontrahentów (73%).

Czynniki te mają negatywny wpływ zarówno na bieżące funkcjonowanie firm, jak również na ich przyszłość (aneks – wykres 67).

Czynniki zewnętrzne, które wywierają największy wpływ na kondycję ekonomiczną firm budowlanych także różnią się istotnie w obu pomiarach badania. Zdaniem pracodawców, którzy wzięli udział w badaniu w 2009 roku, najbardziej problematyczne z ich punktu widzenia były: recesja w branży (85%) i recesja w polskiej gospodarce (80%) czy wysokie koszty materiałów budowlanych (78%).

Natomiast pracodawcy, którzy wzięli udział w drugiej edycji badania przyznali, że największą trudność w ich działalności stanowią następujące czynniki zewnętrzne: konkurencja innych firm (75%), recesja w branży (73%) czy recesja w polskiej gospodarce (72%) (aneks – wykres 68).

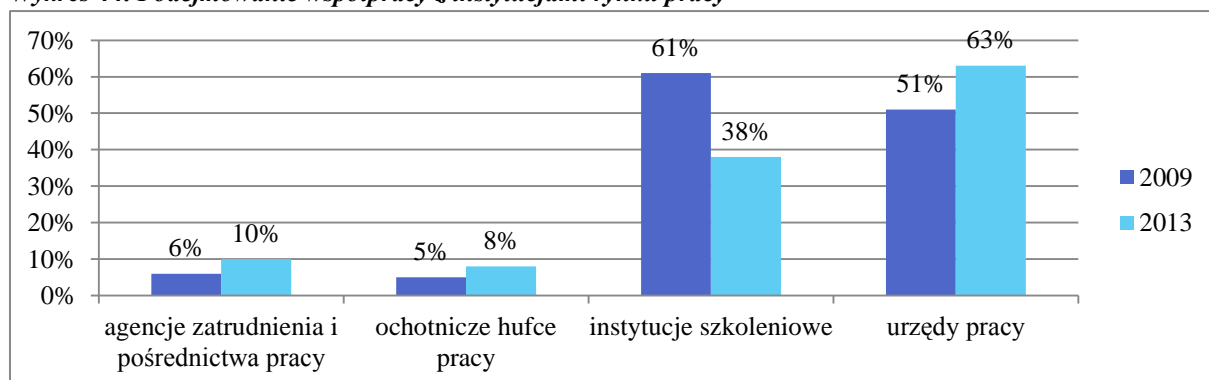
Zatem czynniki zewnętrzne i wewnętrzne, które wywierają największy wpływ na kondycję ekonomiczną firm budowlanych są zbieżne w obu edycjach badania i wydają się być stałymi elementami wpływającymi na obniżenie koniunktury w budownictwie. Wobec tego można sądzić, iż odczuwana przez pracodawców słaba koniunktura w branży budowlanej jest skutkiem recesji w całej gospodarce polskiej i są to dwa czynniki najbardziej dotkliwe z punktu widzenia badanych przedsiębiorców zarówno w pierwszej, jak i drugiej edycji badania.

## 4.6. Współpraca przedsiębiorstw z IRP, uczelniami oraz szkolnictwem zawodowym

Współpraca z instytucjami rynku pracy ma bardzo duże znaczenie w kształtowaniu oferty edukacyjnej adekwatnej do potrzeb pracodawców. Dlatego też jednym z celów badania było uzyskanie informacji, na ile pracodawcy branży budowlanej są zainteresowani tą współpracą oraz jak ją oceniają.

Badanie wykazało, iż przedsiębiorcy w większości podejmują współpracę z urzędami pracy (2009 – 51%; 2013 – 63%) oraz instytucjami szkoleniowymi (2009 – 61%; 2013 – 38%). Zakres współpracy z urzędami pracy obejmuje przede wszystkim poszukiwanie pracowników (2009 – 60%; 2013 – 61%), natomiast z instytucjami szkoleniowymi – korzystanie z oferty szkoleniowej (2009 – 59%; 2013 – 78,9%) (aneks – wykres 69).

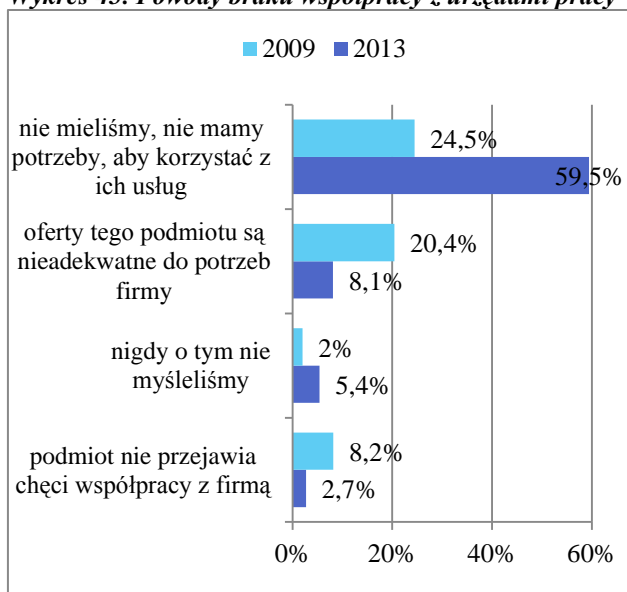
Wykres 44. Podejmowanie współpracy z instytucjami rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

Przedsiębiorcy, którzy nie współpracują z instytucjami rynku pracy, jako przyczynę wskazywali najczęściej brak takiej potrzeby (urzędy pracy: 2009 – 24,5%; 2013 – 59,5%; OHP: 2009 – 54,7%; 2013 – 42,4%; agencje zatrudnienia: 2009 – 56,4%; 2013 – 32,2%; instytucje szkoleniowe: 2009 – 33,3%; 2013 – 35,5%).

Wykres 45. Powody braku współpracy z urzędami pracy



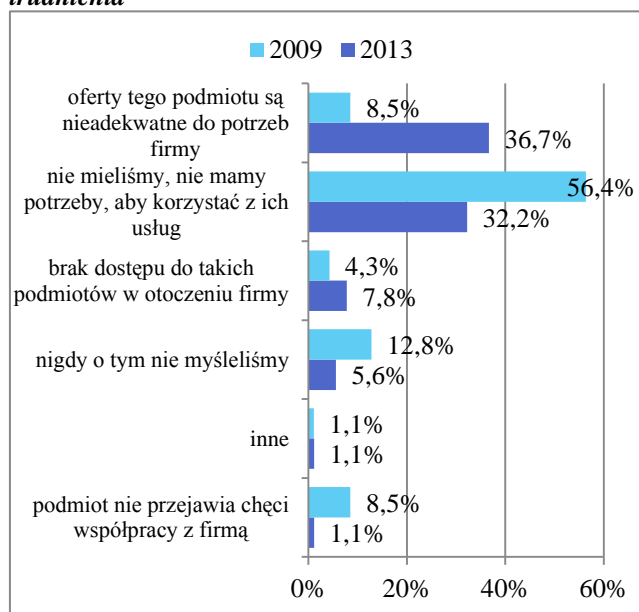
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=49; II edycja - N=37].

Wykres 46. Powody braku współpracy z OHP



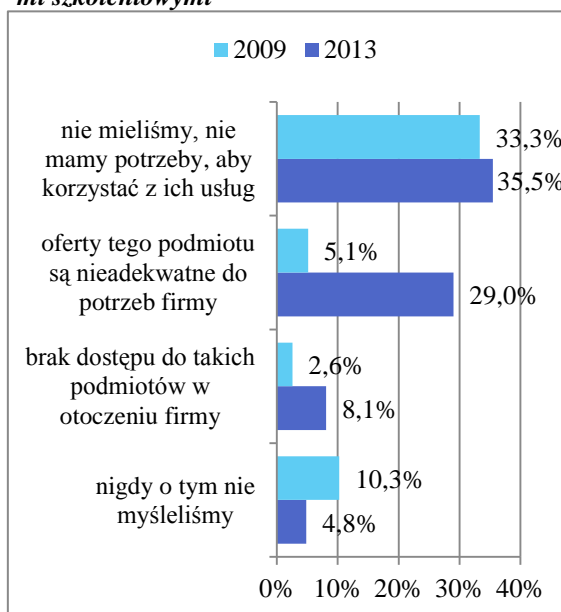
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=95; II edycja - N=92].

**Wykres 47. Powody braku współpracy z agencjami zatrudnienia**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=94; II edycja - N=90].

**Wykres 48. Powody braku współpracy z instytucjami szkoleniowymi**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=39; II edycja - N=62].

Respondentów zapytano również o ocenę jakości i adekwatności szkoleń organizowanych przez instytucje rynku pracy. Uzyskane opinie dotyczą wycinka zbiorowości badanej, która kiedykolwiek korzystała z oferty szkoleniowej poszczególnych IRP.

W opinii większości objętych badaniem przedsiębiorców oferta szkoleniowa urzędów pracy jest adekwatna (2009 – 86,5%; 2013 – 45,5%), podobnie oceniono adekwatność oferty instytucji szkoleniowej.

Umiarkowanie pozytywnie oceniono jakość szkoleń zarówno organizowanych przez urzędy pracy (2009 – wysoka 73,0%; 2013 – przeciętna 45,5%), jak i instytucji szkoleniowych (2009 – wysoka 85,0%; 2013 – raczej wysoka 55,2%).

Można zatem sądzić, iż pracodawcy, którzy decydują się korzystać ze szkoleń organizowanych przez podmioty zewnętrzne (czy to urzędy pracy, czy instytucje szkoleniowe), są raczej zadowoleni z tych usług.

## 5. Porównanie wyników dwóch edycji badania ilościowego wśród pracowników branży budowlanej

Poniższy rozdział przedstawia wyniki badania przeprowadzonego wśród pracowników z firm budowlanych z obszaru województwa podkarpackiego. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą techniki bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego (PAPI) z 600 pracownikami w 2009 roku oraz z 600 pracownikami w 2013 roku (maj-czerwiec 2013 r.). Założenia badania obejmowały dotarcie do tych samych przedsiębiorstw budowlanych, które brały udział w drugiej edycji badania. W celu zachowania możliwości porównywania uzyskanych wyników – posłużyły zbieżne narzędzia badawcze.

Opracowanie niniejszego raportu porównawczego miało na celu przede wszystkim **określenie zmian zachodzących w okresie 2009-2012 wśród firm z branży budowlanej, funkcjonujących na terenie województwa podkarpackiego.**

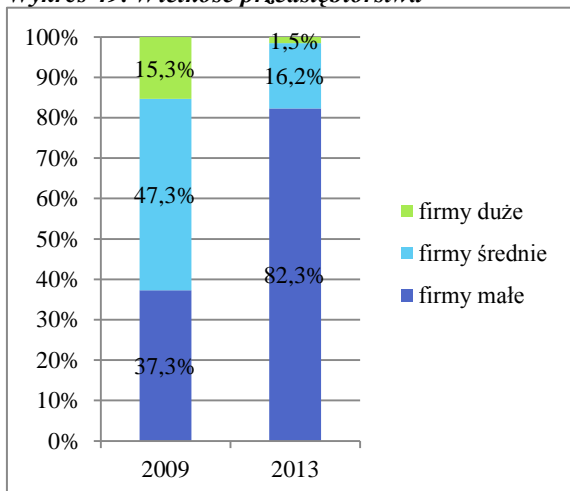
W poniższym rozdziale została przedstawiona struktura grupy badanej oraz takie aspekty jak: porównanie zmian, jakie zaszły w kwalifikacjach pracowników i ich ocenach, skłonności do inwestowania w podnoszenie kwalifikacji przez pracowników, a także porównanie ocen kondycji branży budowlanej i przewidywanych kierunków rozwoju.

### 5.1. Charakterystyka populacji badanej

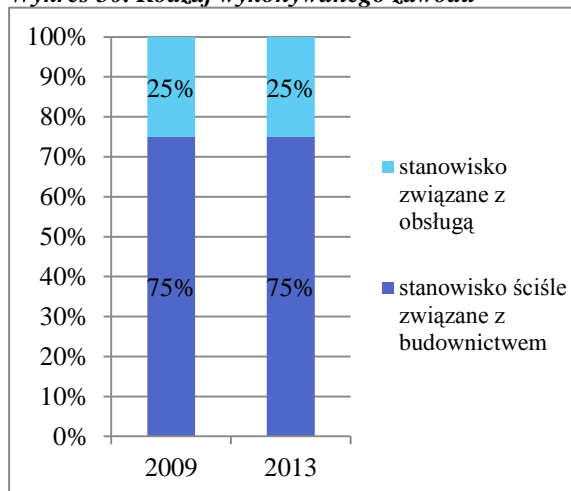
W badaniu zrealizowanym w 2009 r. w większości udział wzięli pracownicy, którzy zatrudnieni są na stanowiskach: operatorzy maszyn i urządzeń, robotnicy budowlani robót stanu surowego, murarze i pokrewni, specjalista – innej specjalności (np. informatyk), kierowcy pojazdów, monterzy instalacji i sieci, stanowisko kierownicze, kierownik budowy oraz robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni, a także personel biurowy, pracownicy administracyjni (księgowy, sekretarki, obsługa klienta, etc.). Natomiast w 2013 r. największy odsetek stanowili pracownicy zatrudnieni na stanowiskach: robotnicy budowlani robót stanu surowego, robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym, murarze i pokrewni, robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni, robotnicy budowy dróg i pokrewni oraz hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych, a także średni personel do spraw finansowych. Zarówno w roku 2009, jak i 2013 w badaniu pracowników branży budowlanej udział wzięło 25% osób zajmujących stanowiska związane z obsługą firm oraz 75% osób zatrudnionych na stanowiskach ściśle związanych z budownictwem. Ponadto w obu edycjach badania zdecydowaną większość stanowili pracownicy zatrudnieni w firmach budowlanych w oparciu o umowę o pracę (tj. 99% w 2009 r. oraz 95,3% w 2013 r.).

W pierwszej edycji badania (tj. 2009 r.) udział wzięło 47,3% pracowników firm średnich (tj. zatrudniających od 50 do 249 pracowników), 37,3% pracowników firm małych (tj. zatrudniających od 10 do 49 pracowników) oraz 15,3% pracowników firm dużych (tj. zatrudniających powyżej 250 pracowników). Natomiast w drugiej edycji badania (tj. w 2013 r.) udział wzięło 82,3% pracowników firm małych, 16,2% firm średnich oraz 1,5% firm dużych.

Wykres 49. Wielkość przedsiębiorstwa



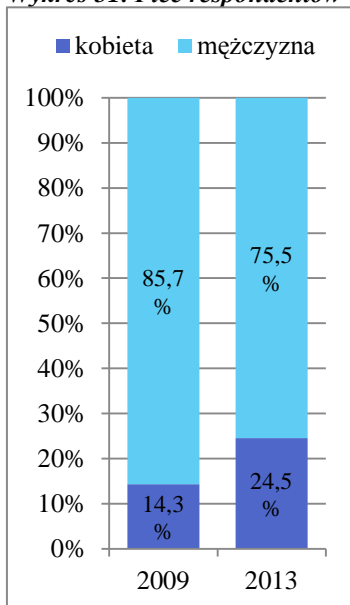
Wykres 50. Rodzaj wykonywanego zawodu



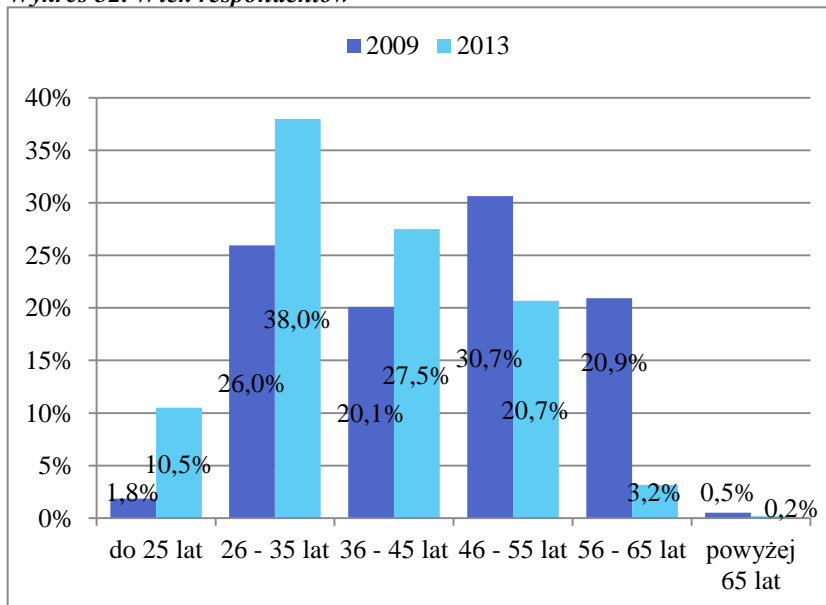
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=600; II edycja - N=600].

W obu edycjach badania udział wziął zdecydowanie większy odsetek mężczyzn niż kobiet: w 2009 r. – 85,7%, a w 2013 r. – 75,5%. Jeśli zaś chodzi o wiek respondentów, to zarówno w 2009, jak i 2013 roku dominowały dwie grupy wiekowe: 26-35 lat oraz 45-55 lat.

Wykres 51. Płeć respondentów



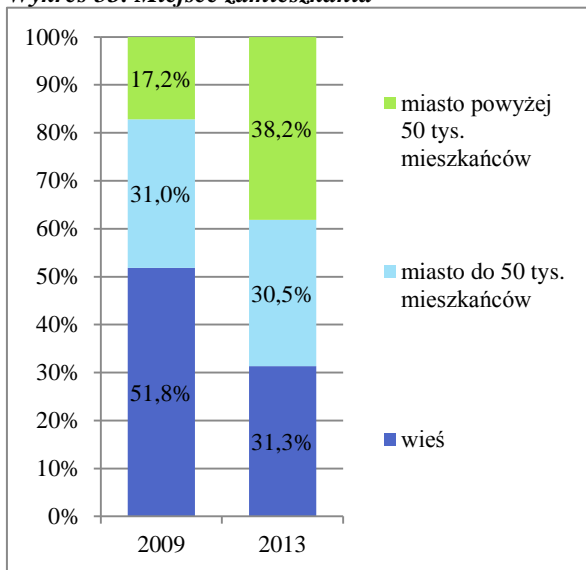
Wykres 52. Wiek respondentów



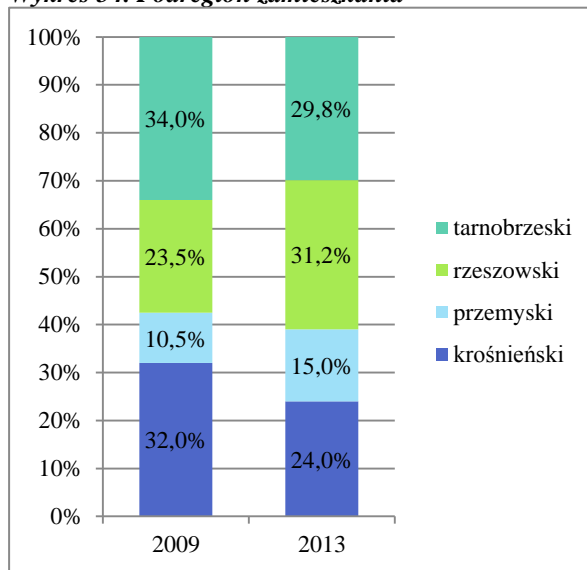
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=600; II edycja - N=600].

W badaniu zrealizowanym w 2009 r. udział wzięła ponad połowa respondentów pochodzących z obszarów wiejskich, a następnie z miast do 50 tys. mieszkańców. Natomiast w 2013 r. większość stanowili pracownicy zamieszkujący miasta powyżej 50 tys. mieszkańców. Udział mieszkańców wsi i mniejszych miast był zbliżony. Jeśli zaś chodzi o podregion zamieszkania objętych badaniem pracowników, to w pierwszej edycji badania dominowały osoby pochodzące z podregionu tarnobrzeskiego, następnie krośnieńskiego, rzeszowskiego i przemyskiego. Natomiast w drugiej edycji większość stanowiły osoby z podregionu rzeszowskiego, następnie tarnobrzeskiego, krośnieńskiego i przemyskiego.

**Wykres 53. Miejsce zamieszkania**



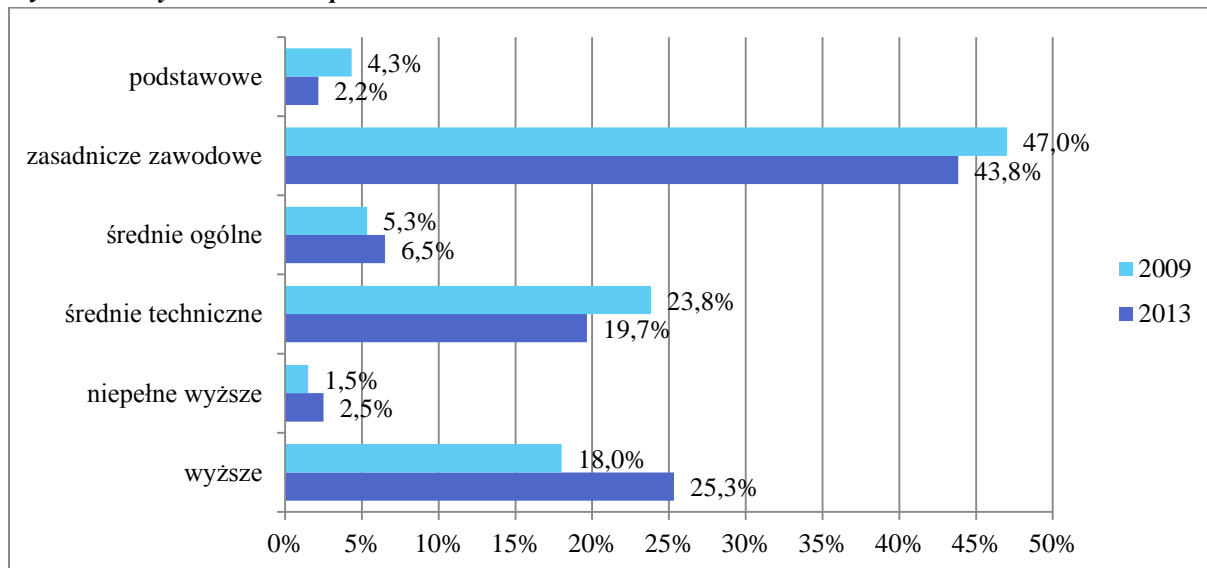
**Wykres 54. Podregion zamieszkania**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=600; II edycja - N=600].

W obu pomiarach większość stanowili pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym (47% w 2009 r. oraz 43,8% w 2013 r.). Następnie w 2009 r. większość stanowiły osoby z wykształceniem średnim technicznym (23,8%) oraz wyższym (18%), natomiast w 2013 r. zaraz po osobach z wykształceniem zawodowym, największy odsetek stanowiły osoby z wykształceniem wyższym (25,3%) oraz średnim technicznym (19,7%).

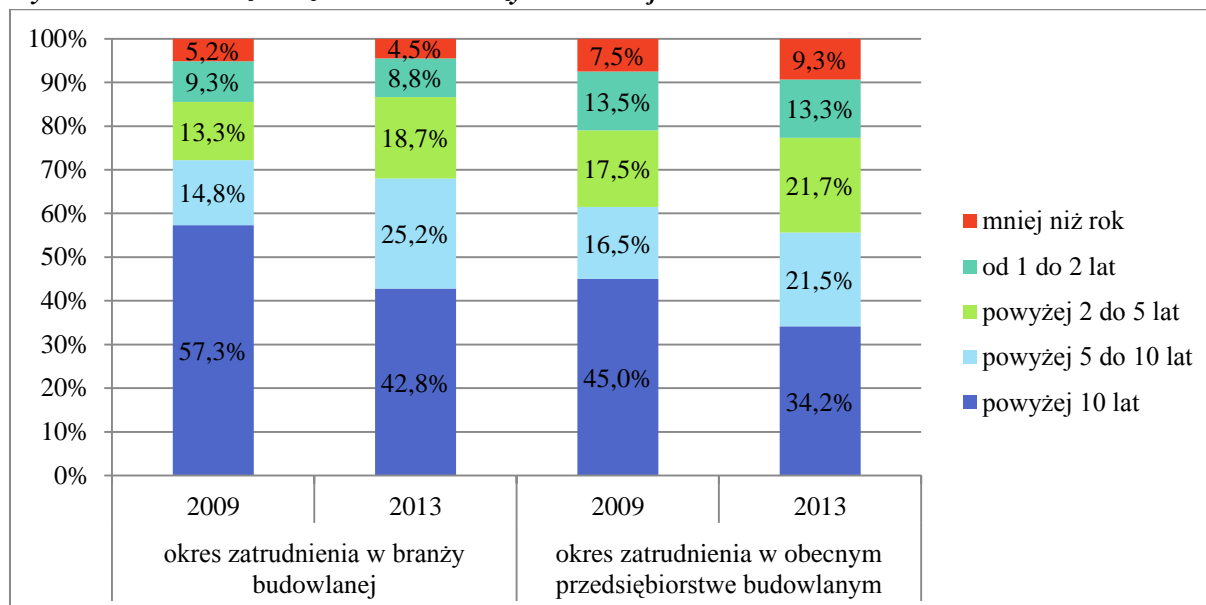
**Wykres 55. Wykształcenie respondentów**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=600; II edycja - N=600].

Zarówno w pierwszej, jak i w drugiej edycji badania udział wzięli pracownicy posiadający doświadczenie w branży budowlanej, gdyż zdecydowana większość z nich zatrudniona była w tym sektorze dość długi okres czasu: w 2009 r. powyżej 5 lat w branży budowlanej pracowało 72,1%, natomiast w 2013 r. – 68%. Ponadto większość badanych zadeklarowała, iż w obecnym przedsiębiorstwie zatrudniona jest powyżej 5 lat (tj. 61,5% w 2009 r. oraz 55,7% w 2013 r.).

Wykres 56. Doświadczenie zawodowe w branży budowlanej



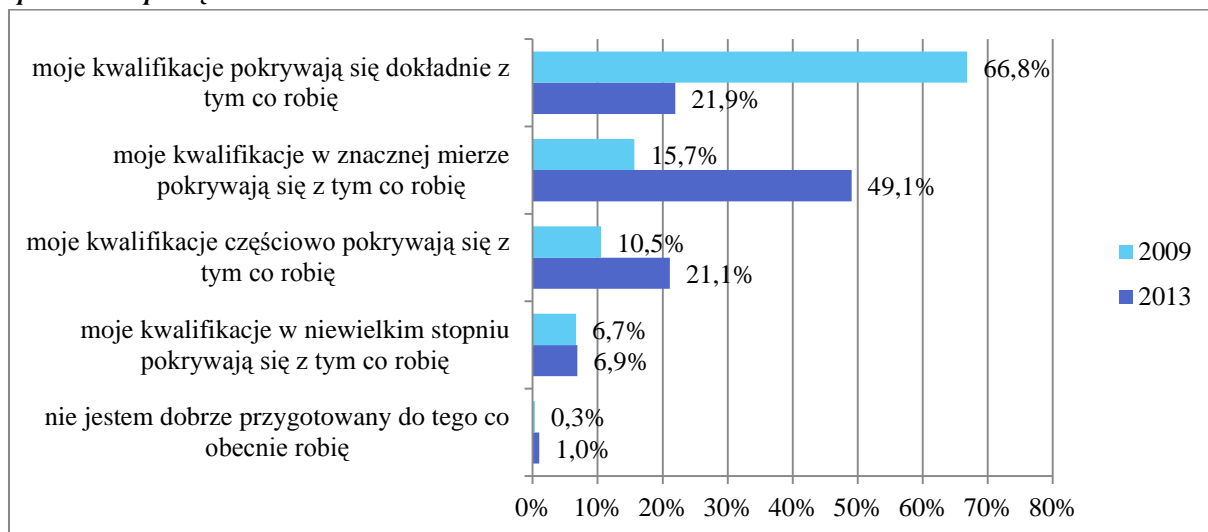
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=600; II edycja - N=600].

## 5.2. Kwalifikacje pracowników i ich ocena

W obu edycjach badania pracownicy wskazywali, iż ich kwalifikacje są zgodne w wykonywaną przez nich pracę. Mimo to, analizując materiał badawczy, można zauważyć, iż w 2013 r. częściej niż w 2009 r. stanowiska w firmach budowlanych zajmowane są przez osoby nieposiadające adekwatnych do stanowiska kwalifikacji. Wyniki obu edycji badania pokazują, że kwalifikacje, które dokładnie pokrywają się z wykonywanymi obowiązkami zawodowymi, zadeklarowało 66,8% pracowników w 2009 r. oraz tylko 21,9% w 2013 r. Ponadto zwiększył się odsetek osób, które posiadają kwalifikacje w znacznej mierze pokrywające się z wykonywaną pracą, gdyż w 2009 r. w ten sposób odpowiedziało jedynie 15,7%, a w 2013 r. 49,1%. Wzrósł również odsetek osób, które zadeklarowały, iż ich kwalifikacje częściowo pokrywają się z pełnionymi obowiązkami służbowymi. W 2009 r. odpowiedź taką udzieliło jedynie 10,5%, natomiast w 2013 r. – 21,1%. Z danych tych wynikać może, iż w 2009 r. pracownicy posiadali kwalifikacje ściśle związane z zajmowanym przez siebie stanowiskiem, natomiast w 2013 r. ich kwalifikacje były szersze, pozwalające na wykonywanie prac w różnych zakresach. Taka sytuacja może wynikać z tego, że coraz więcej osób posiada szersze kwalifikacje i umiejętności, wykraczające poza wyuczony zawód. W dzisiejszych czasach ludzie coraz częściej podejmują różnego rodzaju kursy doszkalające, które zwiększają ich konkurencyjność na rynku pracy, a tym samym pozwalają na podejmowanie pracy zarobkowej na kilku różnych stanowiskach. Takie podejście zwiększa ich szanse na podjęcie pracy oraz jest jednym z najbardziej skutecznych sposobów na radzenie sobie ze zmieniającymi się warunkami na rynku pracy.

Wnioski te potwierdza fakt, iż zarówno w 2009, jak i 2013 r. odsetek osób, których kwalifikacje w niewielkim stopniu lub w ogóle nie pokrywają się z wykonywaną pracą nie przekroczył 7%.

**Wykres 57. Ocena zależności pomiędzy posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi, a wykonywaną przez respondentów pracą**

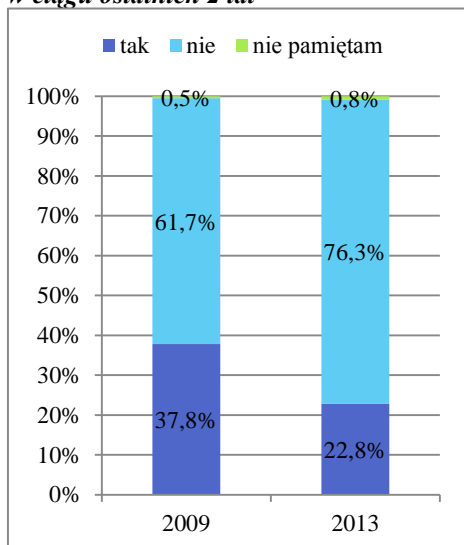


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=600; II edycja - N=600].

### 5.3. Inwestowanie w rozwój przedsiębiorstw oraz podnoszenie kwalifikacji pracowników

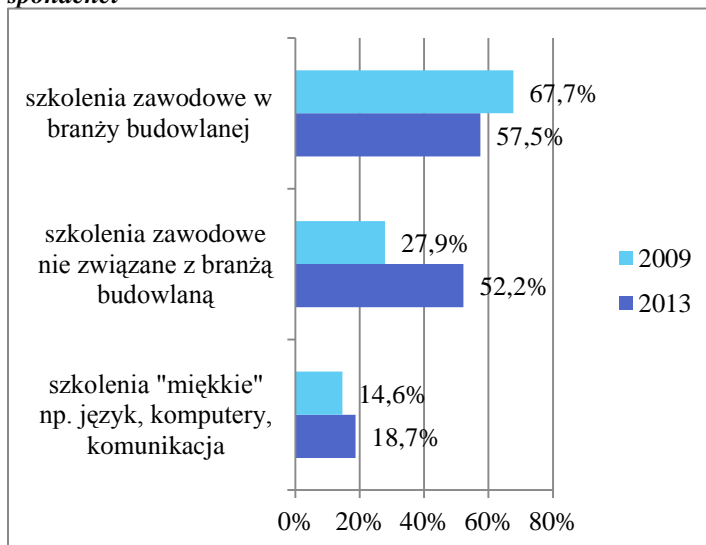
Porównując wyniki badań wśród pracowników branży budowlanej, można zauważyć, iż w 2009 r. większy niż w 2013 r. odsetek badanych zadeklarował, iż w ciągu ostatnich 2 lat podnosił kwalifikacje (odpowiednio 37,8% i 22,8%). W ciągu tych 4 lat (tj. okresu, jaki upłynął między pierwszą a drugą edycją badania) wzrosło zainteresowanie szkoleniami zawodowymi niezwiązanymi z branżą budowlaną oraz szkoleniami „miękkimi” (np. językowymi, komputerowymi, personalnymi), zmniejszyło się natomiast zainteresowanie szkoleniami zawodowymi specjalizującymi się konkretnie w branży budowlanej.

**Wykres 58. Podnoszenie kwalifikacji w ciągu ostatnich 2 lat**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=600; II edycja - N=600].

**Wykres 59. Zakres/tematyka szkoleń, w jakich brali udział respondenci \***



\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=277; II edycja - N=137].

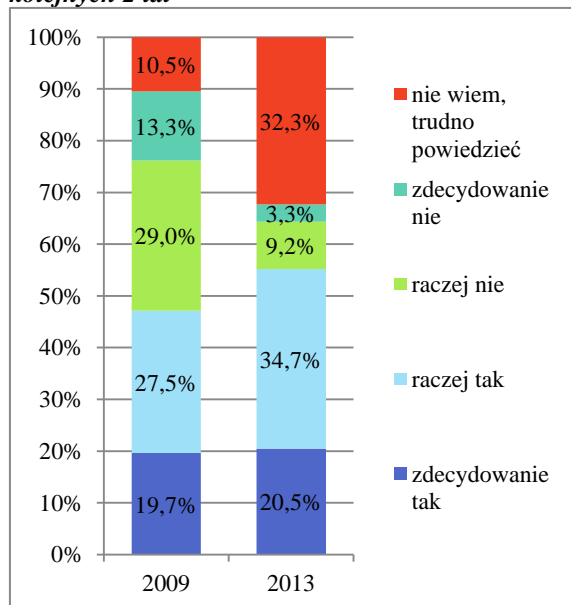


Jeśli zaś chodzi o plany podnoszenia kwalifikacji i umiejętności, to większą aktywność w tym zakresie wykazali pracownicy, którzy zostali objęci badaniem w 2013 r. Analiza materiału badawczego wykazała, iż w roku 2009 47,2% raczej lub zdecydowanie planuje wziąć udział w szkoleniach/kursach podnoszących kwalifikacje, natomiast w 2013 roku chęć podjęcia tego typu inicjatyw zadeklarowało 55,2%. W obu edycjach badania respondenci w głównej mierze zainteresowani byli szkoleniami związanymi z branżą budowlaną. Jednak w roku 2013 pracownicy w większości wyrazili również chęć uczestnictwa w szkoleniach „miękkich” (np. językowych, komputerowych, personalnych).

