

Budownictwo 2024



Oczekiwania inżynierów z uprawnieniami
budowlanymi względem pracodawców



Spis treści

01	●	Wstęp
03	●	Uczestnicy badania
05	●	Uprawnienia budowlane
13	●	Czas zdobycia uprawnień
15	●	Rozmieszczenie geograficzne
18	●	Plany zawodowe
20	●	Forma zatrudnienia
21	●	Delegacje
25	●	Atrakcyjność pracodawcy
31	●	Oczekiwania finansowe
34	●	Znajomość języków obcych
38	●	O badaniu
38	●	Autorzy i partnerzy



Wstęp



Szanowni Państwo,

zapraszamy do zapoznania się z raportem „Budownictwo 2024” przygotowanym przez Zespół HRK Real Estate & Construction, który przedstawia oczekiwania, potrzeby i preferencje zawodowe inżynierów posiadających uprawnienia budowlane. Jest to kluczowa grupa pracowników w sektorze budowlanym, a przeprowadzone przez nas badanie to okazja do poznania i zrozumienia najważniejszych dla inżynierów aspektów kariery zawodowej.

W publikacji zidentyfikowaliśmy potrzeby, trudności oraz trendy, które mają szansę wpływać na elastyczność miejsc pracy, zwiększenie efektywności i konkurencyjności branży. Raport powstał w oparciu o badanie przeprowadzone wśród **1 345 doświadczonych inżynierów z całej Polski, którzy posiadają uprawnienia budowlane**. Wyniki tej analizy pozwoliły nam przedstawić kompleksowe informacje na temat sytuacji zawodowej i aktualnego profilu osób pracujących w różnych sektorach budownictwa. W raporcie uwzględniliśmy szczegółowe dane dotyczące posiadanych uprawnień, obszaru pracy, długości doświadczenia zawodowego, preferowanych benefitów, oczekiwań finansowych oraz ścieżek kariery pracowników tego sektora.

Nasze badanie umożliwiło wyrażenie swojego zdania i zasygnalizowanie potrzeb pracowników, którzy mierzą się z codziennymi wyzwaniami w pracy w branży budowlanej.

Wierzymy, że nasza publikacja stanie się źródłem wiedzy na temat wyborów zawodowych, a także pomoże przygotować rozwiązania, które przyczynią się do wzrostu zatrudnienia w specjalizacjach zmagających się obecnie z deficytami kadrowymi. Zależy nam na zwiększaniu świadomości pracodawców w zakresie oczekiwań pracowników i tym samym na dostosowywaniu miejsc zatrudnienia do potrzeb osób z tej branży. Poznanie tych aspektów umożliwi organizacjom działającym w budownictwie zarówno lepsze dostosowywanie ofert szkoleń, warsztatów oraz benefitów do swoich pracowników, jak również ofert pracy do wymagań rynkowych. Z kolei pracownikom i kandydatom daje możliwość sprawdzenia, w jakim zakresie ich własne oczekiwania i potrzeby są zbieżne z oczekiwaniami i potrzebami innych kolegów i koleżanek. To z kolei daje możliwość do otwarcia dialogu w wybranych kwestiach z obecnymi lub przyszłymi pracodawcami w ramach uczestnictwa w procesach rekrutacyjnych.

Badanie i raport powstały pod patronatem honorowym Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa. Partnerami projektu są: Polski Związek Pracodawców Budownictwa, Polskie Towarzystwo Politechniczne oraz Centrum Analiz Budowlanych. Partnerzy medialni to: Wydawnictwo Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa i Inżynio.

Życzymy inspirującej lektury!

Zespół HRK Real Estate & Construction



dr Damian Kaźmierczak

Członek Zarządu
Polski Związek Pracodawców Budownictwa

Polska branża budowlana musi przyzwyczać się do funkcjonowania w warunkach strukturalnego deficytu pracowników. Co istotne, można przypuszczać, że problem ten będzie się nasilał wraz z systematycznym spadkiem ludności i starzeniem się społeczeństwa. Według najnowszej prognozy GUS w 2060 roku Polskę może zamieszkiwać niewiele ponad 30 mln osób, a osoby powyżej 65. roku życia będą stanowiły około 30% populacji. Poza tym polskie uczelnie techniczne nie narzekają na nadmiar kandydatów na inżynierów budownictwa. Z uwagi na wiele stereotypów godzących w etos budowlanicy oraz liczne niedogodności nieodłącznie związane z aktywnością zawodową na budowie praca w budownictwie nie budzi wśród najmłodszego pokolenia zbyt wielu pozytywnych skojarzeń.

Rąk do pracy będzie coraz mniej, a rynek budowlany będzie się rozwijał. Już dziś Polska jest określana mianem „największego placu budowy w Europie” w tym sensie, że od zera powstaje u nas szereg inwestycji infrastrukturalnych i należy się spodziewać, że tak pozostanie przynajmniej do 2040 roku, ponieważ polska sieć drogowa, kolejowa i energetyczna wymaga głębokiej modernizacji i dalszej rozbudowy. Do tego dochodzą liczne projekty realizowane na zlecenie prywatnych inwestorów w segmencie przemysłowym, mieszkaniowym, logistycznym i magazynowym, gdyż Polska jest dynamicznie rozwijającym się krajem, który wyrasta na

lidera regionu Europy Środkowo-Wschodniej. Istnieje jednak uzasadnione ryzyko, że w warunkach rosnących kosztów pracy i chronicznego deficytu pracowników, którego rodzime podmioty nie potrafią na razie skutecznie zniwelować poprzez wykorzystanie najnowszych technologii, polskie firmy będą oferowały coraz droższe usługi i zaczną przegrywać konkurencję z agresywnymi firmami wykonawczymi z Azji. Azjatyccy wykonawcy nie tylko oferują wysokomarżowe rozwiązania technologiczne, ale także deklarują sprawną realizację skomplikowanych projektów infrastrukturalnych przy pomocy tańszych pracowników dowożonych z innych kontynentów.

Nie mam wątpliwości, że w tym trudnym środowisku biznesowym doskonale odnajdą się młodzi inżynierowie, a przede wszystkim młode inżynierki, ponieważ uważam, że rola kobiet w silnie zmaskulinizowanej branży budowlanej będzie nieodwracalnie wzrastać. Po pierwsze, elitarne grono inżynierów budownictwa będzie stosunkowo nieliczne, dlatego firmy budowlane będą musiały mocno rywalizować ze sobą o najbardziej wartościowych pracowników. Po drugie, najmłodsza kadra obyta z nowinkami technicznymi będzie wyznaczała trendy w zakresie digitalizacji budownictwa, które wymaga pilnej zmiany filozofii funkcjonowania z tradycyjnej i konserwatywnej na bardziej zwinną i innowacyjną.

Naprawdę warto dziś być inżynierem budownictwa!

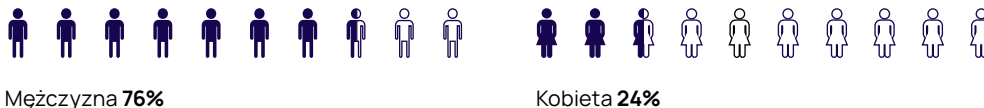
Uczestnicy badania

Sektor budowlany regularnie zmagają się z wahaniami nakładów inwestycyjnych w gospodarce sprzężonych ze zmiennymi kosztami prowadzenia działalności, a także brakiem wykwalifikowanych pracowników i pracowniczek. Jak alarmował Główny Urząd Statystyczny, wskaźnik koniunktury gospodarczej w budownictwie w grudniu 2023 wynosił minus 13,2.¹ Barierami działalności w budownictwie okazały się m.in. znaczący wzrost kosztów zatrudnienia, wysokie obciążenia na rzecz budżetu, niepewność ogólnej sytuacji gospodarczej, niejasne, niespójne i niestabilne przepisy prawne oraz wspomniany już niedobór wykwalifikowanych pracowników. Ograniczyło to dostępność środków finansowych, a co za tym idzie, zmniejszyła się podaż. W efekcie doszło do spowolnienia w całym sektorze. Okres ten wymagał od przedstawicieli branży nie tylko elastyczności, ale także zdolności skutecznej adaptacji do zmieniającego się rynku. Jak w tym momencie kształtuje się sytuacja w sektorze?

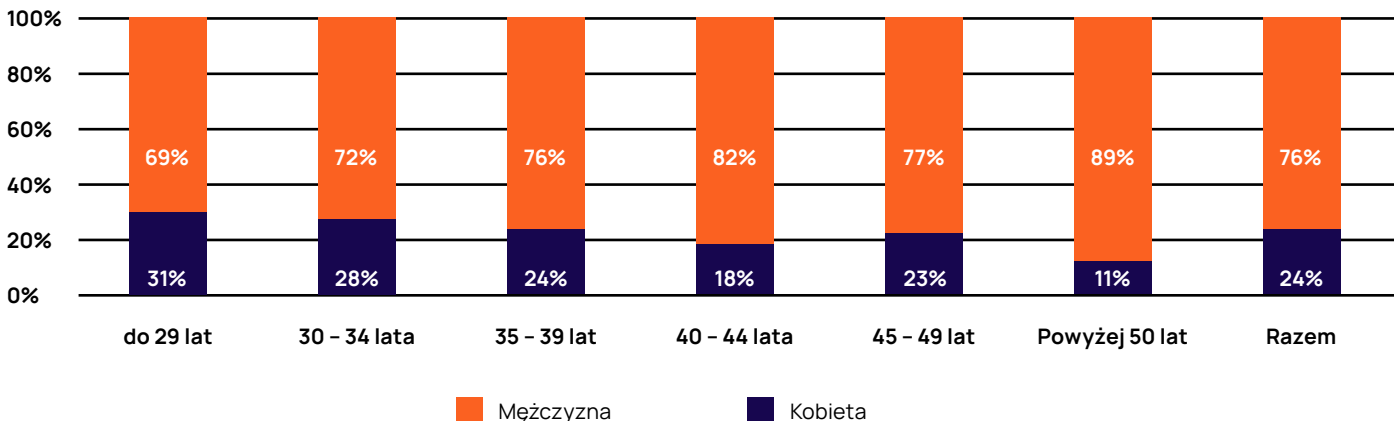
W badaniu wzięło udział 1345 osób. **Mężczyźni stanowili 76% badanych, kobiety 24%.**

Udział kobiet i mężczyzn wśród wszystkich respondentów był zróżnicowany w poszczególnych grupach wiekowych. Wśród osób do 39 roku życia, kobiety stanowią pomiędzy 24 a 31% całej grupy badawczej. Natomiast powyżej 40 lat obserwujemy wyraźny spadek udziału kobiet. Stanowią one odpowiednio: 18% ankietowanych w wieku 40 – 44 lata, 23% ankietowanych w wieku 45 – 49 lat i tylko 11% wśród osób powyżej 50 roku życia. Zauważyć można tendencję, że im młodsza grupa wiekowa tym większy odsetek kobiet, co oznacza, że uprawnienia budowlane zdobywa relatywnie coraz więcej kobiet. Odchylenie od głównego trendu w grupie 45-49 lat można tłumaczyć zdecydowanym otwarciem branży na kobiety w okresie intensywnego rozwoju sektora budownictwa po przystąpieniu Polski do UE 20 lat temu.

Płeć



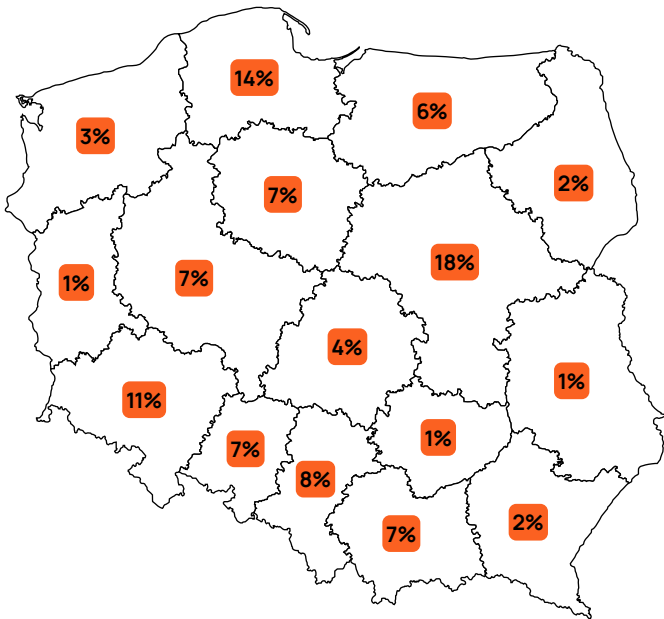
Udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach wiekowych



¹ Koniunktura gospodarcza w grudniu 2023 r., Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/infografiki-widzety/infografiki/infografika-koniunktura-gospodarcza-w-grudniu-2023-r-.38.83.html>

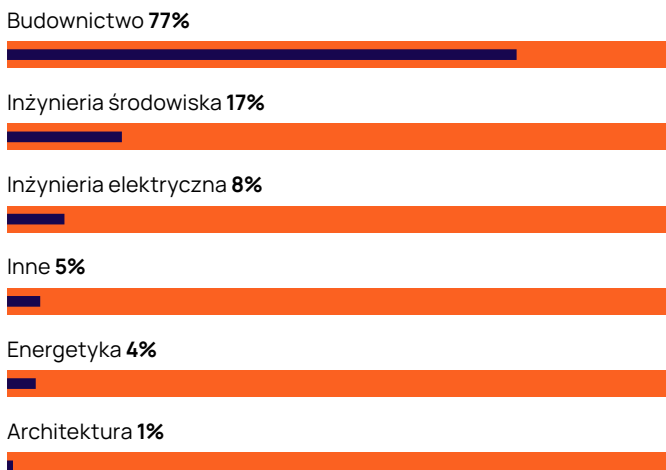
Do naszego badania zaprosiliśmy osoby z różnym kierunkowym wykształceniem, stażem w branży i z różnorodnych obszarów budownictwa. To pozwoliło nam na wielowymiarową analizę potrzeb zawodowych inżynierów z uprawnieniami budowlanymi. Uczestnicy i uczestniczki naszego projektu pochodzą z całej Polski. Wśród badanych przeważają osoby z województwa mazowieckiego (18%), pomorskiego (14%) i dolnośląskiego (11%). Najmniej liczną reprezentację mieli mieszkańcy Lubelszczyzny (1%), regionów lubuskiego (1%) i świętokrzyskiego (1%), a także respondenci zamieszkujący na stałe poza Polską.

Miejsce zamieszkania



Do otrzymania uprawnień budowlanych bez ograniczeń niezbędne są studia techniczne. W przebadanej przez nas grupie większość, bo aż 77% stanowią osoby, które ukończyły budownictwo. W dalszej kolejności nasi respondenci to w 17% absolwenci inżynierii środowiska czy inżynierii elektrycznej (8%).

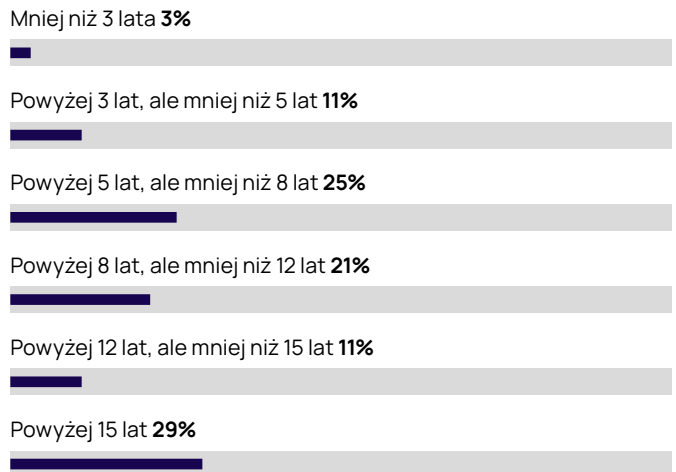
Profil zatrudnienia*



* pytanie wielokrotnego wyboru

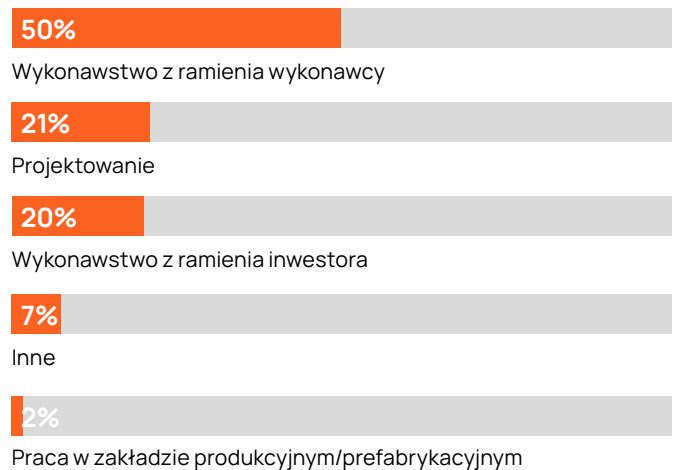
Nasi respondenci to środowisko doświadczonych inżynierów, którzy posiadają uprawnienia budowlane. W całej grupie blisko 30% osób pracuje w branży budowlanej od ponad 15 lat. Równo ¼ stanowią pracownicy aktywni zawodowo od 5 do 8 lat, niewiele mniej – 21% – to inżynierowie z doświadczeniem w przedziale 8 – 12 lat. Tylko 3% biorących udział w badaniu to osoby ze stażem branżowym do 3 lat.²

Długość doświadczenia zawodowego w branży budowlanej



Podobną analizę przeprowadziliśmy w przypadku obszarów zatrudnienia. Badanie wskazało, że ½ inżynierów pracuje w wykonawstwie z ramienia wykonawcy. Znacznie mniejszą część stanowią inżynierowie zajmujący się projektowaniem (21%), jak również wykonawstwem z ramienia inwestora (20%). Osoby pracujące w zakładzie produkcyjnym/prefabrykacyjnym to tylko 2% grupy badawczej.

