

Wpływ pandemii COVID-19 na sytuację zawodową inżynierów budownictwa



dr inż.
KRZYSZTOF KACZOREK

Politechnika Warszawska
Wydział Inżynierii Lądowej
ORCID: 0000-0002-4262-7077

Wyniki kontynuowanych badań sytuacji zawodowej inżynierów budownictwa po roku trwania pandemii COVID-19 pokazują, że branża budowlana gwarantuje inżynierom budownictwa stabilną pracę w czasie pandemii koronawirusa. I choć ostatni rok był zdecydowanie bardziej pomyślny dla osób trudniących się wykonawstwem niż projektowaniem, to jednak na przykład w segmencie obiektów inżynierskich zarówno projektanci, jak i wykonawcy mogli liczyć na zdecydowanie korzystniejsze zmiany swoich wynagrodzeń niż inżynierowie projektujący lub wykonujący budynki albo instalacje.

4 marca 2020 r. wykryto pierwszy przypadek koronawirusa w Polsce. Od tamtego momentu minął już ponad rok. Zgodnie z wszelkimi przewidywaniami pierwsze oznaki mocniejszego spowolnienia w budownictwie pojawiły się już na początku trzeciego kwartału 2020 r., po okresie względnej stabilności branży budowlanej na tle pozostałych segmentów gospodarki. Firmy najprawdopodobniej będą odczuwały spadek aktywności inwestycyjnej na rynku budowlanym przez

cały 2021 r., ale wyniki finansowe poszczególnych podmiotów będą uzależnione od ich wielkości, struktury portfela zamówień i rodzaju prowadzonej działalności [1].

Cel i opis badań

W artykule przeanalizowano, jak ww. okoliczności wpłynęły na sytuację zawodową inżynierów budownictwa. Badanie przeprowadzono z wykorzystaniem internetowego narzędzia „Formularze Google”. W badaniu

wzięło udział 791 inżynierów budownictwa zatrudnionych i wykonujących swoje obowiązki na terenie Polski, do których dotarto za pośrednictwem zamkniętej grupy „Sensowna Praca dla Inżynierów Budownictwa”, które funkcjonuje na portalu Facebook. Badani zostali podzieleni na sześć kategorii.

- Wykonawcy budynków – 319 ankietowanych (w tabelach „WB”).
- Projektanci budynków – 141 ankietowanych (w tabelach „PB”).
- Wykonawcy obiektów inżynierskich – 94 ankietowanych (w tabelach „WOI”).
- Projektanci obiektów inżynierskich – 111 ankietowanych (w tabelach „POI”).
- Wykonawcy instalacji (sanitarnych, elektrycznych i teletechnicznych) – 67 ankietowanych (w tabelach „WI”).
- Projektanci instalacji (sanitarnych, elektrycznych i teletechnicznych) – 59 ankietowanych (w tabelach „PI”).

Badani zostali zapytani o wymiar czasu ich pracy, staż, wielkość miasta/obszaru, na którym pracuje inżynier, awans, zmianę pracodawcy, zmianę poziomu wynagrodzenia zasadniczego, zmianę poziomu premii i innych dodatków do wynagrodzenia zasadniczego. Otrzymane wyniki badań przedstawiono w tabelach 1–6.

WYNIKI BADAŃ I ANALIZA

Więcej awansów w wykonawstwie

Zdecydowana większość inżynierów budownictwa pozostała na swoich dotychczasowych stanowiskach pracy (80,4%). Jedynie 9,1% inżynierów budownictwa musiało zmienić pracodawcę, aby utrzymać dotychczasowe stanowisko (najczęściej dotyczyło to wykonawców budynków, bo aż 13,8% z bada-

Tabela 1. Zmiana stanowiska pracy lub pracodawcy z podziałem na branże oraz sumaryczny wynik dla wszystkich ankietowanych [źródło: opracowanie własne]