Wśród pracowników, którzy nie planują udziału w szkoleniach/kursach podnoszących kwalifikacje i umiejętności, dominowała opinia, iż nie są zainteresowani tego typu przedsięwzięciami ze względu na to, że ich kwalifikacje i umiejętności są odpowiednie w związku z obejmowanym przez nich stanowiskiem (w 2009 r. w ten sposób odpowiedziało 61,5%, natomiast w 2013 r. 42,7%). W dalszej kolejności badani wskazywali na brak potrzeby podnoszenia kwalifikacji (22,4% w 2009 r. i 28% w 2013 r.).

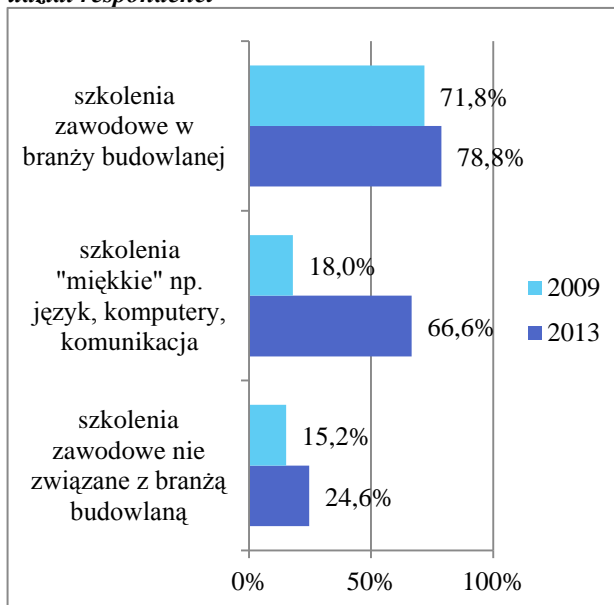
Jeśli zaś chodzi o pracowników, którzy planowali podnieść swoje kwalifikacje, dominowało przekonanie, iż udział w szkoleniach/kursach przyczyni się do tego, że będą lepiej wypełniać swoje obowiązki zawodowe (w ten sposób odpowiedziało 76,3% badanych w 2009 r. oraz 73,1% w 2013 r.). Nieco rzadziej respondenci wskazywali również na chęć polepszenia własnej sytuacji materialnej, gdyż uważają, że podniesienie kwalifikacji sprawi, iż będą lepiej zarabiać (odpowiedź tą wskazało 45,6% w 2009 r. oraz 37,5% w 2013 r.). Porównując obie edycje badania, można zauważyć, iż w 2013 r. zwiększyła się liczba odpowiedzi wskazująca na to, że badani chcą podnosić swoje kwalifikacje ze względu na obawę przed zwolnieniem z pracy (w 2009 r. w ten sposób wskazało 4,2%, a w 2013 r. 36%). W sytuacji gdy branża budowlana przechodzi kryzys, podnoszenie kwalifikacji, a tym samym zwiększanie swojej konkurencyjności, wydaje się racjonalnym podejściem. Dlatego też zwiększenie odsetka tej odpowiedzi w 2013 r. wydaje się jak najbardziej naturalne. W 2009 r. branża budowlana rozkwitała, było wysokie zapotrzebowanie na pracowników, tak więc osoby zatrudnione w tym sektorze nie obawiały się zwolnienia.

**Wykres 60. Plany podnoszenia kwalifikacji w ciągu kolejnych 2 lat**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=600; II edycja - N=600].

**Wykres 61. Zakres/tematyka szkoleń, w jakich wzięliby udział respondenci \***

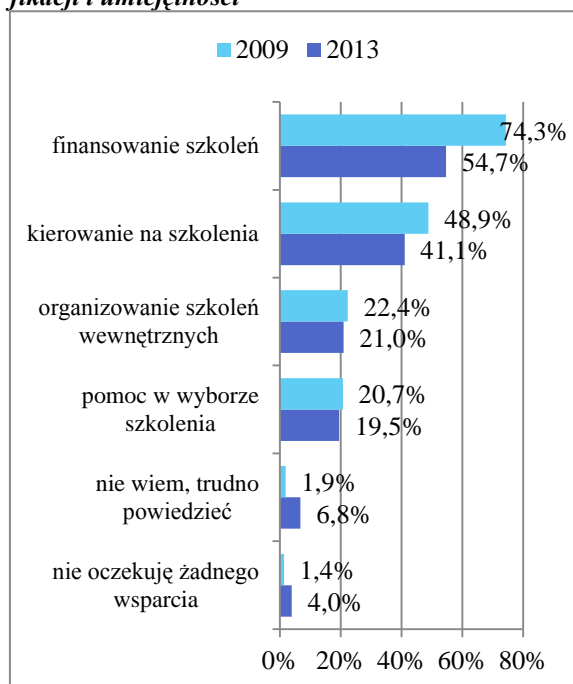


\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

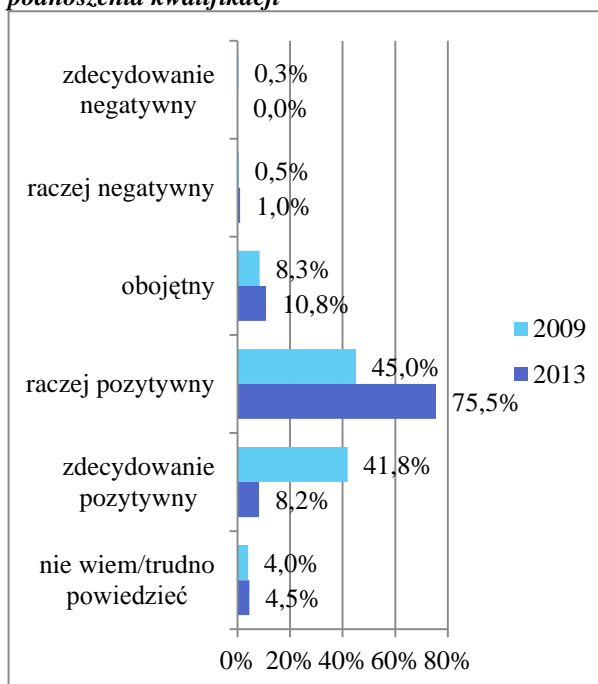
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=362; II edycja - N=353].

Przeprowadzone badania wykazały, iż zarówno w 2009, jak i 2013 roku większość respondentów oczekiwała od pracodawcy wsparcia w zakresie finansowania szkoleń (w 2009 r. odpowiedź tą wskazało 74,3%, a w 2013 r. – 54,7%), a także w zakresie kierowania na szkolenia (w 2009 r. – 48,9% wskazań, w 2013 r. – 41,1%). Analiza materiału badawczego wykazała, że zarówno w pierwszej, jak i drugiej edycji badania pracownicy w większości deklarowali pozytywny stosunek pracodawców do podnoszenia kwalifikacji przez pracowników. Jedynie 0,8% respondentów w 2009 r. oraz 1% w 2013 r. wskazało, iż stosunek pracodawców do planów pracowników dotyczących podnoszenia kwalifikacji jest negatywny.

**Wykres 62. Oczekiwane przez pracowników wsparcie od pracodawców w zakresie podnoszenia kwalifikacji i umiejętności**



**Wykres 63. Ocena respondentów odnośnie stosunku pracodawców do planów pracowników dotyczących podnoszenia kwalifikacji**



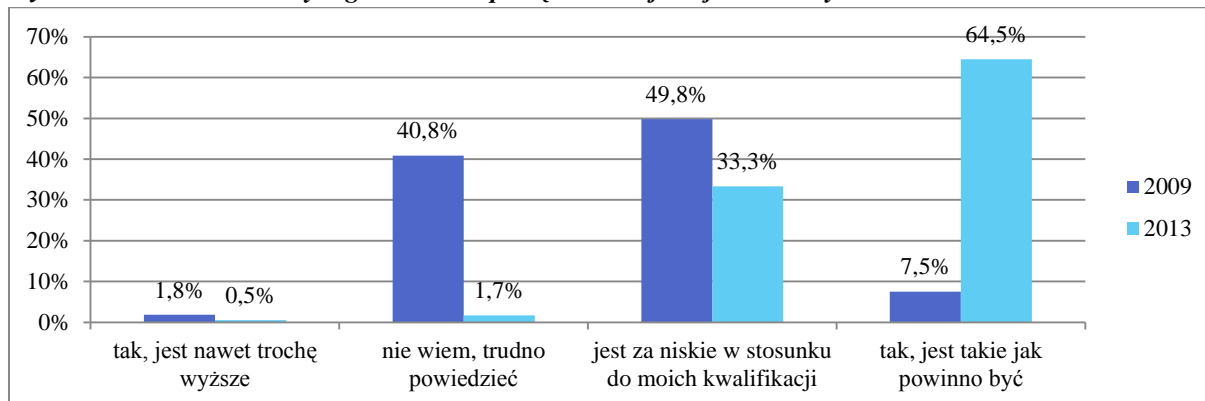
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=600; II edycja – N=600].

## 5.4. Ocena branży budowlanej i przewidywane kierunki rozwoju

Wynagrodzenie pracowników może być jednym ze wskaźników dobrze prosperującego przedsiębiorstwa. Można uznać, iż firma, która płaci „dobre” pensje pracownikom, ma dobrą (stabilną) sytuację finansową, a także kadre, która jest dobrze przygotowana do wypełniania swych obowiązków służbowych. W związku z tym poproszono osoby zatrudnione w firmach budowlanych o ocenę wynagrodzenia.

W pierwszej kolejności respondenci zostali poproszeni o ocenę adekwatności wynagrodzenia do posiadanych przez nich kwalifikacji zawodowych. Z analizy danych wynika, iż opinie respondentów były podzielone, gdyż w 2009 r. część z nich (49,8%) uważała, że wysokość wynagrodzenia jest zbyt niska w porównaniu do posiadanych przez nich kwalifikacji, a część nie potrafiła dokonać tej oceny (40,8%). Natomiast w 2013 r. około 2/3 badanych wskazywało, iż ich pensje są takie, jakie powinny być, a 1/3 wskazywała, iż ich wynagrodzenie jest zbyt niskie w stosunku do posiadanych przez nich kwalifikacji.

**Wykres 64. Adekwatność wynagrodzenia za pracę do kwalifikacji zawodowych**

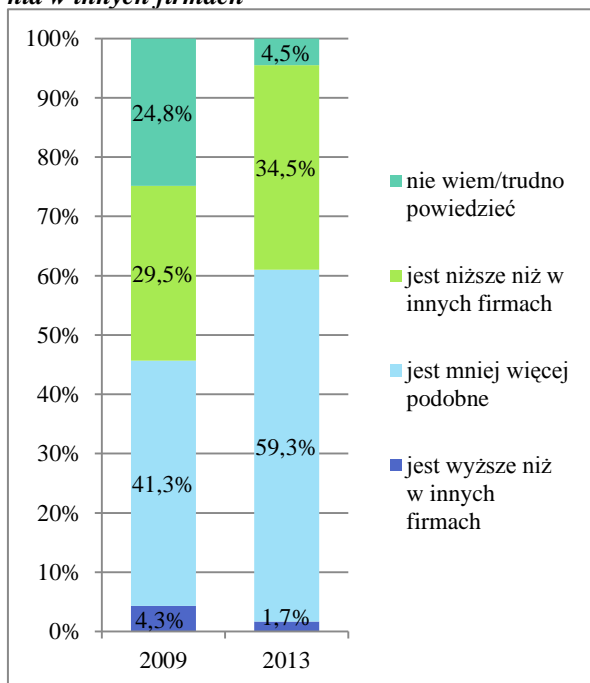


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=600; II edycja - N=600].

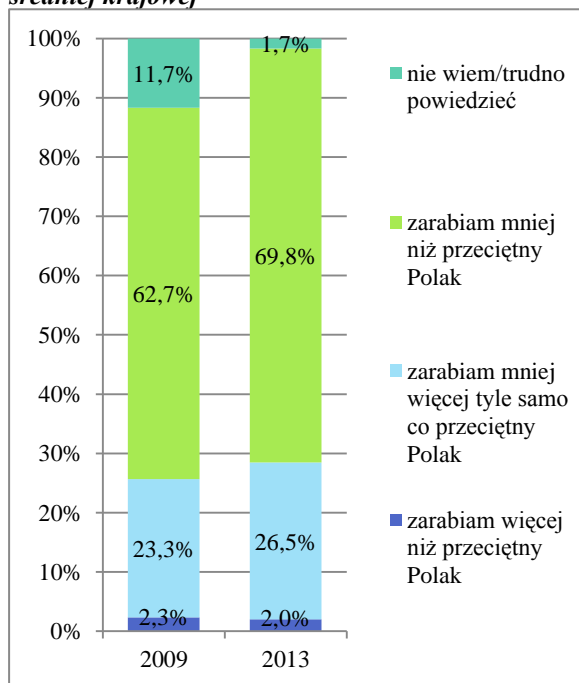
W dalszej kolejności respondenci zostali poproszeni o ocenę otrzymywanego wynagrodzenia. Z analizy danych wynika, iż w obu edycjach badania respondenci w większości wskazywali, że ich pensje są mniej więcej podobnej wysokości co wynagrodzenia na tych samym stanowiskach w innych firmach (w 2009 r. odpowiedź tę wskazało 41,3%, a w 2013 r. 59,3%) lub niższe niż w innych firmach (29,5% w 2009 r., 34,5% w 2013 r.).

Podobnie w obu edycjach badania pracownicy porównali również poziom otrzymywanego wynagrodzenia do obowiązującej w danym okresie średniej krajowej. Z analizy materiału badawczego wynika, iż większość zadeklarowała, że zarabia mniej niż przeciętny Polak (62,7% w 2009 r. oraz 69,8% w 2013 r.). W dalszej kolejności badani wskazywali, iż zarabiają mniej więcej tyle samo, ile zarabia przeciętny Polak (23,3% w 2009 r. oraz 26,5% w 2013 r.).

**Wykres 65. Opinie odnośnie wysokości wynagrodzenia w innych firmach**



**Wykres 66. Porównanie zarobków respondentów do średniej krajowej**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=600; II edycja - N=600].

## 6. Porównanie wyników dwóch edycji badania jakościowego wśród pracodawców i pracowników branży budowlanej oraz instytucji

Opinie pracodawców z roku 2009 dotyczące rozwoju branży budowlanej wskazywały na optymistyczne nastroje, szczególnie związane w dużym stopniu z inwestycjami drogowymi i komunalnymi, finansowanymi z funduszy unijnych. Plany firm o profilach „budownictwo mieszkaniowe” i tzw. „wykończeniówka” także świadczyły o tym, że ogólny kryzys nie zagrażał na razie branży budowlanej, mimo kilku deklaracji o obniżeniu kondycji ekonomicznej. Zdecydowany kryzys miał wpływ na finanse firm dopiero po roku 2011, kiedy skończyły się inwestycje związane z organizacją Euro 2012 i pojawiły się towarzyszące temu trudności związane z niewypłacalnością kontrahentów, a następnie koniec dopływu środków unijnych (programowanie 2007-2013). Prognozy na kolejne lata również nie są optymistyczne według pracodawców:

*„Rok 2012-2013 w związku z zakończeniem okresu unijnego (...) zaczyna owocować tym, że firmy zaczynają upadać, zaczynają kasować pracowników, zaczynają związać swoją działalność (...) myślę, że lata 2013-2014 będą latami, w których firmy budowlane będą miały bardzo wielki kłopot”.*

### 6.1 Ustawa o zamówieniach publicznych

Ustawa o zamówieniach publicznych jest zagadnieniem bardzo często podejmowanym przez pracodawców w roku zarówno 2009 i 2013. Jej brzmienie ma poważne skutki dla funkcjonowania przedsiębiorstw i z tego też powodu pracodawcy nie kryją swojego niezadowolenia z rozwiązań prawnych stosowanych w tym dokumencie.

Jednym z głównych czynników mających negatywne konsekwencje dla przedsiębiorstw jest zwiększenie konkurencyjności w branży. Kiedy pracodawcy opowiadali o sytuacji sprzed 2009 roku, okazało się, że wtedy do jednego przetargu stawało kilka firm, podczas gdy w późniejszych latach takich firm było już kilkanaście, zarówno spoza regionu, jak i z zagranicy. Sama konkurencyjność ma swoje złe i dobre strony na wolnym rynku, jednak to kwestia wyboru najkorzystniejszej oferty na podstawie ceny jest uważana za problem.

Przedsiębiorcy stawiają w negatywnym świetle ustawę o prawie zamówień publicznych, która ich zdaniem jest skrajnie niekorzystna dla pracodawców. Krytykują oni ogłaszanie przetargów, w których podstawowym kryterium wyboru oferenta jest cena. Ich zdaniem wywiera to negatywny wpływ na sektor budowlany, a także na całą gospodarkę, promując nieuczciwą konkurencję polegającą głównie na dumpingu cenowym, czyli oferowaniu ceny niepokrywającej kosztów wykonania zamówienia lub w kosztach realizacji. Taka strategia doprowadza do tego, że przedsiębiorcy są zmuszani do maksymalnego obniżania stawek za wykonywanie prac budowlanych, co odbija się negatywnie m.in. na wynagrodzeniach pracowniczych. To właśnie pracownicy tracą na tej taktyce najbardziej:

*„Jak się bierze za pół ceny robotę, to ten robotnik też dostaje pół pieniędzy...”*

*„Przyczyną tego jest prawo zamówień publicznych (...) po najniższej cenie, jeśli zostaje przetarg ogłoszony wiadomo, że większy zakres pracy muszą przy mniejszej ilości ludzi zrealizować (...) bo tak zmniejszyć koszty to można tylko kosztem pracownika (...) najważniejsza sprawa naszego rządu i władz naszych (...) to zmienić prawo zamówień publicznych. Wtedy zwiększymy zatrudnienie, damy ludziom godziwie zarobić i ludzie te pieniądze na pewno wydadzą”.*

Przedsiębiorcy mówią o swoistej strategii „na przetrwanie”, którą obecnie stosuje wiele przedsiębiorstw budowlanych z regionu Podkarpacia, a która przejawia się w maksymalnym zmniejszaniu wszelkich ponoszonych przez firmę kosztów lub rezygnacji z inwestycji w rozwój przedsiębiorstwa i kapitału pracowniczego:

*„Wszyscy biorą na przetrwanie, jak długo to potrwa, trudno powiedzieć”.*

Jednocześnie to właśnie firmy stosujące tę taktykę w większości oferują najniższe stawki wykonania zamówienia, aby tylko otrzymać zlecenie. Okazuje się, że – jak mówili przedsiębiorcy – strategia ta pomaga firmom przetrwać, zapewnia też jakiś dopływ środków finansowych do firmy, co w choćby iluzoryczny sposób zwiększa płynność finansową:

*„Jedną z metod jest właśnie branie za psie pieniądze. Bo to pozwala, pomimo tego, że generuje straty, ale ma się wtedy dopływ gotówki do firmy i jest ta płynność (...) pozwala zabezpieczyć koszty (...) chociaż zjada się swój ogon (...) ale się funkcjonuje na rynku, z tym, że to ma pewne granice”.*

Taką granicą w funkcjonowaniu na rynku okazuje się być kolejny problem, który nabrał na sile od roku 2009. Jedną z głównych barier rozwoju przedsiębiorstw branży budowlanej są opóźnienia przy ściąganiu płatności. Rok 2009 był pod tym względem zdecydowanie lepszy, gdyż pracodawcy, mimo odnotowanych znacznych opóźnień w ściąganiu należności od kontrahentów, nie stwierdzili trudności w regulowaniu bieżących zobowiązań finansowych. Z kolei liczne komunikaty z 2013 traktujące o kondycji branży budowlanej informują o braku płynności firm z sektora budowlanego. Problem ten dotyczy w dużym stopniu także firm z województwa podkarpackiego. Pracodawcy ubolewają nad tym stanem rzeczy, w ich opiniach stan branży jest na tyle mizerny, że problem niewypłacalności kontrahentów jest na porządku dziennym:

*„Jeżeli dużo spółek pada i nie wypłaca to w branży budowlanej jest tak, że termin płatności przedłuża się do 90 dni, a może i więcej, co jest niewyobrażalne, i płynność jest coraz mniejsza”.*

*„W tej chwili mamy jedną, wielką stagnację, mnóstwo zatorów płatniczych, i generalnie firmy budowlane mają problemy z płynnością finansową”.*

*„Jedna firma zalega drugiej z płaceniem”.*

Natomiast zgodne z prawem długie terminy oczekiwania na opłacenie zrealizowanego zlecenia, które – jak mówili pracodawcy – sięgają nawet trzech miesięcy, a nierzadko także znaczne opóźnienia w płatnościach, prowadzą do zadłużania firm, a w konsekwencji do licznych upadłości. Właśnie w braku płynności finansowej pracodawcy upatrują głównych przyczyn upadku wielu firm budowlanych z regionu Podkarpacia:

*„Życie na kredycie, a niespłacenie jednego utrudnia zaczerpnięcie następnego, a wynagrodzenie za pracę jest dopiero po trzech miesiącach po wykonaniu pracy. Większość firm, które upadły na Podkarpaciu, upadły właśnie z tego powodu”.*

*„Obserwując upadłość niektórych naszych konkurentów to ta płynność jest słaba, brak płynności”.*

Przyczyn złej kondycji branży budowlanej należy upatrywać także w zakończeniu prac realizowanych w związku z Euro 2012. W okresie dopływu środków finansowych z UE na czas organizacji przez Polskę Euro 2012 – branża budowlana przeżywała rozkwit. Firmy przyjęły do realizacji dużą ilość zleceń, co ożywiło sektor budownictwa w regionie. Niestety wraz z zakończeniem prac budowlanych związanych z tym przedsięwzięciem sportowym nastąpił drastyczny spadek ilości ogłaszanych przetargów, a także koniecznych do zrealizowania inwestycji:

*„Obecnie firmy budowlane są w recesji. Tu można cały czas powtarzać, że te lata, gdzie było to Euro 2012, widać było bum, bo były pieniądze, nie ma pieniędzy, nie ma rozwoju budownictwa”.*

Dodatkowo nie wszystkie firmy skorzystały na tym ożywieniu inwestycyjnym przed Euro 2012. Swego czasu w mediach głośno było o wielu zablokowanych kontraktach z tego okresu. Okazało się, że firmy, które były głównymi wykonawcami wielu realizowanych w tym okresie inwestycji budowlanych, nie podołały z ich wykonaniem, nie zważając na poniesione przez podwykonawców

koszty. Niesprzyjające rozwiązania prawne, które przewidywały zabezpieczenie jedynie głównych wykonawców inwestycji drogowych z Euro 2012 związanych, przyczyniły się do bankructwa wielu firm, które realizowały te zlecenia jako podwykonawcy. Pracodawcy mieli żal w tym zakresie do Państwa i Rządu, gdyż głównymi realizatorami tych inwestycji na terenie kraju były w większości firmy zagraniczne, zaś „nasze”, rodzime firmy pełniły jedynie rolę podwykonawców i to one były w tym wypadku poszkodowane:

*„Jak zostało przyblokowane z drogami to wiadomo (...)”.*

*„Państwo zabezpieczało firmy realizujące zadania na drogach, tak my wykonujący normalnie prace na rzecz inwestorów (...) nie mamy możliwości ściągnięcia pieniędzy”.*

W zaistniałych okolicznościach przedsiębiorcy żywili uzasadnione pretensje do władz kraju o niepowierzenie realizowania tak dużych i ważnych dla polskiej gospodarki kontraktów budowlanych firmom krajowym, co w ich opiniach pozwoliłoby zapobiec tego rodzaju sytuacjom, a w efekcie – obecnej recesji w branży. Sprawa ta dotyczyła także przedsiębiorców z regionu Podkarpacia, o czym badani pracodawcy wspominali niejednokrotnie podczas badania:

*„(...) jak będą wygrywać firmy zagraniczne i spijać to co trzeba, i zostanie 10% i tą resztę będą polskie firmy robić, bo państwo tak chce (...) tak zarządza przetargami, że polskie firmy nie wygrywają, a Polacy robią potem jako tania siła robocza”.*

*„[przyp. na Zachodzie] jakby firma była z zagranicy, oczywiście nie dostałaby przetargu . A w Polsce to właśnie widać... Chińczyki, inne firmy z zagranicy. To, żeby u nas w Polsce wszystko zostało”.*

Zdaniem pracodawców problematyczna jest również kwestia wadium. Otóż przedsiębiorcy startujący w przetargach w większości przypadków są zobowiązani do wpłacenia wadium, którego wysokość jest określana procentowo w stosunku do wartości całego zamówienia. Jak mówili uczestnicy fokusa, wartość wadium równa się niekiedy kwocie wynagrodzeń wszystkich pracowników w danym miesiącu. Są to dla przedsiębiorców bardzo poważne sumy, które – w sytuacji ich dłuższego przetrzymania przez podmiot ogłaszający przetarg – zatrzymują płynność finansową takiej firmy:

*„Jest to naprawdę duża suma (...) ona powoduje często zatrzymanie (...) prawidłowości przepływu pieniężnego w firmie (...) firmy, te, które ogłaszają przetarg, niekoniecznie chcą zwrócić to wadium (...) w terminie właściwym, przewidzianym, tylko często przetrzymują tę gotówkę. W przypadku sporych kwot, jest to niestety zatrzymanie płynności finansowej dla firmy”.*

Ponadto ustawa zdaniem uczestników wywiadów fokusowych z 2013 roku nie zabezpiecza należycie wykonawców, którzy muszą wykazywać swoją zdolność do wykonania inwestycji, jednak nie otrzymują gwarancji posiadania środków pieniężnych na opłacanie ich przez podmioty zlecające zadanie. Pracodawcy wskazywali, iż zabezpieczenie to nie działa w obie strony, zatem czują, że są z góry na przegranej pozycji:

*„(...) ta ustawa ma swoje błędy, na pewno, to nie ulega wątpliwości. Ale my jako pion wykonawczy (...) chcielibyśmy, żeby była przychylna dla nas (...) natomiast inwestor, a różny on jest na rynku (...) jego ustawa nie obowiązuje. Może w każdej chwili wstrzymać 10 milionów wykonawcy i puścić go w pokrzywy, proszę pana”.*

*„Bo my tak naprawdę nie znamy osoby, która zleca, nie wiemy. Ona żąda od nas poręczeń (...), że my jesteśmy wiarygodną firmą, że my to zrealizujemy (...) a nie mamy z tej drugiej strony zabezpieczenia właśnie finansowania inwestycji”.*

Problem płynności finansowej ma różny wpływ na firmy mniejsze i większe. Ustawa zakłada rozliczenia kwartalne, co jest mniej dotkliwe dla podmiotów większych, mających kapitał i zaplecze, oraz bardziej niekorzystne dla przedsiębiorstw mniejszych, mających gorszą płynność finansową. Stwarza to istotny problem w relacjach duże przedsiębiorstwo – podwykonawca; problem szczególnie zauważalny w trakcie inwestycji związanych z Euro 2012. W przypadku mniejszej firmy odnawianie się stopnia płynności musi być częstsze. Szczególnie jest to widoczne podczas realizacji inwestycji

finansowanych ze środków unijnych, gdyż z zasady dotacja unijna jest otrzymywana jako refundacja poniesionych już kosztów. Dodatkową kwestią staje się utrudniony dostęp do kredytów, co zostało zauważone przez pracodawców już w roku 2009 i trwa do dnia dzisiejszego. Jest to reakcja banków na światowy kryzys gospodarczy. Takie działanie również bardziej sprzyja rozwojowi inwestycji z udziałem środków unijnych i publicznych, a hamuje realizację projektów komercyjnych.

Jednocześnie pracodawcy w 2013 roku przyznawali, że w najgorszym położeniu pod względem kondycji ekonomicznej są firmy duże, które mają największe problemy z nierentownością. Koszty, które muszą ponosić duże przedsiębiorstwa, pochłaniają je, a przy tym są wielokrotnie wyższe niż w przypadku firm małych i średnich, które zresztą mogą liczyć na większe wsparcie ze strony Państwa, a także funduszy unijnych:

*„(...) rentowność dużych firm budowlanych ze względu na brak dużych inwestycji jest mniejsza i tym samym kondycja finansowa firm budowlanych dużych jest gorsza”.*

Zarazem, największe problemy z utrzymaniem się na rynku posiadają firmy małe, dopiero wchodzące na rynek. Zdaniem uczestników wywiadu fokusowego to właśnie małe firmy mają największe problemy z przebicciem się wśród dużej konkurencji, a oferowane przez nich niskie ceny wykonania zamówienia, rujnują je:

*„Duże firmy się jeszcze trzymają (...) a te małe, średnie, które dopiero wchodzą na rynek, to upadają z własnych cen”.*

Pracodawcy w trakcie wywiadów fokusowych wspominali, że w sezonie zimowym kłopotliwy jest nie tylko przestój w wykonywaniu robót, ale także pauza w ogłaszaniu przetargów. Sytuacja jest wyjątkowo trudna, gdyż rozpoczęcie ogłaszania przetargów przypada dopiero na wiosnę, gdzie firmy praktycznie są już bez środków finansowych:

*„Zazwyczaj przetargi ogłaszane są w tym tzw. martwym sezonie. Czyli ruszają (...) luty, marzec, kwiecień. Czyli firmy po przestoju od października, listopada, grudnia tak naprawdę są bez pieniędzy (...) to jest specyfika branży budowlanej”.*

Wyżej wymienione czynniki mają wpływ na to, że budownictwo po roku 2009 znowu staje się rynkiem inwestora, a nie wykonawcy – to wykonawcy szukają projektów do realizacji, a nie inwestorzy wykonawców, gotowych podjąć się budowy po zakładanych kosztach. Zdaniem jednego z ekspertów, *„do tej pory często było tak, że z wykonawcą trzeba się było umawiać z wyprzedzeniem na wykonanie inwestycji, żeby go zarezerwować, a teraz ten okres się skrócił, bo większa jest konkurencja firm budowlanych”.* Pracodawcy są zgodni, że postępuje ciągle nasycenie rynku podmiotami gospodarczymi. Obecnie w województwie funkcjonuje bardzo dużo firm budowlanych, szczególnie dużo jest tych małych, natomiast na rynku nie pojawia się odpowiednia liczba nowych inwestycji czy prac budowlanych do zrealizowania, zatem można stwierdzić, iż podkarpacki rynek jest nasycony podmiotami budowlanymi:

*„Branża budowlana nie jest w tym regionie perspektywiczna, tylko skupia się wokół dużych ośrodków lub miasta, np. Rzeszowa czy Krosna. Pozostałe podregiony, moim zdaniem jest w nich mało robót budowlanych (...) dlatego szuka się w innych województwach lub większych miastach”.*

Zdaniem eksperta w zakresie budownictwa z roku 2009, konkurencja w branży budowlanej zawsze była silna w województwie, ze względu na ilość przedsiębiorstw:

*„Kiedyś istniała tzw. rejonizacja firm budowlanych. Ona się wiązała z jakimiś tam tradycjami, jak coś się działo na Podkarpaciu, to było na Podkarpaciu, coś się działo na Śląsku, to było na Śląsku (...) w tej chwili nie ma czegoś takiego, w tej chwili szuka się roboty. Czyli jak ktoś robi przetargi w Szczecinie, to w Szczecinie zgłaszają się wszyscy, osiemnaście, dziewiętnaście czy dwadzieścia firm, nie ma to żadnego znaczenia, czy to jest Rzeszów, Lublin, Warszawa (...)”.*

Jednocześnie ów pogląd potwierdzali przedstawiciele firm, którzy brali udział w wywiadzie fokusowym. Ich zdaniem niestety polskie firmy nie mogą sprostać konkurencji firm zagranicznych,

zwłaszcza zachodnich, które dysponują większym kapitałem, nowszymi technologiami czy lepiej wykształconym personelem:

*„Przyjdzie tutaj 4-5 firm potężnych, które nie są budowane na polskim kapitale (...) polskich dużych firm nie ma, i nie będzie! My po prostu na terenie kraju nie mamy firmy, która by konkurowała z taką firmą [przyp. z zagraniczną] (...) Bo to my nie jesteśmy w stanie z nimi konkurować”.*

Przedsiębiorcy zgodnie twierdzą, iż obecna zła kondycja branży budowlanej w regionie jest nie tylko skutkiem niekorzystnej dla firm ustawy o prawie zamówień publicznych, rosnących kosztów pośrednich, ale także, a może nawet przede wszystkim, jest konsekwencją mentalności polskiego Rządu, który nie wspiera należycie rodzimej gospodarki, a w zamian jest całkowicie skoncentrowany na wspieraniu europejskości:

*„Jesteśmy bardziej europejscy niż polscy (...) instytucje rządowe (...) nie myślą o potencjale polskim (...) nie dojrzejemy do tego, nie potrafimy znaleźć mechanizmu ochrony rynku, no to będziemy zamiatać po dużych firmach zachodnich i to wszystko”.*

Jednak coraz większa liczba przedsiębiorców myślących przyszlóściowo o swoich firmach decyduje się na dywersyfikację swojej działalności, czyli rozszerzenie zasięgu działania. Zazwyczaj taktyka ta polega na rozszerzeniu asortymentu produktów, ale może też oznaczać pozyskiwanie nowych dostawców, odbiorców, wdrażanie odmiennych od dotychczas stosowanych metod produkcji itp. Podkarpackie przedsiębiorstwa budowlane w coraz większym stopniu dostrzegają konieczność dywersyfikacji jako najlepszego sposobu na zminimalizowanie ryzyka prowadzonej działalności:

*„Firmy budowlane chcące się rozwijać na naszym regionie, na naszym rynku, muszą niestety szukać inwestycji poza naszym regionem czy poza nawet naszym krajem i dlatego myślę, że te firmy będą się rozwijać (...)”.*

Na podstawie analizy wypowiedzi pracodawców można wnioskować, iż firmy, które stosują strategię dywersyfikacji, mają największe szanse na utrzymanie się na rynku, lepiej też radzą sobie w sytuacji recesji w branży i pozytywniej postrzegają kondycję ekonomiczną firmy, a także przyszłość swoich przedsiębiorstw:

*„Ponieważ prowadzimy roboty na terenie całego kraju, jak i poza granicami (...) nie narzekamy na brak zleceń i firma się rozwija i osiąga zyski na tle branży, także uważa, że branża budowlana jest dla nas perspektywiczna”.*

Jednocześnie wciąż duża ilość firm z różnych przyczyn ogranicza sferę swojej działalności do obszaru miejsca lokalizacji swojej siedziby. Właśnie tego typu firmom najczęściej jest sprostać konkurencji oraz utrzymać się na rynku:

*„Firmy budowlane to są przeważnie firmy lokalne (...) z tego, co się słyszy, to w innych rejonach też jest tragicznie”.*

Przedsiębiorcy zgodnie przyznali, że zmian na lepsze w branży spodziewają się dopiero za około półtora roku. Zmianę tę łączą z nowym programowaniem unijnym i dopływem środków unijnych:

*„(...) kiedy będą środki unijne, ale wcześniej to pewnie nie [przyp. poprawa sytuacji w branży] (...) tak na dobrą sprawę, zanim instytucje państwowe w ogóle będą mogły określić co, na jakich zasadach i tak dalej, to będzie przynajmniej połowa 2014”.*

Pracodawcy liczą także na nowe, wielkie przedsięwzięcia ekonomiczne, które pozwolą na ożywienie branży budowlanej:

*„(...) musi się wydarzyć jakaś specjalna impreza ekonomiczna, czy wydarzenie typu Euro, czy typu jakaś tam okolicznościowa, państwowa (...) no jest potrzeba powstawania nowych obiektów, nowych dróg, nowej infrastruktury takiej handlowej i tak dalej, także myślę, że jednak musi zaistnieć jakieś tam wydarzenie”.*

W obliczu przytoczonych opinii, dotkliwe konsekwencje niekorzystnych rozwiązań w zakresie prawa zamówień publicznych są aż nadto wyraźne. Dlatego zdaniem pracodawców, jedynym słu-



nym rozwiązaniem tej patowej sytuacji jest zmiana przepisów prawa, a także nastawienia Rządu do polskich przedsiębiorców i wspieranie rodzimej gospodarki. W konsekwencji kumuluje to szereg niesprzyjających dla polskiej gospodarki zjawisk, takich jak: liczne upadłości firm czy zagraniczne migracje zarobkowe zarówno wysoko wykwalifikowanych specjalistów (drenaż mózgow), jak i osób ze stanowisk fizycznych, które za granicą wykonują prace typowe dla „taniej siły roboczej”.