Obszar pracy



² Dziennik Ustaw RP, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190000831/O/D20190831.pdf>



Uprawnienia budowlane

Rodzaj posiadanych uprawnień

62%

Wykonawcze

30%

Projektowe i wykonawcze

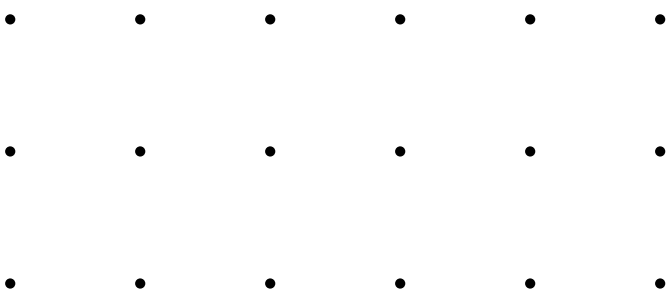
8%

Projektowe

Uprawnienia budowlane umożliwiają inżynierom pełnienie samodzielnych funkcji technicznych, takich jak kierownik budowy czy projektant. Udzielane są w jednej z jedenastu specjalności w obszarze projektowania lub kierowania robotami. W celu uzyskania uprawnień bez ograniczeń w danej specjalności, kandydaci muszą zdobyć odpowiednie wykształcenie, a także wykazać się praktyką przy prowadzeniu robót na budowie lub przy projektowaniu.

Największą popularnością wśród naszych ankietowanych cieszą się uprawnienia wykonawcze, którymi może pochwalić się aż 62% badanych. Posiadanie obu rodzajów uprawnień, projektowych i wykonawczych, deklaruje 30% osób, natomiast samych projektowych zaledwie 8%.

W ramach poszczególnych specjalności można zauważyć różnice w udziale procentowym osób posiadających uprawnienia budowlane projektowe, wykonawcze lub łączone (projektowe i wykonawcze). W każdej specjalności udział osób posiadających wyłącznie uprawnienia projektowe nie przekracza 15%, a najwyższy odsetek pojawia się wśród osób w specjalnościach: architektonicznej – 12,5%, telekomunikacyjnej – 12,5% i kolejowej (kolejowe obiekty budowlane) – 11,5%. Ponad połowa respondentów badania posiadająca uprawnienia w specjalnościach architektonicznej i elektrycznej/elektroenergetycznej ma zarówno uprawnienia projektowe,



W jakiej specjalności posiadasz uprawnienia budowlane?*

Konstrukcyjno-budowlana	61%
Instalacyjna w zakresie sieci, instalacji i urządzeń cieplnych, wentylacyjnych, gazowych, wodociągowych i kanalizacyjnych	16%
Inżynierska drogową	13%
Instalacyjna w zakresie sieci, instalacji i urządzeń elektrycznych i elektroenergetycznych	9%
Inżynierska mostowa	8%
Inżynierska kolejowa w zakresie kolejowych obiektów budowlanych	4%
Inżynierska hydrotechniczna	3%
Architektoniczna	2%
Instalacyjna w zakresie sieci, instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych	1%
Inżynierska wyburzeniowa	1%
Inżynierska kolejowa w zakresie sterowania ruchem kolejowym (SRK)	1%

* pytanie wielokrotnego wyboru

jak i wykonawcze (jest to odpowiednio: 62,5% i 60,5% dla każdej z wymienionych specjalności). Inżynierów posiadających wyłącznie uprawnienia budowlane wykonawcze w całej grupie badawczej jest najwięcej (62%). Są specjalności, w których ta proporcja jest zdecydowanie mniejsza i jest to specjalizacja architektoniczna (25%), elektryczna/elektroenergetyczna (32,8%) oraz telekomunikacyjna (37,5%).

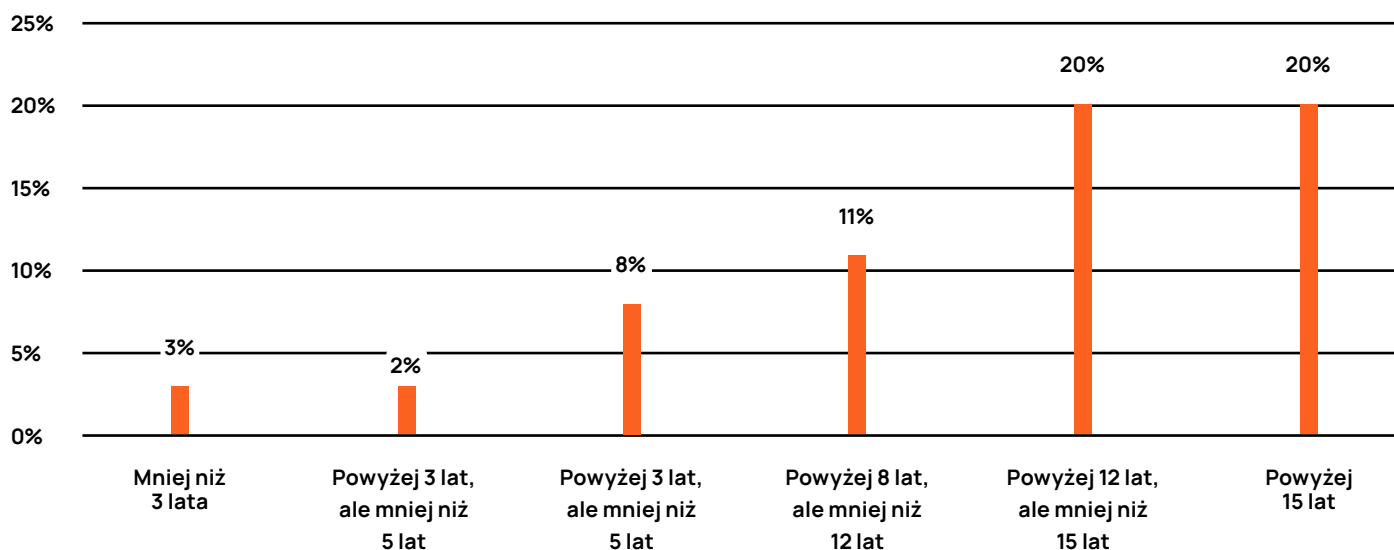
Studia ukończone na wyższych uczelniach technicznych umożliwiają inżynierom zdobycie uprawnień budowlanych

w wybranej specjalności bez ograniczeń. Najwięcej respondentów i respondentek zdobyło uprawnienia w specjalności konstrukcyjno-budowlanej (61%). Na drugim miejscu, ale ze znacznie niższym wynikiem uplasowała się specjalność instalacyjna w zakresie sieci, instalacji i urządzeń cieplnych, wentylacyjnych, gazowych, wodociągowych i kanalizacyjnych (16%). Dalej znalazły się specjalności inżynierska drogową (13%), instalacyjna w zakresie sieci, instalacji i urządzeń elektrycznych i elektroenergetycznych (9%) oraz inżynierska mostowa (8%).

Rodzaje uprawnień w poszczególnych specjalizacjach

UPRAWNIENIA	PROJEKTOWE	PROJEKTOWE I WYKONAWCZE	WYKONAWCZE
Architektoniczne	12,5%	62,5%	25%
Konstrukcyjno-budowlane	6,3%	23,7%	70,1%
Drogowe	8,1%	23,1%	68,8%
Elektryczne/elektroenergetyczne	6,7%	60,5%	32,8%
Hydrotechniczne	0%	41%	59%
Kolejowe (kolejowe obiekty budowlane)	11,5%	23,1%	65,4%
Kolejowe (SRK)	0%	50%	50%
Mostowe	9,6%	22,1%	68,3%
Sanitarne	8,1%	47,4%	44,5%
Telekomunikacyjne	12,5%	50%	37,5%
Wyburzeniowe	0%	37,5%	62,5%

Udział osób posiadających uprawnienia w więcej niż jednej specjalności w zależności od długości doświadczenia zawodowego



W grupie naszych respondentów ilość uprawnień budowlanych wzrasta wraz z długością doświadczenia w branży budowlanej. Aż 20% osób z doświadczeniem zawodowym powyżej 12 lat w branży posiada więcej niż jeden rodzaj uprawnień. W przypadku osób pracujących w branży 8 – 12 lat jest to 11%, a u specjalistów z doświadczeniem od 5 do 8 lat - 8%. W przypadku doświadczenia zawodowego 3 – 5 lat oraz poniżej 3 lat jest to odpowiednio 2% i 3%.

Posiadanie uprawnień budowlanych w więcej niż jednej specjalności daje inżynierom więcej możliwości zawodowych i często jest dla nich kolejnym krokiem w rozwoju i zdobywaniu nowych kompetencji. Wśród uczestników naszego badania prawie 13% osób posiada uprawnienia budowlane w dwóch lub więcej specjalnościach.

Liczba posiadanych uprawnień budowlanych w poszczególnych specjalnościach

SPECJALNOŚĆ UPRAWNIEŃ BUDOWLANYCH	JEDNO	DWA	TRZY	CZTERY	PIĘĆ
Architektoniczne	16,7%	75%	4,2%	0%	4,2%
Konstrukcyjno-budowlane	84,7%	11,2%	2,9%	0,9%	0,4%
Drogowe	58,4%	26,6%	9,2%	4%	1,7%
Elektryczne/elektroenergetyczne	89,9%	9,2%	0,8%	0%	0%
Hydrotechniczne	10,3%	53,8%	15,4%	12,8%	7,7%
Kolejowe (kolejowe obiekty budowlane)	57,7%	30,8%	11,5%	0%	0%
Kolejowe (SRK)	0%	75,0%	25%	0%	0%
Mostowe	41,3%	33,7%	15,4%	6,7%	2,9%
Sanitarne	88,5%	10%	1,4%	0%	0%
Telekomunikacyjne	43,8%	50%	6,3%	0%	0%
Wyburzeniowe	25%	25%	0%	25%	25%
Bez podziału na specjalizacje	87,29%	10,11%	1,86%	0,52%	0,22%

W ramach analizy profilu uczestników badania zbadaliśmy również, które uprawnienia są łączone przez inżynierów najczęściej. Wśród wszystkich inżynierów posiadających uprawnienia budowlane w specjalności konstrukcyjno-budowlanej ponad 15% respondentów ma również uprawnienia w innej specjalności. Najwięcej z nich wybierało specjalność drogową (5,8%) i mostową (5,5%).

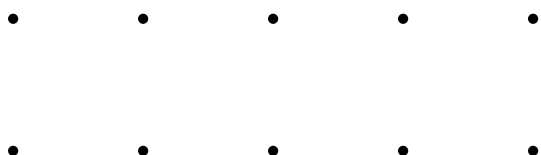
Specjalności łączone z uprawnieniami konstrukcyjno - budowlanymi

UPRAWNIENIA	WYNIK
Drogowe	5,8%
Mostowe	5,5%
Hydrotechniczne	3,6%
Sanitarne	2,2%
Architektoniczne	2,1%
Kolejowe (kolejowe obiekty budowlane)	1,1%
Wyburzeniowe	0,7%
Elektryczne/elektroenergetyczne	0,1%

Aż 41,6% osób posiadających uprawnienia budowlane w specjalności drogowej posiada również uprawnienia budowlane w innej specjalności. Najwięcej z nich łączy uprawnienia w specjalności drogowej z uprawnieniami w specjalności konstrukcyjno-budowlanej oraz mostowej.

Specjalności łączone z uprawnieniami drogowymi

UPRAWNIENIA	WYNIK
Konstrukcyjno-budowlane	27,2%
Mostowe	19,7%
Hydrotechniczne	8,1%
Kolejowe (kolejowe obiekty budowlane)	6,4%
Wyburzeniowe	2,3%
Architektoniczne	0,6%



W grupie inżynierów z uprawnieniami mostowymi niespełna 59% osób posiada uprawnienia budowlane również w innej specjalności, w tym przypadku przeważają uprawnienia konstrukcyjno-budowlane i drogowo.

Specjalności łączone z uprawnieniami mostowymi

UPRAWNIENIA	WYNIK
Konstrukcyjno-budowlane	43,4%
Drogowe	32,7%
Hydrotechniczne	8,7%
Kolejowe (kolejowe obiekty budowlane)	6,7%
Wyburzeniowe	3,8%
Architektoniczne	1%

Niewiele powyżej 42% osób z uprawnieniami kolejowymi posiada dodatkowe uprawnienia budowlane. Najpopularniejsze w tej grupie są uprawnienia drogowo, ale również wysoko plasują się konstrukcyjno-budowlane i mostowe.

Specjalności łączone z uprawnieniami kolejowymi (kolejowe obiekty budowlane)

UPRAWNIENIA	WYNIK
Drogowe	21,2%
Konstrukcyjno-budowlane	17,3%
Mostowe	13,5%
Elektryczne/elektroenergetyczne	1,9%

Zaledwie nieco ponad 10% inżynierów specjalizujących się w elektryce i elektroenergetyce łączy swój obszar zawodowy z dodatkowymi uprawnieniami w innej specjalności, wybierając najczęściej telekomunikację.

Specjalności łączone z uprawnieniami elektrycznymi/elektroenergetycznymi

UPRAWNIENIA	WYNIK
Telekomunikacyjne	6,7%
Kolejowe (SRK)	2,5%
Kolejowe (kolejowe obiekty budowlane)	0,8%
Konstrukcyjno-budowlane	0,8%

Osoby z uprawnieniami sanitarnymi równie rzadko zdobywają dodatkowe uprawnienia (jest to niewiele ponad 11% wszystkich naszych respondentów). Jeśli decydują się na kolejną specjalizację to najczęściej zdobywają uprawnienia w specjalności konstrukcyjno-budowlanej.

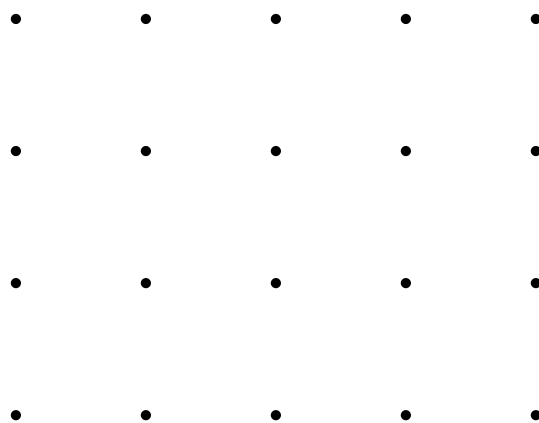
Specjalności łączone z uprawnieniami sanitarnymi

UPRAWNIENIA	WYNIK
Konstrukcyjno-budowlane	8,6%
Hydrotechniczne	2,4%
Architektoniczne	1,9%

-
-
-
-
-
-
-
-



Absolwenci i absolwentki kierunku budownictwo najczęściej mogą pochwalić się uprawnieniami konstrukcyjno-budowlanymi, posiada je 66% z nich. Osoby, które ukończyły inżynierię środowiska w większości zdobyły uprawnienia instalacyjne w zakresie sieci, instalacji i urządzeń cieplnych, wentylacyjnych, gazowych, wodociągowych i kanalizacyjnych (77%). Osoby z wykształceniem w inżynierii elektrycznej aż w 88% posiadają uprawnienia instalacyjne w zakresie sieci, instalacji i urządzeń elektrycznych i elektroenergetycznych, podobnie jak absolwenci i absolwentki energetyki (67%). W przypadku magistrów architektury uprawnienia budowlane rozkładają się pomiędzy dwie specjalności – architektoniczną (42%) oraz konstrukcyjno-budowlaną (37%), z czego część osób posiada uprawnienia budowlane w obu tych specjalnościach.