Zmiana stanowiska pracy lub pracodawcy (wyrażona w % badanych)							
	WB	PB	WOI	POI	WI	PI	Wszyscy
Awansowałam/awansowałam u dotychczasowego pracodawcy	12,2	7,8	18,1	7,2	13,4	5,1	11,0
Awansowałam/awansowałam, ale musiałam/musiłam zmienić pracodawcę	6,0	2,8	6,4	3,6	3,0	5,1	4,8
Pozostałam/pozostałam na swoim aktualnym stanowisku pracy, ale musiałam/musiłam zmienić pracodawcę	13,8	5,0	5,3	6,3	9,0	5,1	9,1
Pozostałam/pozostałam na swoim aktualnym stanowisku pracy u dotychczasowego pracodawcy	63,6	75,9	68,1	82,0	74,6	83,1	71,3
Zamknęłam/zamknęłam własną działalność i teraz jestem na etacie	0,3	0,7	0,0	0,9	0,0	0,0	0,4
Zakończyłam/zakończyłam pracę na etacie i teraz posiadam własną działalność	1,6	3,5	1,1	0,0	0,0	0,0	1,4
Musiłam/musiłam się przebranżowić	0,9	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
Straciłam/straciłam pracę i pozostaję osobą bezrobotną	1,6	2,1	1,1	0,0	0,0	1,7	1,3
Odeszłam/odeszedłem na emeryturę	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

nych). Awansowało aż 15,8% ze wszystkich przebadanych (4,8% w celu awansu musiało zmienić pracodawcę). Najwięcej awansów było wśród wykonawców obiektów inżynierskich (24,5%) następnie wykonawców budynków (18,2%) oraz wykonawców instalacji (16,4%), zaś o awans było najtrudniej dla projektantów obiektów inżynierskich (10,8%), projektantów budynków (10,6%) oraz projektantów instalacji (10,2%). Wobec powyższego widać wyraźnie, że o awans w czasie ostatniego roku było dużo łatwiej w wykonawstwie niż w projektowaniu. Znikoma liczba inżynierów zamknęła działalność i przeszła na etat (jedynie 0,4%). Na otwarcie własnej działalności zdecydowało się niewiele więcej osób, bo tylko 1,4%. 2,1% badanych zakończyło swoją przygodę z budownictwem: 0,8% zdecydowało się przebranżowić, zaś 1,3% straciło pracę i do chwili badania pozostało bezrobotnymi.

Wynagrodzenia – kto zyskał, kto stracił

Połowa inżynierów budownictwa utrzymała poziom wynagrodzeń bez większych zmian (50,3%), przy czym najbardziej stałe wynagrodzenie mieli projektanci instalacji (61%). Jedynie 3,9% inżynierów zostało dotkniętych redukcją poziomu wynagrodzenia zasadniczego, przy czym najczęściej miało to miejsce wśród projektantów budynków (7,7%), projektantów instalacji (5,1%) oraz projektantów obiektów inżynierskich (4,5%) i wykonawców instalacji (4,5%). Najrzadziej redukcje wynagrodzeń spotykały wykonawców obiektów inżynierskich (1,1%) oraz wykonawców budynków (2,1%). Blisko połowa inżynierów (44,6%) otrzymała w ubiegłym roku podwyżki, przy czym najczęściej dostawali je wykonawcy obiektów inżynierskich (51,1%), wykonawcy budynków (48%) oraz projektanci obiektów inżynierskich (47,7%). Zdecydowanie rzadziej podwyżki otrzymywali wykonawcy instalacji (38,8%) i projektanci budynków (38,2%), zaś najrzadziej projektanci instalacji (32,3%).

Większość inżynierów (73,7%) utrzymała dotychczasowy poziom otrzymywanego dodatkowego wynagrodzenia. Najbardziej stabilny poziom dodatków mieli wykonawcy instalacji (89,6%) oraz projektanci instalacji (78%). 3,8% inżynierów straciło jakiegokolwiek dodatki (część z nich na skutek całkowitej utraty pracy). Premie były najczęściej zerowane wśród wykonawców i projektantów budynków (po 5%), natomiast żaden z ankietowanych wykonawców obiektów inżynierskich nie stracił całkowicie dodatków do pensji. 7,5% inżynierów miało zredukowany poziom wynagrodzenia dodatkowego, czyli niemal dwukrotnie więcej niż inżynierów z redukcją wynagrodzeń podstawowych. Najczęściej redukcje dotknęły projektantów budynków (11,9%), projektantów