Przedstawiciele instytucji mieli bardziej optymistyczne wizje na temat przyszłości branży budowlanej w regionie. Wynikać to może z tego, iż patrzą oni na branżę budowlaną z perspektywy całości, a nie poszczególnych przedsiębiorstw. Uczestnicy wywiadów wskazywali (odnosząc się do planów rozwoju Podkarpacia), iż środki unijne będą absorbowane we wschodni region kraju nie tylko do 2020 roku, ale być może okres finansowania zostanie wydłużony do 2030, w celu wyrównania szans w odniesieniu do innych regionów. W związku z tym na terenie województwa będą miały miejsce kolejne inwestycje (np. budowy kolejnych odcinków autostrad, dróg, modernizacja kolei itp.). Ponadto rozwój innych sektorów (np. edukacja, służba zdrowia, turystyka, handel itd.) stymuluje rozwój branży budowlanej i na odwrót – rozbudowa infrastruktury technicznej powoduje rozwój innych gałęzi przemysłu (np. budowy autostrad, parków technologicznych itp. przyciągają nowych inwestorów):

*„(...) to rozwój właśnie tych branż powoduje rozwój budownictwa (...) Jak szpital potrzebuje rozbudowy, czy jakaś inna firma sobie dobrze radzi i chce się rozbudować, to wtedy jest miejsce gdzie wchodzi budownictwo”.*

*„(...) jeżeli rozwija się budownictwo, jak coś budujemy, jakieś inwestycje, no to wiadomo musimy to wyposażyć (...) w zależności od specyfiki obiektu, no to one muszą być w coś wyposażone, no i w związku z tym inne branże też się rozwijają.”*

*„Weźmy tutaj pod uwagę rozwój np. Politechniki Rzeszowskiej (...) później rozbudowę Uniwersytetu Rzeszowskiego (...) przy tych budowach, jak również przy obsłudze tych całych obiektów, pracę ma bardzo dużo osób (...)”.*

Jednakże należy wziąć pod uwagę, iż istnieje wiele czynników, które wpływają negatywnie na rozwój branży budowlanej zarówno na poziomie regionalnym, jak i całego kraju. Przedstawiciele instytucji, podobnie jak pracodawcy wskazywali na zły zapis ustawowy, a właściwie brak zapisu, który „zmuszałby” kontrahentów do bezwzględnej i bezwłocznego regulowania należności za wykonaną pracę oraz na niekorzystną dla przedsiębiorców ustawę o zamówieniach publicznych.

Wśród opinii instytucji dość często sygnalizowano, iż kryzys w branży budowlanej powodowany jest głównie niewypłacalnością dużych inwestorów. W wielu przypadkach firmy, które jako podwykonawcy podejmowały się różnego rodzaju robót, inwestowały w niezbędny sprzęt, materiały, w kadrę pracowniczą (nierazko za pośrednictwem kredytów lub pożyczek), pozbawione zapłaty za wykonaną pracę bankrutowały i musiały zlikwidować działalność gospodarczą:

*„Te firmy się po prostu przygotowały do budowy autostrad. One zainwestowały w sprzęt, w materiały, w ludzi (...) wzięli kredyt, zrobili robotę i im nie zapłacono. Wszystkie zachwiania, jakie mamy na rynku, wynikają z nierzetelności i niepłacenia”*

Badani wskazywali również na negatywne skutki dla firm budowlanych związane z ustawą o zamówieniach publicznych:

*„(...) cała kwestia myślę, jest w ustawie o zamówieniach publicznych, która niestety, że tak powiem, całą branżę budowlaną, można powiedzieć, położyła (...) to jest po prostu jedno wielkie nieporozumienie (...) my musimy zacząć umiejętnie ogłaszać przetargi (...) cena nie może być najważniejsza, nie może być najważniejszym składnikiem i ona nie może mieć najwięcej punktów w specyfikacji”.*

*„(...) zawsze się zastanawiałam (...) jest wycena drogi, założmy na 6 milionów. Skanska, Strabag (...) składa w przetargu ofertę na 5 milionów 900, a jakaś inna firma na 3,5 miliona i wygrywa przetarg (...) i ta firma robi drogę za te 3,5, drogę, która została wyceniona na 6 milionów (...) i teraz*

mi się nasuwa tak myśl. No jak można zrobić coś za 3,5 miliona, na co trzeba było wydać 6 milionów (...).”

„(...) cena powinna być kontrolowana tak, jak to jest po prostu w innych państwach zachodnich (...) jak się zrobi normalny kosztorys, rozsądne wnioski, to wiadomo, ile ta inwestycja musi kosztować. Wiadomo poniżej jakiej ceny zejść się nie da (...).”

Zdaniem przedstawicieli instytucji, jak najszybciej powinny nastąpić zmiany w przepisach prawa, dotyczące ogłaszania i wygrywania przetargów, a także płatności za wykonaną pracę. Kwestie te powinno uregulować Państwo:

„(...) nie można dawać na to przyzwolenia. Jeżeli ktokolwiek wykona jakąś pracę, w jakiegokolwiek firmie, niekoniecznie budowlanej, musi dostać zapłatę. Od razu (...).”

„(...) te zobowiązania [przyp. dot. składki ZUS, podatki, itp.] powinny zostać przerzucone na płatnika, a nie na firmę (przyp. podwykonawcę), która wykona pracę (...) główni wykonawcy powinni wiedzieć, że jak nie zapłacą na czas to dodatkowo będą obciążeni wszystkimi kosztami, które należą się Państwu (...) jeden prosty zapis: jak nie płacą – ponoszą wszelkie konsekwencje – to jest hamulec (...)

(...) myślę, że nie ma żadnego problemu, tylko musi być gwarancja wpłaty. Nie może być tak, że ktoś wygrywa przetarg i ustawa pozwala tylko ewentualnie opłacić podwykonawcę. Myślę, że powinna być (...) odwrotna kolejność wpłaty – od najniższego szczebla, a ostatnie pieniądze dostaje ten, który wygrywa przetarg. Jeśli on wygrywa przetarg po takich kosztach, że był na styku albo poniżej, wtedy on jest stratny (...).”

## 6.2. Sytuacja pracowników firm branży budowlanej

Postrzeżenie kwestii sezonowości zatrudnienia, jak również ocena własnych kwalifikacji zawodowych oraz konkurencyjności na rynku pracy w zasadzie nie zmieniła się w opinii pracowników obu edycji badania. W roku 2009 sytuacja na rynku pracy w branży budowlanej była dobra, aczkolwiek zauważalne były już pewne zmiany wynikające z ogólnego pogorszenia się sytuacji ekonomicznej w branży, tj. wzrost bezrobocia i obniżenie wynagrodzeń na stanowiskach wymagających niższych kwalifikacji. Powrót osób z zagranicy sprzyjał większej konkurencyjności na rynku pracy, co było pozytywnym zjawiskiem dla pracodawców, którzy mogli podejmować więcej inwestycji. Dawało im to możliwość zatrudniania osób o adekwatnych kwalifikacjach na dane stanowisko, jednak do dnia dzisiejszego pozostaje problemem znalezienie pracowników o specjalistycznych uprawnieniach.

Specyfika branży budowlanej polega głównie na zatrudnianiu sezonowym pracowników, ze względu na możliwość realizacji projektów tylko w sezonie wiosenno-letnio-jesiennym, kiedy temperatury na zewnątrz są jeszcze dodatnie. W roku 2009 pracodawcy wskazali na zjawisko tzw. „stałych sezonowych pracowników”. Przedsiębiorstwa w sezonie zatrudniały średnio kilka (małe firmy) do kilkunastu osób więcej (duże firmy), a najwięcej osób było zatrudnionych ponad 10 lat w tym samym przedsiębiorstwie. Ponadto pracodawcy stosują rozwiązanie sezonowego zatrudnienia co roku tych samych osób. Jak stwierdził jeden z pracodawców, „zatrudniamy co roku te same osoby, a potem ich zwalniamy, to jest – umowa im się kończy, a oni wiedzą, że w kwietniu mogą do nas znowu przyjść, bo praca dla nich będzie. Jak już są sprawdzeni to nie ma sensu szukać nowych. Można powiedzieć, że to są nasi stali sezonowi pracownicy”. W roku 2013 pracodawcy również odnotowują małą rotację pracowników, rozumianą jako częste zmiany pracowników na określonym stanowisku pracy (tj. minimum 2 razy w ciągu roku, poza sezonem budowlanym). Spowodowane jest to problemem ze znalezieniem pracowników posiadających wysokie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, którzy wyjeżdżają za granicę w poszukiwaniu lepszej pracy. Pracodawcy wspominali, iż jeszcze kilka lat temu faktycznie zjawisko dużej rotacji było nasilone, pracownicy bowiem lawirowali między firmami

w poszukiwaniu lepszych, szeroko rozumianych warunków zatrudnienia. Jednak dziś problem ten jest bardzo ograniczony, jak mówili przedsiębiorcy:

*„Kiedyś była bardzo duża [przyp. rotacja], a obecnie każdy trzyma się miejsca pracy”.*

Wyjazdy zagraniczne pracowników są coraz bardziej dotkliwym zjawiskiem w województwie podkarpackim. O tej kwestii wspominała większość badanych pracodawców. Problem jest tym bardziej palący, że migracje zarobkowe przybierają na sile, a ich skala wzrasta z roku na rok. Negatywne skutki zagranicznych wyjazdów zarobkowych dają się we znaki pracodawcom branży budowlanej, którzy mają problem ze znalezieniem pracowników posiadających wysokie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Bowiem mieszkańcy województwa podkarpackiego legitymujący się wyższym wykształceniem coraz częściej decydują się na wyjazd, a tym samym ich kapitał wiedzy i umiejętności przyczynia się do rozwoju gospodarki innego państwa. Zaś utrata dobrze wykształconych zasobów ludzkich przez podkarpacką gospodarkę jest najbardziej dotkliwą konsekwencją. Z drugiej strony wyjazdy zagraniczne w celach zarobkowych osób o niższym poziomie kwalifikacji i kompetencji sprzyjają tworzeniu stereotypu polskiej, taniej siły roboczej.

To, co przyciąga specjalistów do pracy za granicę, to zdecydowanie wyższe zarobki, ale także szacunek, jakim są oni obdarzani na Zachodzie, a nade wszystkim stabilizacja zatrudnienia, jakiej w obliczu zmian gospodarczych i słabej koniunktury w branży budowlanej nie mogą oczekiwać w województwie podkarpackim:

*„Pracownicy o wysokich kwalifikacjach wyjeżdżają za granicę do pracy lepiej płatnej, dającej im większą stabilizację zawodową”*

Pomimo trudności, na jakie napotykają polscy pracownicy za granicą, a które związane są najczęściej z barierą językową, nierzadko długotrwałą rozłąką z rodziną czy wyobcowaniem w nieznanym kraju, osoby takie bardzo rzadko decydują się na powrót do ojczyzny. Wizja wyższego standardu życia i związanych z tym korzyści w zestawieniu z zarobkami i brakiem stabilizacji zawodowej w kraju rodzimym sprzyja utwierdzeniu w przekonaniu o podjęciu słusznej decyzji:

*„Ludzie nie mogą czekać roku czasu, aż wróci koniunktura. Jeśli następna fala wyjedzie za granicę to tylko polityk może opowiadać i się ludzi, że ci ludzie wrócą”.*

Pracodawcy przewidują, iż – w związku z licznymi wyjazdami zarobkowymi mieszkańców województwa podkarpackiego – wystąpią duże trudności z pozyskaniem nowych, dobrze wykwalifikowanych pracowników. Zatem należy prognozować, iż – w związku z nasilonym zjawiskiem migracji zarobkowych – problem niezaspokojenia potrzeby zatrudniania wysoko wykwalifikowanych pracowników przez pracodawców przybierze na sile:

*„Będzie brak kadry wyższej w strefie firm budowlanych, czyli kierowników robót budowlanych”.*

Z kolei rok 2009 cechował się według ekspertów wzrostem liczby specjalistów w branży budowlanej wracających z pracy za granicą i rozpoczynających poszukiwania pracy w kraju. Zdaniem pracodawców, o ile jeszcze rok, dwa lata przed 2009 rokiem trudno było znaleźć pracownika na stanowisko, to sytuacja ta poprawiła się w samym 2009 i na jedną ofertę pracy odpowiadało kilkanaście osób, a nie kilka. Jeden z pracodawców tak opisuje daną sytuację:

*„Trudności z dostępem do pracowników miały wpływ na kondycję ekonomiczną naszej firmy, a przede wszystkim na zawirowania organizacyjne. Nie było możliwości zorganizowania grup wykonawczych na miarę potrzeb. Braliśmy tyle [kontraktów], ile mogliśmy, uwzględniając nasze kadry. Były zachwiane terminy przez to, ale poradziliśmy sobie. Mogliśmy wykonać więcej, ale nie było potencjału. W tym roku [2009] się to zmieniło, mamy taki komfort, że udało nam się przyjąć pracowników z takimi uprawnieniami, jakie były potrzebne. I mamy dodatkowo w zanadru 100 podań, jeśli będzie zapotrzebowanie, to ich zatrudnimy. Teraz jest w czym wybierać”.*

Podczas gdy w 2009 roku sytuacja sprzyjała wymianie kadr w firmach na pracowników lepiej wykwalifikowanych, tak w 2013 roku przedsiębiorcy w znacznej mierze wskazywali na coraz większe

trudności z pozyskiwaniem do swoich firm inżynierów budownictwa, a także pracowników budowlanych o określonej specjalizacji, posiadających tzw. „fach w ręku”, tj. np. cieśli, zbrojarzy, murarzy czy tynkarzy, którzy posiadaliby odpowiednie kwalifikacje, a przy tym doświadczenie zawodowe. Jest to spowodowane głównie masowymi wyjazdami fachowców za granicę:

*„Jeśli ktoś ma kwalifikacje typu: cieśla, zbrojarz i wyjeżdża do krajów Unii i jeżeli zna język, to moim zdaniem tam praca jest bardziej efektywna i większe przynosi korzyści niż w Polsce”.*

Podobnego zdania byli przedstawiciele różnego rodzaju instytucji, którzy również wskazywali na fakt, iż wielu specjalistów opuszcza nasz kraj. W głównej mierze spowodowane jest to kryzysem gospodarczym oraz słabą kondycją finansową firm budowlanych. Przedstawiciele instytucji wskazywali, iż teraz pracodawcom w głównej mierze zależy na tym, aby utrzymać firmę, co w wielu wypadkach wiąże się z redukcją zatrudnienia, zmniejszeniem wynagrodzenia. Koszty pracy są zbyt wysokie, żeby w kiepskiej sytuacji finansowej pozwolić sobie na utrzymanie specjalistów:

*„Może być mało specjalistów na naszym rynku dostępnych, problemem może też być to, że pracownik nie otrzymuje takiego wynagrodzenia, czyli mają oczekiwania finansowe i po prostu wyjeżdżają za granicę, tu może być problem”.*

*„Pracodawcy myślą tak, że nie stać ich utrzymywać najlepszych ludzi, których do tej pory zatrudniali. Jest możliwość migracji i ludzie jeżdżą. Bo jeżeli on ma perspektywy, młody człowiek, dobry fachowiec, jeżeli on tutaj u nas zarabia 1800 zł nawet netto, jedzie za granicę i on 8 tysięcy spokojnie odkłada, no to proszę sobie przeliczyć, tu jest rachunek ewidentny czysty, prosty i rozwiązuje temat. Ci ludzie odchodzą”.*

Pracownicy także upatrują swojej szansy na zwiększenie zarobków poprzez wyjazd za granicę, który umożliwi im odłożenie takiej ilości pieniędzy, aby móc rozpocząć własną działalność:

*„(...) nie ukrywam, że nie myślę pracować w Polsce, tylko dostałem oficjalną propozycję wyjazdu za granicę, ponieważ jestem w takim wieku, w którym przyswajalność wiedzy jest, no nazwijmy sobie dobra. Wiedza, którą już posiadam, jest wystarczająca, niemniej papier ten, który dostanę ze szkoły średniej, między nami – wieczorowej, myślę skończyć tam sobie, i to mi wystarczy i na starość zabezpieczenie jako wykształcenie. I tam sobie dorobię tyle, co ewentualnie będę mógł odłożyć na założenie, zaznaczam – swojej firmy. Będę chciał zobaczyć, jak tam to wygląda to wszystko i tutaj założyć swoją firmę, jak da radę”.*

Chęć polepszenia standardu życia oraz osiągnięcie większej stabilizacji zawodowej i finansowej nie są jedynymi czynnikami, które przyczyniają się do tego, że specjaliści wyjeżdżają za granicę. Wielu badanych przedsiębiorców wskazywało jeszcze jedną, bardzo ważną przyczynę. Otóż fachowcy z województwa podkarpackiego są wysoko cenionymi pracownikami za granicą, szanuje się ich doświadczenie i umiejętności oraz stwarza warunki do godnej pracy i życia, czego nie oferowano im w kraju ojczyzynie:

*„Dobrzy fachowcy wyjeżdżają. Dla tych, co pozostali, i tak brakuje roboty i są bardzo kiepskie zarobki i dlatego wyjeżdżają”.*

*„Cenią sobie ludzi stąd. Tu jest chyba jedna enklawa ludzi, gdzie są rzetelni i odpowiedzialni pracownicy. Z takimi opiniami się spotkałem, że jeżeli już poszukują na jakiś tam okres, który realizuje koncern za granicą i potrzebuje na jakiś krótki okres czasu, dwa, trzy, cztery miesiące do zrealizowania czegoś, to szukają tu [przyp. na Podkarpaciu]”.*

*„Są bardzo dobrze [przyp. zagraniczne przedsiębiorstwa] nastawieni na specjalistów z Polski, cenią doświadczenie i umiejętności zdobyte tutaj w naszym kraju i jak najbardziej są otwarci na zatrudnianie takich właśnie osób”.*

*„(...) i w tych firmach masowych, i za granicą, tam pracują nasi absolwenci, których pracodawcy naprawdę cenią i nie raz otrzymuję informację, że są to dobrzy fachowcy, że dobrze kształcimy”.*

Pracodawcy przyznają zgodnie, iż w związku z tą trudną do zaspokojenia potrzebą pozyskania wykwalifikowanych oraz kompetentnych pracowników, procesy rekrutacyjne będą trwać nadal w podkarpackich firmach budowlanych:

*„Pracownicy budowlani będą nadal poszukiwani, bo dużo wyjechało, nadal wyjeżdża”.*

Z racji tego pracodawcy narzekają na to, iż obecnie na rynku zbyt dużo jest pracowników bez kwalifikacji i konkretnej specjalizacji, tzw. robotników budowlanych, którzy nie posiadają podstawowej wiedzy z zakresu budownictwa, ani pożądaných w tej branży umiejętności.

*„Pomocników jest za dużo (...) a to on robi płytki, albo facet, co tylko by podawał, to tych jest dużo. Za dużo”.*

*„Mało jest fachowców i my właśnie o to walczymy, żeby był fachowiec taki w branży budowlanej, osoba kierująca. Niewiele osób ma takie predyspozycje, a te osoby, które powinny być majstrami, to jednak powinny mieć troszeczkę większą wiedzę fachową (...). Różnawaliśmy się w firmach w związku z tym średnim takim wykształceniem po technikum. Tego brakuje bardzo w firmach (...). Może potem taki człowiek zrobić liceum, potem może nawet studiować, jeżeli mu to nie wystarcza (...)”.*

Jak mówili pracodawcy, cechy, jakich oczekuje się od pracowników branży budowlanej, nie różnią się istotnie od tych wymaganych w innych branżach. Jednak w przypadku zatrudnienia w budownictwie, a więc wykonywania prac na budowach, w warunkach zagrożenia zdrowia, należy wykazywać się pewnymi cechami, które pozwolą uniknąć wypadków, jakie mogłyby się zdarzyć, gdyby nie te cechy. Są to: zdrowe myślenie, pojętność, prawidłowe i zgodne z przepisami wykonywanie obowiązków służbowych, rzetelność, a zwłaszcza odpowiednie przygotowanie zawodowe. Innymi wskazywanymi cechami były: podnoszenie kwalifikacji, uczciwość, wyspecjalizowanie w swojej dziedzinie, systematyczność czy chęci do pracy.

Istnieją dwie bardzo specyficzne grupy pracowników w branży budowlanej, które wyróżniają się brakiem zaangażowania w pracę oraz nieadekwatnością posiadanych kwalifikacji na dane stanowisko. Sytuacja ta została zauważona już podczas analizy badania z 2009 roku i nie zmieniła się do tej pory. Jedną grupą są absolwenci, dopiero rozpoczynający pracę, a drugą osoby o długim stażu pracy, wieku powyżej 45 lat. Zdaniem pracodawców *„szkoły wypuszczają na rynek pracy absolwentów, którzy nie mają przygotowania praktycznego”*, a w dodatku *„są przeszkoleni często w używaniu przestarzałych technologii, a w branży budowlanej trzeba być ciągle na bieżąco”*. Taka opinia ciągle jest powielana przez pracodawców w 2013 roku.

Pracodawcy skarżyli się, że owszem, potencjalni kandydaci przychodzą do nich, posiadają formalnie potwierdzone kwalifikacje i „jakaś tam” wiedzę teoretyczną, jednak nie potrafią zastosować jej w praktyce i uczą się wszystkiego tak naprawdę dopiero w miejscu pracy:

*„Mają dokumenty, a nie mają umiejętności”.*

*„On dostanie dokument i ma podstawowy jakiś tam stopień w danej specjalności, czy to spawacz, czy to operator. A operator przychodzi na maszynę i dopiero zaczyna się uczyć właściwie na budowie (...) bo to wszystko jest na zasadzie „mam mnóstwo dokumentów”, natomiast w rzeczywistości nie potrafię tak naprawdę nic”.*

Zdaniem przedsiębiorców tak nie powinno być, gdyż kwestia kształcenia i przygotowywania zawodowego powinna stać się atrybutem szkół zawodowych, które ze względu na wadliwy system edukacyjny nie wywiązują się ze swoich powinności. Ciężar ten spoczywa zatem na pracodawcach, którzy odnotowują przez to straty:

*„Szkoła dostaje pieniądze za szkolenie. Szkoła ma tak określone środki na przygotowanie i warsztatów i wyposażenie tego warsztatu, a tego nie chce robić (...) jeśli szkoła nie chce robić, no to jaki interes, żeby pracodawca robił”.*

Zważywszy na ten stan rzeczy, nie dziwi fakt, iż pracodawcy mają obawy przed zatrudnianiem młodych ludzi. W dzisiejszych czasach bowiem przedsiębiorcy są nastawieni na natychmiastowy

zysk, poszukuje się więc pracowników, którzy posiadali będą gruntowne przygotowanie zawodowe. Czas, konieczny do wdrożenia pracownika, postrzegany jest w kategoriach nieosiągniętego w tym czasie zysku.

Kontrargument do wypowiedzi pracodawców stanowią opinie instytucji, dotyczące przygotowywania absolwentów do pełnienia obowiązków zawodowych. W opinii tych respondentów absolwenci są dobrze przygotowani do podejmowania pracy (na tyle, na ile to możliwe zaraz po ukończeniu szkoły) i nie ma możliwości kształcenia absolwentów pod potrzeby konkretnego przedsiębiorstwa:

*„To są naprawdę fachowcy, ja patrzę po pracach dyplomowych, jakie oni robią, z roku na rok są to coraz lepsze prace i oni mają wiedzę, wiedzę, jak to zrobić. Nam starszym otwierają się czasem oczy, że to można zrobić w ten sposób”.*

*„(...) my absolwentów nie szkolimy pod wymogi do przedsiębiorstwa. Każde przedsiębiorstwo ma po prostu różne potrzeby (...) my nie możemy kształcić tylko pod jedno przedsiębiorstwo”.*

Przedstawiciele instytucji zgadzają się z opiniami pracodawców odnośnie nieodpowiedniego przygotowania absolwentów do pracy, zaraz po ukończeniu szkoły lub uczelni, jednakże pracodawcy powinni wziąć pod uwagę, iż szkoły/uczelnie nastawione są na kształcenie bardziej ogólne, natomiast pełna specjalizacja powinna być dokonywana w oparciu o upodobania czy zdolności absolwenta:

*„I tutaj jest ta luka w przygotowaniu (...) trudno kształcić absolwenta, czy to szkoły zawodowej, czy technikum i tak dalej, konkretnie pod coś. On musi być w miarę szeroko wykształcony. Nie wiadomo, co on będzie robił w życiu. A on być może znajdzie swoje upodobanie, swoje zdolności właśnie w czymś i on tam dojdzie do pełnej specjalizacji. Może się okazać świetnym fachowcem (...) ale na to trzeba czasu”.*

Sytuacja jest podobna, jeśli chodzi o doświadczenie zawodowe. Szkoły posiadające nawet bardzo dobrze wyposażone pracownie nigdy nie będą w stanie zapewnić takich warunków pracy, jakie istnieją w przedsiębiorstwach. Praktyki odbywane u pracodawców też często polegają jedynie na wykonywaniu nieskomplikowanych prac, takich, które nie „przeszkadzałyby” pracownikom firm w wykonywaniu obowiązków zawodowych:

*„Bardzo często słyszę takie zarzuty ze strony przedsiębiorców, że absolwent jest nie do końca przygotowany do wykonywania zawodu (...) ten przedsiębiorca chce przede wszystkim osobę z dużym doświadczeniem zawodowym. Pytam się, skąd absolwent ma wziąć to doświadczenie? Dlaczego przedsiębiorca nie przygotowuje sobie pracownika? Nie, on chce mieć już gotowego”.*

*„Praktyki, jakie odbywają nasi studenci, są wystarczające, chociaż chciałoby się, żeby był możliwy większy wymiar. Większy wymiar praktyk, oferują szkoły zawodowe, które kształcą na poziomie studiów zaawansowanych, na poziomie inżyniera natomiast my, kształcąc w trybie akademickim, my w programie kładziemy mniejszy nacisk na tą część praktyczną (...) taki jak plan studiów, czyli jest to osiem tygodni różnych praktyk”.*

Respondenci wskazywali, iż istnieją różnego rodzaju programy, projekty, z których mogą korzystać pracodawcy, aby odpowiednio przygotować pracownika do pełnienia obowiązków zawodowych. Ale aby pogodzić ze sobą te dwa różne światy – świat pracodawców i świat absolwentów – przede wszystkim należy podjąć współpracę i starać się, aby była ona jak najbardziej adekwatna do potrzeb obu tych grup.

*„Kłopotem zawsze było brak doświadczenia. Zawsze. Natomiast ten brak doświadczenia udało się rozwiązać, jeśli Urząd Pracy dawał taką osobę na formę wsparcia, np. na dwa lata na doposażenie stanowiska pracy. Nagle taka osoba, która nie miała doświadczenia, dzięki dofinansowaniu, przez te dwa lata udało się zdobyć”.*

Ponadto pojawiały się opinie, iż – oprócz niedopasowania systemu szkolnictwa do potrzeb rynku pracy – problemem jest również podejście uczniów do kształcenia, a także – opinie utrzymujące, że posiadane przez nich umiejętności w głównej mierze są humanistyczne, w związku z czym nie można od nich wymagać, aby kształcili się z zawodach, które mają charakter ścisły:

*„Problem polega na tym, nie tyle na tym, co mogą oferować szkoły, tylko problem polega na tym, jakie pokolenie do tych szkół startuje. A z tych obserwacji, które my mamy, i z tych badań diagnozujących, które robimy na wejściu do szkoły, w oparciu o te wyniki, które uzyskują z egzaminów gimnazjalnych, to to są w większości osoby o zainteresowaniach humanistycznych, w związku z czym my nie możemy od takich ludzi wymagać, żeby oni interesowali się wykształceniem zawodowym, które jest wykształceniem dla ludzi z umysłami jednak ścisłymi. I poza tym, no, takimi umiejętnościami manualnym (...). Więc, no, tutaj są problemy, które jakby nie zależą od szkolnictwa zawodowego i od tej oferty, jaką ona posiada. Wydaje mi się, że to są zupełnie inne sprawy. Trzeba szukać źródeł, przyczyn niezainteresowania się szkolnictwem zawodowym gdzieś indziej”.*

Warto podkreślić, że nawet sami pracownicy uważają, że to jednak nie szkoła zapewniła im najważniejsze w zawodzie umiejętności praktyczne:

*„Zderzenie teorii z praktyką jest olbrzymie. Trzeba się przystosować do warunków, które wykonuje się na co dzień. Natomiast szkoła, uczelnia daje przygotowanie teoretyczne, które jest potrzebne do wykonywania tego typu zawodów”.*

Pracownicy często podkreślali, że szkoła była dla nich bardzo ważna i dała im podstawy teoretyczne do wykonywania zawodu, które są niezbędne. Prawdziwy wgląd w pracę budowlaną pokazała im jednak dopiero pierwsza praca i nauka rzemiosła pod okiem prawdziwych, doświadczonych fachowców. Po skończeniu edukacji, a czasem nawet już w trakcie jej kontynuacji, podejmowali zatrudnienie, które pozwalało im zdobyć potrzebne doświadczenie:

*„Jest sprawa tego typu, że ci wykładowcy w szkole – bardzo ich cenię z tego względu – bez ich wiedzy podstawowej późniejsza praca wyglądałaby całkiem inaczej. Trzeba by więcej czasu poświęcić, żeby dojść do pewnego kunsztu i mistrzostwa. Aczkolwiek nie umniejszam roli swoim kolegom i przełożonym, którzy już w praktyce kierowali i podpowiadali. Rola i jednej, jak i drugiej strony jest bardzo ważna”.*

Problemem drugiej grupy – osób o długim stażu pracy i wieku powyżej 45 lat – jest brak chęci do aktualizowania swoich kwalifikacji. W głównej mierze, pracownicy z już większym stażem pracy uważają, że ewentualna zmiana kwalifikacji w celu zwiększenia zarobków jest przeznaczona dla młodych osób. Ci z kolei planują utrzymać się na swoim stanowisku kilka lat i przejść dalej na emeryturę:

*„Mnie do emerytury dużo nie zostało, także z pięć lat, mogę jakby... jak się Rząd zmieni, to wtedy cztery, no może pięć i pół. Tak trudno tu, w tym momencie mówić o tym, że będę... ja w życiu już zmieniłem kilka razy... znaczy, nie zawód, może źle powiedziane, w zawodzie jestem cały czas. Zmieniłem kilka razy firmę. Prowadziłem też własną działalność. Tak, że na tym etapie życia już nie planuję zmian. Zdrowia bym sobie tylko życzył”. Zmiana pracy jest również dla wszystkich problemem, gdyż „innej pracy już nie znajdę, bo nie ma u nas tu na tym terenie”.*

Jak wynika z raportu z 2009 roku, często osoby o długim stażu zawodowym są mało aktywne w pozostawaniu na bieżąco z technologiami budowniczymi. Zdaniem jednego z pracodawców, „dotyczy to tylko części tych osób, bo część jest aktywna i aktywnie stara się nadążyć za nowościami, ale część jest taka, że chciałaby pracować sposobem, którego się nauczyła ileś tam lat wcześniej.”

### 6.3. Szkolenia zawodowe

Sytuacja w przedsiębiorstwach budowlanych dotycząca działań w zakresie szkolenia zawodowego pracowników właściwie nie zmieniła się od roku 2009. W dalszym ciągu większość pracodawców deklaruje, że inwestuje w działania podnoszące kwalifikacje zawodowe swoich pracowników.

Istnieje schemat działań szkoleniowych, którym posługują się pracodawcy w stosunku do każdego pracownika zasiadającego na nowym stanowisku pracy. W pierwszej kolejności osoba taka przechodzi szkolenie wewnętrzne, zapoznając się z własnymi obowiązkami w pracy. W przypadku zawodów prostych, jak opisuje jeden z pracodawców w 2009 roku, „najczęściej ludzie się przyuczają jeden

*drugiego, jest brygadzysta, który pokazuje, a potem sobie wybiera grupę pojętniejszych i pozwala im robić. Jak się nauczy, to będzie robił sam, a jak nie, to będzie kopał rowy pod okiem majstra. Każdy nowo przyjęty pracownik przechodzi ponadto szkolenie na swoim stanowisku pracy”.*

Istnieje tendencja ciągła, która wskazuje, że pracodawcy nie inwestują w szkolenia początkowe, lecz zatrudniają pracowników już wykwalifikowanych. Szkolenia, najczęściej zewnętrzne służą głównie zdobyciu uprawnień, certyfikatów i mają charakter uzupełniający, specjalistyczny. Bardzo ważna w branży budowlanej według pracowników jest znajomość wszelkich technologii szczególnie, że postęp dokonuje się w szybkim tempie. Badani sami zwracają uwagę na potrzebę ciągłej aktualizacji swojej wiedzy i umiejętności, co dokonują głównie poprzez uczestnictwo w szkoleniach lub samodzielny przegląd wiadomości z Internetu:

*„Ten zawód jak i inne zawody wymaga tego, żeby cały czas być na bieżąco. Człowiek nie może zostać pół kroku do tyłu, bo wtedy jego umiejętności, i nawet jeżeli chodzi o pracę, jeżeli ktoś zostanie w tyle, to nie będzie dobrym fachowcem i nie będzie wziętym fachowcem”.*

*„Postęp techniczny, postęp w ogóle techniczny, idzie tak do przodu, że trzeba od czasu do czasu w tego typu szkoleniach uczestniczyć”.*

Oprócz zdobywania nowej wiedzy i jej aktualizacji, pracownicy – korzystając ze szkoleń – upewniają się również, że dobrze wykonują swoją dotychczasową pracę. Kursy utwierdzają ich w przekonaniu, że to, co robią, jest realizowane z powszechnie obecnymi standardami jakości, co jest bardzo istotne, gdy są odpowiedzialni za budowę projektów, z których korzystają inni ludzie:

*„Chodzi o podniesienie kwalifikacji, żeby po prostu lepiej czuć się w tym, co się robi na co dzień, za co się odpowiada”.*

*„One [szkolenia] w jakiś sposób upewniły mnie w tym, że dobrze wykonuję swoją pracę i dobrze sobie to wszystko organizuje”.*

Pracodawcy, w czasie trudnej sytuacji ekonomicznej w kraju, wysyłają na szkolenia tylko tych pracowników, którym dokumenty uprawniające do wykonywania zawodu są niezbędne. Na szkolenia wysyłani są pracownicy, których uprawnienia muszą być systematycznie odnawiane lub którzy uzupełniają swoje dotychczasowe umiejętności, np. *„nawet, żeby móc ustawić pracownika na drodze, żeby kierował ruchem [przy ruchu wahadłowym podczas remontu drogi], to on musi przejść szkolenie, żeby mieć uprawnienia. Takie szkolenie trwa dwa dni, nic skomplikowanego, ale dokument musi być, w razie jakiejś kontroli”.*

Z wypowiedzi badanych z 2013 roku wynika, że pracodawcy najczęściej wysyłają na szkolenia tych pracowników, którzy tego potrzebują, a ich praca przyniesie większe zyski przedsiębiorstwu:

*„Najczęściej na stanowisko kierowcy [wysyłają na kursy], bo z mechaników to raczej nie. Chociaż była zmiana organizacji, to wysyłali na wózki widłowe. Mnie nie biorą, bo ja pracuję jako tokarz i frezer”.*

Najczęstszym oczekiwaniem związanym z ukończeniem kursów czy szkoleń jest zdobycie nowych kwalifikacji oraz potwierdzających je certyfikatów. Często ukończenie kursu jest rozumiane również jako otrzymanie lepszej płacy. Jest to dla niektórych oczywista konsekwencja, która łączy ze sobą nowe, dodatkowe obowiązki w pracy oraz podwyżkę zarobków:

*„Raczej były [osoby zadowolone z udziału w szkoleniach], zawsze to lepsze zarobki i lepsza praca”.*

*„Jeżeli chodzi o jakieś wsparcie, to tylko tyle, żeby potem takiego pracownika po takim szkoleniu docenił [pracodawca]. (...) najbardziej to jeżeli chodzi o płace, prawda, to jest najważniejsze”.*

Niestety, według badań z 2009 roku, pracodawcy traktują szkolenia jako uzupełnienie na danym stanowisku, a nie zdobycie nowych kwalifikacji: *„szkolenia są uzupełnieniem na danym stanowisku, a nie zdobyciem nowych. Np. elektryk musi mieć szkolenia SEP, inaczej nie powinienem go w ogóle zatrudniać, ale te szkolenia są dla utrzymania na stanowisku, a nie możliwości awansu, musi je uzupełniać co 5 lat. Dopiero jeśli na przykład jakiś pracownik jest technikiem, a jak zdobędzie*



uprawnienia budowlane i może samodzielnie kierować robotami, to daje możliwość zmiany stanowiska i większego uposażenia”.

