



# Rola uczenia się przez całe życie w kontekście zmieniającego się rynku pracy

Anna Pawłowska  
Kierownik Wydziału  
Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy  
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Gdańsk, 30 listopada 2022 r.

# Wpływ megatrendów na zapotrzebowanie na umiejętności, miejsca pracy i sposób jej wykonywania

Kryzys demograficzny

Cyfryzacja i automatyzacja pracy

Niedostatek wykwalifikowanych kadr  
Deficyty kompetencyjne

Kruchość, niespokojność, nieliniowość, niezrozumiałość  
(rzeczywistość BANI)



Źródło: opracowanie własne.

Wojewódzki Urząd Pracy  
w Gdańsku

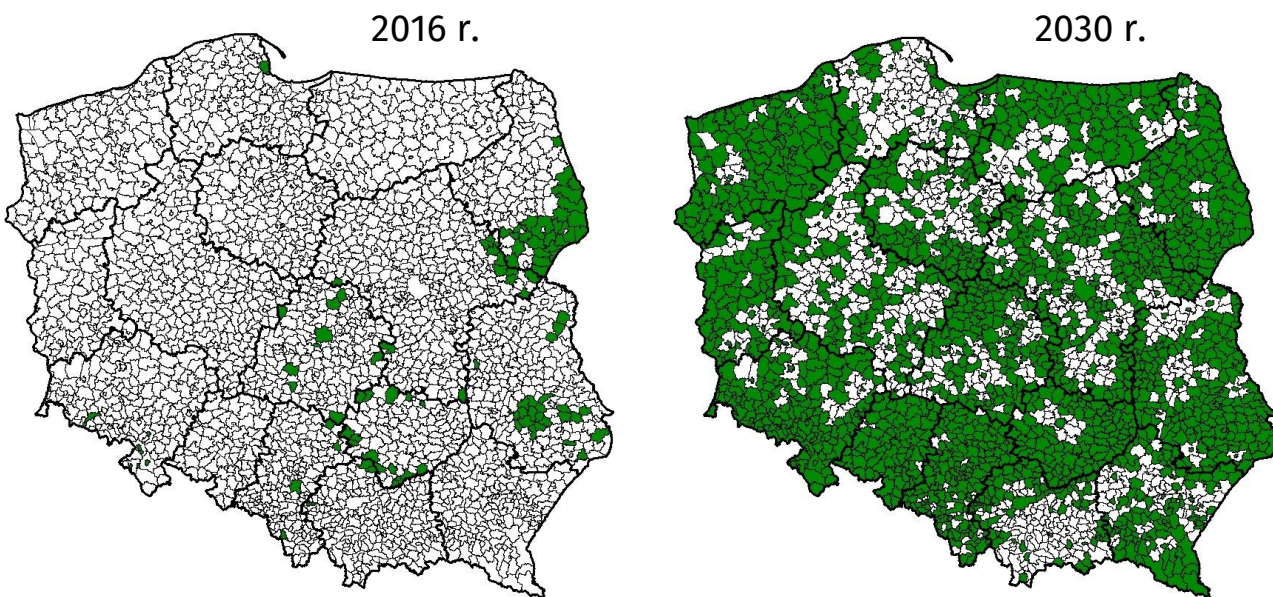


Jednostka Samorządu  
Województwa Pomorskiego

Źródło: Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna), Warszawa 2019

