

Rama w budownictwie

Przedsiębiorca budowlany może tylko w jeden sposób ocenić, ile umie nowy człowiek: musi go sam sprawdzić na budowie. Nie ma bowiem efektywnego systemu potwierdzania jakości nauczania i szkolenia pracowników budowlanych.

- Nie istnieje niestety inna niż praktyczna możliwość potwierdzenia umiejętności nowego pracownika - zauważa Jakub Kus, sekretarz Związku Zawodowego "Budowlani". - Zatrudnia się ludzi na podstawie referencji, tego co kandydat napisał w cv, dokumentów, świadectw posiadania kwalifikacji (niestety, coraz rzadziej), ale weryfikacja rzeczywistych umiejętności i wiedzy następuje na placu budowy.

Związek Zawodowy „Budowlani” od kilku lat zaangażowany jest w programy i projekty, przede wszystkim międzynarodowe, w których przygotowywane są standardy kształcenia zawodowego i kwalifikacji dla pracowników budownictwa. Związek współpracował od dłuższego czasu z Instytutem Badań Edukacyjnych przy opisywaniu i wstępnym przypisywaniu do ramy kwalifikacji niezbędnych dla osób wykonujących określone zawody budowlane. Kwalifikacje zostały określone dla ponad 30 zawodów (łącznie ponad 50 kwalifikacji). - Wcześniej pracowaliśmy nad standardami kompetencji w budownictwie, nad nowymi podstawami programowymi. Dziś najważniejsze jest, by zapewnić spójność całego systemu - we wszystkich ścieżkach kształcenia. I na końcu tego procesu dostarczyć przedsiębiorcy rzetelnych informacji o kompetencjach pracownika. - tłumaczy ekspert.

- Rynek budowlany w Polsce jest zatowiszony, większość firm (ponad 96 proc) to przedsiębiorstwa mikro i małe, gdzie pracuje kilka, kilkanaście osób. Co więcej, wielu z nich nie ma formalnego potwierdzenia kwalifikacji. A nawet jeśli wraz z cv pokażą dyplom lub certyfikat ukończenia kursu, to tak naprawdę nie wiadomo, jaki był standard i jakość tego szkolenia. Dyplom murarza po ukończeniu szkoły zawodowej i dyplom uzyskany po kursie organizowanym na zlecenie urzędu pracy nie oznacza, że ci ludzie umieją i wiedzą to samo. - stwierdza Jakub Kus i zdecydowanie dodaje: - W Polsce brakuje spójnego systemu zapewniania i potwierdzania jakości nauczania i szkolenia pracowników budowlanych.

Z analiz rynku pracy w budownictwie wynika, że może w kraju pracować co najmniej 25 – 30 tysięcy doświadczonych pracowników (robotników) o wysokich, choć niepotwierdzonych formalnie kwalifikacjach. Innym, którzy mają doświadczenie pracy za granicą trudno jest potwierdzić nowe, cenne dla nich kwalifikacje. Przez lata reform całkowicie zapomnieliśmy o mechanizmie potwierdzania kwalifikacji nabytych w procesie pracy, poza edukacją formalną.

- Bałagan w zatrudnianiu wpływa na jakość pracy. Nie ma spójności pomiędzy stanowiskiem pracy a sposobem kształcenia.– konkluduje Jakub Kus.

Z doświadczeń wynikających z projektów międzynarodowych prowadzonych przez partnerów społecznych (organizacje pracodawców i pracowników i inne organizacje w budownictwie) oraz doświadczenia sektorowych organizacji europejskich EFBWW i FIEC wynika, że potrzebne jest stworzenie sektorowej ramy kwalifikacji, szczególnie opisującej poziomy od- 3 do 7 - czyli te, które wymagają potwierdzenia kwalifikacji.

- Na razie rozpoczęły się w Polsce prace nad pilotażem Sektorowej Rady Kompetencji w Budownictwie, która skupi partnerów społecznych, inne organizacje sektora, środowisko edukacyjne i przedstawicieli administracji. Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości oraz Związek Zawodowy Budowlani. rozpoczęły też już wstępne prace nad Sektorową Ramą Kwalifikacji i liczą też na to, że będzie to jedno z głównych zadań Rady. Próbowujemy uporządkować kwestie kwalifikacji i kompetencji zawodowych w budownictwie. Takie jest oczekiwanie pracodawców i pracowników na budowlanym rynku pracy – dodaje Jakub Kus.