Oba pomiary wskazują na pozytywny stosunek pracodawców do podwyższania kwalifikacji przez swoich pracowników, zarówno pod względem zawodowym, jak i prywatnym, wliczając w to również uzupełnianie edukacji i szkolenia miękkie, np. językowe. Bardzo ważną kwestią jest jednak czas odbywania się tych szkoleń, zarówno specjalistycznych, jak i miękkich. Najlepszym momentem na odbywanie się kursów jest okres poza sezonem, kiedy pracownicy mają więcej czasu i najczęściej odbywa się przerwa w pracach robotniczych. Inną kwestią, w której pracownicy wypowiadający się w latach 2009 i 2013 się zgadzają, jest finansowanie szkoleń przez pracodawcę lub dofinansowanie ich ze środków Unii Europejskiej.

#### 6.4. Współpraca ze szkołami i instytucjami

Opinie dotyczące ofert szkoleniowych i współpracy pracodawców z urzędami pracy zdecydowanie różnią się od siebie w obu raportach. W roku 2009 pracodawcy wypowiadali się pozytywnie o adekwatności zakresu szkoleń oferowanych przez urzędy pracy do potrzeb firm. Pojawiały się opinie, że PUP dobrze trafia w potrzeby rynku, jeśli chodzi o tematykę szkoleń, jednak robi zbyt mało, aby dopasować ofertę szkoleń do wymogów lokalnego rynku pracy. Inną kwestią jest krytyka urzędów dotycząca ograniczania działań głównie do osób bezrobotnych, podczas gdy przedsiębiorcy są w dużej mierze zainteresowani osobami już dla nich pracującymi.

Z kolei pracodawcy podczas wywiadów w 2013 roku podważają jakość szkoleń organizowanych przez powiatowe urzędy pracy. W ich opinii szkolenia takie nie przynoszą pożądanych efektów w postaci realnego podniesienia poziomu wiedzy i umiejętności osób bezrobotnych. Mają one również na celu przede wszystkim jak najszybsze wprowadzenie tych osób na rynek pracy. Stąd też szkolenia takie przebiegają zwykle w krótkim okresie czasu i odnoszą się do umiejętności niewymagających posiadania wiedzy specjalistycznej, zatem ukończenie ich nie jest przydatne z punktu widzenia pracodawców:

*„Z robotniczych stanowisk, którzy robią sobie kurs poprzez PUP, kompletnie nic z tego nie wynika”.*

Podobne opinie usłyszeć można było podczas wywiadów z przedstawicielami instytucji, którzy utrzymują, że szkolenia realizowane przez urzędy pracy lub ze środków unijnych pozostawiają wiele do życzenia:

*„[O szkoleniach urzędów pracy] To się musi zmienić, bo to w tym układzie jest bez sensu, wydawane są olbrzymie pieniądze na te przyuczenia, ale już na etapie samej kwalifikacji tych ludzi do określonych szkoleń urzędy pracy (...) one w ogóle nie wiedzą, o co chodzi. Niby zatrudniają jakiegoś psychologa, doradców zawodowych, ale ci doradcy nawet nie wiedzą, co to za maszyna, więc jak mają przekonać tego człowieka czy go przygotować do tego szkolenia, jak oni nawet nie wiedzą, na czym to się opiera. Urzędy pracy spełniają w tym momencie w granicach 5-7% swoich zadań, to wszystko, reszta to jest fikcja”.*

Pracodawcy wspominali także, iż pracownicy o niskich kwalifikacjach, tzw. robotnicy budowlani (których i tak jest zbyt dużo na rynku pracy) nie są skłonni podnosić swoich kwalifikacji, a tym samym obniżają jakość realizowanych zadań, nie umiejąc i nie mogąc brać na siebie bardziej odpowiedzialnych obowiązków:

*„[Przyp. szkolenie zawodowe] Jest to wielka rzadkość, jeśli chodzi o robotników z wykształceniem zawodowym”.*

Przedstawiciele wybranych do badania instytucji wskazywali, iż szkolenia powinny odbywać się pod konkretne potrzeby pracodawców, po wcześniejszych ustaleniach z pracodawcami, czego oczekują oni od przyszłych pracowników.

*„Szkolenia pracowników powinny być pod konkretne potrzeby pracodawców i też jest ważne, aby one były w taki sposób przeprowadzane, aby ich programy były uzgadniane z pracodawcą i nawet część praktyczna powinna być realizowana z tym pracodawcą. (...) Tak żeby one były w tych technologiach, które stosuje dany pracodawca, żeby nie było rozbieżności”.*

*„Gdyby strumień pieniędzy skierowany był do pracodawców, bo nikt inny jak pracodawca nie wie, gdzie mu trzeba jakich ludzi i z jakimi umiejętnościami. Tam powinny pójść pieniądze, żeby przygotować pod potrzeby pracodawcy, one się zmieniają [przyp. potrzeby], one nie są jednakowe na sto lat. Niekiedy na przestrzeni roku one się zmieniają. Firma wygra jakiś tam duży kontrakt i pod niego przygotowuje ludzi (...).*

Na tej podstawie można wnioskować, iż mimo że pracodawcy widzą konieczność doszkalania i podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników, w większości przypadków decydują się na szkolenia wewnętrzne, tzw. doszkalanie na stanowisku pracy, dużo rzadziej wysyłają pracowników na szkolenia zewnętrzne, organizowane przez instytucje szkoleniowe. Doszkalanie na stanowisku pracy jest popularnym podejściem w podkarpackich firmach budowlanych przede wszystkim ze względu na postępującą technologię, ale także dlatego, że przygotowanie zawodowe osób po szkołach zawodowych, uczelniach lub kursach zawodowych – pozostawia w opinii pracodawców wiele do życzenia.

Jednocześnie te przedsiębiorstwa, które korzystają z ofert zewnętrznych firm szkoleniowych, praktykują korzystanie z usług tych samych, sprawdzonych podmiotów. Firmy, które stale korzystają z usług instytucji szkoleniowych, dysponują zazwyczaj własną bazą tego typu instytucji, z których usług mogłyby skorzystać, i jest to element zarządzania jakością. Można to uznać za dobrą praktykę podkarpackich przedsiębiorstw budowlanych:

*„Mamy własne ośrodki, z którymi współpracujemy. To znaczy, że zbieramy opinie po takim szkoleniu, pytamy się o sens, o logikę, czego się nauczyli i tak dalej (...). Tworzymy dla siebie taką bazę wykwalifikowanych jednostek szkoleniowych i na nich opieramy swoje działania w tej kwestii”.*

Niepokojące są wyniki badań z roku 2009 i 2013, które mówią o zupełnym braku współpracy przedsiębiorców ze szkołami. Ogranicza się ona zaledwie do przyjmowania w kilku przypadkach uczniów na praktyki. Główną barierą utrudniającą współpracę jest brak informacji z obu stron, jak również brak jakiegokolwiek zachęty dla pracodawców, aby przyjmować niedoświadczonych uczniów na staże. Największym problemem jest dla nich wyznaczenie osoby, która zaopiekowałaby się praktykantem, szczególnie w sezonie prac budowlanych. Zwiększenie współpracy w tej dziedzinie pomogłoby rozwiązać problem braku doświadczenia absolwentów szkół.

W opinii pracodawców rozwiązaniem zaistniałej sytuacji może być nawiązanie jak najszerszej współpracy obejmującej wszystkie podmioty i instytucje na rynku pracy. Współpraca ta miałaby mieć charakter sieci powiązań pomiędzy jednymi a drugimi aktorami, którzy poprzez wzajemną informację, mogłyby przekształcać się i dostosowywać się do realiów i zapotrzebowania regionalnego rynku pracy. Każdy podmiot czy instytucja byłaby zobowiązana do przekazywania sygnałnych informacji między sobą, na zasadzie wzajemności i obustronnej odpowiedzialności. Inicjatorem zmian winny być instytucje edukacyjne.

*„To powinno działać w jedną i drugą stronę (...) na bazie tego wszystkiego [przyp. inf., które krążą], szkoła wyższa powinna wiedzieć, jakie są potrzeby i na bazie tego tworzyć jakieś odpowiednie kierunki. Dla nas jest to rozwiązywanie konkretnych problemów (...) być może takie zbieranie informacji po firmach, powiedzmy w czasie, gdy na rynku jest stagnacja, nikt nie wie, co będzie dalej (...).”*

*„Lobby reedukacyjne mogłoby dać informację zwrotną do uczelni, czego ci pracodawcy chcą, żeby uczelnie mogły werbować więcej. Samorząd ma wpływ na szkoły, na rodzaj szkół (...) i wtedy by można pokazać, czego ci pracodawcy na tym danym terenie potrzebują (...) niech dadzą informację zwrotną, że np. my potrzebujemy szkół zawodowych, których nie ma”.*

Zdaniem przedsiębiorców bezwzględnie konieczne jest także ograniczenie zjawiska biurokracji, która w niekorzystny sposób wpływa na chęć podejmowania współpracy ze strony pracodawców.

Liczba niezbędnych dokumentów czy podpisów, które muszą składać, skutecznie odstrasza przedsiębiorców od wszelkich form nawiązywania kontaktu z urzędami.

*„(...) odformalizowanie, czyli odbiurokratyzowanie całej tej procedury, bo najczęściej procedura przyjęcia takiej osoby [przyp. bezrobotnej], czy stażysty (...) jest związana z przygotowaniem dokumentów (...) rozliczaniem i czasu i wiedzy (...) właściwie całą procedurą taką związaną z przygotowaniem dokumentacji, no poświęcamy, można powiedzieć, czasem tak bywa, że 1/3 czasu przewidzianego dla stażysty (...)”.*

## Aneks

### Bibliografia

#### Dane statystyki publicznej:

1. Budownictwo mieszkaniowe I–IV kwartał 2012 r., GUS.
2. Budownictwo – wyniki działalności w 2011 r., GUS.
3. Dane Głównego Urzędu Statystycznego, Bank Danych Lokalnych.
4. Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego w styczniu 2013 r., Urząd Statystyczny w Rzeszowie.
5. Rocznik statystyczny województwa podkarpackiego, US Rzeszów 2012.

#### Źródła internetowe:

1. Branża budowlana: Optymizm mimo kryzysu:  
*<http://gospodarkapodkarpacka.pl/news/view/901/branza-budowlana-optimizm-mimo-kryzysu>*
2. Definicje statystyki publicznej  
*[http://www.stat.gov.pl/gus/definicje\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm)*
3. Niepokojące sygnały o kondycji finansowej firm budowlanych:  
*<http://gospodarkapodkarpacka.pl/news/view/887/niepokojace-sygnały-o-kondycji-finansowej-firm-budowlanych>*

#### Publikacje:

1. Analiza trendów rozwojowych branży budowlanej w województwie podkarpackim, WUP Rzeszów, 2009.
2. Antonowicz P., Procesy upadłościowe przedsiębiorstw w Polsce w I półroczu 2011 r., Warszawa-Gdańsk 2011.

## Tabele i wykresy wykorzystane do analizy danych z badania pracodawców

Tabela 15. Stanowiska, których dotyczyły zwolnienia/odejścia z pracy w I i II edycji badania

	2013	2013	2009	2009
A. Stanowisko kierownicze	1	1,4%	2	3,0%
B. Specjalista - inżynier budownictwa	1	1,4%	2	3,0%
C. Specjalista – innej specjalności (np. informatyk)	5	7,1%	1	1,5%
D. Personel biurowy, pracownicy administracyjni – księgowy, sekretarka, obsługa klienta, etc.	7	10,0%	5	7,6%
E. Technicy budownictwa (np. kosztorysant budowlany)	1	1,4%	2	3,0%
F. Robotnicy budowlani robót stanu surowego	19	27,1%	28	42,4%
F1. Murarze i pokrewni	3	4,3%	13	19,7%
F2. Betoniarze	1	1,4%	2	3,0%
F3. Cieśle, stolarze budowlani i pokrewni	2	2,9%	5	7,6%
F4. Inni robotnicy budowlani robót stanu surowego	4	5,7%	9	13,6%
G. Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	15	21,4%	25	37,9%
G1. Dekarze	0	0,0%	1	1,5%
G2. Posadzkarze i pokrewni (glazurnik, parkieciarz)	1	1,4%	4	6,1%
G3. Tynkarze i pokrewni	0	0,0%	6	9,1%
G4. Monterzy izolacji	6	8,6%	2	3,0%
G5. Szklarze i pokrewni	1	1,4%	13	19,7%
G7. Malarz budowlany, lakiernik	0	0,0%	2	3,0%
G8. Inni robotnicy budowlani robót wykończeniowych	13	18,6%	4	6,1%
H. Robotnicy pomocniczy w budownictwie (prace proste)	5	7,1%	21	31,8%
I. Operatorzy maszyn i urządzeń	1	1,4%	7	10,6%
J. Kierowcy pojazdów	1	1,4%	4	6,1%
K. Inne zawdy	0	0,0%	5	7,6%
K2. Konserwator	2	2,9%	2	3,0%
K3. Blacharz	1	1,4%	0	0,0%
Ogółem	90	-	165	-

\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=66; II edycja – N=70].

Tabela 16. Przyczyny odejść/ zwalniania z pracy w obu edycjach badania

	2013	2013	2009	2009
Zwolnienia ze względu na zachowania patologiczne (alkohol, narkotyki, kradzieże, bójki etc.)	5	7,1%	10	15,2%
Niewłaściwe podejście do pracy (absencje, lenistwo)	3	4,3%	22	33,3%
Niewystarczające kwalifikacje, nie nadawał się na stanowisko	6	8,6%	15	22,7%

Wyjazd pracownika za granicę	2	2,9%	34	51,5%
Zmiana pracy	31	44,3%	32	48,5%
Przejsie na emeryturę	3	4,3%	13	19,7%
Losowy wypadek, choroba	1	1,4%	1	1,5%
Założenie własnej firmy	0	0,0%	1	1,5%
Zwolnienie sezonowe	10	14,3%	22	33,3%
Zwolnienia z powodu złej sytuacji ekonomicznej firmy (np. zwolnienia grupowe)	10	14,3%	5	7,6%
Inne	11	15,7%	0	0,0%
Likwidacja stanowiska pracy	4	5,7%	0	0,0%
Umowa na czas określony	3	4,3%	9	13,6%
<b>Ogółem</b>	<b>89</b>	-	164	-

\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=66; II edycja - N=70].

Tabela 17. Stanowiska, których dotyczyły przyjęcia do pracy w I i II edycji badania

	2013	2013	2009	2009
<b>A. Stanowisko kierownicze</b>	1	1,5%	4	4,2%
<b>B. Specjalista - inżynier budownictwa</b>	4	6,2%	11	11,5%
<b>C. Specjalista – innej specjalności (np. informatyk)</b>	4	6,2%	4	4,2%
<b>D. Personel biurowy, pracownicy administracyjni – księgowy, sekretarka, obsługa klienta, etc.</b>	7	10,8%	10	10,4%
<b>E. Technicy budownictwa (np. kosztorysant budowlany)</b>	0	0,0%	5	5,2%
<b>F. Robotnicy budowlani robót stanu surowego</b>	19	29,2%	16	16,7%
<b>F1. Murarze i pokrewni</b>	6	9,2%	17	17,7%
<b>F2. Betoniarze</b>	1	1,5%	6	6,3%
<b>F3. Cieśle, stolarze budowlani i pokrewni</b>	2	3,1%	8	8,3%
<b>F4. Inni robotnicy budowlani robót stanu surowego</b>	3	4,6%	4	4,2%
<b>G. Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni</b>	10	15,4%	17	17,7%
<b>G1. Dekarze</b>	1	1,5%	1	1,0%
<b>G2. Posadzkarze i pokrewni (glazurnik, parkieciarz)</b>	2	3,1%	3	3,1%
<b>G3. Tynkarze i pokrewni</b>	0	0,0%	5	5,2%
<b>G4. Monterzy izolacji</b>	3	4,6%	3	3,1%
<b>G6. Monterzy instalacji i sieci</b>	1	1,5%	15	15,6%
<b>G7. Malarz budowlany, lakiernik</b>	0	0,0%	2	2,1%
<b>G8. Inni robotnicy budowlani robót wykończeniowych</b>	8	12,3%	1	1,0%
<b>H. Robotnicy pomocniczy w budownictwie (prace proste)</b>	7	10,8%	15	15,6%
<b>I. Operatorzy maszyn i urządzeń</b>	0	0,0%	22	22,9%
<b>J. Kierowcy pojazdów</b>	0	0,0%	9	9,4%
<b>K. Inne zawdy</b>	0	0,0%	10	10,4%
<b>K1. Kierownik budowy</b>	0	0,0%	3	3,1%

<b>K2. Konserwator</b>	2	3,1%	1	1,0%
<b>K4. Tokarz</b>	1	1,5%	1	1,0%
<b>Ogółem</b>	82	-	193	-

\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=96; II edycja – N=65].

**Tabela 18. Stanowiska, na jakich pracodawcy planują zatrudnić do pracy w I i II edycji badania**

	2013	2013	2009	2009
<b>B. Specjalista - inżynier budownictwa</b>	2	28,6%	7	25,9%
<b>D. Personel biurowy, pracownicy administracyjni – księgowy, sekretarka, obsługa klienta, etc.</b>	1	14,3%	3	11,1%
<b>E. Technicy budownictwa (np. kosztorysant budowlany)</b>	0	0,0%	4	14,8%
<b>F. Robotnicy budowlani robót stanu surowego</b>	2	28,6%	4	14,8%
<b>F1. Murarze i pokrewni</b>	1	14,3%	5	18,5%
<b>F2. Betoniarze</b>	0	0,0%	3	11,1%
<b>F3. Cieśle, stolarze budowlani i pokrewni</b>	1	14,3%	3	11,1%
<b>F4. Inni robotnicy budowlani robót stanu surowego</b>	1	14,3%	2	7,4%
<b>G. Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni</b>	0	0,0%	4	14,8%
<b>G1. Dekarze</b>	0	0,0%	1	3,7%
<b>G3. Tynkarze i pokrewni</b>	0	0,0%	4	14,8%
<b>G4. Monterzy izolacji</b>	1	14,3%	0	0,0%
<b>G6. Monterzy instalacji i sieci</b>	0	0,0%	9	33,3%
<b>G8. Inni robotnicy budowlani robót wykończeniowych</b>	1	14,3%	2	7,4%
<b>H. Robotnicy pomocniczy w budownictwie (prace proste)</b>	0	0,0%	2	7,4%
<b>I. Operatorzy maszyn i urządzeń</b>	0	0,0%	6	22,2%
<b>K. Inne zawdy</b>	0	0,0%	2	7,4%
<b>K1. Kierownik budowy</b>	0	0,0%	3	11,1%
<b>K3. Blacharz</b>	0	0,0%	1	3,7%
<b>Ogółem</b>	10	-	65	-

\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=27; II edycja – N=7].

**Tabela 19. Zawody deficytowe w opiniach pracodawców**

	2013	2013	2009	2009
<b>A. Stanowisko kierownicze</b>	1	4,5%	1	1,7%
<b>B. Specjalista - inżynier budownictwa</b>	4	18,2%	8	13,3%
<b>C. Specjalista – innej specjalności (np. informatyk)</b>	1	4,5%	1	1,7%
<b>D. Personel biurowy, pracownicy administracyjni – księgowy, sekretarka, obsługa klienta, etc.</b>	1	4,5%	0	0,0%
<b>E. Technicy budownictwa (np. kosztorysant budowlany)</b>	1	4,5%	6	10,0%
<b>F. Robotnicy budowlani robót stanu surowego</b>	1	4,5%	3	5,0%

<b>F1. Murarze i pokrewni</b>	3	13,6%	8	13,3%
<b>F2. Betoniarze</b>	0	0,0%	4	6,7%
<b>F3. Ciesle, stolarze budowlani i pokrewni</b>	1	4,5%	9	15,0%
<b>F4. Inni robotnicy budowlani robót stanu surowego</b>	0	0,0%	3	5,0%
<b>G. Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni</b>	2	9,1%	2	3,3%
<b>G1. Dekarze</b>	2	9,1%	6	10,0%
<b>G2. Posadzkarze i pokrewni (glazurnik, parkieciarz)</b>	1	4,5%	3	5,0%
<b>G3. Tynkarze i pokrewni</b>	0	0,0%	6	10,0%
<b>G4. Monterzy izolacji</b>	0	0,0%	4	6,7%
<b>G6. Monterzy instalacji i sieci</b>	0	0,0%	9	15,0%
<b>G7. Malarz budowlany, lakiernik</b>	0	0,0%	0	0,0%
<b>G8. Inni robotnicy budowlani robót wykończeniowych</b>	0	0,0%	3	5,0%
<b>H. Robotnicy pomocniczy w budownictwie (prace proste)</b>	0	0,0%	0	0,0%
<b>I. Operatorzy maszyn i urządzeń</b>	3	13,6%	16	26,7%
<b>J. Kierowcy pojazdów</b>	2	9,1%	1	1,7%
<b>K. Inne zawdy</b>	0	0,0%	4	6,7%
<b>K1. Kierownik budowy</b>	0	0,0%	6	10,0%
<b>K2. Konserwator</b>	0	0,0%	1	1,7%
<b>K3. Blacharz</b>	0	0,0%	7	11,7%
<b>K4. Tokarz</b>	0	0,0%	1	1,7%
<b>Ogółem</b>	23	104,5%	112	186,7%

\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=60; II edycja - N=22].

Tabela 20. Zawody nadwyżkowe w opiniach pracodawców

	2013	2013	2009	2009
<b>C. Specjalista – innej specjalności (np. informatyk)</b>	0	0%	6	22,2%
<b>F. Robotnicy budowlani robót stanu surowego</b>	1	33%	2	7,4%
<b>F1. Murarze i pokrewni</b>	0	0%	3	11,1%
<b>F2. Betoniarze</b>	0	0%	2	7,4%
<b>F4. Inni robotnicy budowlani robót stanu surowego</b>	0	0%	3	11,1%
<b>G. Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni</b>	1	33%	1	3,7%
<b>G3. Tynkarze i pokrewni</b>	0	0%	3	11,1%
<b>G6. Monterzy instalacji i sieci</b>	0	0%	1	3,7%
<b>G7. Malarz budowlany, lakiernik</b>	0	0%	6	22,2%
<b>G8. Inni robotnicy budowlani robót wykończeniowych</b>	0	0%	2	7,4%
<b>H. Robotnicy pomocniczy w budownictwie (prace proste)</b>	0	0%	4	14,8%
<b>I. Operatorzy maszyn i urządzeń</b>	0	0%	1	3,7%
<b>J. Kierowcy pojazdów</b>	1	33%	3	11,1%

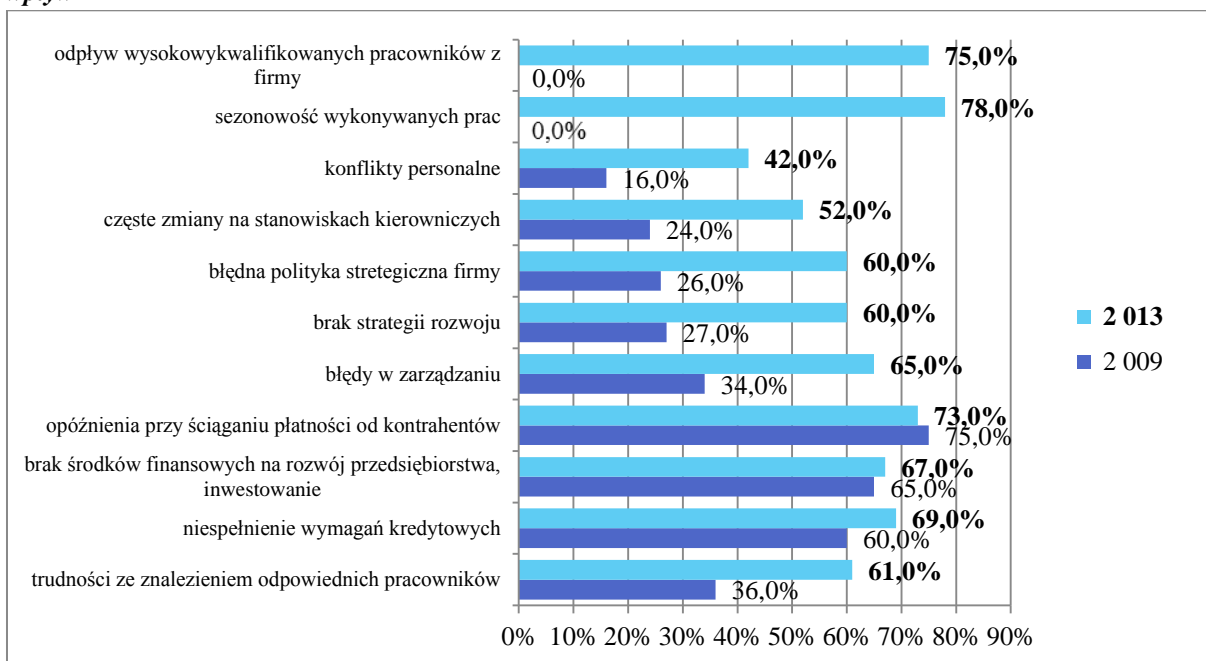


<b>K1. Kierownik budowy</b>	0	0%	1	3,7%
<b>Ogółem</b>	<b>3</b>	-	<b>38</b>	-

\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=27; II edycja - N=4].

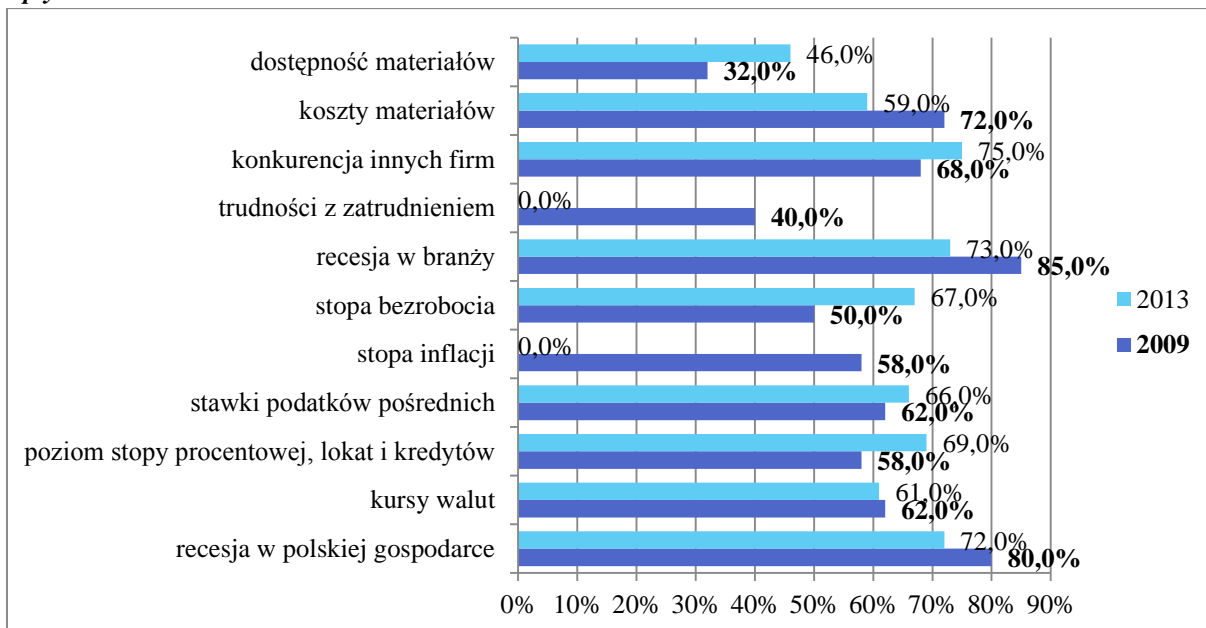
**Wykres 67. Czynniki wewnętrzne, jakie wywierają wpływ na kondycję ekonomiczną firm - % odpowiedzi „duży wpływ”**



\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

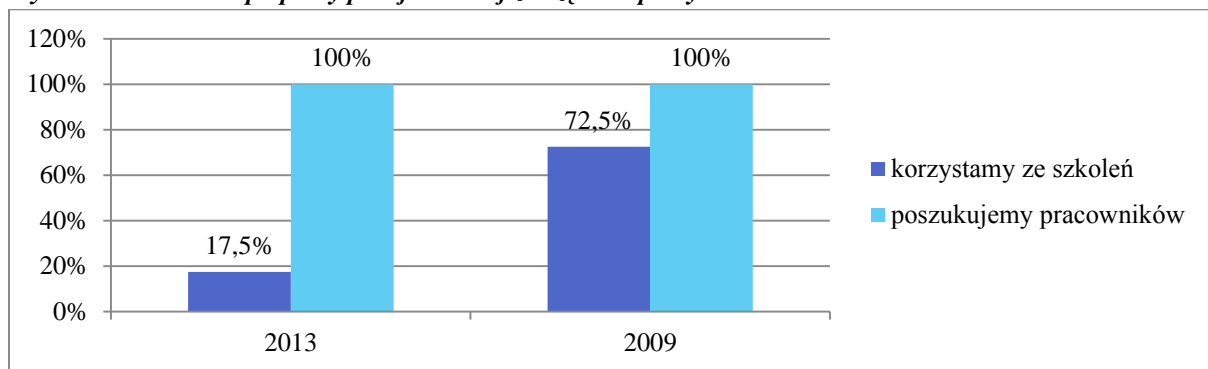
**Wykres 68. Czynniki zewnętrzne, jakie wywierają wpływ na kondycję ekonomiczną firm - % odpowiedzi „duży wpływ”**



\* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=100; II edycja - N=100].

**Wykres 69. Zakres współpracy podejmowanej z urzędami pracy**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [I edycja - N=51; II edycja - N=63].