# Kryzys demograficzny

Gminy, w których odsetek ludności w wieku 65 lat i więcej przekracza 20%



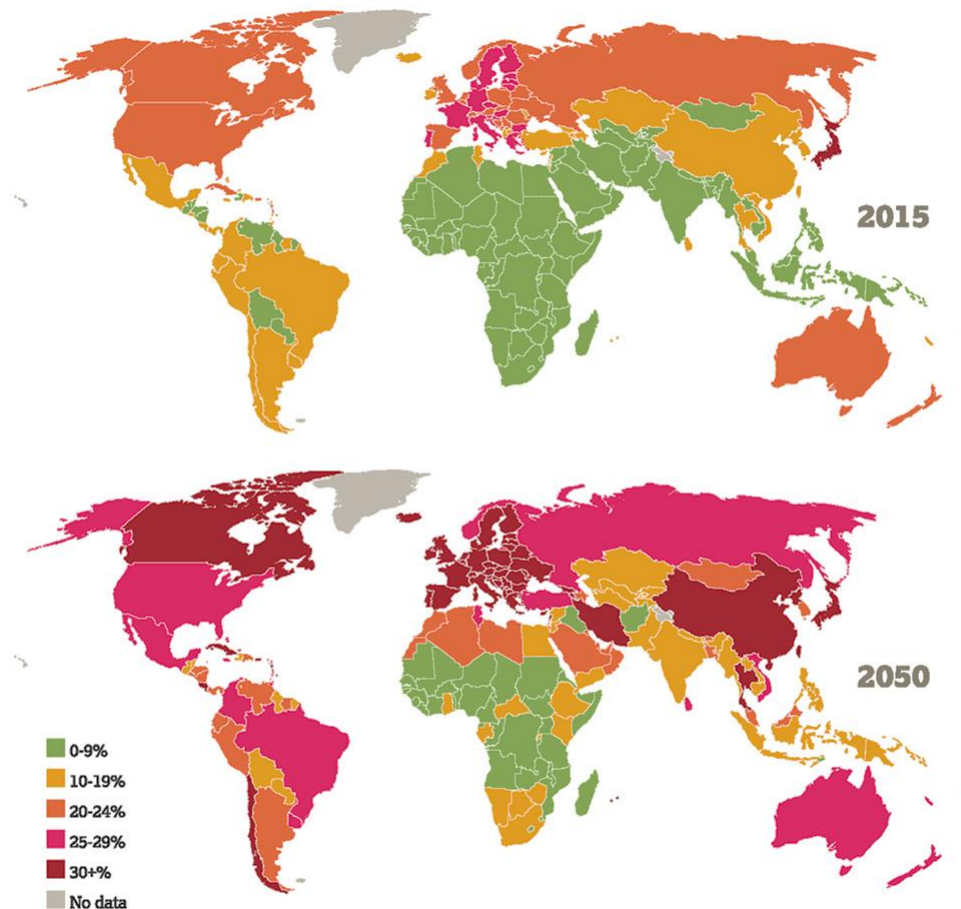
Źródło: Prognoza ludności gmin na lata 2017-2030 (opracowanie eksperymentalne), GUS.

Wojewódzki Urząd Pracy  
w Gdańsku



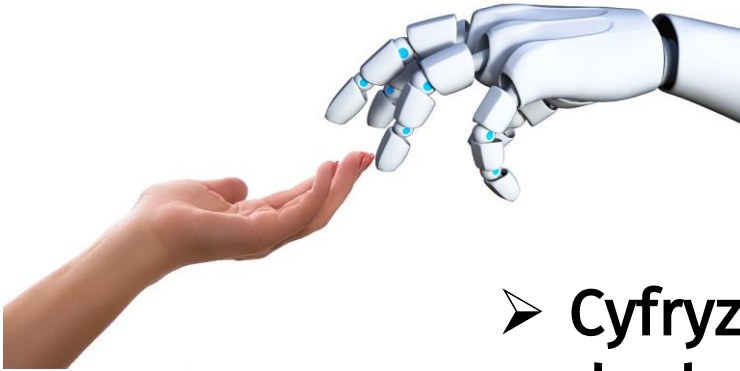
Jednostka Samorządu  
Województwa Pomorskiego

Odsetek ludności w wieku 60 lat i więcej w latach 2015 r. i 2050 r.



Źródło: <https://www.helpage.org/global-agewatch/population-ageing-data/population-ageing-map/>

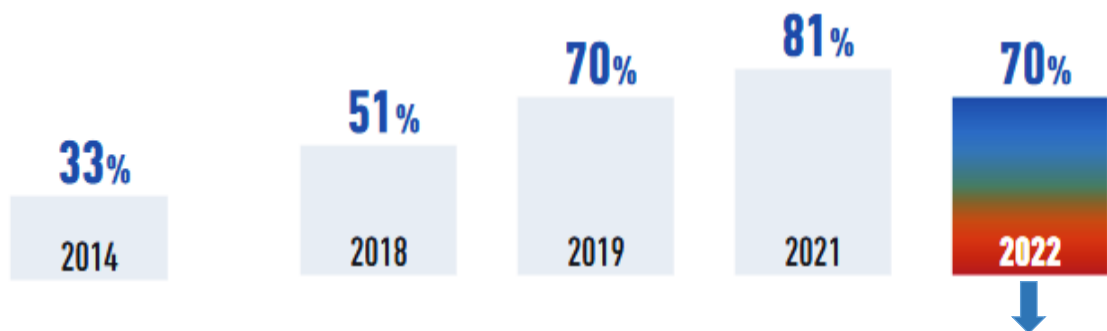
# Cyfryzacja i automatyzacja pracy



- **Cyfryzacja to przeniesienie danych i decyzji do komputerów.**
- **Automatyzacja pracy to zastąpienie pracy wykonywanej przez człowieka pracą wykonywaną przez automat.**