Specjalność uprawnień w zależności od profilu wykształcenia

POSIADANE UPRAWNIENIA (SPECJALNOŚCI)	BUDOWNICTWO	INŻYNIERIA ŚRODOWISKA	INŻYNIERIA ELEKTRYCZNA	ARCHITEKTURA	ENERGETYKA
Architektoniczne	1%	2%	0%	42%	0%
Konstrukcyjno-budowlane	66%	15%	2%	37%	12%
Mostowe	8%	0%	0%	0%	0%
Drogowe	14%	1%	0%	5%	0%
Kolejowe (kolejowe obiekty budowlane)	4%	0%	0%	0%	0%
Kolejowe (SRK)	0%	0%	2%	0%	2%
Hydrotechniczne	3%	3%	0%	0%	2%
Wyburzeniowe	1%	0%	2%	0%	0%
Telekomunikacyjne	0%	1%	7%	5%	6%
Sanitarne	2%	77%	0%	5%	12%
Elektryczne/ elektroenergetyczne	0%	0%	88%	5%	67%





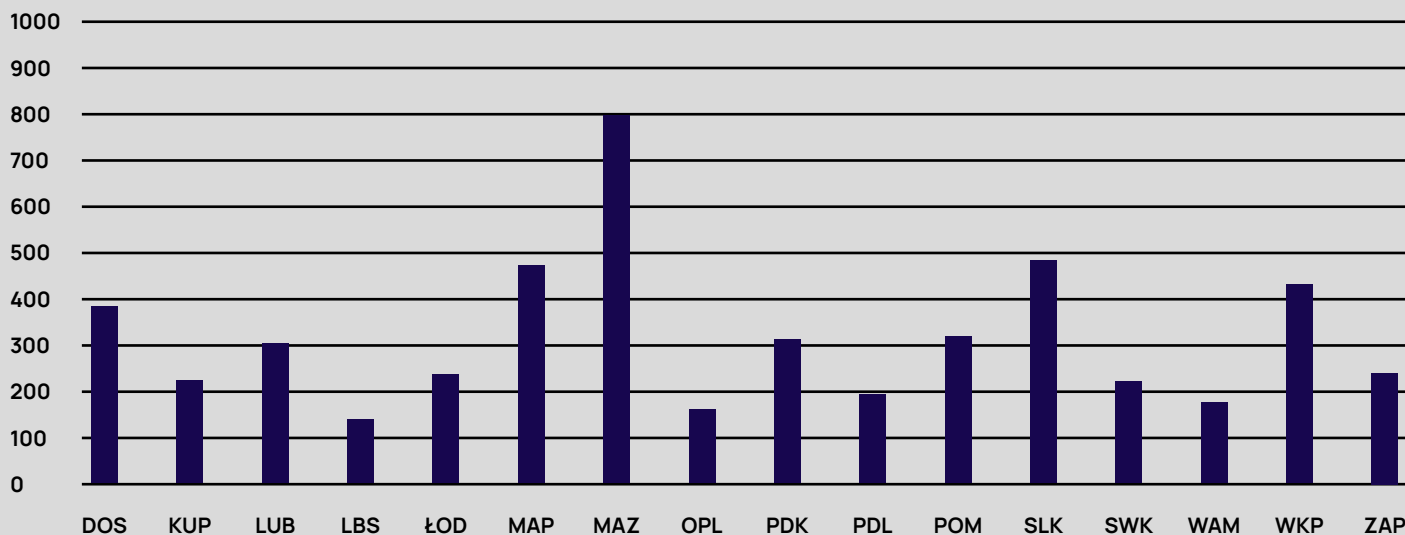
Mariusz Dobrzeński

Prezes
Polska Izba Inżynierów Budownictwa



Uzyskiwanie uprawnień budowlanych to długi proces, który wymaga wielu lat wysiłku i poświęceń. W zeszłym roku taką drogę przebyło 4 959 inżynierów budownictwa. Cieszy mnie ciągła chęć młodych inżynierów, aby brać odpowiedzialność za przestrzeń dookoła i rzeczywiście ją budować. Podział geograficzny nowych adeptów mniej więcej przekłada się na liczbę mieszkańców poszczególnych regionów. Wyniki te są w zasadzie zbliżone rok do roku.

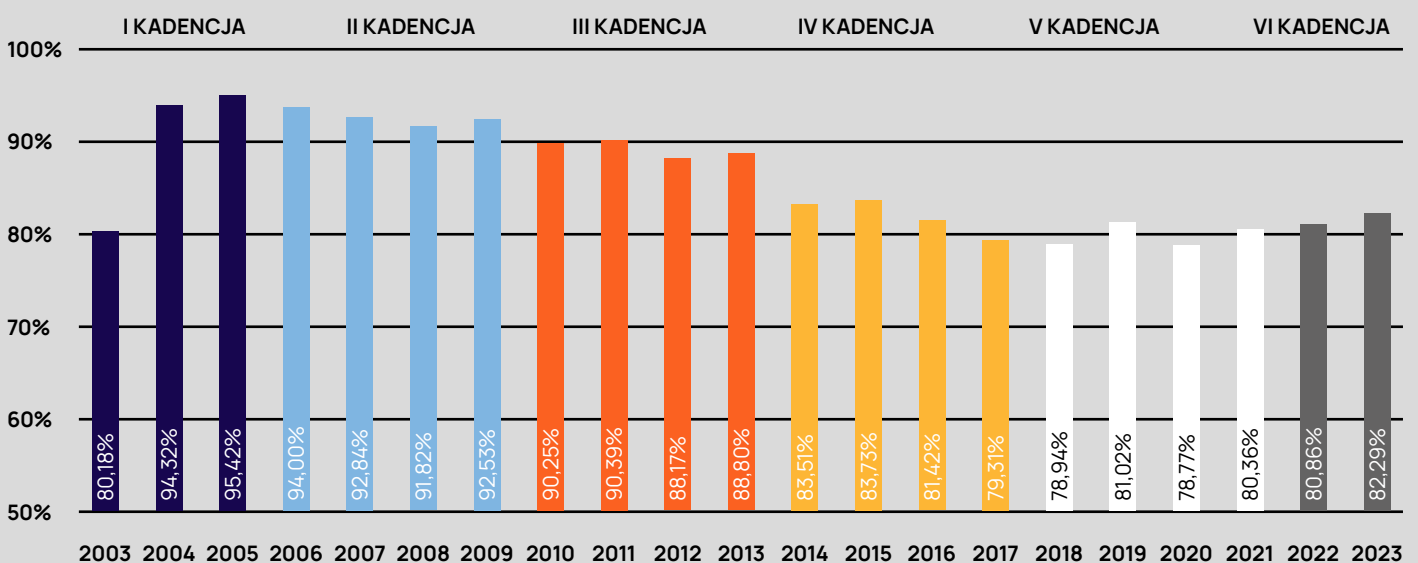
UPRAWNIENIA NADANE W POSZCZEGÓLNYCH IZBACH OKRĘGOWYCH W 2023 ROKU - W SUMIE 4959



IZBA	DOS	KUP	LUB	LBS	ŁOD	MAP	MAZ	OPL	PDK	PDL	POM	SLK	SWK	WAM	WKP	ZAP	suma
ILOŚĆ	378	214	295	125	226	467	797	147	305	182	308	478	211	166	428	232	4959

Jako PIIB staramy się wprowadzać rozwiązania, które w dłuższej perspektywie miałyby spowodować wzrost zdawalności egzaminów. W tym roku PIIB stworzyła bezpłatną aplikację wspomagającą proces przygotowywania kandydatów do egzaminu, która, mam nadzieję, okaże się dodatkowym wsparciem w procesie kształcenia. Liczę, że podniesie ona jeszcze bardziej poziom wiedzy kandydatów.

ZDAWALNOŚĆ OGÓLNA W LATACH 2003-2023 (% pozytywnych wyników)



To, o czym należy jednak pamiętać to fakt, że po uzyskaniu uprawnień proces kształcenia w żadnym wypadku się nie kończy. Inżynier budownictwa jest zobligowany do uczestniczenia w procesie ustawicznego kształcenia. Bardzo szybko zmieniające się prawo, cyfryzacja, zmiany technologiczne - to wszystko zmusza nas do tego, aby nieustannie pogłębiać i aktualizować naszą wiedzę. Można to oczywiście robić w ramach Izby, która tylko od 1.07.2022 do 10.04.2024 zrealizowała w portalu PIIB 773 szkolenia i retransmisje, w których wzięło udział 155 338 uczestników. To z jednej strony bardzo dobre liczby, jednak z drugiej strony ujawnia się niestety smutna prawda, że spora część osób po uzyskaniu uprawnień nie jest zainteresowana dalszym rozwojem. Ta sytuacja, w mojej ocenie, musi zostać zmieniona, bo nie jesteśmy w stanie gwarantować odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa inwestorom, jeśli we właściwy sposób nie będziemy dbać o poziom naszych

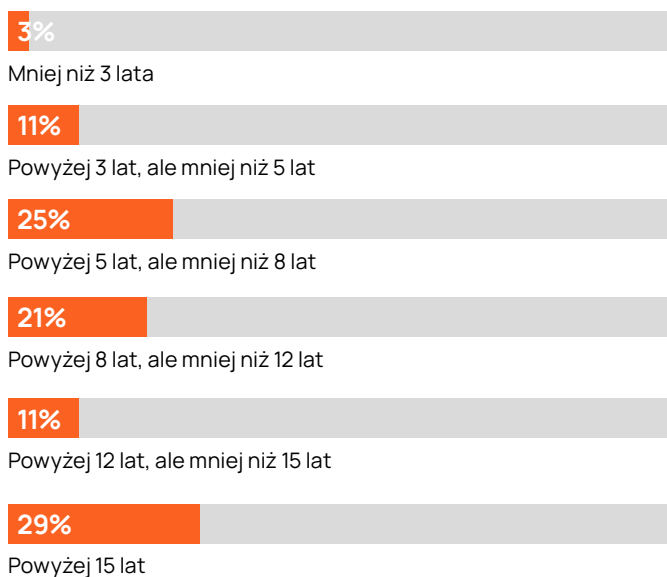
członków. Przypomnę, że inżynier budownictwa to zawód zaufania publicznego, od którego po prostu oczekuje się więcej. Czy te wymagania przekładają się bezpośrednio na finanse? Myślę, że coraz mniej osób z branży ma prawo narzekać na zarobki. A jeśli już tak się dzieje to w wielu przypadkach jest to też ich własny wybór, szczególnie jeśli mówimy o małych i pojedynczych inwestycjach. Jako specjaliści musimy też sami się cenić. Zaniżanie realnych stawek to fatalna droga donikąd. PIIB kończy właśnie prace nad kalkulatorem nakładów pracy, który będzie pozwalał inżynierowi wspomóc się wyceną nakładów pracy niezbędnych do realizacji poszczególnych projektów. Mam nadzieję, że pozwoli on przeformatować myślenie o inżynierze budownictwa - z funkcji „przystawiacza pieczętek” do roli gwaranta bezpiecznego budowania, bo przecież taka właśnie jest nasza rola.

Czas zdobycia uprawnień

Do zdobycia uprawnień, w zależności od ich rodzaju i specjalności, niezbędne są minimum 2 – 3 lata praktyki zawodowej. Czy rzeczywiście nasi ankietowani tak szybko otrzymywali uprawnienia czy też czekali na nie od kilku do kilkunastu lat?

Przyjrzelśmy się długości doświadczenia zawodowego badanych – najwięcej osób pracuje w budownictwie powyżej 15 lat (29%), a aż ¼ stanowią osoby pracujące od 5 do 8 lat. Z budownictwem w przedziale 8 – 12 lat związanych jest 21% badanych, najkrócej – mniej niż 3 lata pracuje tylko 3% naszych respondentów.

Długość doświadczenia zawodowego w branży budowlanej

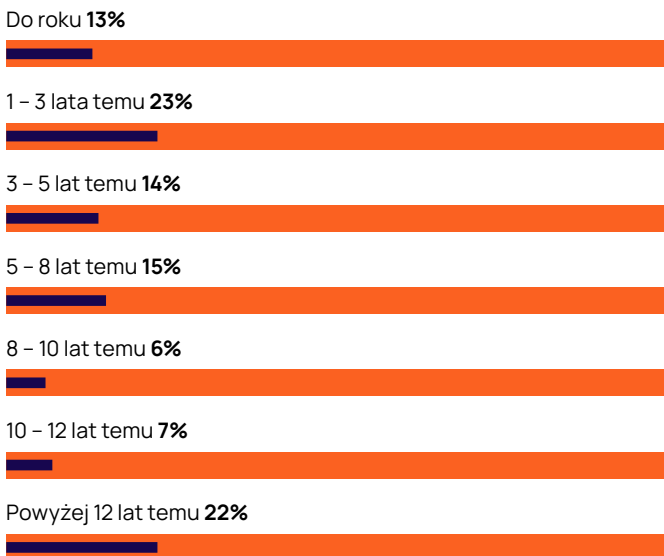


Wśród wszystkich naszych respondentów możemy zauważyć, że osoby posiadające do 5 lat doświadczenia zawodowego w zdecydowanej większości (ponad 90%) zdobywali uprawnienia budowlane w ciągu ostatnich 3 lat. Bezpośrednio wynika to z wymogów dotyczących długości praktyki zawodowej niezbędnej do uzyskania uprawnień. Czas zdobycia uprawnień bardziej doświadczonych inżynierów rozkłada się z kolei na różne momenty ich kariery. W przypadku osób posiadających doświadczenie zawodowe wynoszące 5 – 8 lat ⅔ z nich zdobyło uprawnienia mniej niż 3 lata temu, a tylko ⅓ wcześniej. Z kolei w dwóch grupach długości doświadczenia: 8 – 12 lat oraz 12 – 15 lat udział

Dodatkowo, zweryfikowaliśmy jaki związek ma długość doświadczenia zawodowego z czasem zdobycia uprawnień budowlanych. Wyniki nie zaskoczyły – najliczniejszą grupą wśród naszych respondentów okazali się specjaliści i specjalistki zatrudnieni w budownictwie ponad 15 lat i posiadający uprawnienia budowlane dłużej niż 12 lat (280 osób).

Drugą pod względem liczebności grupę stanowią osoby z doświadczeniem w przedziale 5 do 8 lat, które otrzymały uprawnienia mniej niż 3 lata temu (222 osób). Na trzecim miejscu znaleźli się inżynierzy oraz inżynierki zatrudnieni w branży 3 – 5 lat, którzy uprawnienia zdobyli mniej niż 3 lata temu (143 osoby).

Ile lat temu zdobyłeś_aś uprawnienia budowlane?



poszczególnych przedziałów czasowych jest jeszcze bardziej równomierny. Nieco ponad 70% inżynierów z najdłuższym doświadczeniem zawodowym (powyżej 15 lat) zdobyło uprawnienia budowlane powyżej 12 lat temu.

Wnioski z tej analizy są jednoznaczne – wśród naszych respondentów osoby z dłuższym doświadczeniem zawodowym zdobywały uprawnienia budowlane później (licząc od momentu rozpoczęcia pracy w branży), niż osoby z krótszym doświadczeniem pracujące w branży stosunkowo krótko (od kilku lat).



Długość doświadczenia zawodowego a czas zdobycia uprawnień

DŁUGOŚĆ DOŚWIADCZENIA	CZAS ZDOBYCIA UPRAWNIEŃ					
	Mniej niż 3 lata temu	3 – 5 lat temu	5 – 8 lat temu	8 – 10 lat temu	10 – 12 lat temu	Powyżej 12 lat temu
Mniej niż 3 lata	92,5%	0%	0%	0%	0%	7,5%
3 – 5 lat	95,97%	4,03%	0%	0%	0%	0%
5 – 8 lat	65,68%	26,63%	7,69%	0%	0%	0%
8 – 12 lat	23,74%	27,7%	39,57%	5,76%	2,88%	0,36%
12 – 15 lat	8,22%	8,9%	26,03%	26,03%	21,23%	9,59%
Powyżej 15 lat	2,8%	1,78%	6,62%	6,36%	11,2%	71,25%

Długość doświadczenia zawodowego a czas zdobycia uprawnień

DŁUGOŚĆ DOŚWIADCZENIA	CZAS ZDOBYCIA UPRAWNIEŃ					
	Mniej niż 3 lata temu	3 – 5 lat temu	5 – 8 lat temu	8 – 10 lat temu	10 – 12 lat temu	Powyżej 12 lat temu
Mniej niż 3 lata	37					3
3 – 5 lat	143	6				
5 – 8 lat	222	90	26			
8 – 12 lat	66	77	110	16	8	1
12 – 15 lat	12	13	38	38	31	14
Powyżej 15 lat	11	7	26	25	44	280



Rozmieszczenie geograficzne

Rozmieszczenie inżynierów z określonymi uprawnieniami w poszczególnych województwach nie jest równomierne. Na podstawie odpowiedzi respondentów sprawdziliśmy, w których regionach w Polsce udział inżynierów w danej specjalności jest najwyższy, a gdzie mamy deficyt względem średniej ogólnokrajowej.

Na terenie trzech regionów z najliczniejszą grupą ankietowanych:

- Mazowsze może borykać się z deficytami inżynierów posiadających uprawnienia w specjalnościach: hydrotechnicznej, kolejowej w zakresie sterowania ruchem kolejowym oraz mostowej,
- Pomorze jako miejsce stałego zamieszkania, wskazywane było najrzadziej przez osoby z uprawnieniami: kolejowymi w zakresie kolejowych obiektów budowlanych oraz mostowymi,
- Dolny Śląsk ma najmniej przedstawicieli z uprawnieniami architektonicznymi i telekomunikacyjnymi.

Osoby posiadające uprawnienia konstrukcyjno-budowlane (jest to najliczniejsza grupa naszych respondentów) występują w każdym z województw. Najwięcej inżynierów zamieszkuje na stałe woj. mazowieckie (17,8%), woj. pomorskie (13,5%) oraz Dolny Śląsk (11,8%). Pomimo iż jest to najpopularniejsza specjalność to jedynie po około 1% z nich pochodzi odpowiednio

z województw: lubelskiego, lubuskiego i świętokrzyskiego. Największy udział osób z uprawnieniami mostowymi obserwujemy wśród osób zamieszkujących na Dolnym Śląsku (37,5%). Z kolei inżynierowie z uprawnieniami kolejowymi w zakresie SRK najliczniej stacjonują na Pomorzu (38,5%).