## Spis tabel

Tabela 1. Struktura próby w 2009 vs struktura próby w 2013 roku – podział ze względu na wielkość zatrudnienia	17
Tabela 2. Struktura próby pod względem klas wielkości w badaniu ilościowym pracowników	17
Tabela 3. Struktura próby pod względem podregionów w badaniu ilościowym pracowników	18
Tabela 4. Udział firm budowlanych w ogóle podmiotów gospodarczych prowadzących działalność na terenie województwa podkarpackiego w latach 2009-2012	19
Tabela 5. Produkcja sprzedana budownictwa w latach 2009-2011 [mln zł] *	21
Tabela 6. Przychody z całokształtu działalności w budownictwie w latach 2007-2011 *	22
Tabela 7. Wynik finansowy w budownictwie w latach 2007-2011 [tys. zł] *	23
Tabela 8. Wskaźniki płynności finansowej w budownictwie w latach 2008-2012 *	24
Tabela 9. Wartość dodana brutto na jednego pracującego w budownictwie na tle innych sekcji, w województwie podkarpackim w 2010 roku [zł] *	25
Tabela 10. Udział budownictwa w produkcji krajowej brutto w województwie podkarpackim w latach 2005-2010 [mln zł] *	26
Tabela 11. Pozwolenia na budowę budynków mieszkalnych wydane w latach 2007-2011	27
Tabela 12. Liczba mieszkań oddanych do użytkowania w latach 2007-2011	27
Tabela 13. Wskaźniki płynności finansowej w budownictwie w latach 2008-2012 *	32
Tabela 14. Wskaźniki rentowności w budownictwie w latach 2008-2012 *	34
Tabela 15. Stanowiska, których dotyczyły zwolnienia/odejścia z pracy w I i II edycji badania	77
Tabela 16. Przyczyny odejść/zwalniania z pracy w obu edycjach badania	77
Tabela 17. Stanowiska, których dotyczyły przyjęcia do pracy w I i II edycji badania	78
Tabela 18. Stanowiska, na jakich pracodawcy planują zatrudnić do pracy w I i II edycji badania	79
Tabela 19. Zawody deficytowe w opiniach pracodawców	79
Tabela 20. Zawody nadwyżkowe w opiniach pracodawców	80

## Spis wykresów

Wykres 1. Firmy budowlane w województwie podkarpackim zarejestrowane w REGON w latach 2009-2012	19
Wykres 2. Pracujący w sektorze przedsiębiorstw - dane za miesiąc czerwiec	20
Wykres 3. Wartość produkcji budowlano-montażowej zrealizowanej w latach 2007-2011 przez podmioty budowlane (PKD 2007) o liczbie pracowników powyżej 9 osób, mające siedzibę na terenie województwa podkarpackiego [tys. zł]	21
Wykres 4. Produkcja budowlano-montażowa – sprzedaż na jednego mieszkańca województwa podkarpackiego w latach 2007-2011 [zł]	22
Wykres 5. Procentowy udział liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk netto (tj. dodatni wynik finansowy) w ogólnej liczbie przedsiębiorstw [%] *	23
Wykres 6. Wskaźnik rentowności obrotu netto w budownictwie w latach 2007-2011 [%] *	24
Wykres 7. Wartość nakładów inwestycyjnych w budownictwie w latach 2009-2012 [ mln zł] *	25
Wykres 8. Pozwolenia na budowę budynków jednorodzinnych wydane w latach 2007-2011	26
Wykres 9. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w budownictwie (sekcja F) w województwie podkarpackim w latach 2007-2011 [zł]	28
Wykres 10. Ocena płynności finansowej firm budowlanych w 2008 r. w województwie podkarpackim	31
Wykres 11. Prognozy zmian płynności finansowej firm w badaniu pracodawców z 2009 r.	32
Wykres 12. Ocena rentowności firm budowlanych w 2008 r. w województwie podkarpackim	33
Wykres 13. Prognozy zmian rentowności firm w badaniu pracodawców z 2009 r.	34
Wykres 14. Ocena ogólnej sytuacji ekonomicznej branży budowlanej	35
Wykres 15. Prognozowana sytuacja ekonomiczna branży budowlanej w kolejnych 5 latach	35
Wykres 16. Wielkość przedsiębiorstwa	36
Wykres 17. Rok powstania przedsiębiorstwa	36
Wykres 18. Forma prawna przedsiębiorstwa	37
Wykres 19. Podregion, w którym znajduje się siedziba firmy	37
Wykres 20. Lokalizacja siedziby firmy	37
Wykres 21. Stanowisko respondenta – 2009 rok	38
Wykres 22. Stanowisko respondenta – 2013 rok	38
Wykres 23. Główny charakter działalności firmy	38
Wykres 24. Wielkość zatrudnienia w sezonie i poza sezonem budowlanym w badanych firmach	39
Wykres 25. Struktura wykształcenia w podkarpackich firmach budowlanych w obu edycjach badania	39
Wykres 26. Struktura zatrudnienia według grup zawodów w firmach budowlanych w obu edycjach badania	40
Wykres 27. Adekwatność stanu zatrudnienia w ocenie pracodawców	40
Wykres 28. Zwalnianie/ odejścia pracowników w ciągu ostatnich dwóch lat	41
Wykres 29. Przyjmowanie pracowników w ciągu ostatnich dwóch lat	41
Wykres 30. Plany w zakresie zmiany wielkości zatrudnienia badanych firm	42
Wykres 31. Występowanie zawodów deficytowych	43
Wykres 32. Występowanie zawodów nadwyżkowych	43
Wykres 33. Ocena przygotowania zawodowego pracowników zatrudnionych w firmach budowlanych *	43
Wykres 34. Plany inwestycyjne respondentów w pierwszej i drugiej edycji badania	44
Wykres 35. Dostrzeganie konieczności podnoszenia kwalifikacji przez pracowników	45
Wykres 36. Podejście do podnoszenia kwalifikacji w badanych przedsiębiorstwach budowlanych *	46
Wykres 37. Źródła finansowania szkoleń pracowniczych *	46
Wykres 38. Ocena rentowności firmy w ostatnich dwóch latach od momentu badania	47
Wykres 39. Ocena zmian poziomu rentowności w latach 2009 i 2013	47
Wykres 40. Ocena płynności finansowej firmy w ostatnich dwóch latach od momentu badania	48
Wykres 41. Ocena zmian poziomu płynności finansowej w latach 2009 i 2013	48
Wykres 42. Ocena ogólnej sytuacji ekonomicznej branży budowlanej	49
Wykres 43. Ocena kondycji branży budowlanej w najbliższych dwóch latach od momentu badania *	49
Wykres 44. Podejmowanie współpracy z instytucjami rynku pracy	50
Wykres 45. Powody braku współpracy z urzędami pracy	50

Wykres 46. Powody braku współpracy z OHP _____	50
Wykres 47. Powody braku współpracy z agencjami zatrudnienia _____	51
Wykres 48. Powody braku współpracy z instytucjami szkoleniowymi _____	51
Wykres 49. Wielkość przedsiębiorstwa _____	53
Wykres 50. Rodzaj wykonywanego zawodu _____	53
Wykres 51. Płeć respondentów _____	53
Wykres 52. Wiek respondentów _____	53
Wykres 53. Miejsce zamieszkania _____	54
Wykres 54. Podregion zamieszkania _____	54
Wykres 55. Wykształcenie respondentów _____	54
Wykres 56. Doświadczenie zawodowe w branży budowlanej _____	55
Wykres 57. Ocena zależności pomiędzy posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi, a wykonywaną przez respondentów pracą _____	56
Wykres 58. Podnoszenie kwalifikacji w ciągu ostatnich 2 lat _____	56
Wykres 59. Zakres/tematyka szkoleń, w jakich brali udział respondenci * _____	56
Wykres 60. Plany podnoszenia kwalifikacji w ciągu kolejnych 2 lat _____	57
Wykres 61. Zakres/tematyka szkoleń, w jakich wzięliby udział respondenci * _____	57
Wykres 62. Oczekiwane przez pracowników wsparcie od pracodawców w zakresie podnoszenia kwalifikacji i umiejętności _____	58
Wykres 63. Ocena respondentów odnośnie stosunku pracodawców do planów pracowników dotyczących podnoszenia kwalifikacji _____	58
Wykres 64. Adekwatność wynagrodzenia za pracę do kwalifikacji zawodowych _____	59
Wykres 65. Opinie odnośnie wysokości wynagrodzenia w innych firmach _____	59
Wykres 66. Porównanie zarobków respondentów do średniej krajowej _____	59
Wykres 67. Czynniki wewnętrzne, jakie wywierają wpływ na kondycję ekonomiczną firm - % odpowiedzi „duży wpływ” _____	81
Wykres 68. Czynniki zewnętrzne jakie wywierają wpływ na kondycję ekonomiczną firm - % odpowiedzi „duży wpływ” _____	81
Wykres 69. Zakres współpracy podejmowanej z urzędami pracy _____	82

## Narzędzia badawcze

### Kwestionariusz wywiadu bezpośredniego z pracodawcami

Nr ankiety	
Nr ankietera	

Nazwa miejscowości	
Powiat	
Data realizacji	

**„Branża budowlana w województwie podkarpackim”  
Kwestionariusz do wywiadu bezpośredniego z PRACODAWCAMI**

#### Wprowadzenie

Dzień dobry. Nazywam się ... i jestem ankieterem firmy **General Projekt Sp. z o.o.** Prowadzimy badanie, którego celem jest diagnoza zachodzących w regionie trendów rozwojowych w branży budowlanej i określenie potrzeb w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego.

Badanie zostało zlecone przez **Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie**.

Pragnę Pana(ia) zapewnić, że wywiad jest poufny (nie upowszechniamy imienia i nazwiska respondenta ani nazwy firmy, w której pracuje) i zostanie przeprowadzony zgodnie z Ustawą o Ochronie Danych Osobowych oraz normami etycznymi obowiązującymi w badaniach opinii. Zebrane dane posłużą wyłącznie do analiz naukowych.

Będziemy Panu(i) bardzo wdzięczni za pomoc w realizacji tego badania.

#### CZĘŚĆ A. ZATRUDNIENIE W PRZEDSIĘBIORSTWIE I POTRZEBY W TYM ZAKRESIE

<b>P1a. Ilu pracowników <u>W SEZONIE</u> zatrudnia na stałe Państwa firma? (bierzemy pod uwagę wszystkich pracujących, bez względu na rodzaj umowy – może być o pracę, zlecenie, dzieło, samozatrudnienie itd.)</b>	_____  Wpisać liczbę, nie zakres
<b>P1b. Ilu pracowników <u>POZA SEZONEM</u> zatrudnia na stałe Państwa firma? (bierzemy pod uwagę wszystkich pracujących, bez względu na rodzaj umowy – może być o pracę, zlecenie, dzieło, samozatrudnienie itd.)</b>	_____  Wpisać liczbę, nie zakres
<b><u>UWAGA. Jeżeli respondent odpowie, że zatrudnia MNIEJ NIŻ 10 PRACOWNIKÓW kończymy wywiad</u></b>	

<b>P2. Ile osób na poszczególnych stanowiskach zatrudnia Pana(i) firma? (pokazać KARTĘ ZAWODÓW)</b>	
13.	
2142.	
412001.	
42.	
331.	
3112.	
711.	
7112.	
7114.	
7115.	
7116.	
7119.	
712.	
7121.	
7122.	

7123.	
7124.	
7125.	
7126.	
7127.	
7129.	
7131.	
7132.	
<b>7313.</b>	
<b>83.</b>	
<b>7111.</b>	
<b>7212.</b>	
<b>721301.</b>	
<b>722313/722314.</b>	
<b>X.</b>	

**P3. W jaki sposób wielkość zatrudnienia wpływa Pana/i zdaniem na kondycję ekonomiczną firmy?**

Proszę wybrać wszystkie możliwe odpowiedzi (zakreślić kółkiem wszystkie zgodne z opinią respondenta numerki), a następnie wskazać najistotniejszą przyczynę w obu wierszach (wpisać numer najważniejszej przyczyny w wierszu)

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>99</b>
<b>pozytywne</b>	większe zatrudnienia dają możliwość przyjęcia większej ilości zleceń	większe zatrudnienie łączy się z większą możliwością rozszerzenia działalności	mniejsze zatrudnienie to mniejsza konieczność kontroli	mniejsze zatrudnienie – mniejsze koszty	ulgi podatkowe dla wielkich firm – większe zyski	<i>inna przyczyna, jaka?</i> ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....	<i>Trudno powiedzieć</i>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>99</b>
<b>najistotniejsza pozytywna przyczyna</b>							
<b>negatywne</b>	większe zatrudnienie generuje większe koszty dla pracodawcy	większe zatrudnienie łączy się z koniecznością większego nadzoru wykonywanych zadań	Większe zatrudnienia łączy się z koniecznością wprowadzenia złożonej struktury organizacyjnej, w której jedni pracownicy podlegają drugim (hierarchii)	mniejsze zatrudnienie – mniejsze zyski		<i>inna przyczyna, jaka?</i> ..... ..... ..... .....	<i>Trudno powiedzieć</i>
<b>najistotniejsza negatywna przyczyna</b>							

<b>P4a Czy Pani/ Pana zdaniem stan zatrudnienia jest adekwatny do potrzeb Państwa firmy? Proszę wybrać jedną z poniższych odpowiedzi:</b>				
<b>a. Mamy tylu pracowników ilu potrzeba</b>		<b>b. Potrzebujemy większej liczby pracowników</b>		<b>c. Potrzebujemy mniejszej liczby pracowników</b>
1 <i>Proszę przejść do pytania 7</i>		2	ilu brakuje .....	3 <i>Proszę przejść do pytania 7</i> ilu za dużo .....

**P4b. Jak Pan/i sądzi jakie są przyczyny niezadowolającego stanu zatrudnienia w Pańskiej/Pani firmie?**

Proszę wybrać wszystkie możliwe odpowiedzi (zakreślić kółkiem wszystkie zgodne z opinią respondenta numerki), a następnie wskazać najistotniejszą przyczynę (wpisać numer najważniejszej przyczyny w wierszu poniżej)

1	2	3	4	5	6	99
Potencjalni kandydaci nie posiadają oczekiwanych kwalifikacji/umiejętności	Brak pożądaných specjalistów w regionie	Brak środków finansowych na zwiększenie zatrudnienia	Zbyt wysokie koszty pośrednie utrzymania pracownika	Inna przyczyna, jaka? ..... ..... ..... ..... .....	Inna przyczyna, jaka? ..... ..... ..... ..... .....	Trudno powiedzieć
<b>Numer najistotniejszej przyczyny</b>						

**P5. Jeśli stan zatrudnienia w Pana/i przedsiębiorstwie jest zbyt mały to czy planuje Pan/i w związku z tym zatrudnić nowych pracowników?**

Proszę wybrać jedną, najbardziej adekwatną odpowiedź

1	2	3	4	5	6	99
Zdecydowanie nie	Nie	Raczej nie	Raczej tak <i>Proszę przejść do pytania 7</i>	Tak <i>Proszę przejść do pytania 7</i>	Zdecydowanie tak <i>Proszę przejść do pytania 7</i>	Trudno powiedzieć <i>Proszę przejść do pytania 7</i>

**P6. Dlaczego pomimo potrzeby zwiększenia stanu zatrudnienia w firmie, nie planuje Pan/i nowych przyjęć do pracy?**

Proszę wybrać wszystkie możliwe odpowiedzi (zakreślić kółkiem wszystkie zgodne z opinią respondenta numerki), a następnie wskazać najistotniejszą przyczynę (wpisać numer najważniejszej przyczyny w wierszu poniżej)

1	2	3	4	5	6	7	99
deficyt pożądaných specjalistów w regionie	brak środków finansowych na zatrudnienie większej liczby pracowników	Niezadowolające kwalifikacje kandydatów na stanowiska pracy	Brak zainteresowania tego typu pracą wśród potencjalnych kandydatów	Niski poziom oferowanego wynagrodzenia	inna przyczyna, jaka? ..... ..... ..... ..... .....	inna przyczyna, jaka? ..... ..... ..... ..... .....	TP
<b>Numer najistotniejszej przyczyny</b>							



<b>P7. Jaka jest w przybliżeniu struktura wykształcenia pracowników w Państwa firmie? Proszę podać przybliżony procent pracowników o danym typie wykształcenia, biorąc pod uwagę ogół pracowników firmy wraz z kierownictwem (czytamy każdy typ wykształcenia, w przypadku, kiedy respondent nie potrafi podać %, pytamy o liczebności)</b>		<b>1. %</b>	<b>2. Liczba</b>	<b>Nie wiem/TP</b>
	<b>a. Podstawowe</b>			99
	<b>b. Zawodowe</b>			99
	<b>c. Średnie</b>			99
	<b>d. Niepełne wyższe /licencjat</b>			99
	<b>e. Wyższe</b>			99
	<b>f. SUMA</b>			

<b>P8. Czy w Pana/i firmie istnieje zjawisko dużej rotacji pracowników?</b>
<i>Rotacja rozumiana tu jako: częste zmiany pracowników na określonym stanowisku pracy (tj. minimum 2 razy w ciągu roku, poza sezonem budowlanym), wynikające ze zwolnień (bądź odejść) pracowników wykonujących zadania na danym stanowisku.</i>
<b>Proszę wybrać jedną, najbardziej adekwatną odpowiedź</b>

1	2	3	4	5	6	99
Zdecydowanie nie <i>przejdźcie do pytania P10</i>	Nie <i>przejdźcie do pytania P10</i>	Raczej nie <i>przejdźcie do pytania P10</i>	Raczej tak	tak	Zdecydowanie tak	Trudno powiedzieć <i>przejdźcie do pytania P10</i>

**P9a. Jeśli w Pana/i przedsiębiorstwie występuje duża rotacja pracowników (w rozumieniu powyższej definicji), jak Pan/i sądzi jakie są tego przyczyny?**

Proszę wybrać wszystkie możliwe odpowiedzi (zakreślić kółkiem wszystkie zgodne z opinią respondenta numerki), a następnie wskazać najistotniejszą przyczynę (wpisać numer najważniejszej przyczyny w wierszu poniżej)

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>99</b>
Niezadawalające kwalifikacje zatrudnianych pracowników	Konkurencyjność innych firm w branży na rynku krajowym	konkurencyjność firm z innych branż na rynku krajowym	konkurencyjność zagranicznych rynków pracy	Niezadawalający z punktu widzenia pracowników poziom oferowanego wynagrodzenia	Niezadawalające z punktu widzenia pracowników oferowane warunki zatrudnienia  <i>Warunki zatrudnienia: rozumiane jako rodzaj oferowanej umowy o pracę, norma czasu pracy, częstotliwość wypłat wynagrodzenia, wymiar przysługującego urlopu wypoczynkowego, itp.</i>	<i>inne przyczyny, jakie?</i> ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....	Trudno powiedzieć
<b>Numer najistotniejszej przyczyny</b>							

**P9b. Czy zjawisko dużej rotacji pracowników zaburza w jakiś sposób prawidłowe funkcjonowanie firmy?**

1	2	3	4	5	6	99
Zdecydowanie nie <i>przejdźcie do pytania P10</i>	Nie <i>przejdźcie do pytania P10</i>	Raczej nie <i>przejdźcie do pytania P10</i>	Raczej tak	tak	Zdecydowanie tak	Trudno powiedzieć <i>przejdźcie do pytania P10</i>

**P9c. W jaki sposób zjawisko to zaburza prawidłowe funkcjonowanie firmy?**

Proszę wybrać wszystkie możliwe odpowiedzi (zakreślić kółkiem wszystkie zgodne z opinią respondenta numerki), a następnie wskazać najistotniejszą przyczynę (wpisać numer najważniejszej przyczyny w wierszu poniżej)

1	2	3	4	5	6	7	99
ciągłe inwestowanie w nowych pracowników – obniżenie zysków firmy (koszty rekrutacji, szkoleń, odpraw pracowniczych)	obniżenie efektywności w początkowej fazie zatrudnienia nowego pracownika (czas potrzebny na tzw. wdrożenie nowego pracownika)	niezrealizowanie ważnych dla firmy zadań	odłożenie w czasie realizacji ważnych dla firmy zadań	Obniżone morale pozostałych pracowników w firmie	Utrata doświadczenia zawodowego pracownika, który opuścił organizację	inna przyczyna, jaka? ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....	Trudno powiedzieć
<b>Numer najistotniejszej przyczyny</b>							

**Chciałbym teraz spytać, jak w ostatnich dwóch latach zmieniła się u Państwa sytuacja pod względem zatrudniania pracowników.**

<b>P10. Czy w ostatnich dwóch latach Pani/ Pana firma zwalniała pracowników lub odchodzili oni z pracy?</b>	<b>A. Tak</b>	1
	<b>A. Jeżeli tak to ilu (w przybliżeniu) -----&gt;</b>	
	<b>B. Nie – przejście do pytania P13</b>	2
	<b>C. Nie wiem/ TP – przejście do pytania P13</b>	99

<b>P11. Jakich stanowisk głównie dotyczyły zwolnienia/ odchodzenie z pracy? (pokażać KARTĘ ZAWODÓW, wypisać kody zawodów)</b>	<b>P12. Jakie były główne przyczyny zwolnień lub odchodzenia z pracy? (pytać o zawody, które wymienił respondent, można korzystać z KARTY ZWOLNIEN, ale nie pokazywać jej respondentowi); wpisać kod zwolnienia lub treść odpowiedzi respondenta</b>
1	
2	
3	
4	
5	
6	

<b>P13. Czy w ostatnich dwóch latach Pani/ Pana firma przyjmowała nowych pracowników?</b>	<b>A. Tak</b>	1
	<b>A. Jeżeli tak to ilu (w przybliżeniu) -----&gt;</b>	
	<b>B. Nie – przejście do pytania P15</b>	2
	<b>C. Nie wiem/ TP – przejście do pytania P15</b>	99

<b>P14a. Na jakie stanowiska przyjmowali Państwo pracowników? (pokażać KARTĘ ZAWODÓW, wypisać kody zawodów)</b>	<b>P14b. Jakie były główne przyczyny przyjmowania nowych pracowników do pracy? (pytać o zawody, które wymienił respondent, można korzystać z KARTY PRZYJĘĆ, ale nie pokazywać jej respondentowi); wpisać kod przyjęcia lub treść odpowiedzi respondenta</b>
1	

2	
3	
4	
5	
6	

**Chciałabym spytać Panią/ Pana o plany Państwa firmy w zakresie zwiększenia lub zmniejszenia zatrudnienia.**

P15. Jakie są plany Pani/ Pana firmy pod względem zatrudnienia? Czy w okresie najbliższych 2 lat planujecie Państwo:	Zwiększyć zatrudnienie	1 - <i>przejdźcie do pytania 16</i>
	Utrzymać zatrudnienie na dotychczasowym poziomie	2 - <i>przejdźcie do pytania 19</i>
	Zmniejszyć zatrudnienie	3- <i>przejdźcie do pytania 17</i>

P16a. Z jakich powodów planują Państwo ZWIĘKSZENIE zatrudnienia?	
--	--

P16b. Pracowników jakich specjalności zawodowych planujecie Państwo zatrudnić? Ilu pracowników? (pokażać KARTĘ ZAWODÓW) – <i>przejdźcie do pytania 19</i>		1	2	3	4	5	6	7
	Kod zawodu							
	Liczba							

P17. Z jakich powodów planują Państwo ZMNIEJSZENIE zatrudnienia?	
--	--

P18. Pracowników jakich specjalności zawodowych planujecie Państwo zwolnić? Ilu? (pokażać KARTĘ ZAWODÓW)		1	2	3	4	5	6	7
	Kod zawodu							
	Liczba							

**Chciałabym też spytać Pana / Panią o sytuację na rynku pracy w branży budowlanej z perspektywy Państwa firmy.**

P19. Biorąc pod uwagę zapotrzebowanie branży budowlanej, czy istnieją jakieś zawody lub specjalizacje zawodowe w branży budowlanej, w których trudno jest znaleźć pracowników?	Tak	1
	Nie - <i>przejdźcie do pytania P21</i>	2
	Nie wiem - <i>przejdźcie do pytania P21</i>	99

P20. Proszę wymienić jakie to zawody /specjalizacje zawodowe?  (NIE POKAZYWAC KARTY ZAWODÓW, wypisać kody z karty zawodów)	
--	--

<b>P21. Biorąc pod uwagę zapotrzebowanie branży budowlanej, czy istnieją jakieś zawody lub specjalizacje zawodowe w branży budowlanej, których jest dziś zbyt dużo na rynku pracy?</b>	Tak	1
	Nie - przejście do pytania P23	2
	Nie wiem - przejście do pytania P23	99
<b>P22. Proszę wymienić jakie to zawody /specjalizacje zawodowe?</b>  <b>(NIE POKAZYWAĆ KARTY ZAWODÓW, wypisać kody z karty zawodów)</b>		

**CZĘŚĆ B. KWALIFIKACJE PRACOWNIKÓW I POTRZEBY W TYM ZAKRESIE**

*Porozmawiajmy teraz szerzej o przygotowaniu zawodowym pracowników w Państwa firmie*

<b>P23. Czy Pani/ Pana zdaniem pracownicy w Państwa firmie są odpowiednio przygotowani do wykonywania swoich zawodów? Proszę wybrać jedną z poniższych odpowiedzi:</b>					
<b>Bardzo dobrze - Są bardzo dobrze przygotowani</b>	<b>Dobrze - Są raczej dobrze przygotowani</b>	<b>Dostatecznie - Ich przygotowanie można ocenić jako przeciętne</b>	<b>Miernie - Są raczej źle przygotowani</b>	<b>Niedostatecznie - Są zupełnie nieprzygotowani</b>	<b>Nie wiem/ trudno powiedzieć</b>
1	2	3	4	5	99

**P24a. Jakie najważniejsze braki w przygotowaniu zawodowym dostrzega Pani/ Pan u swoich pracowników? Proszę o opinię osobno dla poszczególnych specjalności/ stanowisk (przypomnieć respondentowi stanowiska, które wymienił w pytaniu P2 i dopilnować zgodności z pyt. P2 – pokazać KARTĘ KOMPETENCJI, wpisać kody kompetencji, jakich brakuje na poszczególnych stanowiskach)**

<b>13.</b>	
<b>2143.</b>	
<b>412001.</b>	
<b>42.</b>	
<b>331.</b>	
<b>3113.</b>	
<b>711.</b>	
7112.	
7114.	
7115.	
7116.	
7119.	
<b>712.</b>	
7121.	
7122.	
7123.	
7124.	
7125.	
7126.	
7127.	
7129.	
7131.	
7132.	
<b>7313.</b>	
<b>83.</b>	
<b>7111.</b>	
<b>7212.</b>	
<b>721301.</b>	
<b>722313/722314.</b>	
<b>X.</b>	

**P24b. Jakie najważniejsze atuty w przygotowaniu zawodowym dostrzega Pani/ Pan u swoich pracowników? Proszę o opinię osobno dla poszczególnych specjalności/ stanowisk (przypomnieć respondentowi stanowiska, które wymienił w pytaniu P2 i dopilnować zgodności z pyt.P2 - pokazać KARTĘ KOMPETENCJI, wpisać kody kompetencji, które są atutami na poszczególnych stanowiskach)**

<b>13.</b>	
<b>2144.</b>	
<b>412001.</b>	
<b>42.</b>	
<b>331.</b>	
<b>3114.</b>	
<b>711.</b>	
7112.	
7114.	
7115.	
7116.	
7119.	
<b>712.</b>	
7121.	
7122.	
7123.	
7124.	
7125.	
7126.	
7127.	
7129.	
7131.	
7132.	
<b>7313.</b>	
<b>83.</b>	
<b>7111.</b>	
<b>7212.</b>	
<b>721301.</b>	
<b>722313/722314.</b>	
<b>X.</b>	

**P25. Czy w ciągu ostatniego roku przyjmował/a Pan/i uczniów szkół zawodowych na praktyki lub staże?**

1	2	3
<b>tak</b>	<b>Nie</b>	<b>Nie wiem</b>
	<i>Przejdźcie do pytania 26</i>	<i>Przejdźcie do pytania 26</i>

**P25a. Jeśli obecnie przyjął bądź w ciągu ostatniego roku przyjmował/a Pan/i uczniów szkół zawodowych w ramach praktyk zawodowych lub stażu, proszę ocenić ich przygotowanie do wykonywania zawodu:**

<b>Bardzo dobrze - Są bardzo dobrze przygotowani</b>	<b>Dobrze - Są raczej dobrze przygotowani</b>	<b>Dostatecznie - Ich przygotowanie można ocenić jako przeciętne</b>	<b>Miernie - Są raczej źle przygotowani</b>	<b>Niedostatecznie - Są zupełnie nieprzygotowani</b>	<b>Nie wiem/ trudno powiedzieć</b>
1	2	3	4	5	99

**P25b. Jakie najważniejsze braki w przygotowaniu zawodowym dostrzega Pani/ Pan u uczniów szkół zawodowych? Proszę o opinię osobno w podziale na kategorie - pokazać KARTĘ KOMPETENCJI, wpisać kody kompetencji, które są atutami na poszczególnych stanowiskach)**

	<b>BRAKI W PRZYGOTOWANIU ZAWODOWYM</b>
<b>Zawody związane z branżą budowlaną</b>	
<b>Zawody związane z obsługą</b>	

**P25c. Jakie najważniejsze atuty w przygotowaniu zawodowym dostrzega Pani/ Pan u uczniów szkół zawodowych? Proszę o opinię osobno w podziale na następujące kategorie - pokazać KARTĘ KOMPETENCJI, wpisać kody kompetencji, które są atutami na poszczególnych stanowiskach)**

ATUTY W PRZYGOTOWANIU ZAWODOWYM	
Zawody związane z branżą budowlaną	
Zawody związane z obsługą	

**Podnoszenie kwalifikacji/ szkolenia dla pracowników**

**P26. Czy widzi Pan/i potrzebę podnoszenia kwalifikacji przez obecnie posiadane zasoby kadrowe w Pana/i firmie poprzez dodatkowe szkolenia?**

Zdecydowanie tak	Tak	Raczej tak	Raczej nie <i>przejdźcie do P28</i>	Nie <i>przejdźcie do P28</i>	Zdecydowanie nie <i>przejdźcie do P28</i>	Nie wiem/TP <i>przejdźcie do P28</i>
1	2	3	4	5	6	99

**P27a. Jakich zagadnień powinny dotyczyć te szkolenia? (pokazać KARTĘ SZKOLEŃ i wpisać numer, lub inną odpowiedź respondenta)**

Szkolenia zawodowe w branży budowlanej, np.:	Szkolenia zawodowe nie związane z branżą budowlaną	Szkolenia, miękkie
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
4.	4.	4.
5.	5.	5.

**P27b. Czy w Pana/i przekonaniu ukończenie szkolenia przez pracownika wpływa na realne podniesienie wartości takiego pracownika na rynku pracy i w oczach pracodawcy z branży budowlanej?**

*Ankieter przypomina respondentowi podane w pytaniu P27a. rodzaje szkoleń*

Rodzaj szkolenia podanego w pytaniu P27 (wpisać numer z KARTY SZKOLEŃ)	1	2	3	4	99
1.	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Trudno powiedzieć
2.	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Trudno powiedzieć
3.	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Trudno powiedzieć
4.	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Trudno powiedzieć
5.	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Trudno powiedzieć

<b>P28. Czy i w jaki sposób Pani/Pana przedsiębiorstwo podnosi (dotychczas podnosiło) kwalifikacje zawodowe pracowników? Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź. Proszę o uwzględnienie tylko działań podnoszących kwalifikacje zawodowe, a nie np. szkoleń BHP, GHP, HACCP.</b>	1. Nie podnosimy kwalifikacji zawodowych pracowników – <b>przejdźcie do pytania 30</b>	1
	2. Przyuczamy pracownika na danym stanowisku na bieżąco – <b>przejdźcie do pytania 30</b>	2
	3. Prowadzimy szkolenia wewnętrzne w firmie	3
	4. Wysyłamy pracownika na szkolenia zewnętrzne	4
	96. Inne, jakie ☞ .....	96

<b>P29. Z jakich źródeł pochodzą środki finansowe, które służą podnoszeniu kwalifikacji pracowników?</b>	1. Środki własne firmy – mamy wydzielony budżet na szkolenia	1
	2. Środki własne firmy – ale bez wydzielonego budżetu na szkolenia	2
	3. Środki zewnętrzne – pochodzące z Unii Europejskiej	3

(Możliwe wiele odpowiedzi)	4. Środki zewnętrzne – pochodzące z urzędu pracy	4
	5. Środki własne pracownika	5
	96. Inne, jakie $\approx$	96
.....		

**P30. Jakie kompetencje powinni posiadać pracownicy firmy budowlanej (z rozróżnieniem na pracowników wykonujących prace ściśle związane z budownictwem i związane z obsługą firm budowlanych)?**

*(pokazać KARTĘ KOMPETENCJI i wpisać numer (największy poziom szczegółowości) lub inną odpowiedź respondenta)*

**Proszę wybrać wszystkie istotne z Pana/i punktu widzenia odpowiedzi**

Lp.	pracownicy wykonujący prace ściśle związane z budownictwem	Lp.	pracownicy wykonujący prace związane z obsługą firm budowlanych
1		1	
2		2	
3		3	
4		4	
5		5	
6		6	
7		7	
8		8	

**P31. Jakich kompetencji brakuje pracownikom branży budowlanej (z rozróżnieniem na pracowników wykonujących prace ściśle związane z budownictwem i związane z obsługą firm budowlanych)?**

*(pokazać KARTĘ KOMPETENCJI i wpisać numeru (największy poziom szczegółowości) lub inną odpowiedź respondenta)*

**Proszę wybrać wszystkie istotne z Pana/i punktu widzenia odpowiedzi**

Lp.	pracownicy wykonujący prace ściśle związane z budownictwem	Lp.	pracownicy wykonujący prace związane z obsługą firm budowlanych
1		1	
2		2	
3		3	
4		4	
5		5	
6		6	
7		7	
8		8	

**P32. Proszę podać, które kompetencje są Pana/i zdaniem kluczowe dla branży budowlanej?**

*(pokazać KARTĘ KOMPETENCJI i wpisać numer lub inną odpowiedź respondenta)*

**Proszę wybrać wszystkie kluczowe z Pana/i punktu widzenia odpowiedzi**

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	

**P33. W jaki sposób kwalifikacje pracowników wpływają Pana/i zdaniem na kondycję ekonomiczną firmy?**

*Proszę wybrać wszystkie możliwe odpowiedzi (zakreślić kółkiem wszystkie zgodne z opinią respondenta numerki), a następnie wskazać najistotniejszą przyczynę w obu wierszach (wpisać numer najważniejszej przyczyny w wierszu)*

	1	2	3	4	5	99
<b>pozytywne</b>	Wyższe kwalifikacje pracowników - wyż-	Mniejsze kwalifikacje pracowników -	Wyższa kwalifikacje - większe zaangażo-	Większe kwalifikacje - większa możliwość	inna przyczyna, jaka? ..... ..... .....	Trudno powiedzieć

	sza jakość wykonywanych zadań	mniejsze koszty wynagrodzenia	wanie pracowników w realizację powierzonych zadań	realizacji złożonych, skomplikowanych zleceń	..... .....	
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>99</b>
<b>najistotniejsza pozytywna przyczyna</b>						
<b>negatywne</b>	Mniejsze kwalifikacje pracowników - niższa jakość wykonywanych zadań	Wyższe kwalifikacje pracowników - wyższe koszty wynagrodzenia	Mniejsze kwalifikacje – mniejsze zaangażowanie i odpowiedzialność	Mniejsze kwalifikacje – mała skłonność do podejmowania złożonych, skomplikowanych zleceń	<i>inna przyczyna, jaka?</i> ..... ..... ..... .....	<i>Trudno powiedzieć</i>
<b>najistotniejsza negatywna przyczyna</b>						

**CZĘŚĆ C. KONDYCJA EKONOMICZNA ZAKŁADU PRACY ORAZ JEJ PROGNOZA**

*Chciałbym też zadać pani/ Panu kilka pytań o kondycję ekonomiczną Państwa firmy*

<b>P34. Jakie są źródła finansowania działalności Pana/i przedsiębiorstwa?</b>  (Możliwe wiele odpowiedzi)		korzystam	nie korzystam, ale zamierzam korzystać	nie korzystam i nie zamierzam korzystać	brak odpowiedzi
	1. Środki własne				
	2. Kredyt				
	3. Pożyczka				
	4. Leasing				
	5. Środki UE				
	6. Emisja obligacji i papierów wartościowych				
	7. Zadłużenie w źródłach zagranicznych				
	96. Inne, jakie ↵ ..... ..... .....				

**P35. Jak ocenia Pani/Pan rentowność Pani/Pana firmy budowlanej w ostatnich dwóch latach (tj. 2011-2012)?**

Rentowność - osiągnięcie nadwyżek przychodów nad poniesionymi kosztami prowadzenia działalności. Stosunek osiągniętego zysku do poniesionych kosztów.

<b>Bardzo zła</b>	<b>Zła</b>	<b>Raczej zła</b>	<b>Raczej dobra</b>	<b>Dobra</b>	<b>Bardzo dobra</b>	<b>Trudno powiedzieć</b>
1	2	3	4	5	6	99

**P36. Czy uważa Pani/ Pan, że rentowność Pani/Pana firmy w kolejnych latach będzie niższa, wyższa, czy taka sama?**

	<b>Zdecydowanie niższa</b>	<b>Niższa</b>	<b>Raczej niższa</b>	<b>Raczej wyższa</b>	<b>Wyższa</b>	<b>Zdecydowanie wyższa</b>	<b>Nie zmieni się</b>	<b>TP</b>
a. w 2013 roku	1	2	3	4	5	6	7	99
b. w 2014 roku	1	2	3	4	5	6	7	99



c. w 2015 roku	1	2	3	4	5	6	7	99
----------------	---	---	---	---	---	---	---	----

**P37. Jakie będą przyczyny zmian w rentowności? Proszę krótko opisać.**

⚡

**P38. Jak oceni Pani/Pan płynność finansową Pani/Pana firmy budowlanej w ostatnich dwóch latach (tj.2011-2012)?**

Płynność finansowa - zdolność do terminowego regulowania krótkoterminowych zobowiązań, bieżących wydatków

Bardzo zła	Zła	Raczej zła	Raczej dobra	Dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć
1	2	3	4	5	6	99

**P39. Czy uważa Pani/ Pan, że płynność finansowa w Pani/Pana firmy w kolejnych latach będzie niższa, wyższa, czy taka sama?**

	Zdecydowanie niższa	Niższa	Raczej niższa	Raczej wyższa	Wyższa	Zdecydowanie wyższa	Nie zmieni się	TP
a. w 2013 roku	1	2	3	4	5	6	7	99
b. w 2014 roku	1	2	3	4	5	6	7	99
c. w 2015 roku	1	2	3	4	5	6	7	99

**P40. Jakie będą przyczyny zmian w płynności finansowej? Proszę krótko opisać.**

⚡

**P41a. „Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo planuje inwestować w . . . ?**

1- Tak 2 - Raczej tak 3 - Raczej nie 4 - Nie 99 - TP	Zwiększenie zatrudnienia	W podnoszenie kwalifikacji pracowników	Maszyny, sprzęt budowlany	Sprzęt biurowy i administracyjny	Inne inwestycje, jakie?
a. w 2013 roku	1 2 3 4 99	1 2 3 4 99	1 2 3 4 99	1 2 3 4 99	⚡
b. w 2014 roku	1 2 3 4 99	1 2 3 4 99	1 2 3 4 99	1 2 3 4 99	⚡
c. w 2015 roku	1 2 3 4 99	1 2 3 4 99	1 2 3 4 99	1 2 3 4 99	⚡

**P41b. Czy nakłady inwestycyjne w latach kolejnych (2013-2015) będą wyższe, niższe czy na takim samym poziomie co w roku ubiegłym?**

	Zdecydowanie niższe	Niższe	Raczej niższe	Raczej wyższe	Wyższe	Zdecydowanie wyższe	Nie zmieni się	TP
a. w 2013 roku	1	2	3	4	5	6	7	99
b. w 2014 roku	1	2	3	4	5	6	7	99
c. w 2015 roku	1	2	3	4	5	6	7	99

<b>P42a. Jakie czynniki wewnętrzne mają negatywny wpływ na kondycję ekonomiczną Pani/ Pana firmy? Przeczytam Pani/ Panu kilka propozycji, a Pani/ Pan oceni, jak bardzo dany czynnik będzie wywiera wpływ na kondycję ekonomiczną firmy (dopytać o inne czynniki, jakie)</b>							
KONDYCJA EKONOMICZNA -	Nie ma wpływu/ nie dotyczy	Ma bardzo niewielki wpływ	Ma niewielki wpływ	Ma przeciętny wpływ	Ma duży wpływ	Ma bardzo duży wpływ	TP
1. Trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników	1	2	3	4	5	6	99
2. Niespełnienie wymagań kredytowych	1	2	3	4	5	6	99
3. Brak środków finansowych na rozwój przedsiębiorstwa, inwestowanie	1	2	3	4	5	6	99
4. Opóźnienia przy ściąganiu płatności od kontrahentów	1	2	3	4	5	6	99
5. Błędy w zarządzaniu	1	2	3	4	5	6	99
6. Brak strategii rozwoju	1	2	3	4	5	6	99
7. Błędna polityka strategiczna firmy	1	2	3	4	5	6	99
8. Częste zmiany na stanowiskach kierowniczych	1	2	3	4	5	6	99
9. Konflikty personalne	1	2	3	4	5	6	99
10. Sezonowość wykonywanych prac (przeestoje zimowe w branży budowlanej)	1	2	3	4	5	6	99
11. Odpływ wykwalifikowanych specjalistów z firmy, np. poza granice kraju	1	2	3	4	5	6	99
96. Inne, jakie?	1	2	3	4	5	6	99
.....							
96. Inne, jakie?	1	2	3	4	5	6	99
.....							