# Niedostatek wykwalifikowanych kadr / Deficyty kompetencyjne

## Niedobór talentów w Polsce 2022



## TOP5 UMIEJĘTNOŚCI NAJTRUDNIEJSZYCH DO POZYSKANIA

- 1 IT & ANALIZA DANYCH
- 2 LOGISTYKA & OPERACJE
- 3 OBSŁUGA KLIENTA
- 4 HR
- 5 SPRZEDAŻ & MARKETING

## TOP5 UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKICH NAJTRUDNIEJSZYCH DO POZYSKANIA

- 1 ODPORNOŚĆ NA STRES, UMIEJĘTNOŚĆ ADAPTACJI
- 2 RZETELNOŚĆ & DYSCYPLINA
- 3 KREATYWNÓŚĆ
- 4 ANALIZA & KRYTYCZNE MYŚLENIE
- 5 UMIEJĘTNOŚĆ ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW

# Kruchość, niespokojność, nieliniowość, niezrozumiałość (rzeczywistość BANI)

**B**

**Brittle**  
**(kruchy)**

**A**

**Anxious**  
**(niespokojny)**

**N**

**Non-linear**  
**(nieliniowy)**

**I**

**Incomprehensible**  
**(niezrozumiały)**



# Megatrendy transformujące rynek pracy, czyli 3xG

## ➤ **G**IG Economy

Elastyczny model współpracy z jedną lub wieloma firmami na czas realizacji określonych zadań/projektów.

## ➤ **G**reat Resignation

Znaczący spadek przywiązania pracownika do pracodawcy i jednoczesny wzrost oczekiwań względem firmy w wymiarze finansowym, warunków i środowiska pracy.

## ➤ **G**lobalizacja Talentów

Sięganie po pracowników zlokalizowanych w Polsce przez podmioty zagraniczne rozszerzające poszukiwania talentów do pracy zdalnej na cały świat

# Zatrudnialność (*employability*) – pojęcie

Zatrudnialność to potencjał indywidualnej kariery zawodowej, który determinowany jest przez poziom zawodowej (profesjonalnej) wiedzy i umiejętności, adaptacyjność do nowych obowiązków i wyzwań zawodowych oraz umiejętność zarządzania przyszłą karierą zawodową.

- Saha, N., Van der Heijden, B.I.J.M., Gregar, A. (2013)

Jednym z czynników związanych z karierą zawodową wpływających na zatrudnialność pracowników jest uczenie się przez całe życie.



# Zatrudnialność a organizacyjne uczenie się

Zatrudnialność – zdolność i gotowość pracowników do zachowania swojej atrakcyjności na rynku pracy (czynniki podażowe) poprzez antycypowanie zmian zachodzących w środowisku pracy oraz w zakresie zadań zawodowych, a także reagowanie na nie (czynniki popytowe).

Proces ten powinien być wspomagany poprzez oferowane przez daną organizację instrumenty rozwoju zasobów ludzkich.

**Wspólna odpowiedzialność za poziom zatrudnialności pracowników oraz pracodawców**



# Predystrybucja a kapitał ludzki

**Predystrybucja** - oddziaływanie regionu/państwa na pierwotną dystrybucję własności i pracy, a nie na dochód uzyskany z tych źródeł.

**Kapitał ludzki** - zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii witalnej zawarty w każdym człowieku i w społeczeństwie jako całości, określający zdolności do pracy, do adaptacji do zmian w otoczeniu oraz możliwości kreacji nowych rozwiązań.

Inwestycje podnoszące poziom **kapitału ludzkiego** w różnych okresach życia szczególnie inwestowanie w **edukację i kształcenie ustawiczne** są istotnym elementem **predystrybucji**.

Warunkiem posiadania zarobków jest praca.

Działania regionu/państwa na rzecz zatrudnienia osób bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo **mogą być także zaliczone do predystrybucji**.

Dochody osób niepracujących, które zostają zatrudnione dzięki tym działaniom, **wzrastają skokowo**, co przy innych warunkach stałych przyczynia się do **zmniejszenia nierówności płacowych**.

# Kształcenie jako dobro społecznie pożądane

Dobra społecznie pożądane (merit goods) nie mają cech dóbr publicznych, ale przynoszą korzyści całemu społeczeństwu (np. kształcenie ustawiczne).

Dobra społecznie pożądane a korzyści zewnętrzne – korzyści, które odnoszą podmioty, nie uczestniczące bezpośrednio w transakcji rynkowej (np. korzyści pracodawców, innowacje ogólnodostępne).

Kształcenie przez całe życie jako merit goods i filar predystrybucji – korzyści dla regionów i całej gospodarki, podnoszenie poziomu jej konkurencyjności.