Pracownicy i pracowniczki posiadający uprawnienia w specjalności drogowej mają najwięcej przedstawicieli na Mazowszu (21,2%) oraz Śląsku (11,5%). Uprawnienia kolejowe w zakresie kolejowych obiektów budowlanych rozłożone są równomiernie pomiędzy cztery województwa: dolnośląskie, mazowieckie, śląskie i wielkopolskie. Wśród osób z uprawnieniami hydrotechnicznymi, największy udział w grupie respondentów mają mieszkańcy Małopolski (23,1%) oraz Śląska (17,3%), natomiast w województwach świętokrzyskim i opolskim nie było żadnych reprezentantów tej grupy.

Największy udział osób z uprawnieniami w specjalności sanitarnej obserwujemy na Dolnym Śląsku (25%), Mazowszu (18,8%) i Pomorzu (18,8%). Dokładnie w tych samych regionach jest najwięcej inżynierów z uprawnieniami w specjalności elektrycznej/elektroenergetycznej.



Specjalność uprawnień budowlanych w podziale na miejsce zamieszkania

	ARCHITEKTONICZNE	KONSTRUKCYJNO-BUDOWLANE	DROGOWE	ELEKTRYCZNE/ ELEKTROENERGETYCZNE	HYDROTECHNICZNE	KOLEJOWE (KOLEJOWE OBIEKTY BUDOWLANE)	KOLEJOWE (SRK)	MOSTOWE	SANITARNE	TELEKOMUNIKACYJNE	WYBURZENIOWE
Dolnośląskie	4,2%	11,8%	10,6%	13,9%	11,5%	25%	12,8%	37,5%	25%	6,7%	10,9%
Kujawsko-pomorskie	20,8%	7,6%	1,9%	5,8%	1,9%	0%	0%	0%	0%	9,6%	7,6%
Lubelskie	0%	1%	2,9%	4,6%	1,9%	0%	0%	0%	0%	2,9%	2,5%
Lubuskie	0%	1,1%	1,9%	0,6%	1,9%	0%	2,6%	12,5%	0%	1%	0,8%
Łódzkie	4,2%	4,3%	2,9%	4%	1,9%	0%	0%	12,5%	0%	6,2%	1,7%
Małopolskie	0%	7,2%	10,6%	6,9%	23,1%	0%	2,6%	0%	0%	4,8%	5,9%
Mazowieckie	25%	17,8%	21,2%	13,3%	7,7%	25%	10,3%	12,5%	18,8%	21,5%	14,3%
Opolskie	12,5%	6,9%	3,8%	5,8%	0%	0%	2,6%	0%	6,3%	7,7%	11,8%
Podkarpackie	0%	2,2%	1,9%	2,9%	3,8%	0%	0%	0%	0%	1%	2,5%
Podlaskie	0%	1,8%	4,8%	3,5%	3,8%	0%	0%	0%	0%	1%	1,7%
Pomorskie	12,5%	13,5%	10,6%	12,7%	11,5%	0%	38,5%	0%	18,8%	13,4%	21,8%
Śląskie	0%	7,5%	11,5%	8,1%	17,3%	25%	12,8%	0%	6,3%	7,2%	6,7%
Świętokrzyskie	0%	1,1%	2,9%	1,2%	0%	0%	2,6%	0%	0%	1,4%	0%
Warmińsko-mazurskie	4,2%	5,8%	2,9%	5,2%	1,9%	0%	7,7%	12,5%	12,5%	7,2%	6,7%
Wielkopolskie	8,3%	6,5%	5,8%	6,4%	7,7%	25%	2,6%	0%	12,5%	5,7%	4,2%
Zachodniopomorskie	8,3%	3,1%	1,9%	4,6%	3,8%	0%	5,1%	12,5%	0%	2,9%	0,8%

Najlichnieszą grupą osób biorących udział w naszym badaniu to inżynierowie mający powyżej 15 lat doświadczenia w branży (29% ankietowanych). W poszczególnych województwach udział tej grupy nie jest taki sam. Stanowią oni większość respondentów w woj. pomorskim (52,4%), warmińsko-mazurskim (48,1%), kujawsko-pomorskim (46,4%) i opolskim (45,6%). Z kolei najmniejszy odsetek osób z najdłuższym doświadczeniem w branży obserwujemy w województwach: zachodniopomorskim (9,5%) oraz małopolskim (11,5%). W tych regionach największy udział inżynierów to osoby z doświadczeniem zawodowym wynoszącym od 5 do 8 lat w branży (jest to odpowiednio 47,6% dla woj. zachodniopomorskiego oraz 35,4% dla woj. małopolskiego).

Inżynierowie najmłodszy stażem (poniżej 3 lat) mają największy udział wśród wszystkich respondentów w woj. świętokrzyskim (18,8%) i na Podkarpaciu (13,8%). Województwa, które mogą się obawiać braku młodej kadry inżynierów to województwa: lubelskie, lubuskie, podlaskie, warmińsko-mazurskie i zachodniopomorskie.



Długość doświadczenia zawodowego w podziale na miejsce zamieszkania

DŁUGOŚĆ DOŚWIADCZENIA ZAWODOWEGO						
WOJEWÓDZTWO	MNIJ NÍŻ 3 LATA	3 – 5 LAT	5 – 8 LAT	8 – 12 LAT	12 – 15 LAT	WIĘCEJ NÍŻ 15 LAT
Dolnośląskie	2,1%	5,5%	22,1%	22,1%	17,2%	31%
Kujawsko-pomorskie	1%	8,2%	21,6%	14,4%	8,2%	46,4%
Lubelskie	0%	13%	30,4%	21,7%	8,7%	26,1%
Lubuskie	0%	15,4%	23,1%	15,4%	30,8%	15,4%
Łódzkie	7%	14%	29,8%	22,8%	5,3%	21,1%
Małopolskie	4,2%	14,6%	35,4%	24%	10,4%	11,5%
Mazowieckie	2,9%	13,9%	28,6%	25,6%	12,2%	16,8%
Opolskie	4,4%	8,9%	18,9%	13,3%	8,9%	45,6%
Podkarpackie	13,8%	20,7%	27,6%	20,7%	3,4%	13,8%
Podlaskie	0%	31%	27,6%	24,1%	0%	17,2%
Pomorskie	1,6%	4,2%	14,8%	14,8%	12,2%	52,4%
Śląskie	2,9%	14,3%	27,6%	23,8%	11,4%	20%
Świętokrzyskie	18,8%	25%	18,8%	18,8%	6,3%	12,5%
Warmińsko-mazurskie	0%	6,5%	16,9%	13%	15,6%	48,1%
Wielkopolskie	4,4%	14,4%	30%	24,4%	6,7%	20%
Zachodniopomorskie	0%	7,1%	47,6%	28,6%	7,1%	9,5%



Plany zawodowe

Podobną analizę przeprowadziliśmy także w przypadku obszarów zatrudnienia. Badanie wskazało, że ½ inżynierów specjalizuje się w wykonawstwie z ramienia wykonawcy. Znacznie mniejsza grupa to inżynierowie zajmujący się projektowaniem (21%), ale również wykonawstwem z ramienia inwestora (20%). Osoby pracujące w zakładzie produkcyjnym/prefabrykacyjnym to tylko 2% grupy badawczej.

Obszar pracy

50% Wykonawstwo z ramienia wykonawcy

21% Projektowanie

20% Wykonawstwo z ramienia inwestora

7% Inne

2% Praca w zakładzie produkcyjnym/prefabrykacyjnym

Biorąc pod uwagę analizę odpowiedzi naszych respondentów, w podziale na kobiety i mężczyzn możemy zauważyć, że niezależnie od płci najczęściej osób wskazuje, że ich praca zawodowa związana jest z wykonawstwem z ramienia wykonawcy (52%) w przypadku mężczyzn i 45% w przypadku kobiet). Jeśli chodzi o pracę w projektowaniu, jest to obszar zdecydowanie częściej wybierany przez kobiety (28%) niż przez mężczyzn (19%). Z kolei wykonawstwo z ramienia inwestora wskazywało 21% mężczyzn, a tylko 17% kobiet.

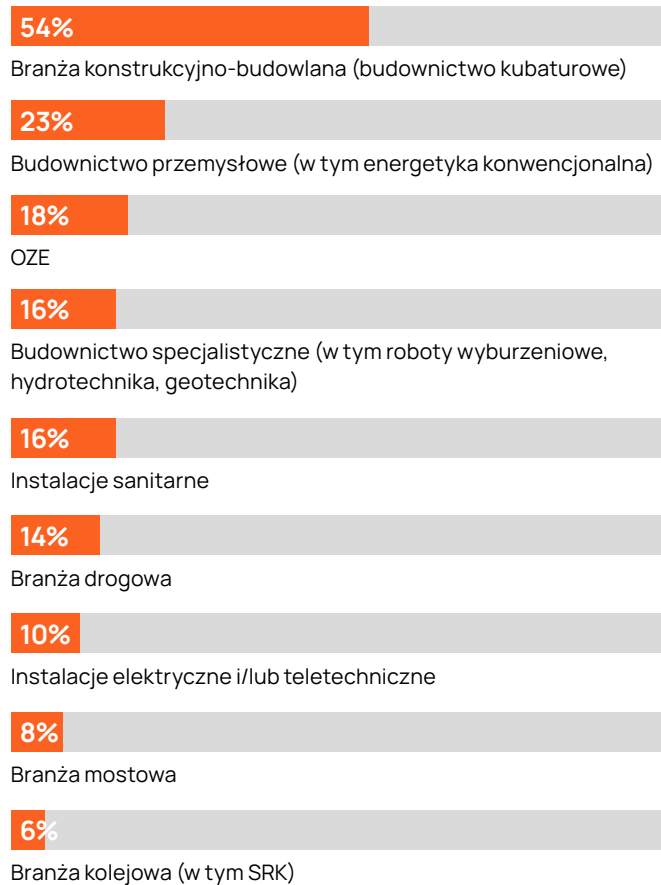
Obszar pracy w podziale na kobiety i mężczyzn

OBSZAR PRACY	KOBIETA	MĘŻCZYZNA
Wykonawstwo z ramienia wykonawcy	45%	52%
Projektowanie	28%	19%
Wykonawstwo z ramienia inwestora	17%	21%
Inne (w tym praca w zakładzie produkcyjnym/prefabrykacyjnym)	9%	8%

Jednym z celów naszej publikacji było przedstawienie potrzeb zawodowych inżynierów pracujących w budownictwie, dlatego zapytaliśmy ich, w jakich branżach planują rozwijać swoją karierę zawodową. W odpowiedziach przeważała branża konstrukcyjno-budowlana ze wskazaniem na budownictwo kubaturowe. Prawie ¼ badanych ma plany zawodowe związane z budownictwem przemysłowym, w tym z energetyką konwencjonalną. Niewiele mniej osób decyduje się na zyskującą na popularności branżę OZE (18%).

Niezależnie czy nasi ankietowani związani byli z projektowaniem, wykonawstwem z ramienia wykonawcy czy inwestora, najwięcej osób w każdej z grup wskazywało branżę konstrukcyjno-budowlaną jako tą w której chcą się rozwijać. Różnice w preferencjach inżynierów zaczęły pojawiać się co do kolejnych branż. Wśród osób specjalizujących się w projektowaniu na drugim miejscu kształtuje się chęć rozwoju w budownictwie przemysłowym, w tym energetyce konwencjonalnej (13%) oraz instalacjach sanitarnych (13%). Również 13% inżynierów pełniących rolę wykonawcze z ramienia inwestora wybiera odnawialne źródła energii i dokładnie tyle samo budownictwo przemysłowe. Z kolei 14% osób zajmujących się wykonawstwem z ramienia wykonawcy wybiera budownictwo przemysłowe, a dokładnie po 10% z nich branżę drogową i budownictwo specjalistyczne.

W jakiej branży chcesz się rozwijać? *



* pytanie wielokrotnego wyboru

Preferowana branża w zależności od obszaru pracy

BRANŻA	PROJEKTOWANIE	WYKONAWSTWO Z RAMIENIA INWESTORA	WYKONAWSTWO Z RAMIENIA WYKONAWCY
Branża konstrukcyjno-budowlana (budownictwo kubaturowe)	26%	40%	33%
Budownictwo przemysłowe (w tym energetyka konwencjonalna)	13%	13%	14%
OZE	10%	13%	9%
Budownictwo specjalistyczne (w tym roboty wyburzeniowe, hydrotechnika, geotechnika)	10%	8%	10%
Instalacje sanitarne	10%	6%	10%
Branża drogową	5%	3%	6%
Instalacje elektryczne i/lub teletechniczne	4%	3%	4%
Branża mostowa	13%	9%	9%
Branża kolejowa (w tym SRK)	9%	4%	5%

Forma zatrudnienia

Najpopularniejszą formą zatrudnienia w branży budowlanej, podobnie, jak w innych sektorach rynku jest umowa o pracę, którą preferuje ¾ badanych. Ta forma zatrudnienia gwarantuje płatne urlopy, w tym zdrowotne i rodzicielskie. W niektórych firmach dla osób zatrudnionych na jej podstawie zapewniane są dodatki za staż pracy, do tego dochodzą brak obowiązku samodzielnego rozliczania dochodów oraz zabezpieczenie socjalne. Znacznie mniejsza część osób decyduje się na zatrudnienie na podstawie kontraktu B2B (20%), który daje większą elastyczność. Kontrakt B2B zwalnia pracodawcę z kosztów, które musiałby ponieść, zatrudniając pracownika na umowę o pracę. Dodatkowo, popularność samozatrudnienia wynika z tego, że prowadząc jednoosobową działalność gospodarczą ma się większy wybór form opodatkowania przychodów z tego tytułu. Umowę zlecenie za korzystną formę współpracy uznało tylko 5% inżynierów.

W ramach analizy odpowiedzi naszych respondentów pod kątem preferowanej formy zatrudnienia w rozróżnieniu na

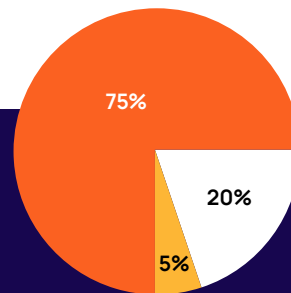
konkretne obszary pracy zawodowej można łatwo zauważyć, że niezależnie od obszaru pracy najbardziej preferowana jest umowa o pracę. Największy nacisk na tę formę zatrudnienia stawiają osoby zatrudnione w wykonawstwie z ramienia wykonawcy (aż 84,1%), co zapewne wynika bezpośrednio ze specyfiki pracy w tym obszarze i chęci pracowników do zapewnienia sobie bezpieczeństwa i stabilizacji. Osoby pracujące w projektowaniu czy wykonawstwie z ramienia inwestora rzadziej wskazują umowę o pracę jako preferowaną (choć nadal jest to większość) na rzecz pozostałych form zatrudnienia (umowy zlecenie czy B2B).

W naszym badaniu zweryfikowaliśmy również, czy wysokość zarobków ma wpływ na rodzaj wybieranej formy zatrudnienia. Umowa o pracę jest najbardziej preferowana niezależnie od oczekiwanego wynagrodzenia respondentów. Jednakże wraz ze wzrostem oczekiwań finansowych kandydatów spada udział osób wybierających umowę o pracę i umowę zlecenia, a wzrasta popularność współpracy B2B.

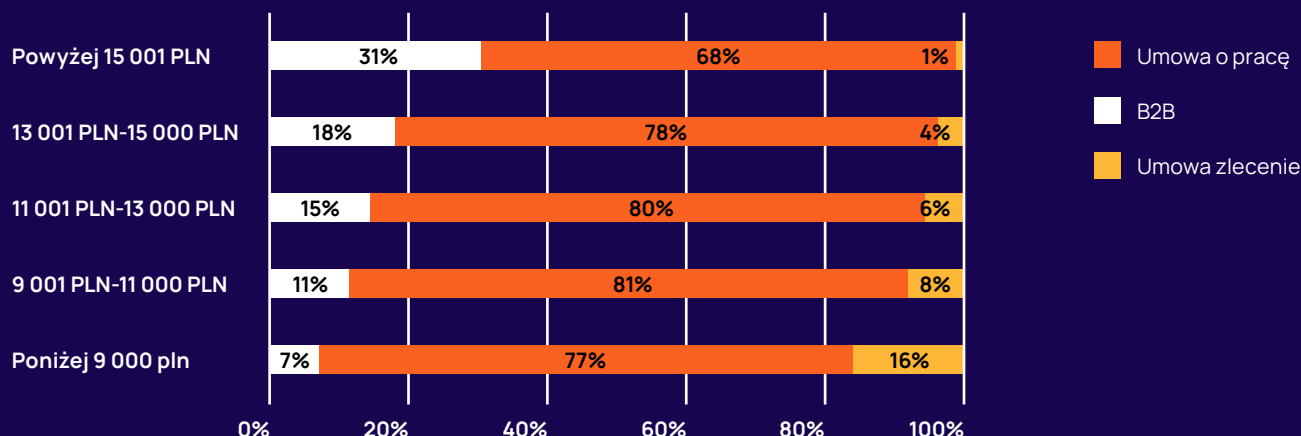
Wybór formy zatrudnienia w zależności od obszaru pracy

FORMA ZATRUDNIENIA	B2B	UMOWA O PRACĘ	UMOWA ZLECENIE
Projektowanie	24,8%	68,5%	6,6%
Wykonawstwo z ramienia inwestora	24,7%	67,2%	8,1%
Wykonawstwo z ramienia wykonawcy	14,1%	84,1%	1,8%

Preferowana forma zatrudnienia

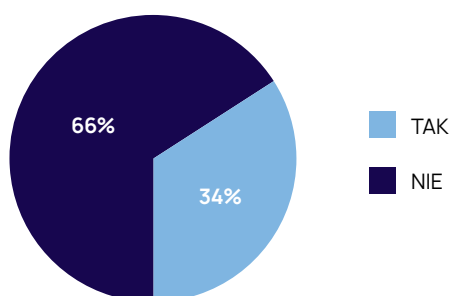


Preferowana forma zatrudnienia w zależności od oczekiwań finansowych (brutto)



Delegacje

Czy jesteś gotowy_a na pracę w delegacji?