<b>P42b. Jakie czynniki wewnętrzne Pana/i zdaniem będą miały w przyszłości negatywny wpływ na kondycję ekonomiczną Pani/ Pana firmy? Przeczytam Pani/ Panu kilka propozycji, a Pani/ Pan oceni, jak bardzo dany czynnik w Pana/i opinii będzie miał wpływ na kondycję ekonomiczną firmy (dopytać o inne czynniki, jakie)</b>							
	Nie ma wpływu/ nie dotyczy	Ma bardzo niewielki wpływ	Ma niewielki wpływ	Ma przeciętny wpływ	Ma duży wpływ	Ma bardzo duży wpływ	TP
1. Trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników	1	2	3	4	5	6	99
2. Niespełnienie wymagań kredytowych	1	2	3	4	5	6	99
3. Brak środków finansowych na rozwój przedsiębiorstwa, inwestowanie	1	2	3	4	5	6	99
4. Opóźnienia przy ściąganiu płatności od kontrahentów	1	2	3	4	5	6	99
5. Błędy w zarządzaniu	1	2	3	4	5	6	99
6. Brak strategii rozwoju	1	2	3	4	5	6	99
7. Błędna polityka strategiczna firmy	1	2	3	4	5	6	99
8. Częste zmiany na stanowiskach kierowniczych	1	2	3	4	5	6	99
9. Konflikty personalne	1	2	3	4	5	6	99
10. Sezonowość wykonywanych prac (przeestoje zimowe w branży budowlanej)	1	2	3	4	5	6	99
11. Odpływ wykwalifikowanych specjalistów z firmy, np. poza granice kraju	1	2	3	4	5	6	99
96. Inne, jakie?	1	2	3	4	5	6	99
.....							
96. Inne, jakie?	1	2	3	4	5	6	99
.....							

**P42c. Które czynniki w Pana/i opinii oddziałują na (kształtują) popyt i podaż w branży budowlanej?**

**Proszę wybrać wszystkie możliwe odpowiedzi, a następnie ocenić ważność wybranych czynników, na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą (najmniejszy wpływ na popyt/podaż), zaś 10 – najwyższą (największy wpływ na popyt/podaż)**

	1	2	3	4	5	6	7	99
<b>czynniki oddziałujące na popyt</b>	wielkość środków finansowych, jakimi dysponują zlecniodawcy	ceny tych samych usług u firm konkurencyjnych	oczekiwania zmian cen i dochodów	stopień rozwoju gospodarczego regionu (tj. ilość rozpoczynanych inwestycji)	liczba i struktura zleceniodawców	reklama, promocje	inny, jaki? ..... ..... ..... .....	Trudno powiedzieć
<b>ocena</b>								
	1	2	3	4	5	6	7	99
<b>czynniki oddziałujące na podaż</b>	technologia produkcji/budowy	poziom kosztów wytwarzania	wielkość płac	ceny urzędów	ceny surowców/materiałów budowlanych	liczba firm konkurencyjnych na rynku/cena	inny, jaki? ..... ..... ..... .....	Trudno powiedzieć
<b>ocena</b>								

**P43. Jak Pan/i ocenia konkurencyjność swojej firmy na tle innych firm w tej samej branży w regionie?**

*Konkurencyjność - potencjał, możliwości oraz umiejętność danego podmiotu rynkowego do sprostania konkurencji, czyli rywalizacji ze strony innych podmiotów działających w tej samej branży na rynku, czyli pozycja firmy względem innych firm w branży w danym regionie*

**Proszę wybrać jedną, najbardziej adekwatną odpowiedź**

1	2	3	4	5	99
Firma niekonkurencyjna w swojej dziedzinie/ o małym lub żadnym potencjale do sprostania konkurencji	Firma raczej niekonkurencyjna w swojej dziedzinie	Firma nie wyróżniająca się (ani konkurencyjna, ani niekonkurencyjna)	Firma mająca znaczny potencjał i mogąca konkurować z dobrymi firmami budowlanymi w swojej dziedzinie	Firma dominująca na rynku budowlanym w swojej dziedzinie	Trudno powiedzieć

**P44. Jak Pan/i sądzi czy podkarpackie firmy budowlane są konkurencyjne na rynku krajowym? (tzn. patrząc w perspektywie krajowej)**

**Proszę wybrać jedną, najbardziej adekwatną odpowiedź**

1	2	3	4	5	6	99
Zdecydowanie nie	Nie	Raczej nie	Raczej tak	tak	Zdecydowanie tak	Trudno powiedzieć

**P45. Czy Pana/i przedsiębiorstwo planuje w ciągu 12 oraz 24 miesięcy poszerzyć zasięg działania?**

**Proszę wybrać jedną, najbardziej adekwatną odpowiedź (w obu wierszach)**

	1	2	3	4	5	6	99
<b>W ciągu 12 miesięcy</b>	Zdecydowanie nie	Nie	Raczej nie	Raczej tak	tak	Zdecydowanie tak	Trudno powiedzieć
<b>W ciągu 24 miesięcy</b>	Zdecydowanie nie	Nie	Raczej nie	Raczej tak	tak	Zdecydowanie tak	Trudno powiedzieć

**!** Jeśli w pytaniu P45. respondent przynajmniej raz wybrał odpowiedź „raczej tak”, „tak” lub „zdecydowanie tak” proszę dopytać (**pytania 46-47**):

**!** Jeśli w obu wierszach są odpowiedzi „zdecydowanie nie”, „nie” lub „raczej nie” – **przejdźcie do pytania 50**

**P46. Na jaki rynek planuje „wejść” Pana/i przedsiębiorstwo?**

Proszę wybrać jedną, najbardziej adekwatną odpowiedź w obu wierszach

	1	2	3	4	5	99
<b>W ciągu 12 miesięcy</b>	Regionalny	Ponadregionalny (np. na obszar kilku województw)	Krajowy (tj. obszar całego kraju)	Europejski (na obszar innych krajów w Europie)	Międzynarodowy (poza obszar Europy)	Trudno powiedzieć
<b>W ciągu 24 miesięcy</b>	Regionalny	Ponadregionalny (np. na obszar kilku województw)	Krajowy (tj. obszar całego kraju)	Europejski (na obszar innych krajów w Europie)	Międzynarodowy (poza obszar Europy)	Trudno powiedzieć

**P47. Czy Pana/i przedsiębiorstwo planuje w ciągu 12 oraz 24 miesięcy zmienić bądź poszerzyć charakter działalności (tzw. dywersyfikację działalności)?**

Dywersyfikacja - strategia polegająca na podejmowaniu przez organizację wysiłków zorientowanych na rozszerzenie jej strefy działania. Zazwyczaj polega na rozszerzeniu asortymentu produktów, ale może też oznaczać pozyskiwanie nowych dostawców, odbiorców, wdrażanie odmiennych od dotychczas stosowanych metod produkcji itp.

Proszę wybrać jedną, najbardziej adekwatną odpowiedź (w obu wierszach)

	1	2	3	4	5	6	99
<b>W ciągu 12 miesięcy</b>	Zdecydowanie nie	Nie	Raczej nie	Raczej tak	tak	Zdecydowanie tak	Trudno powiedzieć
<b>W ciągu 24 miesięcy</b>	Zdecydowanie nie	Nie	Raczej nie	Raczej tak	tak	Zdecydowanie tak	Trudno powiedzieć

**!** Jeśli w pytaniu P47. respondent przynajmniej raz wybrał odpowiedź „raczej tak”, „tak” lub „zdecydowanie tak” proszę dopytać (**pytania 48-49**):

**!** Jeśli w obu wierszach są odpowiedzi „zdecydowanie nie”, „nie” lub „raczej nie” – **przejdźcie do pytania 50**

**P48. Jeśli planuje Pan/i zmienić bądź poszerzyć charakter działalności to w jakim zakresie?**

Proszę wybrać wszystkie adekwatne odpowiedzi

Lp.	W ciągu 12 miesięcy	Lp.	W ciągu 24 miesięcy
1	Zmienić/Zwiększyć listę oferowanych usług	1	Zmienić/Zwiększyć listę oferowanych usług
2	Zmienić/ zwiększyć sposoby dostawy	2	Zmienić/ zwiększyć sposoby dostawy
3	Zmienić/ poszerzyć listę odbiorców	3	Zmienić/ poszerzyć listę odbiorców
4	Zmienić/ zwiększyć liczbę źródeł finansowania	4	Zmienić/ zwiększyć liczbę źródeł finansowania
5	Zmienić/ zwiększyć sposoby produkcji	5	Zmienić/ zwiększyć sposoby produkcji
6	Zmienić/ zwiększyć rynek zbytu	6	Zmienić/ zwiększyć rynek zbytu
7	Zmienić/ zwiększyć rodzaj stosowanych technologii	7	Zmienić/ zwiększyć rodzaj stosowanych technologii
99	Trudno powiedzieć	99	Trudno powiedzieć

**P49. W jakim celu planuje Pan/i zmienić bądź poszerzyć charakter działalności? Proszę wybrać maksymalnie dwie, najbardziej adekwatne odpowiedzi**

1	2	3	4	5	99
Chęć zmniejszenia ryzyka prowadzonej działalności	Rozwój firmy	Chęć zwiększenia przychodów	Dostosowanie się do aktualnych wymogów rynku (tj. chęć sprostania konkurencji)	Inna przyczyna, jaka? ..... ..... ..... .....	Trudno powiedzieć

**CZĘŚĆ D. OCENA SYTUACJI W BRANŻY I PRZEWIDYWANE KIERUNKI JEJ ROZWOJU**

*Chciałbym też spytać Pana / Panią o kondycję ekonomiczną branży budowlanej z perspektywy Państwa firmy.*

**P50. Jak ocenia Pani/Pan ogólną sytuację ekonomiczną branży budowlanej w województwie podkarpackim?**

Bardzo zła	Zła	Raczej zła	Raczej dobra	Dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć
1	2	3	4	5	6	99

**P51. Czy uważa Pani/ Pan, że kondycja ekonomiczna branży budowlanej w województwie podkarpackim będzie w kolejnych 2 latach lepsza, gorsza, czy taka sama? Kondycja branży budowlanej będzie:**

Zdecydowanie gorsza	Gorsza	Raczej gorsza	Raczej lepsza	Lepsza	Zdecydowanie lepsza	Nie zmieni się	TP
1	2	3	4	5	6	7	99

**P52a. Jakie czynniki zewnętrzne mają negatywny wpływ na kondycję ekonomiczną branży budowlanej? Przeczytam Pani/ Panu kilka propozycji, a Pani/ Pan oceni, jak bardzo dany czynnik ma wpływ na kondycję ekonomiczną branży. (dopytać o inne czynniki, jakie)**

	Nie ma wpływu/ nie dotyczy	Ma bardzo niewielki wpływ	Ma niewielki wpływ	Ma przeciętny wpływ	Ma duży wpływ	Ma bardzo duży wpływ	TP
1. Recesja w polskiej gospodarce	1	2	3	4	5	6	99
2. Kursy walut	1	2	3	4	5	6	99
3. Poziom stopy procentowej lokat i kredytów, stopa inflacji	1	2	3	4	5	6	99
4. Stawki podatków pośrednich	1	2	3	4	5	6	99
5. Stopa bezrobocia	1	2	3	4	5	6	99
6. Recesja w branży	1	2	3	4	5	6	99
7. Konkurencja innych firm	1	2	3	4	5	6	99
8. Koszty materiałów	1	2	3	4	5	6	99
9. Dostępność materiałów	1	2	3	4	5	6	99
96. Inne, jakie? ↵ .....	1	2	3	4	5	6	99
96. Inne, jakie? ↵ .....	1	2	3	4	5	6	99

**P52b. Jakie czynniki zewnętrzne będą miały negatywny wpływ na kondycję ekonomiczną branży budowlanej? Przeczytam Pani/ Panu kilka propozycji, a Pani/ Pan oceni, jak bardzo dany czynnik będzie miał wpływ na kondycję ekonomiczną branży. (dopytać o inne czynniki, jakie)**

	Nie będzie miało wpływu/ nie dotyczy	Będzie miało bardzo niewielki wpływ	Ma niewielki wpływ	Ma przeciętny wpływ	Ma duży wpływ	Ma bardzo duży wpływ	TP
1. Recesja w polskiej gospodarce	1	2	3	4	5	6	99
2. Kursy walut	1	2	3	4	5	6	99
3. Poziom stopy procentowej lokat i kredytów, stopa inflacji	1	2	3	4	5	6	99
4. Stawki podatków pośrednich	1	2	3	4	5	6	99
5. Stopa bezrobocia	1	2	3	4	5	6	99
6. Recesja w branży	1	2	3	4	5	6	99
7. Konkurencja innych firm	1	2	3	4	5	6	99
8. Koszty materiałów	1	2	3	4	5	6	99
9. Dostępność materiałów	1	2	3	4	5	6	99
96. Inne, jakie? <i>☞</i>	1	2	3	4	5	6	99
.....							
96. Inne, jakie? <i>☞</i>	1	2	3	4	5	6	99
.....							

Jeśli w pytaniu P52a. respondent dla kategorii „recesja w branży” wybrał odpowiedź: „ma duży wpływ” lub „ma bardzo duży wpływ”, proszę dopytać:

**P52c. Czy skutki kryzysu finansowego, jakie w Pana/i opinii odczuwa obecnie branża budowlana będą długotrwałe czy krótkotrwałe w Pana/i odczuciu?**

Zdecydowanie krótkotrwałe	krótkotrwałe	Raczej krótkotrwałe	Raczej długotrwałe	długotrwałe	Bardzo długotrwałe	Trudno powiedzieć
1	2	3	4	5	6	99

**P53a. Jak ocenia Pani/Pan szanse rozwoju branży budowlanej w województwie podkarpackim w następnych dwóch latach (tj. 2014-2015)?**

Bardzo małe <i>Przejdźcie do pytania 53c</i>	Małe <i>Przejdźcie do pytania 53c</i>	Raczej małe <i>Przejdźcie do pytania 53c</i>	Raczej duże <i>Przejdźcie do pytania 53b, a następnie do pytania 54</i>	Duże <i>Przejdźcie do pytania 53b, a następnie do pytania 54</i>	Bardzo duże <i>Przejdźcie do pytania 53b, a następnie do pytania 54</i>	Trudno powiedzieć <i>Przejdźcie do pytania 54</i>
1	2	3	4	5	6	99

**P53b. Na podstawie wiedzy o sytuacji w branży, w czym upatruje Pan/i szans rozwoju branży budowlanej w kolejnych 2 latach?**

Proszę wybrać maksymalnie dwie, najbardziej adekwatne odpowiedzi

1	2	3	4	5	6	99
zwiększona liczba inwestycji budowlanych <i>Przejdźcie do pytania 54</i>	większa dostępność do kredytów <i>Przejdźcie do pytania 54</i>	większa liczba dotacji <i>Przejdźcie do pytania 54</i>	rozwój budownictwa mieszkaniowego <i>Przejdźcie do pytania 54</i>	rozwój gospodarczy regionu <i>Przejdźcie do pytania 54</i>	Inna szansa, jaka? ..... ..... ..... ..... <i>Przejdźcie do pytania 54</i>	Trudno powiedzieć <i>Przejdźcie do pytania 54</i>

**P53c. Na podstawie wiedzy o sytuacji w branży, w czym upatruje Pan/i barier rozwoju branży budowlanej w kolejnych 2 latach?**

**Proszę wybrać maksymalnie dwie, najbardziej adekwatne odpowiedzi**

1	2	3	4	5	6	99
zmniejszona liczba inwestycji	mniejsza dostępność do kredytów	mniejsza liczba dotacji	zahamowanie budownictwa mieszkaniowego	zahamowanie rozwoju gospodarczego regionu	Inna bariera, jaka? ..... ..... ..... .....	Trudno powiedzieć

**CZĘŚĆ E. WSPÓŁPRACA Z INSTYTUCJAMI RYNKU PRACY**

**Chciałbym zadać panu kilka pytań o współpracę Pani/ Pana przedsiębiorstwa z instytucjami rynku pracy oraz opinię Pani/ Pana na temat oferty szkoleń zawodowych dla branży budowlanej.**

**P54. Czy w trakcie działalności przedsiębiorstwa współpracowali lub współpracują Państwo z instytucjami rynku pracy? (przeczytać po kolei)**

A. Urzędy pracy		B. Ochotnicze Hufce Pracy		C. Agencje zatrudnienia i pośrednictwa pracy		D. Instytucje szkoleniowe		E. Instytucje dialogu społecznego, np. NGO		F. Instytucje partnerstwa lokalnego, np. Biura Karier	
1 - Tak	2 - Nie	1 - Tak	2 - Nie	1 - Tak	2 - Nie	1 - Tak	2 - Nie	1 - Tak	2 - Nie	1 - Tak	2 - Nie

**P55. W jakim zakresie współpracują Państwo z instytucjami rynku pracy?**

**! (dopytać o poszczególne instytucje, przy których respondent w P54 odpowiedział TAK)**

	A. Urzędy pracy	B. Ochotnicze Hufce Pracy	C. Agencje zatrudnienia	D. Instytucje szkoleniowe	E. Instytucje dialogu społecznego, np. NGO	F. Instytucje partnerstwa lokalnego, np. Biura Karier
1. Poszukujemy pracowników wysokowykwalifikowanych	1	1	1	1	1	1
2. Poszukujemy pracowników niskowykwalifikowanych	2	2	2	2	2	2
3. Wymiana informacji	3	3	3	3	3	3
4. Finansowanie stanowiska pracy/ wynagrodzenia pracownika (np. staż zawodowy)	4	4	4	4	4	4
5. Korzystamy ze szkoleń	5	5	5	5	5	5
	96	96	96	96	96	96
96. Inne, jakie? ☞	☞..... .....	☞..... .....	☞..... .....	☞..... .....	☞..... .....	☞..... .....

**UWAGA ANKIETERZY -**

**jeżeli w pytaniu P54. wszystkie odpowiedzi TAK – przejście do pytania P57**

**Jeżeli chociaż jedna odpowiedź NIE – przejście do pytania P56**

**P56. Jeśli nie współpracują to dlaczego?**

! (dopytać o poszczególne instytucje, przy których respondent w P54 odpowiedział NIE)

	A. Urzędy pracy	B. Ochotnicze Hufce Pracy	C. Agencje zatrudnienia	D. Instytucje szkoleniowe	E. Instytucje dialogu społecznego, np. NGO	F. Instytucje partnerstwa lokalnego, np. Biura Karier
1. Nie mieliśmy/ nie mamy potrzeby, aby korzystać z ich usług	1	1	1	1	1	1
2. Przeszkody prawne	2	2	2	2	2	2
3. Brak dostępu do takich podmiotów w otoczeniu firmy	3	3	3	3	3	3
4. Oferty tego podmiotu są nieadekwatne do potrzeb firmy	4	4	4	4	4	4
5. Podmiot nie przejawia chęci współpracy z firmą	5	5	5	5	5	5
6. Nigdy o tym nie myśleliśmy	6	6	6	6	6	6
	96	96	96	96	96	96
96. Inne powody braku współpracy, jakie? ☞	☞..... ..... .....	☞..... ..... .....	☞..... ..... .....	☞..... ..... .....	☞..... ..... .....	☞..... ..... .....

**!ANKIETER - Jeżeli w P55 chociaż jedna odpowiedź 2. Korzystamy ze szkoleń – przejście do P57**  
! (P57-P58 wypełniamy tylko dla tych instytucji, które respondent wskazał w pytaniu P54 - zgodność)

**JEŚLI W PYTANIU P54. ANI JEDNEJ ODPOWIEDZI TAK ORAZ W PYTANIU P.55 JEŻELI ŻADNEJ (ANI JEDNEJ) ODPOWIEDZI 2. KORZYSTAMY ZE SZKOLEŃ – PRZEJŚCIE DO P60**

**P57. Jak oceniają Państwo adekwatność zakresu szkoleń do potrzeb Państwa firmy? Zakres szkoleń jest:**

	Zdecydowanie adekwatna	Adekwatna	Raczej adekwatna	Ani adekwatna ani nieadekwatna	Raczej nieadekwatna	nieadekwatna	zdecydowanie nieadekwatna	TP
Urzędy pracy	1	2	3	4	5	6	7	99
OHP	1	2	3	4	5	6	7	99
Agencje zatrudnienia	1	2	3	4	5	6	7	99
Instytucje szkoleniowe	1	2	3	4	5	6	7	99
Instytucje dialogu społecznego, np. NGO	1	2	3	4	5	6	7	99
Instytucje partnerstwa lokalnego, np. Biura Karier	1	2	3	4	5	6	7	99

**P58. Jak oceniają Państwo jakość (czyli użyteczność, praktyczność?) tych szkoleń? Jakość szkoleń jest:**

	Bardzo wysoka	Wysoka	Raczej wysoka	Przeciętna	Raczej niska	Niska	Zdecydowanie niska	TP
Urzędy pracy	1	2	3	4	5	6	7	99
OHP	1	2	3	4	5	6	7	99
Agencje zatrudnienia	1	2	3	4	5	6	7	99
Instytucje szkoleniowe	1	2	3	4	5	6	7	99



Institucje dialogu społecznego, np. NGO	1	2	3	4	5	6	7	99
Institucje partnerstwa lokalnego, np. Biura Karier	1	2	3	4	5	6	7	99

**! (P59 WYPEŁNIAMY TYLKO DLA TYCH INSTYTUCJI, KTÓRE RESPONDENT WSKAZAŁ W PYTANIU P54 - ZGODNOŚĆ)**

<b>P59. Jak oceniają Państwo jakość współpracy z poszczególnymi instytucjami rynku pracy? Jakość współpracy jest:</b>								
	Bardzo wysoka	Wysoka	Raczej wysoka	Przeciętna	Raczej niska	Niska	Zdecydowanie niska	TP
Urzędy pracy	1	2	3	4	5	6	7	99
OHP	1	2	3	4	5	6	7	99
Agencje zatrudnienia	1	2	3	4	5	6	7	99
Institucje szkoleniowe	1	2	3	4	5	6	7	99
Institucje dialogu społecznego, np. NGO	1	2	3	4	5	6	7	99
Institucje partnerstwa lokalnego, np. Biura Karier	1	2	3	4	5	6	7	99

<b>P60. Jakiego rodzaju oferty oczekivaliby Państwo od instytucji rynku pracy oraz innych instytucji, aby wsparcie było jak najbardziej trafne do potrzeb Państwa firmy? (dopytać oczekiwania wobec różnych podmiotów, tj. 1)IRP; 2) instytucje otoczenia biznesu – np. centra rozwoju przedsiębiorczości, punkty informacyjne, fundusze pożyczkowe; 3) NGO – organizacje pozarządowe, fundacje, 4) inne typy podmiotów, jakie?</b>	
IRP	
Institucje otoczenia biznesu, jakie?	
NGO, jakie?	
Inne, podmioty, jakie?	
Inne, podmioty, jakie?	

#### **CZĘŚĆ F. WSPÓŁPRACA PRZEDSIĘBIORCÓW ZE ŚRODOWISKIEM AKADEMICKIM I SZKOLNICTWEM ZAWODOWYM**

**P61. Czy współpracuje Pan/i w jakiś sposób z uczelniami lub szkołami zawodowymi w województwie podkarpackim?**

**Proszę wybrać jedną odpowiedź dla każdej kategorii (tj. oddzielnie dla uczelni i oddzielnie dla szkół zawodowych)**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>99</b>
<b>Uczelnie</b>	tak	nie	Trudno powiedzieć
<b>Szkoły zawodowe</b>	tak	nie	Trudno powiedzieć

**JEŚLI W PYTANIU P61. RESPONDENT PRZYNAJMNIEJ RAZ WYBRAŁ ODPOWIEDŹ „TAK” PROSZĘ DOPYTAĆ:**

**P62. W jakim zakresie odbywa się ta współpraca?**

Proszę zaznaczyć wszystkie odpowiedzi zgodne z doświadczenia respondenta

**!ANKIETER sprawdzić zgodność z pytaniem P61 (tylko dla instytucji, które respondent wskazał w pyt.P61)**

	1	2	3	4	5	6	99
<b>Uczelnie</b>	Współpraca/kontakty z Akademickimi Biurami Karier (np. przekazywanie informacji o wolnych miejscach pracy)	Uczestnictwo w konferencjach/targach pracy organizowanych przez Uczelnie	Uczestnictwo w projektach mających na celu wsparcie absolwentów szkół zawodowych oraz uczelni wyższych (np. wspieranie akademickich inkubatorów przedsiębiorczości)	Zasiadanie w Radzie Patronackiej/Radzie Biznesu przy Uczelni/Wydziale	Przyjmowanie studentów na praktyki i staże	Współpraca z kadrą naukową Uczelni w działalności przedsiębiorstwa	<i>Trudno powiedzieć</i>
<b>Szkoły zawodowe</b>	Przyjmowanie uczniów szkół zawodowych na praktyki i staże zawodowe	Udział w dodatkowych zajęciach pozaszkolnych dla pracodawców i uczniów ostatnich klas w szkołach zawodowych	Prowadzenie doskonalenia kadry pedagogicznej szkół zawodowych	Przynależność do organizacji pracodawców wspierających poprawę jakości kształcenia zawodowego			<i>Trudno powiedzieć</i>

*JEŚLI W PYTANIU P61. RESPONDENT PRZYNAJMNIEJ RAZ WYBRAŁ ODPOWIEDŹ „TAK” PROSZĘ DOPYTAĆ:*

**P63. Jak Pan/i oceni jakość dotychczasowej współpracy?**

Proszę ocenić na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, zaś 10 - najwyższą  
**!ANKIETER proszę wpisać ocenę oddzielnie dla każdego aspektu, w zakresie którego respondent podał w pytaniu P62, że współpracuje z danymi podmiotami**

	1	2	3	4	5	6	99
<b>Uczelnie</b>	Współpraca/kontakty z Akademickimi Biurami Karier (np. przekazywanie informacji o wolnych miejscach pracy)	Uczestnictwo w konferencjach/targach pracy organizowanych przez Uczelnie	Uczestnictwo w projektach mających na celu wsparcie absolwentów szkół zawodowych oraz uczelni wyższych, np. wspieranie akademickich inkubatorów przedsiębiorczości	Zasiadanie w Radzie Patronackiej/Radzie Biznesu przy Uczelni/Wydziale	Przyjmowanie studentów na praktyki i staże	Współpraca z kadrą naukową Uczelni w działalności przedsiębiorstwa	<i>Trudno powiedzieć</i>
<b>ocena</b>							
<b>Szkoły zawodowe</b>	Przyjmowanie uczniów szkół zawodowych na praktyki i staże zawodowe	Udział w dodatkowych zajęciach pozaszkolnych dla pracodawców i uczniów ostatnich klas w szkołach zawodowych	Prowadzenie doskonalenia kadry pedagogicznej szkół zawodowych	Przynależność do organizacji pracodawców wspierających poprawę jakości kształcenia zawodowego			<i>Trudno powiedzieć</i>
<b>ocena</b>							

**CZĘŚĆ G. PRZEDSIĘWZIĘCIA Z WYKORZYSTANIEM ŚRODKÓW UNIJNYCH**

**P64. Czy w swojej działalności podejmował/a Pan/i kiedykolwiek działania mające na celu pozyskanie środków unijnych?**

*Proszę wybrać jedną odpowiedź*

Nie <i>Przejdźcie do pytania 66</i>	tak
--	-----

**P65. W jakim celu wykorzystywane były środki unijne (dofinansowanie)?**

*Proszę wybrać wszystkie adekwatne odpowiedzi*

1	2	3	4	5	6	7	8	99
Rozpoczęcie działalności	Rozwój działalności – zakup środków trwałych, m.in. sprzętu specjalistycznego i maszyn budowlanych	Rozwój działalności – zakup materiałów budowlanych	Rozwój działalności – reklama	Rozwój działalności – zakup lokalu, nieruchomości	Dofinansowanie stanowiska pracy	Szkolenia pracowników	Inny cel, jaki? ..... ..... ..... ..... .....	Trudno powiedzieć

**P66. Czy w ciągu najbliższych dwóch lat planuje Pan/i podjąć działania mające na celu pozyskanie środków unijnych?**

*Proszę wybrać jedną odpowiedź*

Nie <i>Przejdźcie do metryczki</i>	tak
---------------------------------------	-----

**P67. W jakim celu planuje Pan/i pozyskać dofinansowanie?**

*Proszę wybrać wszystkie adekwatne odpowiedzi*

1	2	3	4	5	6	7	99
Rozwój działalności – zakup sprzętu specjalistycznego i maszyn budowlanych	Rozwój działalności – zakup materiałów budowlanych	Rozwój działalności – reklama	Rozwój działalności – zakup lokalu, nieruchomości	Dofinansowanie stanowiska pracy	Szkolenia pracowników	Inny cel, jaki? ..... ..... ..... ..... .....	Trudno powiedzieć

**CZĘŚĆ H. METRYCZKA/ CHARAKTERYSTYKA PRZEDSIĘBIORSTW**

<b>P68. Proszę podać rok powstania firmy</b>	<i>Podać czterocyfrową liczbę:</i>	----
--	------------------------------------	------

<b>P69. Forma prawna firmy</b>	1. Osoba (osoby) fizyczne prowadzące działalność gospodarczą	1
	2. Spółka prawa handlowego (akcyjna, z o.o. etc)	2
	3. Działalność gospodarcza osoby prawnej np. fundacji, stowarzyszenia	3
	4. Spółdzielnia	4

<b>P70. Lokalizacja firmy</b>	1. Wieś 2. Miasto do 49 999 mieszkańców 3. Miasto powyżej 50 000 mieszkańców	1 2 3
<b>P71. Zasięg działania firmy</b>	1. Lokalny 2. Regionalny 3. Krajowy 4. Międzynarodowy	1 2 3 4
<b>P72. Proszę określić główny charakter działalności Państwa firmy. Wymień teraz zakresy robót firm budowlanych, a Pani/Pan wybierze te, które są zgodne z głównym charakterem Państwa działalności.</b>	1. Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych 2. Roboty wykończeniowe i wykonywanie instalacji budowlanych 3. Roboty związane z budową dróg i autostrad, mostów i tuneli, szyn, sieci komunalnych, linii telekomunikacyjnych i elektroenergetycznych 4. Przygotowanie terenu pod budowę, wykonywanie wykopów i wierceń geologiczno-inżynierskich	1 2 3 4
<b>P73. Stanowisko respondenta</b>	1. Właściciel 2. Dyrektor, prezes, członek zarządu itp. 3. Kierownik/ specjalista działu kadr, ds. zatrudnienia, zarządzania zasobami ludzkimi 4. Inne stanowisko, jakie? ≤.....	1 2 3 4

W najbliższym czasie planujemy zorganizować wywiady grupowe z przedsiębiorcami branży budowlanej oraz indywidualne wywiady pogłębione z udziałem przedsiębiorców oraz pracowników branży budowlanej, przedstawicieli WUP, środowisk naukowych, itp. Czy zgadza się Pan/i uczestniczyć w dalszych etapach badania, tj. wywiadach grupowych oraz indywidualnych z pracodawcami?	1. Tak 2. Nie
<b>Proszę o podanie numeru telefonu, pod którym moderator będzie mógł skontaktować się z Pan/em/ią w celu umówienia ewentualnego wywiadu</b>	.....

**Dziękujemy za udział w badaniu.**

## Kwestionariusz wywiadu bezpośredniego z pracownikami

Nr ankiety z pracodawcą		Nazwa miejscowości	
Nr ankiety z pracownikiem w danej firmie		Powiat	
Nr ankietera		Data realizacji	

### „Branża budowlana w województwie podkarpackim” Kwestionariusz do wywiadu bezpośredniego z PRACOWNIKAMI

#### Wprowadzenie

Dzień dobry. Nazywam się ... i jestem ankieterem firmy **General Projekt Sp. z o.o.** Prowadzimy badanie, którego celem jest diagnoza zachodzących w regionie trendów rozwojowych w branży budowlanej i określenie potrzeb w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego.

Badanie zostało zlecone przez **Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie**.

Pragnę Pana(ią) zapewnić, że wywiad jest poufny (nie upowszechniamy imienia i nazwiska respondenta ani nazwy firmy, w której pracuje) i zostanie przeprowadzony zgodnie z Ustawą o Ochronie Danych Osobowych oraz normami etycznymi obowiązującymi w badaniach opinii. Zebrane dane posłużą wyłącznie do analiz naukowych.

Będziemy Panu(i) bardzo wdzięczni za pomoc w realizacji tego badania.

