Informacja prasowa 17 stycznia 2023, Gdańsk

**Na budowach pracy mniej, kandydatów też brak**

**Branża budowlana ma za sobą trudny rok, jednak mimo wielu problemów i negatywnych zjawisk, część inwestycji jest nadal realizowana, a nawet planowane są kolejne. Ich zakończenie w terminie może być trudne i to nie z powodu sytuacji gospodarczej. Jak wynika z raportu Grupy Progres – mamy do czynienia z deficytem pracowników w sektorze budowlanym, mimo że – w porównaniu z analogicznym okresem rok wcześniej – na przełomie grudnia 2022 i stycznia 2023 zanotowano spadek liczby rekrutacji aż o 40 proc.**

* Mimo że potrzeby rekrutacyjne budowlanki są mniejsze niż przed rokiem, to z niedoborami kadrowymi zmaga się większość firm z tej branży.
* Największy deficyt kadrowy dotyczy nie tylko robotników budowlanych dedykowanych do prostych prac. Jest też ogromny problem ze znalezieniem fachowców.
* Powody braków kadrowych w budownictwie to m.in. niewystarczające zarobki, ciężkie warunki pracy i wymagany dobry stan zdrowia. Co więcej, chętni nie mają wystarczających umiejętności albo ich wiedza jest nieaktualna.

2022 rok upłynął branży budowlanej pod znakiem wyzwań związanych z bezprecedensowym wzrostem cen. Inflacja i rekordowe koszty negatywnie odbiły się na rentowności realizowanych inwestycji. Może się jednak okazać, że to nie koniec tego trudnego dla budowlanki czasu. Na horyzoncie pojawił się inny problemem – brak rąk do pracy, mimo że potrzeby rekrutacyjne są mniejsze niż przed rokiem. Z niedoborami kadrowymi zmagają się zarówno firmy budujące domy i mieszkania, jak i obiekty przemysłowe, magazynowe czy realizujące inwestycje drogowe. Bez względu na wielkość prowadzonego biznesu i rodzaj inwestycji, znalezienie odpowiedniej osoby na sezon wiosenny okazuje się dużym wyzwaniem.

*- Z jednej strony obserwujemy wyraźne spowolnienie w wielu firmach z branży budowlanej, która skończyła rok z największym od 2 lat minusem – wskaźnik koniunktury w budownictwie w grudniu 2022 r. wyniósł minus 23,9, a w listopadzie – minus 22,6. Coraz bardziej pesymistyczne są też prognozy dla tego sektora. Co więcej, na przełomie grudnia 2022 i stycznia 2023 spadek liczby rekrutacji w budowlance – w porównaniu z analogicznym okresem rok wcześniej – wynosi aż 40 proc. Jednak, mimo trudnej sytuacji, wiele przedsiębiorstw nadal działa i jeśli nie planuje nowych inwestycji, to chce dokończyć te już rozpoczęte, najlepiej bez opóźnień powodujących kolejne niepotrzebne koszty. Żeby osiągnąć swój cel, potrzebują ludzi do pracy, a tych brakuje. Największy deficyt kadrowy dotyczy nie tylko robotników budowlanych dedykowanych do prostych prac. Jest też ogromny problem ze znalezieniem fachowców* – **mówi Cezary Maciołek, prezes Grupy Progres.**

Według ostatniego Barometru zawodów w 2023 roku na nadmiar ofert pracy będą mogli liczyć: cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, elektrycy, elektromechanicy, elektromonterzy, monterzy instalacji budowlanych, murarze, tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, robotnicy budowlani, spawacze, ślusarze. Osób w wymienionych zawodach po prostu brakuje i znalezienie ich będzie stanowić dla pracodawców prawdziwe wyzwanie. Braki kadrowe w budowlance to jednak nie nowość. Deficyty kandydatów w poszczególnych zawodach występowały też w latach ubiegłych. Co więcej, w 2022 roku lista deficytowych profesji była dłuższa o betoniarzy i zbrojarzy.