Otwartość na delegację w podziale na wiek

WIEK	TAK	NIE
do 29 lat	27,9%	72,1%
30 - 34 lata	28,1%	71,9%
35 - 39 lat	30,7%	69,3%
40 - 44 lata	37,5%	62,5%
powyżej 45 lat	48,7%	51,3%

Otwartość na delegację w podziale na kobiety i mężczyzn

PŁEĆ	TAK	NIE
Kobieta	27,5%	72,5%
Mężczyzna	35,9%	64,1%

Praca w wielu sektorach budownictwa wiąże się z długoterminowymi wyjazdami podyktowanymi miejscem realizacji danych inwestycji, dlatego inżynierowie muszą brać pod uwagę wykonywanie obowiązków poza miejscem zamieszkania. Najczęściej w delegacji pracują osoby związane z budową dróg, mostów, linii kolejowych czy innych obiektów infrastrukturalnych. W naszym badaniu sprawdziliśmy, w jakim stopniu osoby posiadające uprawnienia budowlane są mobilne i otwarte na regularne wyjazdy służbowe. Wynik jest jednoznaczny: większość (66%) inżynierów posiadających uprawnienia budowlane wprost deklaruje, że nie chce podejmować pracy w delegacji.

Co ciekawe, z naszego badania „Młodzi Inżynierowie”, które przeprowadziliśmy w roku 2022 wynikało, że wśród studentów i absolwentów kierunków budowlanych posiadających do 2 lat doświadczenia zawodowego w branży 62% deklaruowało, że rozważyłoby pracę w delegacji.³ Wyniki różnicowały się, gdy pod uwagę wzięliśmy wiek respondentów. Zauważyliśmy następującą zależność: im młodsza grupa wiekowa, tym większa otwartość na pracę poza miejscem stałego zamieszkania. Co więcej, nie zauważyliśmy znaczących różnic w otwartości na delegację w zależności od płci - zbliżony procent kobiet i mężczyzn wyrażał chęć na regularne wyjazdy służbowe.

W związku z tym, również w niniejszym badaniu postanowiliśmy sprawdzić, jak wygląda otwartość na delegację naszych respondentów w zależności od ich wieku oraz płci, przyglądając się aktualnie grupie doświadczonych inżynierów z uprawnieniami budowlanymi oraz kilkunastoletnim stażem w branży. Wnioski okazują się być poniekąd zaskakujące i zdecydowanie odmienne niż w przypadku przeprowadzonej przez nas analizy odpowiedzi młodych inżynierów w badaniu z 2022 roku.

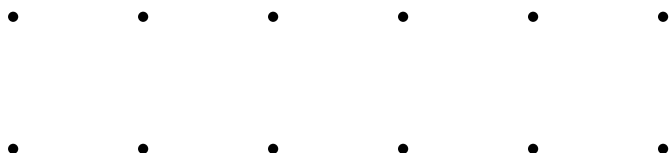
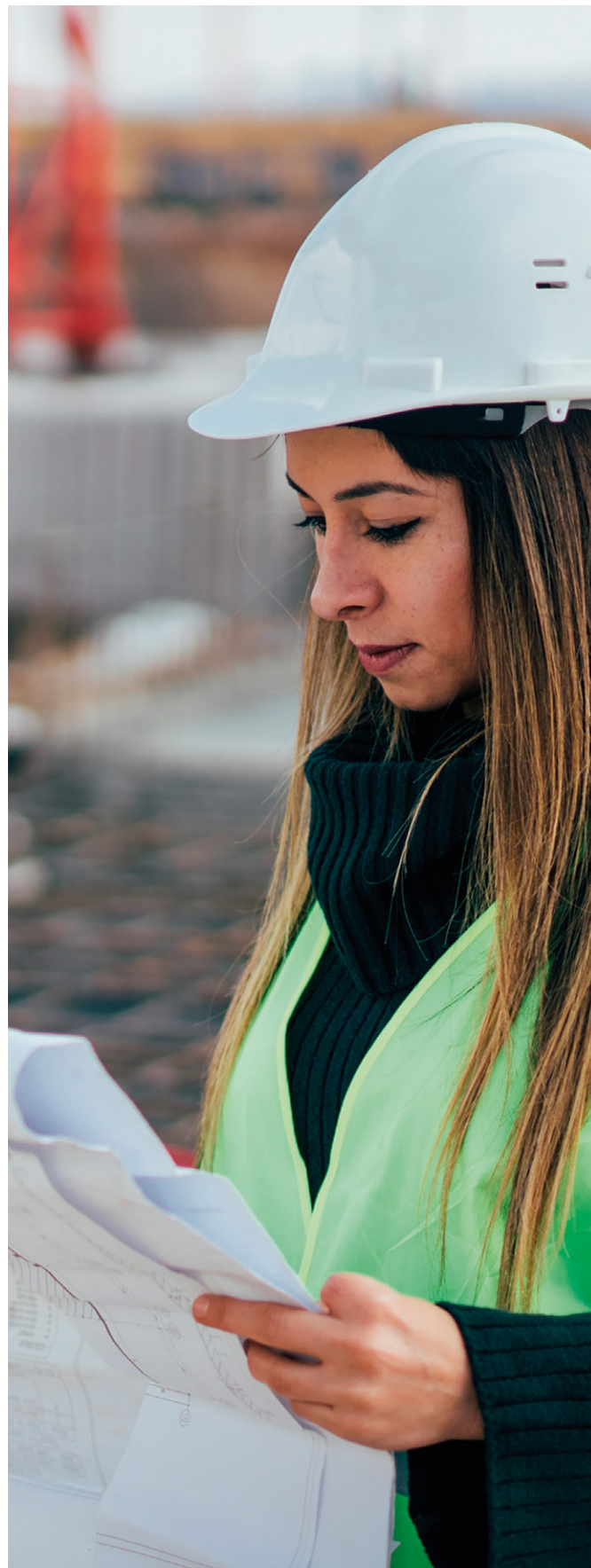
Wśród naszych ankietowanych posiadających uprawnienia budowlane otwartość na delegację rośnie wraz z wiekiem - osoby starsze są bardziej otwarte na pracę w delegacji niż osoby młodsze. Dodatkowo pracę poza stałym miejscem zamieszkania jest w stanie zaakceptować mniej kobiet - różnica wynosi ponad 8 punktów procentowych.

³ Raport Młodzi Inżynierowie, HRK, <https://www.hrk.pl/know-how/raporty/mlodzi-inzynierowie-2022/>

Największą otwartość na pracę w delegacji obserwujemy wśród osób posiadających uprawnienia budowlane kolejowe w zakresie sterowania ruchem kolejowym (75%), telekomunikacyjne (63%), wyburzeniowe (63%) oraz hydrotechniczne (62%). Co ważne, to właśnie w tych specjalnościach mogliśmy zauważyć najniższy odsetek osób wśród naszych respondentów posiadających wyłącznie uprawnienia projektowe (patrz rozdział "Uprawnienia budowlane"). Z kolei najbardziej niechętni pracy w delegacji są inżynierowie posiadający uprawnienia budowlane w specjalności architektonicznej, konstrukcyjno-budowlanej oraz sanitarnej.

Otwartość na delegacje w zależności od specjalności posiadanych uprawnień budowlanych

UPRAWNIENIA BUDOWLANE	TAK	NIE
Kolejowe (SRK)	75%	25%
Wyburzeniowe	63%	37%
Telekomunikacyjne	63%	37%
Hydrotechniczne	62%	38%
Kolejowe (kolejowe obiekty budowlane)	46%	54%
Mostowe	44%	56%
Elektryczne/elektroenergetyczne	44%	56%
Drogowe	37%	63%
Sanitarne	35%	65%
Konstrukcyjno-budowlane	30%	70%
Architektoniczne	29%	71%

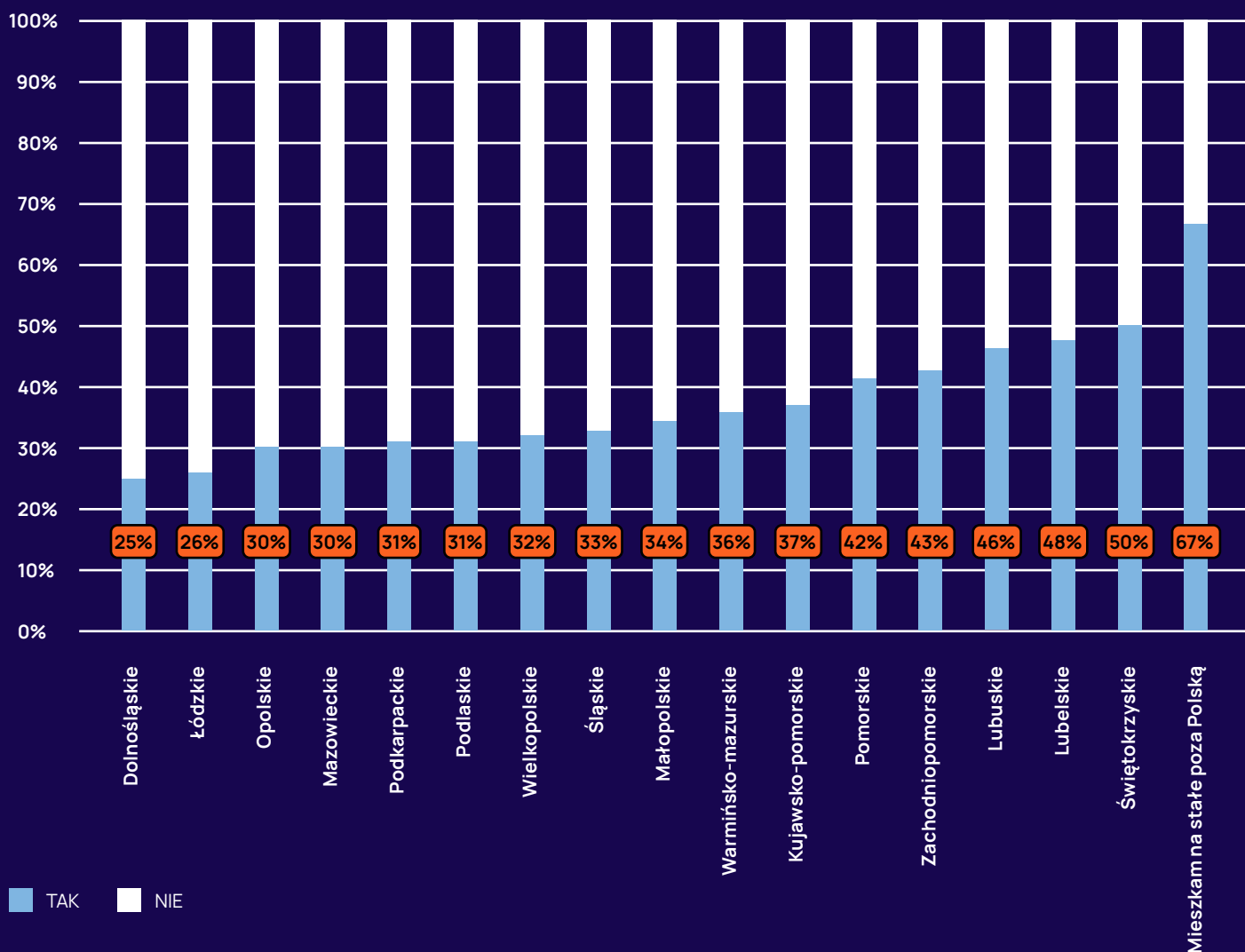


Analizując otwartość na delegację w zależności od obszaru pracy, z którym są związani nasi respondenci, różnice okazały się być niewielkie. Na delegacje otwartych jest 31% biorących w badaniu osób związanych z projektowaniem, 34% pracujących w wykonawstwie z ramienia inwestora i 36% w wykonawstwie z ramienia wykonawcy.

Podczas gdy 66% całej grupy respondentów wyraża niechęć do pracy w delegacji, okazuje się, że najmniej otwarci na delegacje są nasi respondenci mieszkający na stałe w województwach: dolnośląskim (75%), łódzkim (74%), opolskim (70%) i mazowieckim (70%). Natomiast pracę poza miejscem zamieszkania są w stanie zaakceptować w największym stopniu mieszkańcy województwa: lubuskiego (46%), lubelskiego (48%) i świętokrzyskiego (50%), a także osoby mieszkające poza granicami naszego kraju (67%). Różnice w otwartości na delegację w zależności od miejsca stałego zamieszkania inżynierów

mogą wynikać w dużej mierze z ilości prowadzonych inwestycji w konkretnych regionach. Są województwa, w których ilość kontraktów utrzymuje się stale na wysokim poziomie i dzięki temu inżynierowie po skończonej budowie mogą bez problemu znaleźć kolejną blisko ich miejsca zamieszkania. Przez to znacznie ograniczyć wyjazdy w delegacje (dotyczy to m.in. Mazowsza czy Dolnego Śląska). Dodatkowo, siedziby czy oddziały firm budowlanych są najczęściej zlokalizowane w największych miastach w Polsce, więc dają możliwość pełnienia obowiązków na miejscu osobom pracującym stacjonarnie. Z drugiej strony, są regiony, w których sytuacja nie jest tak komfortowa i ciężko znaleźć kontrakty wyłącznie w odległości umożliwiającej pracownikom codzienny powrót do domu (obserwujemy to np. w woj. lubelskim, lubuskim czy świętokrzyskim).

Otwartość na pracę w delegacji w podziale na miejsce zamieszkania





Anna Karyś-Sosińska

Dyrektor Pionu Zarządzania Zasobami Ludzkimi
Członek Zarządu
Budimex SA

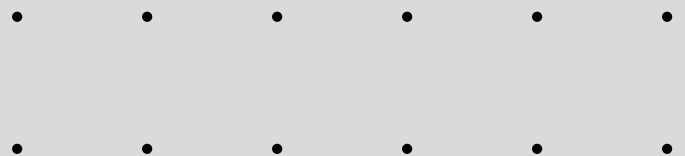


W Budimex dostrzegamy zmieniające się podejście do pracy w innych lokalizacjach, zarówno wśród kandydatów, jak i osób będących już naszymi pracownikami. Mnogość możliwości zawodowych w obrębie stałego miejsca zamieszkania wpływa na spadek zainteresowania kandydatów ofertami wymagającymi od nich mobilności. Wśród zatrudnionej kadry propozycja pracy na kontrakcie oddalonym od domu, w promieniu uniemożliwiającym codzienne dojazdy, stanowi nierzadko powód do poszukiwania nowego miejsca zatrudnienia, zwykle w przedsiębiorstwach działających lokalnie. Jest to zjawisko zauważalne wśród kadry inżynierskiej, a także pracowników operacyjnych. Podejście to wynika z większego ukierunkowania na sferę pozazawodową. Dziś dla pracowników ważne jest bycie blisko rodziny, możliwość realizacji pasji, równowaga między karierą i czasem wolnym. Co więcej, rosnące oczekiwania względem pracy w stałym miejscu zauważamy także wśród początkujących inżynierów, wkraczających na ścieżkę zawodową.

Zmieniająca się postawa wobec pełnienia obowiązków w delegacji stanowi wyzwanie, szczególnie dla wykonawców posiadających rozwiniętą działalność budowlaną w zakresie infrastruktury drogowej, kolejowej czy w hydrotechnice. W przypadku tych segmentów często biuro budowy jest oddalone od miasta, co wiąże się z utrudnionym dojazdem lub koniecznością czasowej relokacji. Kontraktami, w przypadku których większość personelu pracuje w delegacji, są inwestycje prowadzone w obszarach przygranicznych. Przy czym, obserwujemy tutaj różnice w podejściu w zależności

od regionu. W przypadku ściany zachodniej, pracownicy wyrażają chęć wyjazdu w delegację, jednak interesują ich zwykle kontrakty znajdujące się w państwie ościennym. Są one często konkurencyjne pod względem oferty, wiążą się również z możliwością zdobycia unikalnych doświadczeń czy rozwojem w postaci nauki języka obcego. Z kolei kontrakty realizowane w obrębie terenów należących do naszych wschodnich sąsiadów, z uwagi na sytuację geopolityczną, nie są postrzegane jako te atrakcyjne i komfortowe.