#### CZĘŚĆ A. PYTANIA WPROWADZAJĄCE

<b>P1. Jakie zajmuje Pan/i stanowisko w tym przedsiębiorstwie budowlanym?</b> (Pokazać <b>KARTĘ ZAWODÓW</b> , wpisać kod z karty zawodów; w przypadku wykonywania przez jednego pracownika zadań w ramach kilku zawodów, ankieter powinien zapisać kilka kodów)	
---	--

<b>P2. Jak długo pracuje Pan/i w zawodzie związanym z branżą budowlaną?</b>				
Mniej niż rok	1-2 lata	Powyżej 2 do 5 lat	Powyżej 5 do 10 lat	Powyżej 10 lat
1	2	3	4	5

<b>P3. Jak długo pracuje Pan/i w przedsiębiorstwie budowlanym, w którym obecnie jest Pan zatrudniony?</b>				
Mniej niż rok	1-2 lata	Powyżej 2 do 5 lat	Powyżej 5 do 10 lat	Powyżej 10 lat
1	2	3	4	5

<b>P4. Jaka jest forma zatrudnienia w Pana/i firmie, dla której obecnie pracuje?</b>	
1. Umowa o pracę	1
2. Umowa zlecenie	2
3. Umowa o dzieło	3
4. Samozatrudnienie (mam otwartą własną działalność gospodarczą)	4
5. Kontrakt menadżerski	5
6. Nie jestem oficjalnie zatrudniony	6
99. Odmowa odpowiedzi	99

**P4a. Czy znane są Panu/i przypadki podejmowania w branży budowlanej pracy w tzw. „szarej strefie”, tj. bez umowy? (tj. czy słyszał/a Pan/i, wie lub sam/a ma takie doświadczenia)**

Tak	Nie – <b>przejdź do pytania P5</b>	Nie pamiętam – <b>przejdź do pytania P5</b>
1	2	99

**P4b. Na podstawie Pana/i własnych doświadczeń i obserwacji, czy przypadki podejmowania pracy bez umowy („na czarno”) są częste w branży budowlanej?**

Bardzo rzadkie	Raczej rzadkie	Raczej częste	Bardzo częste	Nie wiem/ trudno powiedzieć
1	2	3	4	99

**CZĘŚĆ B. SUBIEKTYWNA OCENA KWALIFIKACJI BADANYCH PRACOWNIKÓW**

**P5. Proszę powiedzieć, które ze stwierdzeń najlepiej pasuje do zależności pomiędzy posiadanymi przez Pana/ią kwalifikacjami zawodowymi, a pracą jaką obecnie Pan/i wykonuje.**

Moje kwalifikacje pokrywają się dokładnie z tym co robię	Moje kwalifikacje w znacznej mierze pokrywają się z tym co robię	Moje kwalifikacje częściowo pokrywają się z tym co robię	Moje kwalifikacje w niewielkim stopniu pokrywają się z tym co robię	Nie jestem dobrze przygotowany do tego co obecnie robię
1	2	3	4	5

**P6. Jakie kompetencje Pan/i posiada. Proszę ocenić je na skali od 1 do 5, gdzie:**

- 1 – brak kompetencji, 2 – kompetencja przyswojona w stopniu niskim,  
3 – kompetencja przyswojona w stopniu przeciętnym, 4 – kompetencja przyswojona w stopniu dobrym,  
5 – kompetencja przyswojona w stopniu doskonałym

**!ANKIETER - Ocenie podlegają kompetencje szczegółowe, o numerach 1.1-1.3, 2.1-2.2, 3.1.-3.3, 6.1-6.2, itp. wyjątkami są kompetencje o numerach: 4,5 oraz 9, które podlegają ocenie ogólnej**

RODZAJ KOMPETENCJI	OCENA
<b>1) Kognitywne:</b>	
1.1. szybkie streszczanie dużej ilości tekstu	
1.2. logiczne myślenie, analiza faktów	
1.3. ciągle uczenie się nowych rzeczy	
<b>2) Matematyczne:</b>	
2.1. wykonywanie prostych rachunków	
2.2. wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych	
<b>3) Komputerowe:</b>	
3.1. podstawowa znajomość pakietu typu MS Office	
3.2. znajomość specjalistycznych programów, umiejętność pisania programów czy tworzenia stron internetowych	
3.3. wykorzystanie Internetu: przeszukiwanie stron internetowych, obsługa poczty elektronicznej	
<b>4) Artystyczne, tj. zdolności artystyczne i twórcze</b>	
<b>5) Fizyczne, tj. sprawność fizyczna</b>	
<b>6) Techniczne:</b>	
6.1. posługiwanie się urządzeniami technicznymi	
6.2. dokonywanie napraw urządzeń technicznych	
<b>7) Samoorganizacyjne:</b>	
7.1. samodzielne podejmowanie decyzji	
7.2. przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	
7.3. kreatywność (bycie innowacyjnym, wymyślanie nowych rozwiązań)	
7.4. odporność na stres	
7.5. terminowa realizacja zaplanowanych działań	
<b>8) Interpersonalne:</b>	
8.1. współpraca w grupie	
8.2. łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami czy klientami	
8.3. bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	
8.4. rozwiązywanie konfliktów pomiędzy ludźmi	
<b>9) Biurowe, tj. organizowanie i prowadzenie prac biurowych</b>	
<b>10) Kierownicze:</b>	
10.1. przydzielanie zadań innym pracownikom	
10.2. koordynowanie pracy innych pracowników	

10.3. dyscyplinowanie innych pracowników – przywoływanie ich do porządku.		
<b>11) Dyspozycyjne:</b>		
	11.1. gotowość do częstych wyjazdów	
	11.2. elastyczny czas pracy (bez stałych godzin pracy)	
<b>12) Językowe:</b>		
	12.1. znajomość języka obcego w stopniu komunikatywnym jakiego?.....	
	12.2. znajomość języka obcego biegle w mowie jakiego?.....	
	12.3. znajomość języka obcego biegle w piśmie jakiego?.....	
	12.4. znajomość języka obcego biegle w mowie i piśmie jakiego?.....	
<b>13) Zawodowe:</b>		
	13.1. doświadczenie zawodowe na obecnie zajmowanym stanowisku pracy	
	13.2. doświadczenie zawodowe w branży, w której obecnie pracuje	
	13.3. uprawnienia do wykonywania zawodu (np. certyfikaty, zaświadczenia, dyplomy)	
	13.4. wykształcenie zgodne z obecnie zajmowanym stanowiskiem pracy	
	13.5. umiejętność zastosowania posiadanej wiedzy w praktyce	
	13.6. szybkie przyswajanie wiedzy	
	13.7. skłonność do ustawicznego uczenia się – uczestnictwo w kursach, szkoleniach zawodowych, konferencjach, seminariach dotyczących dziedziny, jaką się zajmuje	
<b>14) inne, jakie?.....</b>		

**CZĘŚĆ C. INFORMACJE NA TEMAT POTRZEB W ZAKRESIE PODNOSZENIA SWOICH KWALIFIKACJI**

**P7. Czy w ostatnich 2 latach brał/a Pan/i udział w działaniach (np. szkoleniach, kursach itd.), które podnosiłyby Pana kwalifikacje? (Proszę nie brać pod uwagę szkoleń z zakresu BHP itp.)**

Tak	Nie – <b>przejdźcie do pytania P12</b>	Nie pamiętam – <b>przejdźcie do pytania P12</b>
1	2	99

**P8. Jakich zagadnień dotyczyły te szkolenia? (pokażać KARTĘ SZKOLEŃ i wpisać numer, lub inną odpowiedź respondenta)**

Szkolenia zawodowe w branży budowlanej, np.:	Szkolenia zawodowe nie związane z branżą budowlaną	Szkolenia miękkie
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
4.	4.	4.
5.	5.	5.

**P9. Z jakich źródeł pochodziły środki finansowe, które służyły podnoszeniu Pana/i kwalifikacji?**

(Możliwe wiele odpowiedzi)

1. Środki własne firmy – wydzielony budżet na szkolenia	1
2. Środki własne firmy – ale bez wydzielonego budżetu na szkolenia	2
3. Środki zewnętrzne – pochodzące z Unii Europejskiej	3
4. Środki zewnętrzne – pochodzące z urzędu pracy	4
5. Środki własne pracownika	5
96. Inne, jakie $\neq$	96

**P10. Czy kierunek szkoleń, w których brał/a Pan/i udział był zgodny z posiadanym wykształceniem ?**

Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie wiem/ trudno powiedzieć
1	2	3	4	99

<b>P11. Skąd wysła propozycja/decyzja o Pana/ Pani uczestnictwie w szkoleniu?</b> (Możliwe wiele odpowiedzi)	1. Od pracodawcy	1
	2. Od urzędu pracy	2
	3. Była to moja świadoma decyzja	3
	96. Inne, jakie $\neq$	96
	.....	

<b>P12. Czy w najbliższych 2 latach zamierza Pan/i podnosić swoje kwalifikacje np. poprzez szkolenia?</b>				
Zdecydowanie tak – <b>przejsćie do pytania 14</b>	Raczej tak – <b>przejsćie do pytania 14</b>	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie wiem/ trudno powiedzieć – <b>przejsćie do pytania 18</b>
1	2	3	4	99

<b>P13. Dlaczego nie zamierza Pan/i podnosić swoich kwalifikacji?</b> (Nie czytać odpowiedzi, możliwa więcej niż jedna odpowiedź)	1. Mam odpowiednie kwalifikacje na moim stanowisku - <b>przejsćie do pytania P18</b>	1
	2. Nie mam potrzeby podnoszenia kwalifikacji - <b>przejsćie do pytania P18</b>	2
	3. Nie mam dostępu do ciekawych ofert - <b>przejsćie do pytania P15</b>	3
	4. Nie mam możliwości finansowych - <b>przejsćie do pytania P15</b>	4
	5. Nie mam możliwości czasowych - <b>przejsćie do pytania P15</b>	5
	96. Inne, jakie ? .....	96

<b>P14. Dlaczego zamierza Pan/i podnosić swoje kwalifikacje?</b> (Nie czytać odpowiedzi, możliwa więcej niż jedna odpowiedź)	1. Chcę lepiej wykonywać to co robię obecnie	1
	2. Boję się zwolnienia	2
	3. Chcę zmienić stanowisko	3
	4. Chcę lepiej zarabiać	4
	5. Chcę zmienić zawód (przebrnąć się)	5
	6. Z polecenia pracodawcy	6
	7. Chcę wyjechać za granicę	7
	96. Inne, jakie ? .....	96

<b>P15. Jaka forma szkolenia byłaby dla Pana/i najbardziej odpowiednia?</b>	1. Szkolenie wewnętrzne (razem z innymi pracownikami firmy dla której obecnie Pan pracuje)	1
	2. Szkolenie zewnętrzne (z innym osobami, nie koniecznie pracującymi w Pana obecnej firmie)	2
	96. Inne, jakie ?	96
	.....	99
	99. Nie wiem/ trudno powiedzieć	

<b>P16. Jakich zagadnień powinny dotyczyć te szkolenia? (pokazać KARTĘ SZKOLEŃ i wpisać numer, lub inną odpowiedź respondenta)</b>		
Szkolenia zawodowe w branży budowlanej, np.:	Szkolenia zawodowe nie związane z branżą budowlaną	Szkolenia miękkie
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
4.	4.	4.
5.	5.	5.

<b>P17. Jakiego rodzaju wsparcia oczekiwałby/oczekiwałyby Pan/i w zakresie podnoszenia kwalifikacji od swojego pracodawcy?</b> (Możliwa więcej niż 1 odpowiedź)	1. Pomoc w wyborze szkolenia	1
	2. Finansowania szkoleń	2
	3. Kierowanie na szkolenia	3
	4. Organizowania szkoleń wewnętrznych	4
	96. Inne, jakie?	96
	97	



.....	99
97. Nie oczekuję żadnego wsparcia	
99. Nie wiem/ trudno powiedzieć	

<b>P18. Czy korzystał/a Pan/i kiedykolwiek z oferty instytucji wspierających rozwój zawodowy?</b>  <b>Jeśli tak, dopytać z wsparcia jakich instytucji korzystali pracownicy</b>  (Możliwe wiele odpowiedzi)	1. Tak – jaka instytucja? (np. urząd pracy, doradcy zawodowi, agencje zatrudnienia) .....	1
	2. Nie	2

<b>P19. Na podstawie Pana/i doświadczeń jako pracownika oraz Pana/i obserwacji w miejscu pracy proszę powiedzieć, jaki jest stosunek Pana firmy wobec planów pracowników w zakresie podnoszenia kwalifikacji?</b>					
Zdecydowanie pozytywny	Raczej pozytywny	Obojętny	Raczej negatywny	Zdecydowanie negatywny	Nie wiem/ trudno powiedzieć
1	2	3	4	5	99

**CZĘŚĆ D. OCENA SWOJEJ SYTUACJI I PERSPEKTYW JEJ ZMIAN**

*Chciałbym teraz zapytać o Pana/i sytuację ekonomiczną, w kontekście kwalifikacji oraz stanowiska, które Pan posiada.*

<b>P20. Czy Pana/i zdaniem, wynagrodzenie za pracę, którą Pan/i wykonuje w obecnej firmie, jest adekwatne do Pana kwalifikacji zawodowych?</b>			
Tak, jest nawet trochę wyższe	Tak, jest takie jak powinno być	Jest za niskie w stosunku do moich kwalifikacji	Nie wiem/ trudno powiedzieć
1	2	3	99

<b>P21. Czy Pana zdaniem, wynagrodzenie za pracę, którą Pan wykonuje w obecnej firmie, jest podobnej wysokości co wynagrodzenia w innych firmach branży budowlanej?</b>			
Jest wyższe niż w innych firmach	Jest mniej więcej podobne	Jest niższe niż w innych firmach	Nie wiem/ trudno powiedzieć
1	2	3	99

<b>P22. Proszę powiedzieć, czy zarabia Pan więcej, mniej, czy tyle samo co przeciętny (statystyczny) Polak?</b> <i>PRZECIĘTNE MIESIĘCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO ZA 2011 ROK WYNIOSŁO W SKALI KRAJU - 3403,51 ZŁ</i>			
Zarabiam więcej niż przeciętny Polak	Zarabiam mniej więcej tyle samo co przeciętny Polak	Zarabiam mniej niż przeciętny Polak	Nie wiem/ trudno powiedzieć
1	2	3	99

<b>P23. Proszę powiedzieć, Pana/i zdaniem jakie są szanse, że w kolejnych 2 latach Pana/i zarobki wzrosną?</b>				
Zdecydowanie niewielkie	Raczej niewielkie	Raczej duże	Zdecydowanie duże	Nie wiem/ trudno powiedzieć
1	2	3	4	99

**CZĘŚĆ E. PROFIL PRZEDSIĘBIORSTWA BUDOWLANEGO**

**P25. Proszę powiedzieć, w jakim stopniu w Pana/i aktualnym miejscu pracy są spełnione Pana/i oczekiwania w zakresie:**

*Proszę ocenić na skali od 1 do 10 w jakim stopniu Pana/i w aktualnym miejscu pracy są spełnione Pana/i oczekiwania, gdzie 1 oznacza nie spełnione w żadnym stopniu, natomiast 10 spełnione w najwyższym stopniu*

<b>1</b>	wysokości wynagrodzenia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>2</b>	wyposażenia stanowiska pracy (odzież robocza, komputer, telefon komórkowy itp.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

<b>3</b>	warunków zatrudnienia (rozumiane ogólnie jako rodzaj oferowanej umowy o pracę, norma czasu pracy, częstotliwość wypłat wynagrodzenia, wymiar przysługującego urlopu wypoczynkowego, itp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>4</b>	Możliwości szkoleń	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>5</b>	Możliwości awansu i kariery	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>6</b>	Po zatrudnieniu – w pomocy i wsparciu we wdrożeniu w obowiązki zawodowe <b>! ANKIETER Respondent odpowiada, jeśli pracuje stosunkowo niedługo w danym zakładzie pracy, tj. maksymalnie 2 lata – zweryfikować z odpowiedzią zawartą na pyt.3</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>7</b>	Dobrej atmosfery w miejscu pracy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>8</b>	Inne, jakie?.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**CZĘŚĆ F. INFORMACJE O BADANYCH PRACOWNIKACH (METRYCZKA)**

**P25. Rok urodzenia**

<b>P26. Płeć</b>	Kobieta	Mężczyzna
	1	2

<b>P27. Wykształcenie</b>	Podstawowe	Zawodowe	Średnie ogólne	Średnie techniczne	Niepełne wyższe	Wyższe
	1	2	3	4	5	6

<b>P28. Wielkość przedsiębiorstwa</b>	Od 10 do 49 pracowników	Od 50 do 249 pracowników	250 i więcej
	1	2	3

<b>P29. Miejsce zamieszkania</b>	Wieś	Miasto do 49 999 mieszkańców	Miasto powyżej 50 000 mieszkańców
	1	2	3

<b>P26.</b> W najbliższym czasie planujemy zorganizować indywidualne wywiady pogłębione z pracownikami branży budowlanej. Czy zgadza się Pan/i uczestniczyć w dalszych etapach badania –tj. indywidualnych wywiadach pogłębionych z pracownikami?	1. Tak 2. Nie
<b>Proszę o podanie numeru telefonu, pod którym moderator będzie mógł skontaktować się z Pan/em/ią w celu umówienia ewentualnego wywiadu</b>	.....

**Dziękujemy za udział w badaniu.**

## Scenariusz wywiadu indywidualnego z pracodawcami

### Wprowadzenie

Przedstawienie celu badania oraz celu rozmowy.

Uzyskanie zgody na rozmowę (ew. na nagrywanie rozmowy)

Zapewnienie o poufności badania (informacje z pochodzące z wywiadu będą wykorzystane jedynie na potrzeby niniejszego badania. W raporcie końcowym znajdują się jedynie uogólnione wnioski, nie pozwalające na identyfikację rozmówcy, ani firmy, w której pracuje).

### CZĘŚĆ A. ZATRUDNIENIE W PRZEDSIĘBIORSTWIE

#### Pytania dotyczące oceny struktury i stanu zatrudnienia

- W ostatnich latach można zaobserwować tendencję do wzrostu zatrudnienia w podkarpackich firmach budowlanych. Jakie są powody zwiększonego zapotrzebowania na pracowników w branży budowlanej? (np. więcej inwestycji w regionie Podkarpacia, dynamiczny rozwój infrastrukturalny regionu, itp.)
- Czy rotacja pracowników w firmie jest duża? Jakie są tego przyczyny?  
*Rotacja rozumiana jako: częste zmiany pracowników na określonym stanowisku pracy (tj. minimum 2 razy w ciągu roku, poza sezonem budowlanym), wynikające ze zwolnień (bądź odejść) pracowników wykonujących zadania na danym stanowisku.*

### CZĘŚĆ B. KWALIFIKACJE PRACOWNIKÓW I POTRZEBY FIRMY W TYM ZAKRESIE

#### Przygotowanie zawodowe pracowników w firmie

- Czy Pani/ Pana zdaniem przygotowanie zawodowe pracowników w Państwa firmie jest adekwatne do potrzeb Państwa firmy?
  - Jak to jest z przygotowaniem zawodowym absolwentów szkół zawodowych?  
Jeśli **nie jest adekwatne**, dopytać:
    - Jakie najważniejsze braki w przygotowaniu zawodowym dostrzega Pani/ Pan u swoich pracowników? Proszę o opinię osobno dla poszczególnych specjalności/ stanowisk. Jak to jest w przypadku absolwentów szkół zawodowych?
    - Czy Pani/ Pana zdaniem te problemy dotyczą całej branży budowlanej, czy są charakterystyczne dla małych, średnich, czy dużych firm? Czy można zauważyć tu jakieś różnice? Z czego wynikają te problemy?
- Biorąc pod uwagę zapotrzebowanie branży budowlanej, czy istnieją jakieś zawody lub specjalizacje zawodowe w branży budowlanej, które trudno jest znaleźć na rynku pracy? Czy dotyczy to małych, średnich, czy dużych firm? Czy można zauważyć tu jakieś różnice?  
Jeśli **istnieją**, dopytać:
  - Jakie są to zawody /specjalizacje zawodowe?
- Biorąc pod uwagę zapotrzebowanie branży budowlanej, czy istnieją jakieś zawody lub specjalizacje zawodowe w branży budowlanej, których jest dziś zbyt dużo na rynku pracy? Czy dotyczy to małych, średnich, czy dużych firm? Czy można zauważyć tu jakieś różnice?  
Jeśli **istnieją**, dopytać:
  - Jakie są to zawody /specjalizacje zawodowe?
  - Jakie, pani/ Pana zdaniem, są powody takiej sytuacji?

#### Podnoszenie kwalifikacji/ szkolenia dla pracowników

- Czy widzą Państwo potrzebę podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników poprzez dodatkowe szkolenia?

- Czy inwestowanie w zasoby ludzkie jest jednym z elementów polepszenia potencjału przedsiębiorstwa i podniesienia jego konkurencji?
  - Jeśli **tak**, dopytać:
    - Jakiego rodzaju działania podejmuje Pani/ Pana firma, które mają na celu podnoszenie kwalifikacji pracowników?
    - Jaki jest stosunek pracowników do danego rodzaju działań? Czy chętnie w tym uczestniczą?
    - Czy dana forma podnoszenia kwalifikacji jest odpowiednio dobrana do potrzeb pracowników?
  - Jeśli **nie** dopytać:
    - Z jakich powodów firma nie prowadzi tego typu działań?

#### **Pytania dotyczące wymagań wobec pracowników**

- Jakie Pana/i zdaniem cechy powinien mieć dobry pracownik branży budowlanej?
  - Czy wymagania te są uwarunkowane specyfiką branży, czy może są to raczej uniwersalne wymagania pracodawców w stosunku do pracowników? Jak Pan/i sądzi?
  - Czy oczekują Państwo, że będą oni sami podnosić swoje kwalifikacje?
  - Czy podniesienie kwalifikacji ma przełożenie na stabilizację zatrudnienia?
  - Czy ukończenie przez pracownika szkolenia jest samo w sobie sposobem na zwiększenie jego wartości na rynku pracy i w oczach pracodawcy. Czy szkolenia faktycznie podnoszą umiejętności pracownika czy są tylko tzw. „papierkiem”? Jak to wygląda z Pana/i perspektywy i doświadczeń?

### **CZĘŚĆ C. WSPÓLPRACA PRZEDSIĘBIORSTWA Z INSTYTUCJAMI RYNKU PRACY**

Jeśli **szkolą lub wysyłają na szkolenia pracowników**, dopytać:

- Czy przy podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pracowników współpracowali lub współpracują Państwo z instytucjami rynku pracy? (dopytać o Urzędy pracy, Ochotnicze Hufce Pracy, Agencje zatrudnienia i pośrednictwa pracy, Instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego czy partnerstwa lokalnego)
- Jeśli **tak** dopytać:
  - Dlaczego Pani/ Pana firma korzysta z ich oferty? W jaki sposób korzysta? (dopytać o poszczególne typy podmiotów)
  - Jeśli korzysta, jak oceni Pani/ Pan ofertę? (dopytać o poszczególne typy podmiotów)
  - Jakie są główne bariery utrudniające bądź uniemożliwiające firmom budowlanym współpracę z instytucjami rynku pracy? (dopytać o ewentualny brak komunikacji, brak dostępności, kwestie finansowe, nieadekwatność oferty)
  - Jakie byłyby Państwa oczekiwania wobec instytucji rynku pracy? Jak powinna wyglądać współpraca pod względem: oferty, kontaktów, wymiany informacji, wsparcia i dostosowania się do potrzeb firmy?
- Jeśli **nie** dopytać:
  - Dlaczego Pani/ Pana firma nie korzysta z ich oferty?

#### **Ocena oferty szkoleniowej dostępnej na rynku**

- Czy zna Pani/ Pan ofertę szkoleń w branży budowlanej dostępną na rynku?
  - Jeśli **tak**, dopytać:
    - Jak Pani/ Pan oceni dostępność i jakość informacji o ofertach? Jaka byłaby forma informowania Państwa o ofertach szkoleń i wsparcia innego rodzaju, aby była jak najbardziej trafna pod względem Państwa potrzeb?
    - Jak oceni Państwo adekwatność tematyki dostępnych szkoleń i innego wsparcia do Państwa potrzeb?
    - Jakich szkoleń brakuje? Czy Pani / Pana zdaniem, te potrzeby dotyczą też innych firm? Czy jest to powszechny problem w branży b budowlanej?
    - Proszę wymienić tematykę lub zakres szkoleń, które by Państwa najbardziej interesowały.

- Czy korzystają Państwo z oferty szkoleń zewnętrznych?
  - Jeśli **tak**, dopytać:
    - jakich?
    - Jak oceniają Państwo jakość tych szkoleń? (dopytać kto je organizuje)

#### **CZĘŚĆ D. OCENA KONDYCJI EKONOMICZNEJ BRANŻY BUDOWLANEJ I PRZEWDYWANE KIERUNKI JEJ ROZWOJU**

**Chciałabym/ chciałbym też spytać Pana / Panią o kondycję ekonomiczną branży budowlanej z perspektywy Państwa firmy.**

- Jak oceni Pani/Pan ogólną sytuację ekonomiczną branży budowlanej?
- Czy uważa Pani/ Pan, że kondycja ekonomiczna branży budowlanej będzie w kolejnych 2 latach lepsza, gorsza, czy taka sama?
- Jaki będzie Pani/ Pana zdaniem wpływ na kondycję w branży takiego czynnika jak trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników?
- Jak pod tym względem będzie się zmieniała sytuacja w regionie, w otoczeniu firmy? Jakie będą tego powody?

#### **CZĘŚĆ E. KONDYCJA EKONOMICZNA PRZEDSIĘBIORSTWA**

**Chciałabym/ chciałbym też zadać pani/ Panu kilka pytań o przeszłą oraz szacowaną w przyszłości kondycję ekonomiczną Państwa firmy.**

- Jak Pan/i sądzi jaka jest pozycja konkurencyjna firm budowlanych na tle innych przedsiębiorstw budowlanych w kraju? Czy region Podkarpacia pod tym względem wyróżnia się pozytywnie czy może branża budowlana w tym rejonie nie jest perspektywiczna?
- Jak Pani/ Pan oceni aktualną rentowność firm budowlanych w regionie, od czego ona zależy? Nie musi Pani/ Pan podawać żadnych danych, tylko subiektywną ocenę. (definicja rentowności: rentowność - osiągnięcie nadwyżek przychodów nad poniesionymi kosztami prowadzenia danej działalności gosp. Mierzy się ją wskaźnikami rentowności, które są wielkościami pokazującymi stosunek osiągniętego zysku do dochodu lub stosunek zysku do poniesionych kosztów)
- Jeśli rentowność rozmówca ocenił nisko: czy rentowność podkarpackich firm budowlanych jest wg Pani/ Pana niska ze względu na trudności i złą kondycję firmy, czy też ze względu na np. duże inwestycje i koszty związane z rozwojem firmy?
- Jak Pani/ Pan oceni aktualną płynność finansową firm budowlanych z Podkarpacia? Nie musi Pani/ Pan podawać żadnych danych, tylko subiektywną ocenę. (definicja płynności: zdolność firmy do terminowego regulowania krótkoterminowych zobowiązań)
- Jeśli płynność rozmówca ocenił nisko: czy płynność jest wg Pani/ Pana niska ze względu na trudności i złą kondycję firm budowlanych, małą ilość środków, czy też ze względu na np. duże inwestycje i koszty związane z rozwojem firmy?
- Czy firmy budowlane na Podkarpaciu inwestują w swój rozwój?
  - Jeśli **tak**, dopytać:
    - Zwiększenie zatrudnienia
    - Podnoszenie kwalifikacji pracowników
    - Maszyny, sprzęt budowlany,
    - Sprzęt biurowy i administracyjny
- Jeśli firmy budowlane planują rozszerzyć zasięg działania (np. wejść na rynek krajowy lub zagraniczny) lub poszerzyć zakres działalności (np. nowe sposoby dostawy, nowe sposoby produkcji, itp.) to jak Pan/i myśli, jaka jest tego przyczyna?

## CZEŚĆ F. WSPÓLPRACA PRZEDSIĘBIORCÓW ZE ŚRODOWISKIEM AKADEMICKIM I SZKOLNICTWEM ZAWODOWYM

**Chciałabym/ chciałbym też zadać Pani/ Panu kilka pytań o współpracę Pana/i firmy ze środowiskiem akademickim i szkolnictwem zawodowym.**

→ Czy współpracuje Pan/i w jakiś sposób z uczelniami lub szkołami zawodowymi w województwie podkarpackim?

Jeśli *tak*, dopytać:

- W jakim zakresie odbywa się ta współpraca?
- Jak Pan/i oceni jakość dotychczasowej współpracy z uczelniami i szkołami zawodowymi?
- Czy uważa Pan/i, że podejmowanie takiej szerokiej współpracy jest potrzebne i co taka współpraca daje w perspektywie regionalnego rynku pracy?

## CZEŚĆ G. PRZEDSIĘWZIĘCIA Z WYKORZYSTANIEM ŚRODKÓW UNIJNYCH

**Chciałabym/ chciałbym też zadać pani/ Panu kilka pytań o ewentualne wykorzystywanie środków unijnych w działalności Pana/i firmy.**

→ Czy korzystanie ze środków unijnych wpływa na rozwój branży budowlanej w regionie?

Jeśli *tak*, dopytać:

→ W jaki sposób?

**Pytanie kończące**

→ Podsumowując, jakie działania w najbliższych latach powinny być podjęte przez urzędy pracy w regionie, aby jak najlepiej trafić w potrzeby firm budowlanych w kontekście polityki zatrudnienia, potrzeb szkoleniowych i kwalifikacji pracowników?

## Scenariusz wywiadu indywidualnego z pracownikami

### Wprowadzenie

Przedstawienie celu badania oraz celu rozmowy.

Uzyskanie zgody na rozmowę (ew. na nagrywanie rozmowy)

Zapewnienie o poufności badania (informacje z pochodzące z wywiadu będą wykorzystane jedynie na potrzeby niniejszego badania. W raporcie końcowym znajdują się jedynie uogólnione wnioski, nie pozwalające na identyfikację rozmówcy, ani firmy, w której pracuje).

### CZEŚĆ A. SUBIEKTYWNA OCENA KWALIFIKACJI BADANYCH PRACOWNIKÓW

**Chciałabym/ chciałbym spytać Panią/Pana o Pani/Pana przygotowanie do zawodu w branży budowlanej.**

1. Proszę opisać, w jaki sposób przygotowywał/a się Pan/i do zawodu w branży budowlanej? (dopytać o wykształcenie, przebyte szkolenia niezbędne na stanowisko, które zajmuje w obecnej firmie, dotychczasową praktykę w zawodzie, ewentualne praktyki i przygotowanie do pracy w firmie / szkolenia wewnętrzne etc.)
2. Jakiego rodzaju umiejętności wynikają z Pana/i wykształcenia (np. po szkole zawodowej), a jakie z praktyki w zawodzie? Proszę ocenić, które działania bardziej Pana/ią przygotowały do pracy w zawodzie – nauka w szkole/ uczelni (jeśli miała związek z zawodem), czy praktyka.
3. Czy uważa Pan/i, że szkoła/ uczelnia dobrze przygotowała Pana/ią do zawodu? Czy takie przygotowanie było wystarczające, czy np. wymagało dodatkowych starań, praktyki, etc.?
4. Czy Pana/i zdaniem posiada Pan/i odpowiednie kwalifikacje, aby pracować na obecnym stanowisku? (dopytać szczegółowo o powiązania kwalifikacji z przebytymi szkoleniami/ praktykami)

Jeśli *nie*, dopytać:

- Jakich umiejętności przede wszystkim Panu/i brakuje (mam to na myśli umiejętności tzw. twarde, podnoszone poprzez szkolenia albo praktykę, a nie to, czy Pana/i zdaniem ma Pan/i predyspozycje do pracy na tym stanowisku)? Dlaczego dotychczas ich nie pozyskał/a, nie uczestniczył w odpowiednim szkoleniu, etc.?

## CZEŚĆ B. INFORMACJE NA TEMAT POTRZEB W ZAKRESIE PODNOSZENIA SWOICH KWALIFIKACJI

**Chciałabym/ chciałbym porozmawiać teraz o Pana/i planach i potrzebach odnośnie podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Chciałabym/ chciałbym się dowiedzieć nie tylko o kursy i szkolenia w branży budowlanej, ale także o inne, nie tylko zawodowe.**

5. Czy w ostatnich 2 latach brał/a Pan/i udział w działaniach, które podnosiłyby Pana/i kwalifikacje? Proszę nie brać pod uwagę szkoleń z zakresu BHP itp. (dopytać nie tylko o szkolenia w branży budowlanej, ale także inne, w tym w innych zawodach, oraz tzw. miękkie, np. językowe, komputerowe, komunikacja, etc.)

*Jeśli tak, dopytać:*

- Jaka była tematyka tych szkoleń?
- Kto organizował te szkolenia? Kto sfinansował te szkolenia? (interesuje nas, czy były to szkolenia finansowane z budżetu firmy, czy ze środków własnych, czy organizował je np. urząd pracy, czy firma szkoleniowa, czy pracodawca, etc.)
- Dlaczego brał/a Pan/i udział w tych szkoleniach/ kursach?
- Jakiego rodzaju korzyści się Pan/i spodziewał/a? Czy udało się je osiągnąć? W jakim stopniu?

*Jeśli respondent nie brał/a udział w żadnych szkoleniach, dopytać:*

6. Dlaczego nie brał/a Pan/i udziału w żadnych kursach i szkoleniach? (dopytać o przyczyny, czy miało to związek z czynnikami wewnętrznymi – brak potrzeby, poczucie, że nie potrzebuje szkoleń, brak pomysłu na podnoszenie kwalifikacji, czy czynnikami zewnętrznymi – brak dostępu do szkoleń, brak informacji, brak środków finansowych, brak czasu, niechęć pracodawcy, etc.)

**Chciałabym/ chciałbym teraz spytać Pana/ią o Pana/i ewentualne plany związane z podnoszeniem kwalifikacji.**

7. Czy w najbliższym czasie, powiedzmy w ciągu najbliższego roku lub dwóch lat, zamierza Pan/i wziąć udział w jakichś szkoleniach, kursach? (dopytać nie tylko o działania szkolenia i kursy, o których decyduje rozmówca, czy chce wziąć w nich udział, ale także o kursy, szkolenia i praktyki zlecone przez pracodawcę)

*Jeśli tak, dopytać:*

- Jak te będą szkolenia/ kursy? Jaka będzie ich tematyka?
- Kto je będzie organizował? Czy wie Pan/i, z jakich środków będą finansowane te kursy?
- Dlaczego będzie Pan/i uczestniczył/a w tych szkoleniach? Jakie Pan/i wiąże z nimi oczekiwania? Jakie plany?

*Jeśli respondent nie planuje brać udziału w żadnych szkoleniach, dopytać:*

8. Dlaczego nie przewiduje Pan/i swojego udziału w żadnych szkoleniach, kursach i praktykach? (dopytać o przyczyny, czy ma to związek z czynnikami wewnętrznymi – brak potrzeby, poczucie, że nie potrzebuje szkoleń, brak pomysłu na podnoszenie kwalifikacji, czy czynnikami zewnętrznymi – brak dostępu do szkoleń, brak informacji, brak środków finansowych, brak czasu, niechęć pracodawcy, etc.)

**Chciałabym/ chciałbym, aby Pan/i ocenił/a ogólną sytuację wśród Pana/i współpracowników i kolegów w branży budowlanej:**

9. Jak Pan/i oceni ogólnie, czy Pana/i koledzy w branży budowlanej, pracujący na podobnym stanowisku, jak Pan/i, biorą udział w różnego rodzaju szkoleniach i kursach? Czy są to pojedyncze przypadki, czy jest to dość powszechne?

*Jeśli tak, dopytać:*

- Jakie są to najczęściej szkolenia i kursy? Czy są związane z branżą budowlaną, czy z innymi zawodami? Czy są to może szkolenia tzw. miękkie (wyjaśnić)?
- Z jakich powodów te osoby wzięły udział w tych szkoleniach/ kursach? Jakie mieli oczekiwania? Czy udało im się je spełnić? W jakim stopniu?

**Chciałabym/ chciałbym teraz spytać o stosunek pracodawców w branży budowlanej do podnoszenia kwalifikacji wśród swoich pracowników**

10. Jak Pan/i oceni, jaki jest/ byłby stosunek Pana/i pracodawcy do Pana/i planów/ pomysłów związanych z podnoszeniem kwalifikacji?
11. Jakiego rodzaju wsparcia oczekiwałby/oczekiwałaby Pan/i w zakresie podnoszenia kwalifikacji od swojego pracodawcy?
12. Jak Pana/i zdaniem, wypada Pana/i firma na tle innych firm budowlanych o podobnej wielkości? Czy w innych firmach jest lepiej czy gorzej pod względem podnoszenia kwalifikacji pracowników?