Mimo kryzysu branża budowana nadal ma wolne stanowiska do obsadzenia. Co więcej, miejsce zlikwidowanych zajmują te nowoutworzone. Według BNF (internetowa baza firm i przedsiębiorstw) w ubiegłym roku w budownictwie otworzyło się 66 973 nowych podmiotów – najwięcej wśród trzech największych grup branżowych. Tylko w III. kwartale ubiegłego roku zlikwidowano 8 094 miejsca pracy przy 15 294 nowopowstałych, co daje branży budowlanej 4. miejsce – za handlem, edukacją i przetwórstwem przemysłowym (dane GUS).

Jak podaje Główny Urząd Statystyczny, przeciętne zatrudnienie w branży budowlanej w pierwszych trzech kwartałach 2022 roku wyniosło 428,3 etatów, niemal wyłącznie w jednostkach samofinansujących (427,4).

Nie brakuje też zajęć do wykonywania. Każda z zatrudnionych osób przepracowała średnio 1 339 godzin (I-III kw. 2022). Jeśli chodzi o zarobki w tym okresie, to największą grupę pracowników (67,3 proc.) stanowią ci, których wynagrodzenie było wyższe niż 6000 zł brutto. Drugi, co do wielkości, przedział zarobków, tj. 5000,01 zł – 6000 zł, dotyczy 14,4 proc. pracowników. 4,8 proc. pracowników znalazło się w grupie z zarobkami pomiędzy 3010,01zł – 3500zł. Między 4500,01 zł – 5000 zł zarobiło 4,9 proc. osób, tyle samo mogło liczyć na wynagrodzenie w przedziale pomiędzy 4000,01 zł a 4500 zł.

Jak wynika z raportu Grupy Progres, jednym z najczęściej wymienianych powodów braków kadrowych w budownictwie jest niechęć samych kandydatów do podjęcia tego rodzaju pracy, spowodowana m.in. niewystarczającymi zarobkami, ale także ciężkimi warunkami pracy, wymaganymi sprawnością fizyczną i dobrym stanem zdrowia. Z drugiej strony chętni nie mają konkretnych lub wystarczających umiejętności albo ich wiedza jest nieaktualna. Nie bez znaczenia jest też fakt, że sektor budowlany, z uwagi na specyfikę zlecanych zadań, oferuje pracę przede wszystkim mężczyznom, a tych na rynku również brakuje.

Udział budownictwa w polskim PKB jest wysoki, mieści się między 8 a 9,5 proc., czyli na poziomie średniej unijnej. Co więcej, działalność budowlana jest jednym z najistotniejszych kreatorów popytu dla innych sektorów gospodarki – od przemysłu poprzez usługi i handel.

*– To ewidentny kłopot, ponieważ całe środowisko okołobudowlane siłą rzeczy dostaje rykoszetem. Paradoks polega na tym, że dla firm, które produkują dla branży budowlanej chociażby takich, jak stolarstwo okienne, branża meblarska, producenci drzwi, mebli, branża ceramiczna, kleje, kafle, montażyści – pracy brakuje. Natomiast tu, gdzie jest co robić, brakuje pracowników. Najbliższe miesiące pokażą, jak rynek poradzi sobie z tą sytuacją* – **podsumowuje Cezary Maciołek, prezes Grupy Progres.**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Grupa Kapitałowa Progres**jest jedną z największych agencji HR wśród firm z branży posiadających 100 proc. polskiego kapitału i działających na terenie całego kraju. W jej skład wchodzą spółki, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 r. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia niemal 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą. Organizacja była wielokrotnie nagradzana w prestiżowych konkursach, plebiscytach i rankingach tj. m.in. Diamenty Forbesa (2017 r. – laureat) Gazele Biznesu (2020 r. – druga najdynamiczniej rozwijająca się firma w Polsce), Medal Europejski (2021 r.), Lider Polskiego Biznesu (2022 r.) i Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.).

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Biuro prasowe:**

Kamila Tyniec

e-mail: [k.tyniec@bepr.pl](mailto:k.tyniec@bepr.pl)

kom. +48 500 690 965