Pracodawcy, których działalność biznesowa wymaga mobilności, muszą tym samym dopasować swoją propozycję do aktualnych oczekiwań kandydatów. Oferta zatrudnienia powinna w pewnym sensie rekompensować niedogodności związane z pracą w delegacji. Rozwiązaniem może być, między innymi, specjalny system benefitów pracowniczych. Wraz ze wzrostem potrzeby równoważenia pracy i życia prywatnego, w niedalekiej przyszłości, mobilność będzie jednym z wiodących tematów do dyskusji dla pionów HR w branży budowlanej.



Atrakcyjność pracodawcy

Doświadczeni inżynierowie, w porównaniu do innych grup zawodowych, mają bardzo podobne preferencje co do wyboru pracodawcy. Wśród elementów oferty pracodawcy, na który zwracają uwagę na pierwszym miejscu, wymieniają wynagrodzenie podstawowe oraz system premiowy (85%), na drugim lokalizację biura (54%). Żeby przyciągnąć kandydatów, organizacje oferują różne rozwiązania, a jednym z istotniejszych wg wskazań naszych respondentów jest elastyczny czas pracy (40%). W budownictwie nie na wszystkich stanowiskach możliwe jest wprowadzenie hybrydowego systemu pracy czy możliwości pracy zdalnej, ale organizacje, które dają taką możliwość konkretnym grupom pracowników, są częściej wybierane przez kandydatów i kandydatki z tych grup. Około ¼ respondentów ceni sobie możliwość awansu w strukturach organizacji czy też kierowania zespołem i rozwijania umiejętności managerskich (24%), a także atmosferę i środowisko pracy (23%). Najmniej osób zwraca uwagę na pochodzenie firmy oraz benefity poza-płacowe jak opieka medyczna, karta sportowa itp. (4%).

W badaniu zwróciliśmy także uwagę na to, czym w poszukiwaniu pracy kierują się inżynierowie z poszczególnych obszarów: projektowania, wykonawstwa z ramienia inwestora i wykonawstwa z ramienia wykonawcy. Na pierwszym miejscu we wszystkich trzech grupach uplasował się system wynagrodzenia. Wszyscy respondenci mają bardzo zbliżone

poglądy na najistotniejsze aspekty pracy – na drugim miejscu, wskazali lokalizację firmy, na trzecim, również z podobnym wynikiem wybrali godziny pracy oraz work-life balance. Różnice w priorytetach dostrzegalne są na dalszych miejscach. Osoby pracujące w obszarze wykonawstwa z ramienia inwestora zwracają większą uwagę na atmosferę i środowisko pracy niż pozostali. Z kolei możliwość rozwoju, awansu i kierowania zespołem wskazywana jest przez najwyższy odsetek inżynierów pracujących w wykonawstwie z ramienia wykonawcy.

Kwestia możliwości pracy zdalnej jest zdecydowanie ważniejsza dla osób związanych z projektowaniem (28%) niż dla pozostałych grup ankietowanych (odpowiednio 7% dla wykonawstwa z ramienia inwestora i 4% dla wykonawstwa z ramienia wykonawcy). Wynika to głównie z samej specyfiki pracy projektantów, którzy często są w stanie świadczyć swoją pracę z dowolnego miejsca na świecie bez uszczerbku na jakości i efektywności. Wymaga to oczywiście od pracodawców zapewnienia pracownikom odpowiedniego sprzętu, oprogramowania i narzędzi, ale staje się to coraz bardziej popularne na rynku. Co więcej, duża część projektantów uczestnicząca w prowadzonych przez nas procesach rekrutacyjnych warunkuje swoje zainteresowanie daną ofertą pracy możliwością pracy zdalnej lub hybrydowej.

Na co zwracasz uwagę przy wyborze pracodawcy? *

Wynagrodzenie (podstawowe + system premiowy)	85%
Lokalizacja miejsca pracy (czas dojazdu z miejsca zamieszkania oraz konieczność pracy w delegacji)	54%
Godziny pracy oraz łączny miesięczny wymiar czasu pracy (work-life balance)	40%
Możliwości rozwoju/ awansu/ kierowania zespołem	24%
Atmosfera/ środowisko pracy	23%
Wielkość realizowanych projektów	12%
Wielkość firmy (mała/ średnia/ duża)	11%
Opinie osób z branży – byłych/obecnych pracowników firmy	11%
Możliwość pracy zdalnej	11%
Pakiet benefitów	4%
Pochodzenie firmy (polska/ międzynarodowa)	4%

*pytanie wielokrotnego wyboru, maks. 3 odpowiedzi.



Czynniki wpływające na wybór pracodawcy a obszar pracy

	PROJEKTOWANIE	WYKONAWSTWO Z RAMIENIA INWESTORA	WYKONAWSTWO Z RAMIENIA WYKONAWCY
Wynagrodzenie (podstawowe + system premiowy)	86%	81%	88%
Lokalizacja miejsca pracy (czas dojazdu z miejsca zamieszkania oraz konieczność pracy w delegacji)	48%	56%	57%
Godziny pracy oraz łączny miesięczny wymiar czasu pracy (work-life balance)	34%	42%	44%
Możliwości rozwoju/ awansu/ kierowania zespołem	22%	21%	26%
Atmosfera/ środowisko pracy	22%	27%	21%
Wielkość realizowanych projektów	12%	11%	13%
Wielkość firmy (mała/ średnia/ duża)	7%	12%	13%
Opinie osób z branży – byłych/obecnych pracowników firmy	10%	9%	12%
Możliwość pracy zdalnej	28%	7%	4%
Pakiet benefitów	5%	4%	4%
Pochodzenie firmy (polska/ międzynarodowa)	5%	6%	2%





Patrycja Sidło

Team Manager
HRK Real Estate & Construction
HRK Energy

-
-
-
-
-
-

W ostatnich latach kandydaci w branży budownictwa zwracają coraz większą uwagę na czas i warunki pracy. Wzrasta ich świadomość w zakresie work-life balance i najczęściej mają sprecyzowane oczekiwania w stosunku do przyszłego pracodawcy. Na rynku jest dużo firm zarówno polskich, jak i zagranicznych, kandydaci o tym wiedzą i nierzadko mają komfort w wyborze konkretnej oferty pracy, która najpełniej spełnia ich oczekiwania.

Duża część kandydatów nie jest otwarta na relokację z przyczyn zawodowych czy pracę w delegacji (nawet jeśli jest to krótkoterminowy kontrakt). Zazwyczaj wolą oni zmienić pracodawcę niż miejsce zamieszkania. Jeśli już decydują się na wyjazd w delegację to zazwyczaj oczekują wzrostu wynagrodzenia o około 10 - 20%. Osobną kwestią jest oczywiście zakwaterowanie poza miejscem stałego zamieszkania, które zazwyczaj zostaje zapewnione przez pracodawcę. Jeśli nie, to również ten koszt musi być poniesiony przez firmę.

Osobną kwestią są wyjazdy służbowe w ograniczonym zakresie (np. 1 - 2 razy w tygodniu). W trakcie prowadzonych procesów kandydaci już na etapie spotkań rekrutacyjnych oczekują doprecyzowania ilości wyjazdów, jeśli takie są przewidziane. Nawet jeśli mówimy o stanowiskach, gdzie w zakresie obowiązków ujęty jest kontakt z klientem, co wiąże się z osobistymi spotkaniami biznesowymi, kandydaci deklarują w ramach rekrutacji jaką liczbę wyjazdów w tygodniu/miesiącu są w stanie

zaakceptować. Szczególnie po pandemii duża część rozmów, spotkań i negocjacji została przeniesiona do trybu online, co zazwyczaj spotyka się z dużą aprobatą pracowników, którzy w tym przypadku nie muszą poświęcać czasu na dojazd do klienta czy kontrahenta.

Kością niezgody pomiędzy pracodawcami, a pracownikami, szczególnie w wykonawstwie pozostaje obecnie łączny wymiar czasu pracy. Inżynierowie nie chcą pracować na budowie po 10 - 12 godzin dziennie przez 6 dni w tygodniu. Już na etapie rozmów rekrutacyjnych kandydaci oczekują doprecyzowania, ile godzin dziennie będą pracować, w jaki sposób są rozliczane nadgodziny i czy przewidziana jest praca w weekendy (jeśli tak, to jak często). W przypadku pracowników wyjeżdżających na kontrakt w delegację coraz częściej pojawia się pytanie dotyczące możliwości kończenia pracy w piątki wcześniej i/lub rozpoczynania później w poniedziałki.

W oparciu o prowadzone przeze mnie procesy rekrutacyjne, uważam, że kandydaci w budownictwie zwracają oczywiście uwagę na wynagrodzenie, ale nie jest to jedyny aspekt, który jest dla nich ważny przy potencjalnej zmianie pracy. Często są gotowi na podjęcie nowego zatrudnienia za to samo wynagrodzenie, które mają obecnie, gdy dostaną bardziej komfortowe warunki pracy w zakresie m.in. wymiaru czasu pracy, lokalizacji, ilości wyjazdów czy dodatków delegacyjnych.

Pomimo, że pakiet benefitów był wskazywany przez naszych ankietowanych najrzadziej jako czynnik wpływający na ich ocenę atrakcyjności danego pracodawcy, naszym zdaniem absolutnie nie oznacza to, że proponowane przez pracodawców benefity nie mają znaczenia dla kandydatów i kandydatek z branży budownictwa. Zdecydowana większość firm oferuje mniej lub bardziej bogate pakiety benefitów dla swoich pracowników, więc podstawowy pakiet benefitów jest niejako oczekiwany i uważany za standard. Na rynku praktycznie nie istnieją oferty pracy, które nie uwzględniają benefitów pozapłacowych, a karta sportowa, dynamiczny zespół, dobra kawa i owocowe czwartki nie wystarczają. W tej chwili pracodawcy zobowiązani są do oferowania coraz bardziej różnorodnych i bardziej korzystnych dodatków, by „wygrać” w walce o najlepszych kandydatów i kandydatki na rynku.

Aby sprawdzić, które benefity są najbardziej pożądane przez inżynierów posiadających uprawnienia budowlane, poprosiliśmy naszych respondentów o ocenienie każdego z 15 poniżej wymienionych benefitów w skali od 1 do 5 (gdzie 1 to najniższa ocena, a 5 - najwyższa). Wszyscy respondenci, niezależnie od wieku, jednogłośnie zdecydowali, że najbardziej atrakcyjnym benefitem jest system premiowy (średnia ocena: 4,3). Z naszych codziennych rozmów rekrutacyjnych z kandydatami i kandydatkami wiemy, że samo określenie „mamy atrakcyjny system premiowy” nie wystarczy. Pracownicy branży budownictwa oczekują jasnego i klarownego systemu premiowego. Chcą wiedzieć konkretnie, za co będą premiiowani i jakie cele muszą osiągnąć, aby być dodatkowo wynagradzani. Przy rozmowie o zmianie pracy premie uznaniowe w budownictwie nie są odbierane przez pracowników jak nagroda za faktyczne zaangażowanie i efekty wykonanej pracy, lecz - niemalże automatycznie - jako bardziej zależne od humoru i dobrej woli szefa, a więc tak jakby ich nie było.

Ocena benefitów w zależności od wieku

BENEFITY	ŚREDNIA	DO 29 LAT	30 – 34 LATA	35 – 39 LAT	40 – 44 LATA	POWYŻEJ 45 LAT
Atrakcyjny system premiowy	4,3	4,6	4,4	4,3	4,2	3,9
Karta paliwowa / zwrot kosztów za dojazd do pracy	4,3	4,5	4,4	4,3	4,1	3,9
Samochód służbowy	4,0	4,2	4,2	4,2	4,0	3,6
Dodatki za pracę w delegacji	4,0	4,3	4,1	3,9	4,0	3,6
Dofinansowanie kursów / szkoleń / studiów podyplomowych	3,8	3,9	3,9	3,7	3,8	3,7
Opieka medyczna	3,7	3,8	3,7	3,6	3,6	3,8
Pakiet szkoleń wewnętrznych	3,2	3,3	3,3	3,1	3,3	3,0
Praca w systemie hybrydowym	3,1	3,2	3,2	3,2	3,2	2,8
Opłacanie składki do PIIIB	3,1	3,5	3,1	3,0	2,9	2,9
Ubezpieczenie na życie	3,1	3,2	2,9	3,0	3,1	3,4
Catering w miejscu pracy / karta lunchowa	3,0	3,4	3,1	3,1	2,9	2,7
Fundusz socjalny	2,7	2,8	2,6	2,6	2,8	2,7
Karta sportowa	2,7	3,1	2,8	2,5	2,5	2,3
Wyjazdy integracyjne	2,5	2,8	2,5	2,6	2,4	2,3
Praca wyłącznie zdalna	2,1	2,3	2,2	2,3	2,1	1,8
ŚREDNIA	3,3	3,5	3,4	3,3	3,3	3,1

Równie wysoko inżynierowie oceniają benefity „samochodowe”. Posiadanie samochodu służbowego otrzymało średnią ocenę 4, a karta paliwowa lub zwrot kosztów za dojazdy do pracy – 4,3. Również ze średnią oceną 4 uplasowały się dodatki za pracę w delegacji.

Nie zaobserwowaliśmy znaczących odchyień w ocenie konkretnych benefitów w zależności od płci respondentów.

Analizując ocenę konkretnych benefitów w zależności od wieku naszych respondentów możemy zauważyć, że osoby powyżej 45. roku życia oceniały wszystkie benefity najbardziej surowo, średnia ocena żadnego z nich nie przekracza 4. W tej grupie wiekowej opieka medyczna plasuje się na trzecim miejscu w kolejności najwyżej ocenianych benefitów, podczas

gdy w analizie ogólnej wszystkich uczestników badania zajmuje ona dopiero 6. miejsce. Podobnie sytuacja wygląda z ubezpieczeniem na życie, które zajmuje 10. miejsce w ogólnym rankingu, a siódme wśród osób powyżej 45 roku życia. Jest to grupa, która największą wagę przywiązuje do ochrony zdrowia i zabezpieczenia się na przyszłość.

Z kolei najmłodszy inżynierowie (do 29 lat) w większości oceniali benefity wyżej, niż średnia ocena wszystkich uczestników badania. W stosunku do pozostałych grup wiekowych to oni przyznali najwyższe oceny m.in. karcie sportowej, cateringowi w miejscu pracy, karcie lunchowej czy opłaceniu składek do Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa. Te benefity w rankingu osób poniżej 29 roku życia znalazły się na miejscach wyższych, niż w ogólnym rankingu.





Katarzyna Dopadko

Dyrektor Pionu HR
Grupa Pekabex



W dzisiejszym dynamicznym środowisku budowlanym znalezienie i zatrzymanie talentów są ogromnymi wyzwaniami dla firm działających w każdej branży. Pracownicy i kandydaci na stanowiska inżynierskie mają specyficzne oczekiwania wobec swoich pracodawców, które mogą mieć istotny wpływ na ich decyzje rekrutacyjne. To, co może być bardzo atrakcyjne w naszej branży to przede wszystkim projekty i technologie. Inżynierowie często poszukują projektów, które pozwolą im rozwijać swoje umiejętności i zdobywać nowe doświadczenia. Wiemy, że pracodawcy oferujący interesujące i innowacyjne projekty z obszaru budownictwa, badań i rozwoju, automatyki przemysłowej, wykorzystujące najnowsze technologie i metody pracy, są atrakcyjniejsi dla kandydatów. W Pekabexie ciekawe projekty, to też w większości duże realizacje, które są zauważalne i rozpoznawalne na rynku, a to może być dodatkowy czynnik motywacyjny.

Kolejnym czynnikiem jest też kultura organizacyjna i atmosfera firmy. Potwierdzają to nasze ostatnie wyniki badania satysfakcji i zaangażowania, które konsekwentnie przeprowadzamy wśród naszej kadry. Pracownicy, nie tylko inżynierowie zwracają szczególną uwagę na atmosferę w miejscu pracy. Firma, która promuje otwartość, współpracę i szanuje opinie swoich pracowników, jest bardziej atrakcyjna dla potencjalnych kandydatów. Warto również zauważyć, że praca w zespole wymaga odpowiedniego wsparcia i komunikacji wewnątrz firmy, dlatego niezwykle ważne są relacje i zasady w organizacji. Dla nas potwierdzeniem tej zasady jest program poleceń pracowniczych, który cieszy się dużą popularnością i wielu nowych Pracowników, to właśnie Ci z rekomendacji.

Pytając kandydatów o powody do zmiany miejsca zatrudnienia, najczęściej możemy usłyszeć chęć rozwoju zawodowego w nowej organizacji. Dlatego też oferta szkoleń, działań

rozwojowych, kursów oraz zdobywania nowych umiejętności to jedna z kluczowych pozycji w ofertach pracodawców. W budownictwie duże znaczenie ma też stworzenie warunków do zrobienia uprawnień budowlanych czy projektowych. Jako producent prefabrykatów jako i generalny wykonawca i deweloper oferujemy takie możliwości. Dodatkowo w ramach zatrudnienia można sprawdzić się również w innym obszarze, np. przechodząc z biura projektowego na budowę lub odwrotnie.