Tabela 2. Zmiana poziomu wynagrodzenia zasadniczego [źródło: opracowanie własne]

Zmiana poziomu wynagrodzenia zasadniczego (wyrażona w % badanych)							
	WB	PB	WOI	POI	WI	PI	Wszyscy
Spadek do 0 (utrata pracy)	1,6	2,1	1,1	0,0	0,0	1,7	1,3
Spadek o ponad 50%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Spadek między 41 a 50%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Spadek między 31 a 40%	0,0	1,4	0,0	0,9	0,0	0,0	0,4
Spadek między 21 a 30%	0,6	1,4	1,1	0,0	1,5	1,7	0,9
Spadek między 11 a 20%	0,9	2,1	0,0	1,8	1,5	1,7	1,3
Spadek o wartość do 10%	0,6	2,8	0,0	1,8	1,5	1,7	1,3
Mniej więcej na tym samym poziomie	48,3	51,8	46,8	47,7	56,7	61,0	50,3
Wzrost o wartość do 10%	16,3	11,3	16,0	16,2	7,5	15,3	14,5
Wzrost między 11 a 20%	13,5	13,5	11,7	19,8	11,9	8,5	13,7
Wzrost między 21 a 30%	7,8	5,7	5,3	8,1	14,9	6,8	7,7
Wzrost między 31 a 40%	3,8	2,8	8,5	0,9	4,5	0,0	3,5
Wzrost między 41 a 50%	3,8	1,4	4,3	0,9	0,0	0,0	2,4
Wzrost o ponad 50%	2,8	3,5	5,3	1,8	0,0	1,7	2,8

Tabela 3. Zmiana poziomu wynagrodzenia dodatkowego (premie, nadgodziny itp.) [źródło: opracowanie własne]

Zmiana poziomu wynagrodzenia dodatkowego (wyrażona w % badanych)							
	WB	PB	WOI	POI	WI	PI	Wszyscy
Spadek do 0	5,0	5,0	2,1	3,6	0,0	1,7	3,8
Spadek o ponad 50%	2,5	3,5	1,1	3,6	4,5	1,7	2,8
Spadek między 41 a 50%	0,3	2,1	0,0	0,9	0,0	0,0	0,6
Spadek między 31 a 40%	0,6	1,4	1,1	0,0	0,0	0,0	0,6
Spadek między 21 a 30%	0,9	2,1	2,1	0,0	0,0	3,4	1,3
Spadek między 11 a 20%	0,9	2,1	0,0	0,9	3,0	1,7	1,3
Spadek o wartość do 10%	0,9	0,7	1,1	0,9	0,0	1,7	0,9
Mniej więcej na tym samym poziomie	75,2	65,2	70,2	71,2	89,6	78,0	73,7
Wzrost o wartość do 10%	6,3	2,8	6,4	9,0	0,0	6,8	5,6
Wzrost między 11 a 20%	1,9	5,7	1,1	4,5	0,0	3,4	2,8
Wzrost między 21 a 30%	1,9	0,7	3,2	1,8	1,5	0,0	1,6
Wzrost między 31 a 40%	1,3	1,4	1,1	0,0	0,0	0,0	0,9
Wzrost między 41 a 50%	0,0	1,4	2,1	0,9	0,0	0,0	0,6
Wzrost o ponad 50%	2,2	5,7	8,5	2,7	1,5	1,7	3,5

instalacji (8,5%) oraz wykonawców instalacji (7,5%), rzadziej projektantów obiektów inżynierskich (6,3%) i projektantów budynków (6,1%), zaś najrzadziej wykonawców obiektów inżynierskich (5,4%). 15% uzyskało zwiększenie dodatkowych poborów. Najczęściej podwyżki otrzymywali wykonawcy obiektów inżynierskich (22,4%), projektanci obiektów inżynierskich (18,9%) oraz projektanci budynków (17,7%), nieco rzadziej wykonawcy budynków (13,6%) i projektanci instalacji (11,9%), zaś najrzadziej wykonawcy instalacji (3%).