### CZEŚĆ C. OCENA SWOJEJ SYTUACJI (SPOŁECZNEJ, EKONOMICZNEJ, ZAWODOWEJ) I PERSPEKTYW JEJ ZMIAN

Chciałbym teraz spytać o Pana/i sytuację ekonomiczną, w kontekście kwalifikacji oraz stanowiska, które Pan/i posiada.

13. Jak Pan/i oceni, czy Pana/i zarobki są adekwatne do Pana/i kwalifikacji zawodowych?

*Jeśli nie, dopytać:*

- Jeśli nie, to dlaczego? Jakie byłyby Pana/i oczekiwania pod tym względem?
- Czy zamierza Pan/i podjąć jakieś kroki, aby to zmienić? Jakiego? Jakiego są Pana/i plany w tym zakresie?

14. Proszę opowiedzieć mi o swoich planach zawodowych na najbliższe lata. Czy zamierza Pan/i pracować w branży budowlanej? Czy zamierza Pan/i pracować na swoim obecnym stanowisku?

*Jeśli nie, dopytać:*

- Czy zastanawia się Pan/i nad zmianą zawodu? Jeśli tak, to dlaczego? Jakiego są Pana/i plany pod tym względem?

### CZEŚĆ E. PROFIL PRZEDSIĘBIORCY BUDOWLANEGO

15. Proszę powiedzieć, jakie są Pana/i oczekiwania względem pracodawcy i miejsca pracy?
16. Proszę powiedzieć, czy w obecnym miejscu pracy są spełnione Pana/i oczekiwania? Dlaczego nie są lub co sprawia, że są?

## Scenariusz wywiadu indywidualnego z IRP

### WPROWADZENIE

Przedstawienie celu badania oraz celu rozmowy.

Uzyskanie zgody na rozmowę (ew. na nagrywanie rozmowy)

Zapewnienie o poufności badania (informacje z pochodzące z wywiadu będą wykorzystane jedynie na potrzeby niniejszego badania. W raporcie końcowym znajdują się jedynie uogólnione wnioski, nie pozwalające na identyfikację rozmówcy, ani instytucji, w której pracuje).

### ZAKRES WSPÓŁPRACY Z BRANŻĄ BUDOWLANĄ

1. Czy **współpracują** Państwo z firmami branży budowlanej?

*Jeśli tak, dopytać:*

- W jakim zakresie? (dopytać o powody współpracy w takim a nie innym zakresie. Dopytać o to, czy wynika to z potrzeb istniejących w branży budowlanej i zgłaszanych do IRP)
- Jak oceni Pani/ Pan współpracę z przedsiębiorstwami budowlanymi? Jaka jest skala tej współpracy? Jak dużo firm budowlanych współpracuje z Państwem/ korzysta z Państwa oferty? (dopytać, czy jest to duży odsetek firm, jakiej wielkości firmy współpracują częściej: małe, średnie, duże; dopytać z czego mogą wynikać różnice)
- Dlaczego jest to taka a nie inna skala współpracy? (dopytać o przyczyny ograniczonej współpracy)



2. Co można by zrobić, aby zakres współpracy był szerszy, aby więcej przedsiębiorstw korzystało z Państwa oferty, aby zachęcić te przedsiębiorstwa, które nie korzystają z Państwa usług?
3. Czy w Państwa ofercie szkoleniowej znajduje się **oferta skierowana do branży budowlanej**?  
*Jeśli tak, dopytać:*
  - Jakiego rodzaju to oferta?
  - Jakiego rodzaju firmy budowlane korzystają z Państwa usług? (dopytać o małe, średnie i duże)
4. Jakie są główne bariery utrudniające / uniemożliwiające firmom korzystanie z Państwa oferty? (dopytać o kwestie leżące po stronie instytucji rynku pracy: słaba oferta, nieadekwatna do potrzeb; po stronie przedsiębiorstw: koszty szkoleń, brak dostępu do IRP, niechęć pracodawców; czynniki niezależne, np. związane z prawem, ustawodawstwem, dopytać o różnice między przedsiębiorstwami małymi, średnimi, dużymi)

#### JAKOŚĆ WSPÓŁPRACY Z PRZEDSIĘBIORSTWAMI

5. Jakie są główne oczekiwania ze strony przedsiębiorstw budowlanych odnośnie współpracy z Państwem? Czy te oczekiwania są możliwe do spełnienia? (dopytać o różnice pomiędzy małymi, średnimi i dużymi firmami)
6. Czy Pani/ Pana zdaniem mają Państwo wystarczające informacje ze strony przedsiębiorstw budowlanych odnośnie ich potrzeb w zakresie poszukiwania pracowników oraz podnoszenia ich kwalifikacji?
7. Jakie działania powinny zostać podjęte, aby poprawić sytuację? Kto powinien podjąć dane działania, aby dostarczyć Państwu lepszych informacji na temat potrzeb przedsiębiorstw?

#### TWORZENIE OFERTY DLA PRZEDSIĘBIORCÓW

8. Z jakich źródeł informacji Państwo korzystają przy tworzeniu oferty? (dopytać o źródła danych, czy np. bazując na własnej wiedzy, na wynikach badań GUS i innych, ogólnopolskich czy regionalnych, czy robią sami badania, rozpoznanie potrzeb, czy tworzą ofertę na zamówienie) – cel pytania: chcemy się dowiedzieć, czy IRP ma pojęcie o rzeczywistych potrzebach przedsiębiorców, czy też bazuje na danych ogólnych, albo na żadnych.
9. Jak przekładają się te informacje na Państwa ofertę? Czy ma to związek? Czy starają się Państwo wychodzić naprzeciw oczekiwaniom?
10. Czy istnieje dobra wymiana informacji pomiędzy pracodawcami branży budowlanej a instytucjami rynku pracy?
11. Jak oferta instytucji rynku pracy powinna wyglądać? Co powinny zaoferować urzędy pracy, OHP, Agencje zatrudnienia, Instytucje szkoleniowe?
  - W jaki sposób powinno wyglądać szkolenie pracowników branży budowlanej, aby osiągnąć jak najlepsze wyniki oraz aby korzyści dla firmy budowlanej były jak najlepsze? Czy może to mieć przełożenie na stabilność zatrudnienia?
12. Jakie rozwiązania powinny zostać zastosowane, które ułatwiłyby pracodawcom i pracownikom branży budowlanej podnoszenie kwalifikacji? (dofinansowania, programy regionalne etc.)

#### OFERTA SZKOLENIOWA

13. Proszę opisać ofertę szkoleniową (szkolenia, kursy), którą kierują Państwo do branży budowlanej?
  - Czego dotyczą szkolenia? Jaki jest ich zakres? Jakich specjalności / zawodów dotyczą? Z czego wynika taki a nie inny dobór tematyki szkoleń?
  - Jak oceni Pani/ Pan zainteresowanie firm budowlanych tymi szkoleniami, kursami? (dopytać o różnice w zainteresowaniu firm małych, średnich, dużych)

- Jakiego rodzaju szkolenia cieszą się największym powodzeniem? Dlaczego? (dopytać zarówno o szkolenia zawodowe w budownictwie, ale też inne, nie związane z budownictwem, oraz o szkolenia tzw. „miękkie”)
- Czy na szkolenia firmy kierują swoich pracowników, czy też osoby same decydują o wzięciu udziału w szkoleniu, kursie?

#### SYTUACJA OGÓLNA W BRANŻY BUDOWLANEJ

14. Jak powinna wyglądać pomoc w podnoszeniu kwalifikacji pracowników, aby zminimalizować ryzyko lub zmaksymalizować efekt? (dopytać, np. jeśli masowo zwalniają np. glazurników – co robić? Jeśli wzrasta popyt na operatorów koparek – co zrobić, jak zaspokoić popyt?)
15. Jakie Pani/ Pana zdaniem są główne problemy w branży budowlanej, jeśli chodzi o kwestie zatrudnienia i kwalifikacji pracowników?
16. Czy wg Pani/ Pana wiedzy, przygotowanie zawodowe pracowników w branży budowlanej jest adekwatne do potrzeb firm?  
Jeśli *nie*, dopytać:
  - Dlaczego?
  - Jak przedstawia się ta sytuacja w przypadku absolwentów szkół zawodowych?
17. Jakie najważniejsze braki w przygotowaniu zawodowym można wymienić u pracowników branży budowlanej? Jak przedstawia się ta sytuacja w przypadku absolwentów szkół zawodowych?
18. Czy Pani/ Pana zdaniem te problemy dotyczą całej branży budowlanej, czy są charakterystyczne dla małych, średnich, czy dużych firm? Czy można zauważyć tu jakieś różnice?
19. Podsumowując, jakie działania w najbliższych latach powinny być podjęte przez instytucje rynku pracy w regionie, aby jak najlepiej trafić w potrzeby firm budowlanych w kontekście polityki zatrudnienia, potrzeb szkoleniowych i kwalifikacji pracowników?

### Scenariusz wywiadu indywidualnego z uczelnią

#### WPROWADZENIE

Przedstawienie celu badania oraz celu rozmowy.

Uzyskanie zgody na rozmowę (ew. na nagrywanie rozmowy)

Zapewnienie o poufności badania (informacje z pochodzące z wywiadu będą wykorzystane jedynie na potrzeby niniejszego badania. W raporcie końcowym znajdują się jedynie uogólnione wnioski, nie pozwalające na identyfikację rozmówcy, ani instytucji, w której pracuje).

#### KONDYCJA EKONOMICZNA BRANŻY BUDOWLANEJ

1. Jak oceni Pani/ Pan kondycję ekonomiczną branży budowlanej?
2. Co w Pana/i przekonaniu stanowi mocną a co słabą stroną branży budowlanej w regionie?
3. Jakie czynniki ograniczają i hamują rozwój danej branży? Jak Pan/i sądzi?
4. Jak można przewidywać – jak dane czynniki będą oddziaływać w tym roku i w następnych latach? Czy w związku z kryzysem finansowym kondycja ekonomiczna branży budowlanej będzie się zmieniać? Jak?
5. Chciałabym/ chciałbym teraz spytać o czynniki wewnętrzne wpływające na kondycję ekonomiczną firm: opóźnienia przy ściąganiu płatności od kontrahentów, niedobór własnych środków finansowych, utrudniony dostęp do kredytów, brak strategii rozwoju, błędy w zarządzaniu.
6. Jakie są prognozy zmian gospodarczych w regionie w branży budowlanej?

### KWALIFIKACJE PRACOWNIKÓW BRANŻY BUDOWLANEJ

7. Jak ogólnie można ocenić przygotowanie do zawodu absolwentów szkół wyższych w zawodach budowlanych?
8. Jakie są główne problemy, z którymi borykają się przedsiębiorcy, w odniesieniu do jakości pracy i przygotowania zawodowego absolwentów szkół wyższych w zawodach budowlanych?
9. Czy Pani/ Pana zdaniem te problemy dotyczą całej branży budowlanej, czy są charakterystyczne dla małych, średnich, czy dużych firm? Czy można zauważyć tu jakieś różnice?

### PODNOSENIE KWALIFIKACJI PRACOWNIKÓW W BRANŻY BUDOWLANEJ

10. Czy inwestowanie w zasoby ludzkie jest jednym z elementów polepszenia potencjału przedsiębiorstw budowlanych na Podkarpaciu i podniesienia jego konkurencji?
11. Czy pracodawcy z branży budowlanej podejmują działania w tym zakresie, m.in. finansują pracownikom studia wyższe?
12. Które działania podnoszące kwalifikacje pracowników są najlepsze, biorąc pod uwagę korzyści dla firmy oraz pracownika? (studia wyższe, studia podyplomowe, kursy, szkolenia, itp.)
13. Jakie są główne bariery utrudniające podnoszenie kwalifikacji pracowników w branży budowlanej? Proszę uwzględnić czynniki leżące po stronie przedsiębiorstw: finanse, organizacja, etc.; po stronie pracowników: czy chcą podnosić swoje kwalifikacje, czy nie, etc.; czynniki zewnętrzne: oferta szkoleniowa, ustawodawstwo utrudniające podejmowanie działań etc.

### WSPÓŁPRACA Z INSTYTUCJAMI RYNKU PRACY

14. Jak uczelnie wyższe współpracują z Instytucjami Rynku Pracy? Z jakimi? W jakim zakresie?

### WSPÓŁPRACA Z PRZEDSIĘBIORSTWAMI

15. Czy uczelnie współpracują z przedsiębiorcami budowlanymi? W jaki sposób? W jakim zakresie?
16. Jaka jest skłonność przedsiębiorców budowlanych do uczestnictwa w życiu uczelni? (uczestnictwo w targach pracy, konferencjach, współpraca z Uczelnianymi Biurami Karier, inne jakie?)
17. Jakie są korzyści dla absolwentów uczelni wyższych wynikające ze współpracy pomiędzy szkołami i uczelniami a pracodawcami?
18. Czy uczelnie wyższe w regionie Podkarpacia dobrze wyposażają absolwentów w umiejętności praktyczne. Jak to jest w przypadku kierunków związanych z budownictwem? Czy są jakieś specjalne praktyki zawodowe oraz staże organizowane dla tego typu studentów? Czy jest odpowiednia liczba ćwiczeń obejmujących praktykę, czy też jest ona niewystarczająca?
19. Czy pracodawcy są raczej zadowoleni z poziomu umiejętności praktycznych jaki reprezentują absolwenci szkół wyższych kierunków związanych z budownictwem? Co należałoby zrobić aby podnieść jakość kształcenia, tzn. aby absolwent studiów wyższych kierunków budowlanych był dobrze przygotowany do podjęcia pracy zawodowej.

## Scenariusz wywiadu indywidualnego z dyrektorami szkół zawodowych

### WPROWADZENIE

Przedstawienie celu badania oraz celu rozmowy.

Uzyskanie zgody na rozmowę (ew. na nagrywanie rozmowy)

Zapewnienie o poufności badania (informacje z pochodzące z wywiadu będą wykorzystane jedynie na potrzeby niniejszego badania. W raporcie końcowym znajdują się jedynie uogólnione wnioski, nie pozwalające na identyfikację rozmówcy, ani instytucji, w której pracuje).

**1. Jakie kierunki kształcenia oferowane są w Pana/Pani placówce?**

- Które z kierunków kształcenia cieszą się największym, a które najmniejszym zainteresowaniem wśród uczniów?
- Jakie czynniki Pana/Pani zdaniem uczniowie biorą pod uwagę wybierając kierunek kształcenia?
- Czy oferta kształcenia w technikach/ zasadniczych szkołach zawodowych w województwie podkarpackim jest Pana/i zdaniem dopasowana do potrzeb rynku, w tym branży budowlanej?
- Jaka jest skala zainteresowania uczniów budowlanymi kierunkami czy też profilami kształcenia?
- Czy uczniowie kończący szkoły zawodowe są dobrze przygotowani do wejścia na rynek pracy? Jak sytuacja wygląda w przypadku młodych ludzi kończących szkoły o profilu budowlanym?

**2. Co Pana/Pani zdaniem należałoby zmienić, aby kierunki kształcenia na poziomie szkoły ponadgimnazjalnej przygotowywały uczniów do wejścia na rynek pracy?**

- Czy Pana/Pani placówka prowadzi zajęcia przygotowujące młodzież do wejścia na rynek pracy?

*Jeśli NIE moderator dopyta o:*

→ Proszę określić, czy szkoła planuje wprowadzenie tego typu zajęć w najbliższym czasie?

**3. Czy w Pana/Pani placówce organizowane są zajęcia rozwijające kompetencje młodzieży?**

*Jeśli TAK moderator dopyta o:*

→ W jaki sposób uczniowie w Pana/Pani placówce rozwijają kompetencje zawodowe?

→ Jakie są to kompetencje?

**4. Czy Pana/Pani placówka współpracuje z Instytucjami Rynku Pracy?**

*Jeśli TAK moderator dopyta o:*

→ Jakie są najczęstsze formy współpracy z IRP?

*Jeśli NIE moderator dopyta o:*

→ Z jakich form współpracy z IRP placówka chciałaby skorzystać?

→ Czy Pana/Pani placówka będzie w najbliższym czasie zainteresowana współpracą z IRP?

**5. Czy Pana/Pani placówka współpracuje z pracodawcami w zakresie dostosowywania oferty edukacyjnej do wymogów lokalnego rynku pracy?**

*Jeśli TAK moderator dopyta o:*

→ Czy współpraca odbywa się także z firmami budowlanymi?

→ W jaki sposób przebiega współpraca z firmami budowlanymi?

→ Jak ocenia Pan/Pani tę współpracę?

→ Czy Pana/Pani placówka zainteresowana byłaby organizowaniem praktycznych zajęć w zakładach pracy dla uczniów?

**6. Czy w Pana/ Pani placówce prowadzone są zajęcia dotyczące doradztwa zawodowego?**

*Jeśli TAK moderator dopyta o:*

→ Kto prowadzi takie zajęcia?

→ Proszę powiedzieć, czy takie zajęcia cieszą się dużym zainteresowaniem wśród uczniów?

*Jeśli NIE moderator dopyta o:*

→ Czy zamierzają Państwo wprowadzić tego typu zajęcia?

## Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) z przedsiębiorstwami budowlanymi

Czas trwania dyskusji: około 1,5 – 2 godz.

### 1. WPROWADZENIE (5 minut)

- a. Przedstawienie moderatora:
- b. Przedstawieni celów wywiadu:

Dzień dobry Państwu. Przeprowadzamy badanie.....

### c. Informacja o nagrywaniu:

Jak Państwo widzą nasze spotkanie jest nagrywana. Proszę się jednak nie obawiać – nagranie to posłuży jedynie jako notatka. Państwa wypowiedzi traktowane są jako poufne. W opracowaniu badań, myśli i idee będą prezentowane bez powiązania z konkretną osobą.

### 2. PRZEDSTAWIENIE SIĘ RESPONDENTÓW (5 minut)

Spędzimy ze sobą około 2 godzin, warto więc, abyśmy troszeczkę lepiej się poznali. Wszyscy państwo reprezentują różne przedsiębiorstwa. Proszę podać swoje imiona i wpisać je na przygotowanych wizytówkach oraz w kilku słowach scharakteryzować ogólnie profil działalności Państwa firmy.

### **MODERATOR:**

***Chciałbym rozpocząć od kwestii dotyczącej kondycji branży budowlanej w województwie podkarpackim i jej prognoz na najbliższe dwa lata***

1. Jak Państwo oceniają ogólną sytuację ekonomiczną branży budowlanej w województwie Podkarpackim?
2. Czy uważają Państwo, że kondycja ekonomiczna branży budowlanej będzie w kolejnych 2 latach lepsza, gorsza, czy taka sama?
3. Jakie czynniki będą decydować o kondycji ekonomicznej branży budowlanej? Które będą miały oddziaływanie pozytywne, a które negatywne? Które będą decydujące? Dopytać o czynniki zewnętrzne (Recesja w polskiej gospodarce; Kursy walut; Poziom stopy procentowej, Stawki podatków pośrednich, Stopa inflacji; Stopa bezrobocia) oraz związane z branżą (Recesja w branży; Konkurencja innych firm; Koszty materiałów; Dostępność materiałów)
4. Jaki będzie Pani/ Pana zdaniem wpływ takiego czynnika na kondycje w branży jak trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników?
5. Jak pod tym względem będzie się zmieniała sytuacja w regionie, w otoczeniu firmy? Jakie będą tego powody?
6. Jak Państwo oceniają rentowność oraz płynność finansową firm w sektorze budowlanym w województwie podkarpackim? Jakie są problemy z rentownością i płynnością finansową?
7. Jakie czynniki kształtują rentowność na danym poziomie? (dopytać o czynniki wewnętrzne, np. inwestowanie, kredyty, oraz zewnętrzne (kryzys finansowy etc.)
8. Jakie czynniki kształtują płynność na danym poziomie?
9. Czy w najbliższych latach będą Państwo pozyskiwać większą ilość kontraktów?
10. Jakie czynniki wewnętrzne mają i będą miały w przyszłości negatywny wpływ na kondycję ekonomiczną branży budowlanej?
11. Jeśli firmy budowlane planują rozszerzyć zasięg działania (np. wejść na rynek krajowy lub zagraniczny) lub poszerzyć zakres działalności (np. nowe sposoby dostawy, nowe sposoby produkcji, itp.) to jak Pan/i myśli, jaka jest tego przyczyna?
12. Jakie zmiany w najbliższych dwóch latach prognozują Państwo w branży budowlanej na terenie województwa podkarpackiego?

**MODERATOR:**

**Porozmawiajmy teraz bardziej szczegółowo o kompetencjach pracowników branży budowlanej. Biorąc pod uwagę Państwa doświadczenie proszę określić:**

13. W ostatnich latach można zaobserwować tendencję do wzrostu zatrudnienia w podkarpackich firmach budowlanych. Jak Państwo sądzą, czym jest ono spowodowane? Czy w prosty sposób łączy się z powstawaniem nowych firm budowlanych czy też stanowi wyraz zwiększonego zapotrzebowania na pracowników w zawodach związanych z branżą budowlaną?
14. Jeśli jest to zwiększone zapotrzebowanie na tego typu pracowników, to dlaczego? (np. więcej inwestycji w regionie Podkarpacia, dynamiczny rozwój infrastrukturalny regionu, itp.)
15. Czy Państwa zdaniem przygotowanie zawodowe pracowników w Państwa firmach jest adekwatne do potrzeb firmy? Jak to jest z przygotowaniem zawodowym absolwentów szkół zawodowych?
16. Jeśli nie, to dlaczego?
17. Jakie najważniejsze braki w przygotowaniu zawodowym dostrzegają Państwo u swoich pracowników? Proszę o opinię osobno dla poszczególnych specjalności/ stanowisk. Jak to jest w przypadku absolwentów szkół zawodowych?
18. Biorąc pod uwagę zapotrzebowanie branży budowlanej, czy istnieją jakieś zawody lub specjalizacje zawodowe w branży budowlanej, które trudno jest znaleźć na rynku pracy? Czy dotyczy to małych, średnich, czy dużych firm? Czy można zauważyć tu jakieś różnice?
19. Proszę wymienić jakie to zawody /specjalizacje zawodowe?
20. Biorąc pod uwagę zapotrzebowanie branży budowlanej, czy istnieją jakieś zawody lub specjalizacje zawodowe w branży budowlanej, których jest dziś zbyt dużo na rynku pracy? Czy dotyczy to małych, średnich, czy dużych firm? Czy można zauważyć tu jakieś różnice?
21. Proszę wymienić jakie to zawody /specjalizacje zawodowe?
22. Jakie, Państwa zdaniem, są powody takiej sytuacji?
23. Jak Państwa zdaniem będzie się zmieniać sytuacja pod względem dostępności do pracowników danego zawodu, specjalizacji? Czy zawody, których obecnie brakuje/ jest za dużo, będzie brakować/ będzie za dużo w kolejnych latach?

**MODERATOR:**

**Istotna jest także tematyka podnoszenia kwalifikacji przez pracowników w podkarpackich firmach budowlanych. Zatem omówmy to szerzej**

24. Czy inwestowanie w zasoby ludzkie jest jednym z elementów polepszenia potencjału przedsiębiorstwa i podniesienia jego konkurencji w podkarpackich firmach budowlanych?
25. Jakiego rodzaju działania podejmują Państwa firmy, które mają na celu podnoszenie kwalifikacji pracowników? Bądź z jakich powodów firma nie prowadzi żadnych tego typu działań?
26. Jaki jest stosunek pracowników do danego rodzaju działań? Czy chętnie w tym uczestniczą?
27. Czy dana forma podnoszenia kwalifikacji jest odpowiednio dobrana do potrzeb pracowników?
28. Jakie są Państwa oczekiwania wobec pracowników jeśli chodzi o podnoszenie kwalifikacji?
29. Czy oczekują Państwo, że sami będą podnosić swoje kwalifikacje?
30. W jaki sposób powinno wyglądać szkolenie pracowników branży budowlanej, aby osiągnąć jak najlepsze wyniki oraz aby korzyści dla firmy budowlanej były jak najlepsze?
31. Czy podniesienie kwalifikacji ma przełożenie na stabilizację zatrudnienia?
32. Czy ukończenie przez pracownika szkolenia jest samo w sobie sposobem na zwiększenie jego wartości na rynku pracy i w oczach pracodawcy. Czy szkolenia faktycznie podnoszą umiejętności pracownika czy są tylko tzw. „papierkiem”? Jak to wygląda z Pana/i perspektywy i doświadczeń?
33. Czy znają Państwo ofertę szkoleń w branży budowlanej dostępną na rynku? Proszę ją opisać.
34. Jak Państwo oceniają dostępność i jakość informacji o ofertach? Jaka byłaby forma informowania Państwa o ofertach szkoleń i wsparcia innego rodzaju, aby była jak najbardziej trafna pod względem Państwa potrzeb?
35. Jak oceniają Państwo adekwatność tematyki dostępnych szkoleń i innego wsparcia do Państwa potrzeb?

36. Jakich szkoleń brakuje? Czy Państwa zdaniem, te potrzeby dotyczą też innych firm? Czy jest to powszechny problem w branży b budowlanej?
37. Proszę wymienić tematykę lub zakres szkoleń, które by Państwa najbardziej interesowały.
38. Czy korzystają Państwo z oferty szkoleń zewnętrznych? Jeśli tak, to jakich?
39. Jak oceniają Państwo jakość tych szkoleń? (dopytać kto je organizuje)
40. Jaka forma podnoszenia kwalifikacji Państwa pracowników byłaby wg Państwa najbardziej odpowiednia?

**MODERATOR:**

***Omówmy także szerzej aspekt podejmowania przez Państwo współpracy z IRP a także uczelniami czy szkołami zawodowymi***

41. Czy przy podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pracowników współpracowali lub współpracują Państwo z instytucjami rynku pracy? (dopytać o Urzędy pracy, Ochotnicze Hufce Pracy, Agencje zatrudnienia i pośrednictwa pracy, Instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego czy partnerstwa lokalnego)
42. Dlaczego Państwa firmy korzystają z ich oferty? W jaki sposób korzystają? (dopytać o poszczególne typy podmiotów)
43. Dlaczego Państwa firmy nie korzystają z ich oferty?
44. Jeśli korzysta, jak oceni Pani/ Pan ofertę? (dopytać o poszczególne typy podmiotów)
45. Czy ogólnie rzecz biorąc, współpraca z instytucjami rynku pracy przynosi korzyści firmie? Jakież?
46. Jakie są główne bariery utrudniające bądź uniemożliwiające firmom budowlanym współpracę z instytucjami rynku pracy? (dopytać o ewentualny brak komunikacji, brak dostępności, kwestie finansowe, nieadekwatność oferty)
47. Jakże byłyby Państwa oczekiwania wobec instytucji rynku pracy? Jak powinna wyglądać współpraca pod względem: oferty, kontaktów, wymiany informacji, wsparcia i dostosowania się do potrzeb firmy?
48. Czy współpracuje Pan/i w jakiś sposób z uczelniami lub szkołami zawodowymi w województwie podkarpackim? W jakim zakresie odbywa się ta współpraca?
49. Jak Pan/i oceni jakość dotychczasowej współpracy z uczelniami i szkołami zawodowymi?
50. Jakie korzyści z takiej współpracy wynikają dla pracodawców, jakie dla uczelni oraz szkół zawodowych?
51. Czy uważa Pan/i, że podejmowanie takiej szerokiej współpracy jest potrzebne i co taka współpraca daje w perspektywie regionalnego rynku pracy?

**Pytania kończące**

***Na koniec chciałbym/chciałabym się zapytać o Państwa opinie w temacie:***

52. Czy korzystanie ze środków unijnych wpływa na rozwój branży budowlanej w regionie?  
W jaki sposób? Na czym najczęściej polega, na co najczęściej są przeznaczane środki unijne w branży budowlanej?
53. Podsumowując, jakie działania w najbliższych latach powinny być podjęte przez urzędy pracy w regionie, aby jak najlepiej trafić w potrzeby firm budowlanych w kontekście polityki zatrudnienia, potrzeb szkoleniowych i kwalifikacji pracowników?

## Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) z m.in. przedstawicielami władz wojewódzkich, ośrodków akademickich, organizacji pozarządowych

Czas trwania dyskusji: około 1,5 – 2 godz.

### 1. WPROWADZENIE (5 minut)

- a. Przedstawienie moderatora:
- b. Przedstawieni celów wywiadu:

Dzień dobry Państwu. Przeprowadzamy badanie.....

#### c. Informacja o nagrywaniu:

Jak Państwo widzą nasze spotkanie jest nagrywana. Proszę się jednak nie obawiać – nagranie to posłuży jedynie jako notatka. Państwa wypowiedzi traktowane są jako poufne. W opracowaniu badań, myśli i idee będą prezentowane bez powiązania z konkretną osobą.

### 2. PRZEDSTAWIENIE SIĘ RESPONDENTÓW (5 minut)

Spędzimy ze sobą około 2 godzin, warto więc, abyśmy troszeczkę lepiej się poznali. Wszyscy państwo reprezentują różne przedsiębiorstwa. Proszę podać swoje imiona i wpisać je na przygotowanych wizytówkach oraz w kilku słowach scharakteryzować ogólnie profil działalności Państwa firmy.

1. Proszę spróbować przedstawić w skrócie charakterystykę branży budowlanej w województwie podkarpackim.
2. Czy jest to branża strategiczna dla regionu, czy nie? Jakie jest znaczenie tej branży dla rozwoju całego regionu?
3. Jakie cechy charakterystyczne ma ta branża w województwie podkarpackim, które sprawiają, że jest odmienna od innych województw? Czy występują w branży budowlanej w województwie podkarpackim inne problemy niż gdzie indziej? Z czego to wynika?
4. Jak oceni Pani/ Pan kondycję ekonomiczną branży budowlanej?
5. Weźmy pod uwagę najważniejsze czynniki zewnętrzne wpływające na tę kondycję: ogólna sytuacja gospodarcza w kraju (czyt. Kryzys finansowy), ogólna sytuacja w branży budowlanej (trudna czy nie), koszty materiałów budowlanych, dostępność materiałów budowlanych, inflacja, kursy walut, konkurencja ze strony innych firm budowlanych.
6. Jakie jest znaczenie i wpływ danego czynnika na kondycję ekonomiczną firm? Proszę wziąć również pod uwagę podział na małe, średnie i duże firmy. Czy któreś czynniki mają większe znaczenie dla firm danego typu?
7. Chciałabym/ chciałbym teraz spytać o czynniki wewnętrzne wpływające na kondycję ekonomiczną firm: opóźnienia przy ściąganiu płatności od kontrahentów, niedobór własnych środków finansowych, utrudniony dostęp do kredytów, brak strategii rozwoju, błędy w zarządzaniu.
8. Jakie jest znaczenie i wpływ danego czynnika na kondycję ekonomiczną firm? Proszę wziąć również pod uwagę podział na małe, średnie i duże firmy. Czy któreś czynniki mają większe znaczenie dla firm danego typu?
9. Jak ogólnie można ocenić przygotowanie do zawodu pracowników w branży budowlanej?
10. Jakie są inne główne problemy, z którymi borykają się przedsiębiorcy, w odniesieniu do jakości pracy i przygotowania zawodowego swoich pracowników?
11. Czy Pani/ Pana zdaniem te problemy dotyczą całej branży budowlanej, czy są charakterystyczne dla małych, średnich, czy dużych firm? Czy można zauważyć tu jakieś różnice?
12. Czy inwestowanie w zasoby ludzkie jest jednym z elementów polepszenia potencjału przedsiębiorstwa i podniesienia jego konkurencji?



13. Jakie są główne bariery utrudniające podnoszenie kwalifikacji pracowników w branży budowlanej? Proszę uwzględnić czynniki leżące po stronie przedsiębiorstw: finanse, organizacja, etc.; po stronie pracowników: czy chcą podnosić swoje kwalifikacje, czy nie, etc.; czynniki zewnętrzne: oferta szkoleniowa, ustawodawstwo utrudniające podejmowanie działań etc.
14. Jak Pani/ Pan oceni ofertę instytucji rynku pracy dla branży budowlanej? Czy jest ona zgodna z potrzebami branży?
15. Czy oferta szkoleniowa instytucji rynku pracy nadąża za zmianami w branży budowlanej i popytem na pracowników danego typu?
16. Jakie są główne bariery utrudniające / uniemożliwiające firmom korzystanie z oferty instytucji rynku pracy? (dopytać o kwestie leżące po stronie instytucji rynku pracy: słaba oferta, nieadekwatna do potrzeb; po stronie przedsiębiorstw: koszty szkoleń, brak dostępu do IRP, niechęć pracodawców; czynniki niezależne, np. związane z prawem, ustawodawstwem, dopytać o różnice między przedsiębiorstwami małymi, średnimi, dużymi)
17. Czy istnieje dobra wymiana informacji pomiędzy pracodawcami branży budowlanej a instytucjami rynku pracy?
18. Jak oceni Pani/ Pan jakość i skuteczność wymiany informacji, ich możliwości i skłonność do współpracy i komunikacji? Czy jest to trudniejsze niż w innych branżach?
19. Co można by zrobić, aby zakres współpracy był szerszy, aby więcej przedsiębiorstw korzystało z oferty instytucji rynku pracy, aby zachęcić te przedsiębiorstwa, które nie korzystają z tych usług?
20. Kto powinien zrealizować te działania? (dopytać o konkretne działania, propozycje usprawnień)
21. W jaki sposób powinno wyglądać szkolenie pracowników branży budowlanej, aby osiągnąć jak najlepsze wyniki oraz aby korzyści dla firmy budowlanej były jak najlepsze? Czy może to mieć przełożenie na stabilność zatrudnienia?
22. Jak oferta instytucji rynku pracy powinna wyglądać? Co powinny zaoferować urzędy pracy, OHP, Agencje zatrudnienia, Instytucje szkoleniowe?
23. Jakie rozwiązania powinny zostać zastosowane, które ułatwiłyby pracodawcom i pracownikom branży budowlanej podnoszenie kwalifikacji? (dofinansowania, programy regionalne etc.)
24. Jakie działania w związku z tym powinny być podjęte? (pytanie w kontekście działań, które może podjąć IRP oraz inne instytucje lokalne/ regionalne kształtujące politykę kierunków działań zmierzających do podnoszenia kwalifikacji pracowników firm budowlanych)
25. Jakie konkretne działania w najbliższych latach powinny być podjęte przez urzędy pracy i samorządy w regionie, aby jak najlepiej trafić w potrzeby firm budowlanych w kontekście polityki zatrudnienia, potrzeb szkoleniowych i kwalifikacji pracowników?
26. Czy uczelnie współpracują z przedsiębiorcami budowlanymi? W jaki sposób? W jakim zakresie?
27. Jaka jest skłonność przedsiębiorców budowlanych do uczestnictwa w życiu uczelni? (uczestnictwo w targach pracy, konferencjach, współpraca z Uczelnianymi Biurami Karier, inne jakie?)
28. Jakie są korzyści dla absolwentów uczelni wyższych wynikające ze współpracy pomiędzy szkołami i uczelniami a pracodawcami?
29. Czy uczelnie wyższe w regionie Podkarpacia dobrze wyposażają absolwentów w umiejętności praktyczne. Jak to jest w przypadku kierunków związanych z budownictwem? Czy są jakieś specjalne praktyki zawodowe oraz staże organizowane dla tego typu studentów? Czy jest odpowiednia liczba ćwiczeń obejmujących praktykę, czy też jest ona niewystarczająca?
30. Czy pracodawcy są raczej zadowoleni z poziomu umiejętności praktycznych jaki reprezentują absolwenci szkół wyższych kierunków związanych z budownictwem? Co należałoby zrobić aby podnieść jakość kształcenia, tzn. aby absolwent studiów wyższych kierunków budowlanych był dobrze przygotowany do podjęcia pracy zawodowej.