W obszarze budownictwa szczególne znaczenie mają warunki pracy i bezpieczeństwo, zwłaszcza na placu budowy. Duże znaczenie mają tutaj warunki pogodowe oraz lokalizacja, dlatego też szczególnie ważne jest zapewnienie Pracownikom komfortowych warunków pracy, poprzez zapewnienie odpowiednich środków ochrony osobistej, przestrzeganie przepisów BHP oraz promowaniu kultury bezpieczeństwa.

Natomiast oprócz atrakcyjnego wynagrodzenia, które faktycznie, zwłaszcza w ostatnim czasie, staje się jednym z ważniejszych motywatorów do zmiany, kandydaci i pracownicy są zawsze zainteresowani dodatkowymi korzyściami i świadczeniami, takimi jak prywatna opieka medyczna, ubezpieczenia, wyjazdy integracyjne czy programy motywacyjne. Warto też zadawać pytania swoim Pracownikom i monitorować ich potrzeby, aby reagować na ich sugestie oraz zmieniać i wzbogacać proponowane dodatkowe korzyści. Pracodawca wyróżniający się bogatą ofertą benefitów będzie zawsze bardziej konkurencyjny.

Podsumowując, aby przyciągnąć i zatrzymać najlepsze talenty pracodawcy zdecydowanie powinni działać kompleksowo, skupiając się jednocześnie na wielu czynnikach. Budowanie wizerunku dobrego pracodawcy na zewnątrz tak naprawdę zaczyna się już w środku organizacji. Bo to nasi Pracownicy są najlepszymi ambasadorami marki.

Oczekiwania finansowe

Rok 2023 był pełen wyzwań dla całej branży budowlanej. Firmy działające w tym segmencie rynku musiały poradzić sobie ze wzrostem inflacji, wysokim poziomem cen materiałów, energii, rosnącymi stopami procentowymi czy spadkiem zamówień. Jednym z wyzwań okazała się także presja płacowa, z którą mamy do czynienia również obecnie. Oczekiwania finansowe wykwalifikowanej kadry inżynierów w budownictwie stale rosną, szczególnie jeśli mówimy o wąskich specjalizacjach.

W odpowiedziach na ankietę przeprowadzoną wśród inżynierów z uprawnieniami budowlanymi obserwujemy, że najwięcej osób oczekuje zarobków powyżej 15 001 zł brutto (34%). Równie liczną grupę stanowią inżynierowie, którzy liczą na wynagrodzenie pomiędzy 13 001 a 15 000 zł (23%). Najmniej jest tych, którzy chcieliby mieć pensję do 9 000 zł (8%).

Jeśli przyjrzymy się długości doświadczenia respondentów i respondentek, zestawiając je z ich oczekiwaniami finansowymi, to zauważamy duże zróżnicowanie pomiędzy potrzebami kandydatów i kandydatek. Oczekiwania finansowe do 9 000 zł brutto deklaruje najczęściej osób związanych z budownictwem poniżej 3 lat (40%), później udział procentowy osób z oczekiwaniami finansowymi na tym poziomie spada dla wszystkich bardziej doświadczonych inżynierów poza grupą z najdłuższym stażem - powyżej 15 lat. Dane kształtują się podobnie wśród osób oczekujących zarobków od 9 001 do 11 000 zł brutto, w tym przedziale swoje oczekiwania umieściło 33% inżynierów z najmniejszym doświadczeniem (do 3 lat). Później wraz ze wzrostem stażu pracy odsetek oczekujących wynagrodzenia 9 001 - 11 000 zł brutto spada poza grupą powyżej 15 lat doświadczenia. Na najwyższą pensję, powyżej 15 001 zł brutto stawia 41% inżynierów pracujących w zawodzie od 8 do 12 lat, 50% mających 12 - 15 lat doświadczenia zawodowego i jedynie 40% osób z najdłuższym stażem (powyżej 15 lat).

Podsumowując udział procentowy osób z określonym doświadczeniem zawodowym w konkretnych przedziałach oczekiwań finansowych, możemy wyciągnąć trzy najważniejsze wnioski. Wśród badanych przez nas 1 345 inżynierów posiadających uprawnienia budowlane możemy zauważyć, że:

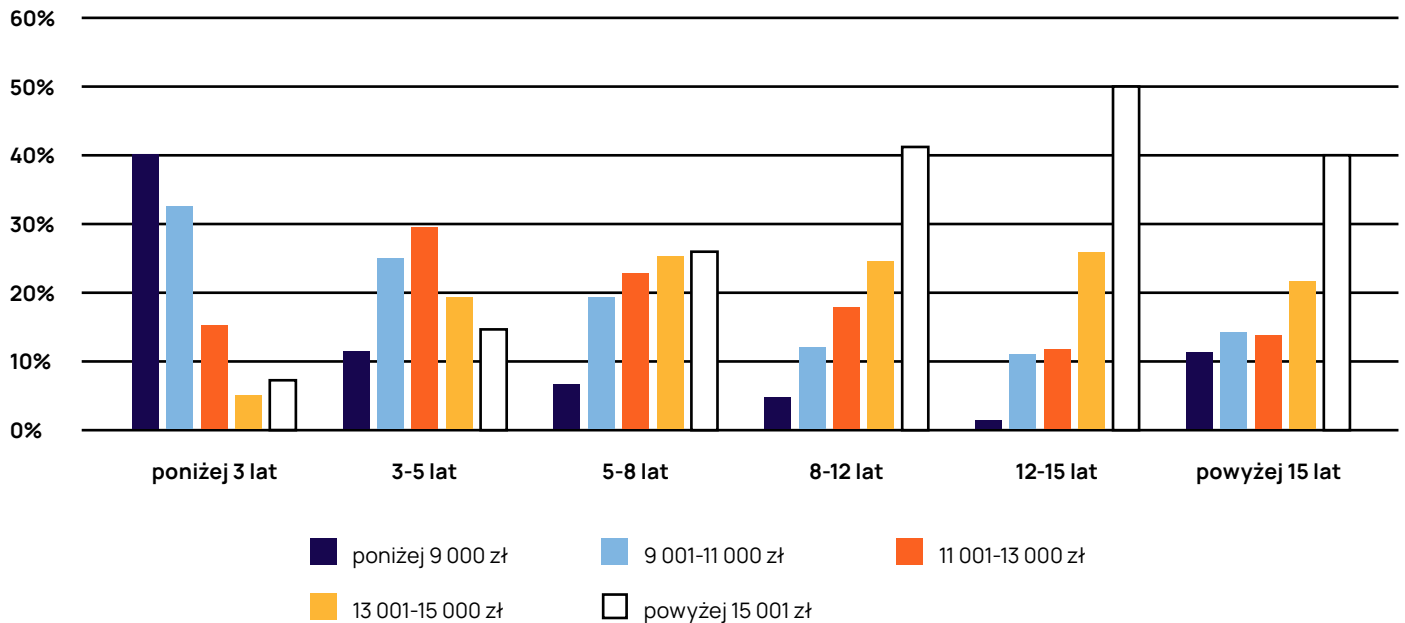
1. osoby z doświadczeniem zawodowym powyżej 15 lat mają niższe oczekiwania finansowe niż te pracujące w branży 12 - 15 lat i jednocześnie zbliżone do osób z doświadczeniem 8 - 12 lat,
2. około ¼ osób z doświadczeniem zawodowym powyżej 5 lat w branży ma oczekiwania finansowe w przedziale 13 001 - 15 000 zł brutto,
3. udział procentowy osób oczekujących najniższego wynagrodzenia (do 9 000 zł brutto) maleje wraz ze wzrostem doświadczenia zawodowego* i jednocześnie udział procentowy osób oczekujących najwyższego wynagrodzenia (powyżej 15 001 zł brutto) rośnie wraz ze wzrostem doświadczenia zawodowego*.

*poza grupą osób z najdłuższym stażem - powyżej 15 lat w branży (co zostało opisane w pkt.1)

Najwięcej kobiet oczekuje zarobków od 9 001 do 13 000 zł brutto (odpowiednio 33% w przedziale 9 001 - 11 000 zł brutto i 29% w przedziale 11 001 - 13 000 zł brutto), natomiast wśród mężczyzn przeważają oczekiwania powyżej 15 001 zł (39%) lub w granicach 13 001 - 15 000 zł brutto (23%).



Oczekiwania finansowe (brutto) a długość doświadczenia zawodowego



Jeśli przeanalizujemy odpowiedzi naszych respondentów i respondentek w zależności od obszaru ich pracy, to najwyższe oczekiwania finansowe - powyżej 15 001 zł brutto wskazywali najczęściej inżynierowie pracujący w wykonawstwie z ramienia wykonawcy (39%) oraz wykonawstwie z ramienia

inwestora (32%). Niższego wynagrodzenia oczekują inżynierowie związani z projektowaniem. W tej grupie oczekiwania finansowe rozłożyły się bardziej równomiernie w okolicach 19% - 23% pomiędzy cztery przedziały oczekiwań finansowych (od 9 001 zł brutto w górę).

Oczekiwania finansowe w podziale na płeć

	PONIŻEJ 9 000 PLN	POWYŻEJ 9 001 PLN, ALE MNIEJ NIŻ 11 000 PLN	POWYŻEJ 11 001 PLN, ALE MNIEJ NIŻ 13 000 PLN	POWYŻEJ 13 001 PLN, ALE MNIEJ NIŻ 15 000 PLN	POWYŻEJ 15 001 PLN
Kobieta	18%	33%	29%	12%	5%
Mężczyzna	7%	15%	16%	23%	39%

Oczekiwania finansowe w zależności od obszaru pracy

	PROJEKTOWANIE	WYKONAWSTWO Z RAMIENIA INWESTORA	WYKONAWSTWO Z RAMIENIA WYKONAWCY
Poniżej 9 000 PLN	13%	10%	5%
Powyżej 9 001 PLN, ale mniej niż 11 000 PLN	23%	21%	12%
Powyżej 11 001 PLN, ale mniej niż 13 000 PLN	19%	18%	18%
Powyżej 13 001 PLN, ale mniej niż 15 000 PLN	23%	18%	25%
Powyżej 15 001 PLN	22%	32%	39%



dr inż. Krzysztof Kaczorek

Prezes Polskiego Towarzystwa Politechnicznego
Dyrektor Centrum Analiz Budowlanych
Instytut Badań Stosowanych Politechniki Warszawskiej



Zgodnie z przeprowadzonym przeze mnie pod koniec roku 2023 badaniem, średnie wynagrodzenie inżynierów budownictwa w tymże roku wzrosło o około 6%. Jest to mniejszy wzrost niż w sektorze przedsiębiorstw, którym średnia wynagrodzeń wyniosła blisko 10%. Co więcej, wzrosty wynagrodzeń inżynierów budownictwa w poprzednich latach wynosiły: w roku 2019: 8%; w 2020: w roku 2021: 15%; w roku 2022: 16%, wobec czego należy stwierdzić, iż poziom wzrostu spadł do stanu zbliżonego do roku 2019. Co więcej, dane ekonometryczne sygnalizują, że sektor budowlany wchodzi w trudny okres z wieloma niewiadomymi. Jak opisana sytuacja przekłada się na oczekiwania finansowe inżynierów budownictwa? Te zależą od wielu zmiennych, wśród których jako główne wymieniłbym:

- Poziom samooceny, który nie zawsze musi odzwierciedlać poziom kompetencji pracownika, co może prowadzić do sytuacji, że bardzo krytyczny wobec siebie profesjonalista będzie miał niższe oczekiwania wobec wynagrodzenia niż osoba o niższych kompetencjach, za to żyjąca w przekonaniu o własnej wielkości;
- Położenie na osi czasu kariery, ponieważ z czasem dostrzegamy nowe perspektywy, nasz standard życia rośnie, a wraz z nimi nasze oczekiwania – typowe odzwierciedlenie powiększenia, iż apetyt rośnie w miarę jedzenia;
- Ogólną sytuację na rynku – im gorzej dzieje się w gospodarce, tym niższe oczekiwania mają pracownicy. Sytuację doskonale obrazuje Stephen King w książce „Zielona Miła”, kiedy w czasach Wielkiego Kryzysu w USA każda praca w tzw. „budżetówce”, nawet strażnika więziennego, była na wagę złota. Oczywiście, im ogólna sytuacja na rynku lepsza, tym oczekiwania również wyższe;

- Poziom życia rodziny oraz znajomych – człowiek świadomie albo podświadomie, ale cały czas porównuje się z innymi osobami. Oceniamy status materialny osób, z którymi przebywamy na co dzień i na tej podstawie szacujemy własny oczekiwany poziom dobrobytu.
- Sytuację życiową – nasze oczekiwania zależą także od presji, jaka jest na nas wywierana – kredyt, prywatna szkoła czy czesne na studiach budują wysoki poziom kosztów stałych, który wymusza konieczność zabiegania o coraz wyższe wynagrodzenie. Oszczędności, wsparcie rodziny czy brak stałych zobowiązań finansowych przekładają się na niższą presję pracownika na wysokie przychody;
- Typ osobowości – ekstrawertycy charakteryzują się wyższymi oczekiwaniami odnośnie do poziomu wynagrodzeń, natomiast introwertycy dużo bardziej cenią sobie tzw. „flow” czyli komfort pracy, który nie musi iść w parze z wysokimi poborami.

W lipcu 2019 roku przeprowadziłem badanie ankietowane na próbie blisko 1600 inżynierów budownictwa na temat ich oczekiwań płacowych, przy czym oczekiwania zostały zróżnicowane na bieżące oraz docelowe. Zdecydowana większość inżynierów uważała, że tu i teraz mogłaby zarabiać 20-30% więcej. Natomiast docelowe wynagrodzenie łatwiej i precyzyjniej będzie wyrazić kwotowo – to próg na poziomie 9-10 tysięcy złotych netto miesięcznie. Mając na uwadze wzrost inflacyjny, jaki nastąpił od roku 2019, można przypuszczać, iż dzisiaj poziom „upragnionego” docelowego wynagrodzenia inżyniera należy liczyć od 12-13 tysięcy złotych netto miesięcznie wwyż.



Znajomość języków obcych

Znajomość języków obcych, zwłaszcza angielskiego, pomaga w rozwoju zawodowym i zwiększa szanse kandydatów i kandydatek w procesach rekrutacyjnych. Doświadczenie naszego zespołu potwierdza, że komunikatywne posługiwanie się chociaż jednym językiem obcym zwiększa szanse na zatrudnienie w międzynarodowych firmach, pozwala na rozwój kariery poza granicami Polski. Jednocześnie jest niezbędne do pracy w naszym kraju, w przypadku stanowisk na których wymagana jest współpraca z międzynarodowym zespołem, klientem czy podwykonawcami. Ponadto pracodawcy są często w stanie zaproponować wyższe wynagrodzenie osobie posługującej się językiem obcym na poziomie umożliwiającym swobodną komunikację. Z powodów czysto ekonomicznych zatrudnienie tłumacza jest dla firm dodatkowym kosztem, którego pracodawcy woleliby unikać. Nie znaczy to oczywiście, że nie można się rozwijać i skutecznie budować swojej kariery zawodowej w budownictwie bez znajomości języków obcych. Jest to nieco

trudniejsze, ponieważ w niektórych rekrutacjach kandydatura nie będzie w ogóle brana pod uwagę, gdy znajomość konkretnego języka została wskazana jako warunek konieczny. Sprawdziliśmy wśród naszych respondentów, jakie języki są najpopularniejsze i znajomość jakich deklarują inżynierowie z uprawnieniami budowlanymi.

Najczęściej wskazywanym językiem obcym, którym posługują się osoby pracujące w branży budowlanej, jest angielski. Jego znajomość na poziomie co najmniej B1 deklaruje 71% badanych. Drugim w kolejności najpowszechniejszym językiem jest niemiecki, którym 12% respondentów i respondentek posługuje się na poziomie średniozaawansowanym lub wyższym (od B1 w górę). W przypadku pozostałych języków obcych udział respondentów posługujących się nim na poziomie co najmniej komunikatywnym jest niewielki.

Poziom znajomości języków obcych

JĘZYK	C1/C2	B2	B1	A1/A2	NIE ZNAM
Angielski	15%	32%	24%	21%	8%
Niemiecki	2%	3%	7%	37%	50%
Francuski	0%	0%	1%	4%	95%
Hiszpański	0%	1%	1%	5%	94%
Ukraiński	1%	1%	1%	7%	91%
Inny	1%	2%	4%	9%	83%

Znajomość języków obcych u inżynierów jest jednym z kluczowych kryteriów branych przez nas pod uwagę przy podejmowaniu decyzji zarówno w przypadku planowania rozwoju, jak i zatrudnianiu. Specyfika pracy w Gülermak stawia przed dużą częścią naszego zespołu wymóg dobrej komunikacji w języku angielskim. Codzienne zadania realizujemy pracując w międzynarodowych zespołach zarówno w siedzibie głównej, jak i na naszych kontraktach na terenie całego kraju. Ponadto fakt, iż w Warszawie znajduje się biuro regionalne Gülermak, skąd koordynujemy nasze operacje w Europie sprawia, że przed inżynierami z bardzo dobrą znajomością języka angielskiego otwierają się znacznie większe możliwości rozwoju w naszej organizacji. Dlatego prowadząc nabór nowych pracowników zwracamy uwagę na swobodę komunikacji w języku angielskim u kandydatów.