Wyróżniki rynku pracy inżyniera

Tym, co najbardziej rzuca się w oczy, jest zwiększanie się przywiązania do stanowiska oraz pracodawcy wraz ze wzrostem

stażu pracy (o ponad 20% pomiędzy osobą rozpoczynającą karierę a pracownikiem z doświadczeniem przekraczającym 10 lat). Chcąc utrzymać swoje dotychczasowe stanowisko, najczęściej pracodawcę musiały zmieniać osoby o stażu pracy nieprzekraczającym jednego roku, zaś najrzadziej pracownicy, których aktywność zawodowa kształtuje się na poziomie 5–10 lat. Wśród osób, których staż pracy nie przekroczył 10 lat, awansowało około 15% badanych, przy czym około 5% musiało w celu awansu zmienić pracodawcę. U pracowników, których aktywność zawodowa przekracza 10 lat, odsetek inżynierów, którzy awansowali, spada mniej więcej o połowę. Wynika to z faktu, że do 10. roku aktywności zawodowej często osiągnięte jest docelowe stanowisko w organizacji. Najchę-



Tabela 4. Zmiana stanowiska pracy lub pracodawcy w zależności od stażu pracy
[źródło: opracowanie własne]

Zmiana stanowiska pracy lub pracodawcy (wyrażona w % badanych)					
	< 1 rok	1–2 lata	2–5 lat	5–10 lat	10 lat <
Awansowałam/awansowałem u dotychczasowego pracodawcy	10,00	8,59	13,04	10,63	5,56
Awansowałam/awansowałem, ale musiałam/musieliśmy zmienić pracodawcę	5,00	5,47	4,86	5,00	2,78
Pozostałam/pozostałem na swoim aktualnym stanowisku pracy, ale musiałam/musieliśmy zmienić pracodawcę	17,50	14,06	8,18	5,63	8,33
Pozostałam/pozostałem na swoim aktualnym stanowisku pracy u dotychczasowego pracodawcy	60,00	67,19	71,10	73,75	80,56
Zamknęłam/zamknąłem własną działalność i teraz jestem na etacie	0,00	1,56	0,00	0,63	0,00
Zakończyłam/zakończyłem pracę na etacie i teraz posiadam własną działalność	0,00	0,00	1,53	3,13	0,00
Musiałam/musieliśmy się przebranżowić	5,00	0,78	0,51	0,63	0,00
Straciłam/straciłem pracę i pozostaję osobą bezrobotną	2,50	2,34	0,77	0,63	2,78
Odeszłam/odszedłem na emeryturę	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Tabela 5. Zmiana stanowiska pracy lub pracodawcy w zależności od czasu pracy (poniżej 80 godzin (poniżej pół etatu) – PPE; 80–159 godzin (niepełny etat) – NE; 160–199 godzin (etat przy pracy 8.00–16.00 i nadgodzinach) – 8–16+N; 200–220 godzin (etat przy pracy 7.00–17.00 i nadgodzinach) – 7–17+N; 221–250 godzin (etat przy pracy 7–17, pracujących sobotami i nadgodzinach) – 7–17+N+S; powyżej 250 godzin (praca w ciągłej delegacji) – CD)
[źródło: opracowanie własne]

Zmiana stanowiska pracy lub pracodawcy (wyrażona w % badanych)						
	PPE	NE	8–16+N	7–17+N	7–17+N+S	CD
Awansowałam/awansowałem u dotychczasowego pracodawcy	0,00	4,76	9,24	15,04	17,24	23,68
Awansowałam/awansowałem, ale musiałam/musieliśmy zmienić pracodawcę	0,00	0,00	4,80	5,26	6,90	5,26
Pozostałam/pozostałem na swoim aktualnym stanowisku pracy, ale musiałam/musieliśmy zmienić pracodawcę	0,00	9,52	8,88	10,53	6,90	10,53
Pozostałam/pozostałem na swoim aktualnym stanowisku pracy u dotychczasowego pracodawcy	85,71	80,95	73,00	65,41	68,97	60,53
Zamknęłam/zamknąłem własną działalność i teraz jestem na etacie	0,00	0,00	0,53	0,00	0,00	0,00
Zakończyłam/zakończyłem pracę na etacie i teraz posiadam własną działalność	0,00	4,76	1,24	2,26	0,00	0,00
Musiałam/musieliśmy się przebranżowić	0,00	0,00	0,89	0,75	0,00	0,00
Straciłam/straciłem pracę i pozostaję osobą bezrobotną	14,29	0,00	1,42	0,75	0,00	0,00
Odeszłam/odszedłem na emeryturę	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

niej przebranżawiały się osoby o najkrótszym stażu pracy (do roku), zaś w grupie o aktywności zawodowej przekraczającej 10 lat przebranżowień nie było wcale. Najbardziej odporni na utratę zatrudnienia i pozostanie bezrobotnymi byli badani o stażu pracy między 2 a 10 lat. To również ta grupa jako jedyna po zakończeniu pracy na etacie decydowała się na założenie własnej działalności gospodarczej.

Najczęściej awansowali pracownicy najbardziej zaangażowani czasowo (pracujący powyżej 200 godzin miesięcznie), przy czym najczęściej doceniano inżynierów pracujących w ciągłej delegacji. Osoby pracujące na mniej niż pół etatu w zdecydowanej większości (85,71%) nie zmieniły ani stanowiska, ani pracodawcy. To również ta grupa najczęściej traciła pracę i pozostawała bezrobotna. Przebranżawiały się jedynie osoby pracujące między 160–220 godzin

miesięcznie. Wśród pracowników, którzy są zaangażowani w wymiarze miesięcznym przekraczającym 80 godzin, około 9% musiało zmienić pracodawcę w celu utrzymania stanowiska. Najrzadziej na swoim dotychczasowym stanowisku bez zmiany pracodawcy pozostały osoby pracujące w ciągłej delegacji, zaś najczęściej pracownicy, którzy nie osiągają miesięcznie pełnego etatu. Największą stabilność pracy oraz możliwość awansu miały zagwarantowane osoby przepracowujące co najmniej 220 godzin miesięcznie.

Zdecydowanie najłatwiej było uzyskać awans w miastach o liczebności mieszkańców nieprzekraczającej 10 tysięcy osób (jedyny przedział, w którym co trzeci inżynier mógł liczyć na awans u obecnego lub nowego pracodawcy), natomiast najtrudniej było w następujących miastach: Gdańsk, Szczecin, Bydgoszcz, Lublin, Białystok, Katowice. We wszystkich miastach około 70% pracowników pozostało na dotychczasowym stanowisku u tego samego pracodawcy, zaś w celu utrzymania stanowiska najczęściej trzeba było zmieniać pracodawcę w miastach o wielkości 10–35 tysięcy mieszkańców.

Podsumowanie i wnioski

1. Branża budowlana gwarantuje inżynierom budownictwa stabilną pracę w czasie pandemii koronawirusa. Jedynie 0,8% musiało się przebranżowić, zaś 1,3% straciło pracę.

2. Pomimo trudnej sytuacji ogólnokrajowej jedynie niecałe 4% badanych doznało redukcji wynagrodzenia zasadniczego, natomiast prawie połowa uzyskała podwyżki. Przedstawione informacje stoją w sprzeczności z porównaniem raportów HAYS POLAND z lat 2021 oraz 2020, według których budowlana kadra inżynierska nie otrzymała podwyżek. Rozbieżność wynika z faktu, iż raporty HAYS POLAND są obciążone błędem wynikającym z analizowanej próbki danych – ofert pracy z procesów rekrutacyjnych prowadzonych przez HAYS POLAND. Brak jest tutaj natomiast wynagrodzeń pracowników, którzy nie zmieniają miejsca pracy, a uzyskują podwyżki u dotychczasowych pracodawców. Co więcej, za przedstawionymi w niniejszym artykule konkluzjami przemawiają również wnioski z pracy [4], w której na podstawie próby 2677 inżynierów budownictwa potwierdzono podwyżki na poziomie 7,67% pomiędzy rokiem 2021 a 2020.