Co ciekawe nie widzimy znaczącej poprawy poziomu znajomości języka angielskiego u kandydatów, którzy wchodzili na rynek pracy 15 czy 20 lat temu jak i tych, którzy dopiero co stawiają na nim pierwsze kroki. Pomimo zmian na uczelniach oraz przykładaniu większej uwagi do rozwijania tej kompetencji wśród absolwentów, nie widzimy niestety znaczącej poprawy. Nie wszystkie uczelnie zapewniają wysoki poziom nauki języka obcego, stąd kluczowa jest indywidualna determinacja do doskonalenia tej umiejętności. To, co w naszym odczuciu ma większy wpływ na poziom znajomości języków, to dokonywane przez kandydatów wybory – zarówno te edukacyjne (np. wymiany w ramach programu Erasmus), realizacja kontraktów poza Polską lub po prostu wybór pracy w międzynarodowej organizacji.

Bezspornym jest fakt, iż inżynierowie o zbliżonych kompetencjach zawodowych, doświadczeniu i uprawnieniach, ale z innym poziomem znajomości języka obcego, mają znacząco większe możliwości wyboru potencjalnego pracodawcy, co niejednokrotnie znajduje odzwierciedlenie w atrakcyjności podejmowanej pracy, unikatowości kontraktów, a przede wszystkim wpływa na możliwości awansu i dalszego rozwoju zawodowego. Wszystko powyższe natomiast przekłada się na możliwości wyższych zarobków. Dlatego dla inżynierów istotnym wydaje się uwzględnienie w planowaniu swojej kariery zawodowej (na różnym jej etapie) rozwijanie swobodnej komunikacji w przynajmniej w języku angielskim. Obecnie rynek pracy nie ma takich ograniczeń terytorialnych jak jeszcze kilka dekad temu – coraz częściej duże, ciekawe projekty budowlane w różnych częściach świata są realizowane przez międzynarodowe korporacje, które okresowo delegują swoich pracowników w miejsce realizacji projektu. Wówczas kluczowym kryterium wyboru kadry, oprócz niezbędnego wykształcenia i doświadczenia przy realizacji podobnych zadań, jest nie narodowość czy kraj pochodzenia, ale znajomość wybranego języka obcego.



Bartłomiej Rozmus

Talent Acquisition Manager
West Gülermak



Odnotowania wart jest również fakt zmian, jakie zachodzą na rodzimym rynku pracy. Polskie politechniki opuszczają coraz częściej absolwenci innych narodowości, którzy będą mieli możliwość zdobycia tych samych, niezbędnych uprawnień budowlanych co polski inżynier. Pamiętajmy jednak, że ich kompetencje językowe są znacznie większe – są to bowiem osoby, które niejednokrotnie komunikują się w trzech lub czterech językach.

Polska od dłuższego czasu jest jednym wielkim placem budowy i kompetentny inżynier, który posiada bogatą wiedzę i doświadczenie niezależnie od znajomości języków obcych znajdzie dobrze płatne zatrudnienie. Podstawowa różnica będzie polegać na tym, że będzie pracować raczej w polskiej firmie realizującej projekty w kraju. Ciekawe oferty pracy będą natomiast spływać do nich rzadziej niż do kolegów, dla których angielski jest codziennym językiem w pracy.

Czy wśród inżynierów z branży budowlanej znajomość języka obcego ma duże znaczenie i czy wpływa na wysokość zarobków? Żeby to zweryfikować zestawiliśmy wyniki pytania o języki z informacjami na temat oczekiwań finansowych, które podawali nasi respondenci. W przypadku języka angielskiego widzimy jednoznacznie, że udział procentowy osób z najniższymi oczekiwaniami finansowymi (poniżej 9 000 zł brutto) maleje wraz ze wzrostem poziomu znajomości języka. Z drugiej strony rośnie odsetek osób z najwyższymi oczekiwaniami finansowymi (powyżej 15 001 zł brutto) – wynosi on odpowiednio 19% dla osób bez znajomości angielskiego i aż 44% wśród osób deklarujących poziom C1. Podobną zależność widać wśród inżynierów znających język niemiecki, choć w tym przypadku wzrosty i spadki udziału procentowego inżynierów w danych przedziałach oczekiwań finansowych nie są aż tak harmonijne, jak w przypadku języka angielskiego. Wśród osób znających język niemiecki na poziomie C1 obserwujemy najwyższy odsetek osób oczekujących zarobków powyżej 15 001 zł brutto i jest to aż 54%. Z drugiej strony, w przypadku braku znajomości języka niemieckiego, oczekiwania finansowe powyżej 15 001 zł brutto ma 32% badanych. Jeśli chodzi o najniższe oczekiwania finansowe (poniżej 9 000 zł brutto) - nie zauważamy zależności udziału procentowego osób w tym przedziale od ich znajomości języka niemieckiego.



Oczekiwania finansowe (brutto) w zależności od poziomu znajomości języka angielskiego

JĘZYK ANGIELSKI	PONIŻEJ 9 000 ZŁ	9 001-11 000 ZŁ	11 001-13 000 ZŁ	13 001-15 000 ZŁ	POWYŻEJ 15 001 ZŁ
Nie znam	23%	25%	14%	19%	19%
A1/A2	10%	20%	21%	20%	29%
B1	8%	13%	19%	23%	37%
B2	5%	16%	19%	25%	35%
C1/C2	5%	13%	15%	23%	44%

Oczekiwania finansowe (brutto) w zależności od poziomu znajomości języka niemieckiego

JĘZYK NIEMIECKI	PONIŻEJ 9 000 ZŁ	9 001-11 000 ZŁ	11 001-13 000 ZŁ	13 001-15 000 ZŁ	POWYŻEJ 15 001 ZŁ
Nie znam	9%	15%	20%	24%	32%
A1/A2	8%	18%	16%	22%	36%
B1	9%	19%	17%	22%	33%
B2	11%	16%	18%	16%	40%
C1/C2	4%	4%	31%	8%	54%



Paweł Żywiec

Executive Director
HRK Real Estate & Construction
HRK Energy

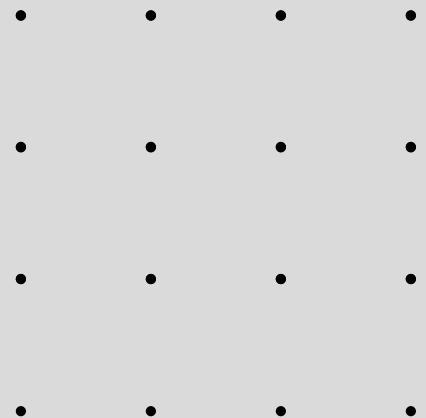


Zbudowanie zespołu zdolnego do sprawnej i efektywnej realizacji wymagających inwestycji budowlanych nie jest łatwym zadaniem. Musi on składać się z pracowników, którzy posiadają potrzebne kompetencje, a więc wiedzę, umiejętności i doświadczenie. Wspierając pracodawców w obszarze HR, w szczególności w rekrutacji, wiemy, jak istotna jest także wysoka motywacja do pracy, która sprawia, że merytoryczna wiedza i praktyczne doświadczenie przekładają się na odpowiednią postawę i zachowania prowadzące do realizacji zadania na wymaganym poziomie. Uważam, że należyte połączenie powyższych czynników jest istotne w kluczowej z punktu widzenia sektora budownictwa grupie zawodowej, czyli inżynierach z uprawnieniami budowlanymi. To na nich spoczywa ciężar odpowiedzialności za właściwe zaprojektowanie i wybudowanie obiektu budowlanego, dlatego uznaliśmy, że warto przyrzeć się bliżej jej charakterystyce w odniesieniu do preferencji w życiu zawodowym.

Od kilkunastu lat mam styczność ze światem budowlanym i patrząc z perspektywy raczej ścisłego umysłu, który zajmuje się HR muszę przyznać, że z każdym można nawiązać dobrą komunikację, kiedy zaczyna się mówić jego językiem. Z racji na specyfikę kontekstu rekrutacyjnego często tym językiem jakim się posługujemy jest też język korzyści. Nie oszukujmy się, ale spędzając w pracy wiele godzin tygodniowo, chcielibyśmy mieć z tego jak najwięcej korzyści i komfortu. U każdego indywidualnie ta konfiguracja wygląda nieco inaczej, a my, ponieważ chcemy trzymać rękę na pulsie aktualnych oczekiwań, daliśmy inżynierom platformę do wskazania swoich preferencji. Zapytaliśmy o najważniejsze naszym zdaniem kwestie. Dzięki temu mogliśmy przeanalizować, jak układają się wśród respondentów preferowane kierunki rozwoju w ramach branży budowlanej, z różnymi kierunkami specjalizowania się, co może okazać się cenną wiedzą dla długofalowych planów

zatrudnienia w firmach budowlanych i projektowych. Natomiast tu i teraz warto zauważyć są kwestie takie, jak otwartość na delegacje, preferowane formy zatrudnienia, a przede wszystkim te elementy, które bezpośrednio pozwalają pracodawcom bardziej trafnie przygotowywanie ofert zatrudnienia dla poszczególnych grup inżynierów z różnych specjalizacji. A do tych zaliczyć możemy z pewnością informacje o oczekiwaniach finansowych, wartościowych z perspektywy pracownika benefitach oraz czynnikach jakie kandydaci do pracy uważają za istotne przy wyborze pracodawcy.

Liczymy, że lektura raportu była dla Państwa równie interesująca jak dla nas i pozwoliła spojrzeć na rynek pracy w budownictwie z nieco innej perspektywy, dodając szczyptę potrzebnej i wartościowej wiedzy, wykraczającej poza indywidualne, a więc czasami subiektywne, obserwacje.



O badaniu

Badanie było prowadzone pomiędzy 13 listopada 2023 r. a 8 stycznia 2024 r. wśród 1 345 respondentów i respondentek z całej Polski. Grupę badawczą stanowili pracownicy i pracowniczki sektora budownictwa, którzy posiadają uprawnienia

budowlane. Ankiety zrealizowano za pomocą metody CAWI (ang. Computer Assisted Web Interview). Celem projektu było przedstawienie informacji na temat sytuacji zawodowej inżynierów z uprawnieniami budowlanymi.

Autorzy i partnerzy



HRK S.A.

HRK S.A. to polska firma specjalizująca się w doradztwie personalnym i digitalizacji procesów HR. Dzięki doświadczeniu w 4 kluczowych obszarach HR (rekrutacja, ocena i rozwój pracowników, employer branding, obsługa systemów kadrowo – płacowych) zapewniamy naszym klientom najwyższą jakość usług, nawet przy napiętych terminach. Od 2000 r. wspieramy menedżerów w pozyskiwaniu pracowników i skutecznym zarządzaniu personelem. Pracujemy w zespołach ekspertów specjalizujących się w poszczególnych sektorach gospodarki. W zakresie Executive Search jesteśmy jedynym partnerem sieci Kestria w Polsce.

Dowiedz się więcej na: www.hrk.pl

Zespół **HRK Real Estate & Construction** liczy 6 konsultantów posiadających od kilku do kilkunastu lat doświadczenia w prowadzeniu procesów rekrutacyjnych w branży budownictwa i nieruchomości. Współpracujemy m.in. z generalnymi wykonawcami, biurami projektowymi, deweloperami, agencjami nieruchomości czy firmami consultingowymi działającymi w tym segmencie rynku. Dla naszych klientów poszukujemy projektantów, inżynierów, managerów, specjalistów i ekspertów w każdym segmencie budownictwa. Pozyskujemy pracowników dla firm działających w Polsce i za granicą. Stale rozbudowujemy naszą bazę kandydatów oraz sieć kontaktów. W naszej pracy stawiamy na czas, profesjonalizm oraz wysoką jakość usług. Wyróżnia nas doskonała znajomość rynku oraz bogate doświadczenie.

Od 2024 roku jesteśmy członkiem wspierającym Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa. Dodatkowo przeprowadzamy badania i wydajemy raporty branżowe mające na celu wzrost świadomości pracodawców w zakresie oczekiwań i potrzeb kandydatów. Eksperti zespołu Real Estate & Construction cyklicznie publikują artykuły w mediach branżowych dzieląc się swoją wiedzą i doświadczeniem.

Poznaj nasz zespół: <https://www.hrk.pl/rekrutacja/hrk-real-estate-construction/>

PATRON HONOROWY



Polska Izba Inżynierów Budownictwa

Polska Izba Inżynierów Budownictwa jest samorządem zawodowym zrzeszającą inżynierów budownictwa. Została powołana w 2002 roku. Jest trzecim największym samorządem zawodowym wśród zawodów zaufania publicznego – liczba członków wynosi prawie 120 tysięcy osób. Polska Izba Inżynierów Budownictwa składa się z 16 okręgowych izb działających na obszarze poszczególnych województw. Zgodnie z ustawą o samorządach zawodowych podstawowymi zadaniami Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa jest reprezentowanie i ochrona interesów zawodowych członków oraz realizowanie innych celów ustawowych i statutowych, a w szczególności: występowanie z inicjatywą do władz ustawodawczych i wykonawczych w celu tworzenia właściwych warunków rozwoju budownictwa oraz roli i miejsca zawodu inżyniera w tym procesie.

Polska Izba Inżynierów Budownictwa ma prawo nadawać uprawnienia budowlane w Polsce.

Organizacja prężnie działa także na arenie międzynarodowej. Jest m.in. członkiem i jednym z założycieli ECEC Europejskiej Rady Inżynierów Budownictwa, której zadaniem jest reprezentowanie interesów inżynierów budowlanych – członków narodowych izb budownictwa – na forum Komisji i Parlamentu Europejskiego. PIIB blisko współpracuje także z Amerykańskim Stowarzyszeniem Inżynierów ASCE oraz Brytyjskim Stowarzyszeniem Inżynierów ICE.

Dowiedz się więcej na: www.piib.org.pl

PARTNERZY



Polski Związek Pracodawców Budownictwa

Polski Związek Pracodawców Budownictwa (PZPB) to największa krajowa organizacja branżowa integrująca wiodące firmy i kluczowych interesariuszy polskiego sektora budownictwa. PZPB działa na rzecz tworzenia stabilnego i konkurencyjnego środowiska biznesowego w rodzimej branży budowlanej.

Dowiedz się więcej na: <https://pzpb.com.pl/>



Polskie Towarzystwo Politechniczne

Polskie Towarzystwo Politechniczne (PTP) to prestiżowa organizacja naukowo – techniczna zrzeszająca inżynierów, naukowców i specjalistów z różnych dziedzin techniki i nauk technicznych w Polsce. Głównym celem PTP jest promowanie wiedzy technicznej, wymiana doświadczeń, prowadzenie badań naukowych oraz wspieranie rozwoju inżynierii i technologii.



Centrum Analiz Budowlanych

Centrum Analiz Budowlanych (CAD) jest podmiotem dedykowanym do realizacji opinii, analiz, ekspertyz oraz innych opracowań specjalistycznych z zakresu szeroko rozumianego budownictwa. Zespoły eksperckie CAD tworzą przede wszystkim profesjonalści z tytułami profesorskimi oraz doktorskimi z Wydziału Inżynierii Lądowej Politechniki Warszawskiej, zaś uzupełniają je wybitni specjaliści z rynku.

PARTNERZY MEDIALNI



Wydawnictwo Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa

Wydawnictwo Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa dostarcza - poprzez publikacje czasopism - materiały edukacyjne z zakresu inżynierii budownictwa w Polsce.

Wydawnictwo PIIB realizuje założenia dostarczania aktualnych, rzetelnych i kompleksowych informacji, związanych z szeroko pojętym budownictwem, które wspierają rozwój zawodowy oraz promują najnowsze osiągnięcia w sektorze budowlanym dla inżynierów, projektantów, kierowników budowy czy inspektorów nadzoru budowlanego, czyli wszystkich osób pełniących samodzielne funkcje techniczne w budownictwie.

Dowiedz się więcej na: www.wpiib.pl



Inzynio

Inzynio to branżowy portal z ofertami pracy dla inżynierów i specjalistów technicznych w Polsce oraz za granicą. Oferty pracy dotyczą wielu inżynierskich branż takich jak: budownictwo i instalacje, automatyka i robotyka, elektryka i elektronika, mechanika i konstrukcje, produkcja, logistyka, sprzedaż, itd. Większość ofert na stronie www.inzynio.pl posiada widełki wynagrodzenia. Portal odwiedza miesięcznie kilkadziesiąt tysięcy inżynierów dzięki czemu regularnie korzysta z niego wielu pracodawców.

Dowiedz się więcej na: www.inzynio.pl



Kontakt

Paweł Żywiec

Executive Director
HRK Real Estate & Construction
HRK Energy
+48 506 287 346
pawel.zywiec@hrk.pl

Patrycja Sidło

Team Manager
HRK Real Estate & Construction
HRK Energy
+48 795 548 170
patrycja.sidlo@hrk.pl