3. 3,8% badanych straciło dodatki do wynagrodzenia, zaś 7,5% otrzymuje je zredukowane. Prawie ¼ inżynierów otrzymuje dodatki takie same jak przed pandemią, zaś 15% wyższe.

4. Ostatni rok był zdecydowanie bardziej pomyślny dla osób trudniących się wykonawstwem niż projektowaniem. Wynika to z tego, iż kryzys w sektorze budowlanym zazwyczaj najpierw dotyka projektantów, zaś wykonawstwo ma większą swoistą „bezwładność”,

przez co skutki pandemii mogą być tutaj odczuwalne później oraz słabiej.

5. Osoby zatrudnione w branży projektowania lub wykonywania obiektów inżynierskich mogły liczyć na zdecydowanie korzystniejsze zmiany swoich wynagrodzeń niż inżynierowie projektujący lub wykonujący budynki albo instalacje. Wynika to z faktu, iż obiekty inżynierskie są przede wszystkim realizowane ze środków publicznych, które wiążą się z silnym rygiem utrzymania terminów. To natomiast przekłada się na stosunek pracodawcy do kadry inżynierskiej, która odpowiada za tego typu realizacje.

6. Ze wzrostem stażu pracy rośnie przywiązanie pracowników do swoich stanowisk oraz pracodawców. Wynika to z faktu, iż z wiekiem pojawiają się kolejne zobowiązania (rodzina, kredyt itp.), przez co spada zainteresowanie podejmowaniem działań obarczonych większym ryzykiem, a rośnie chęć utrzymania pewności zatrudnienia.

7. Najchętniej przebranżawiają się osoby o stażu pracy nieprzekraczającym jednego roku. Wiąże się to z brakiem ugruntowanej pozycji w branży, którą bez żalu można poświęcić na szukanie sukcesu w innym obszarze. Co więcej, początkujący pracownicy rzadko są obciążeni zobowiązaniami, które ograniczyłyby ich chęć do ryzykowania i szukania nowych pomysłów na swoją ścieżkę kariery zawodowej.

8. 15% inżynierów budownictwa o stażu pracy nieprzekraczającym 10 lat w czasie ostatniego roku otrzymało awans. Może z tego wynikać, iż po 10 latach przeciętny pracownik dochodzi do swojego docelowego stanowiska pracy.

9. Najczęściej awansowali pracownicy najbardziej zaangażowani czasowo (pracujący powyżej 200 godzin miesięcznie), przy czym najczęściej doceniano inżynierów pracujących w ciągłej delegacji.

10. Najczęściej pracę tracili osoby zatrudnione w wymiarze nieosiągającym połowy etatu. Firmy szukając oszczędności, kończyły współpracę z pracownikami dorywczymi.

11. Zdecydowanie najłatwiej było otrzymać awans w miastach o liczebności mieszkańców nieprzekraczającej 10 tysięcy osób (jedyny przedział, w którym co trzeci inżynier mógł liczyć na awans u obecnego lub nowego pracodawcy), natomiast najtrudniej było w następujących miastach: Gdańsk, Szczecin, Bydgoszcz, Lublin, Białystok, Katowice.

12. Niezależnie od wielkości miasta czy obszaru pracy inżyniera około 70% kadry inżynierskiej utrzymało swoje stanowisko u dotychczasowego pracodawcy.

Tabela 6. Zmiana stanowiska pracy lub pracodawcy w zależności od wielkości miasta/obszaru, na którym pracuje inżynier (poniżej 10 000 mieszkańców; 10 000–35 000 mieszkańców; 35 000–100 000 mieszkańców; 100 000–250 000 mieszkańców; 250 000–500 000 mieszkańców (Gdańsk, Szczecin, Bydgoszcz, Lublin, Białystok, Katowice); 500 000–1 000 000 mieszkańców (Kraków, Łódź, Wrocław, Poznań); powyżej 1 000 000 mieszkańców (Warszawa)) [źródło: opracowanie własne]

Zmiana stanowiska pracy lub pracodawcy (wyrażona w % badanych)							
	< 10 tys.	10–35 tys.	35–100 tys.	100–250 tys.	250–500 tys.	500–1000 tys.	1000 tys. <
Awansowałam/awansowałam u dotychczasowego pracodawcy	18,18	13,16	7,58	11,20	8,55	12,98	10,56
Awansowałam/awansowałam, ale musiałam/musiłam zmienić pracodawcę	13,64	0,00	10,61	4,00	2,63	5,77	3,89
Pozostałam/pozostałam na swoim aktualnym stanowisku pracy, ale musiałam/musiłam zmienić pracodawcę	0,00	15,79	6,06	7,20	11,84	9,62	8,33
Pozostałam/pozostałam na swoim aktualnym stanowisku pracy u dotychczasowego pracodawcy	68,18	68,42	71,21	72,00	73,03	68,27	73,89
Zamknęłam/zamknęłam własną działalność i teraz jestem na etacie	0,00	0,00	0,00	0,00	0,66	0,96	0,00
Zakończyłam/zakończyłam pracę na etacie i teraz posiadam własną działalność	0,00	0,00	1,52	1,60	1,32	1,44	1,67
Musiłam/musiłam się przebranżowić	0,00	0,00	1,52	2,40	0,66	0,48	0,00
Straciłam/straciłam pracę i pozostaję osobą bezrobotną	0,00	2,63	1,52	1,60	1,32	0,48	1,67
Odeszłam/odszedłem na emeryturę	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Bibliografia

- [1] Przyszłość budownictwa po COVID-19. Znaczenie relacji w kryzysie. Polski Związek Pracodawców Budownictwa, Warszawa 2020 r.
 [2] Raport placowy 2020. Trendy na Rynku pracy. HaysPoland, 2020.
 [3] Raport placowy 2021. Trendy na Rynku pracy. HaysPoland, 2021.
 [4] Kaczorek Krzysztof, 2021, Analiza wynagrodzeń inżynierów budownictwa na koniec roku 2020, „Builder” 02 (283). DOI: 10.5604/01.3001.0014.6355

DOI: 10.5604/01.3001.0014.8837

PRAWIDŁOWY SPOSÓB CYTOWANIA
 KACZOREK KRZYSZTOF, 2021, Wpływ pandemii COVID-19 na sytuację zawodową inżynierów budownictwa, „Builder” 6 (283). DOI: 10.5604/01.3001.0014.8837

Streszczenie: Wpływ pandemii COVID-19 na sytuację zawodową inżynierów budownictwa. W niniejszej pracy przedstawiono wyniki badań sytuacji zawodowej inżynierów budownictwa po roku trwania pandemii COVID-19. W badaniach wzięło udział 791 inżynierów budownictwa. Badani zostali zapytani o wymiar czasu ich pracy, staż, wielkość miasta/obszaru, na którym pracuje inżynier, awans, zmianę pracodawcy, zmianę poziomu wynagrodzenia za-

sadniczego, zmianę poziomu premii i innych dodatków do wynagrodzenia zasadniczego. Otrzymane wyniki zaprezentowano w formie tabelarycznej, zaś pracę zwieńczono analizą i wynikającymi z niej wnioskami.

Słowa kluczowe: zatrudnienie, rynek budowlany, inżynier budownictwa

Abstract: THE IMPACT OF THE COVID-19 PANDEMIC ON THE EMPLOYMENT SITUATION OF CIVIL ENGINEERS. This paper presents the results of research on the employment situation of civil engineers after one year of the COVID-19 pandemic. 791 civil engineers have participated in the research. The respondents were asked about their working hours, internship, size of the city/area where the engineer works, promotion, change of employer, change in the base salary level, change in the level of bonuses and other supplements to the base salary. The obtained results were presented in tabular form, and the work was completed with an analysis and the conclusions resulting from it.
Keywords: employment, construction market, construction engineer