Konkurencyjność - zdolność do projektowania, wytwarzania i sprzedawania produktów (usług), których ceny, jakość i inne walory są bardziej atrakcyjne od odpowiednich produktów (usług) oferowanych przez konkurentów na rynku.

Konkurencyjność w ujęciu makro - zdolność kraju do tworzenia większego bogactwa niż konkurenci na rynku.

Kształcenie przez całe życie, jako element podnoszenia konkurencyjności konkretnych przedsiębiorstw, regionów i całej gospodarki.

# Kształcenie ustawiczne, a potrzeby rynku pracy i gospodarki

Stanowisko w sprawie dostosowania przepisów dotyczących kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych do zróżnicowanych potrzeb współczesnego rynku pracy zarówno pod względem form kształcenia, jak i podmiotów mogących uczestniczyć, jako wykonawcy w kształceniu ustawicznym.



# Aktywności o kluczowym znaczeniu dla sukcesu idei kształcenia ustawicznego w Polsce

# 40,9%

przedsiębiorstw w Polsce  
prowadziło w 2020 r.  
ustawiczne szkolenie zawodowe  
(tj. 44,5 tys. przedsiębiorstw  
objętych badaniem).

Źródło: Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach w Polsce w 2020 r. (wyniki wstępne), GUS.

Wojewódzki Urząd Pracy  
w Gdańsku



Jednostka Samorządu  
Województwa Pomorskiego



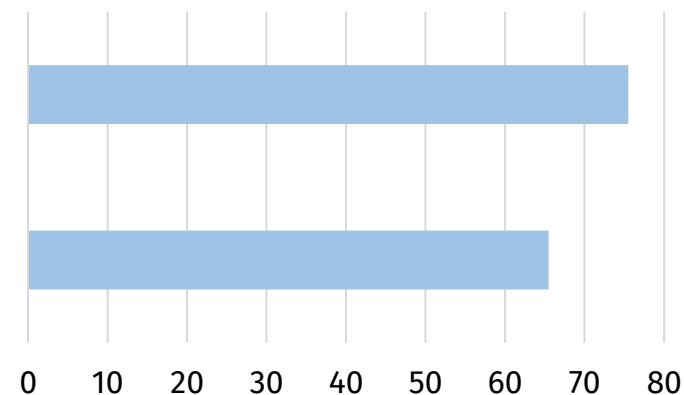
## Przedsiębiorstwa prowadzące szkolenia

Przedsiębiorstwa o liczbie pracujących:	%
10-49 osób	35,5
50-249	59,5
250 osób i więcej	82,5

## Najczęstsze powody niezapewnienia ustawicznego szkolenia zawodowego wśród przedsiębiorstw, które nie prowadziły takiego szkolenia

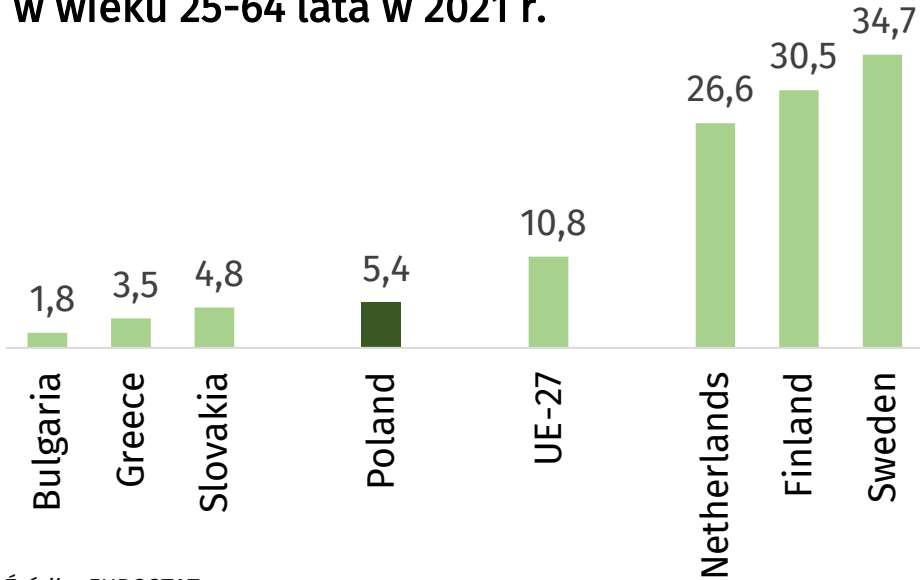
Obecne kwalifikacje i umiejętności zatrudnionych w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa

Przedsiębiorstwo prowadziło strategię zatrudniania osób o odpowiednim poziomie kwalifikacji

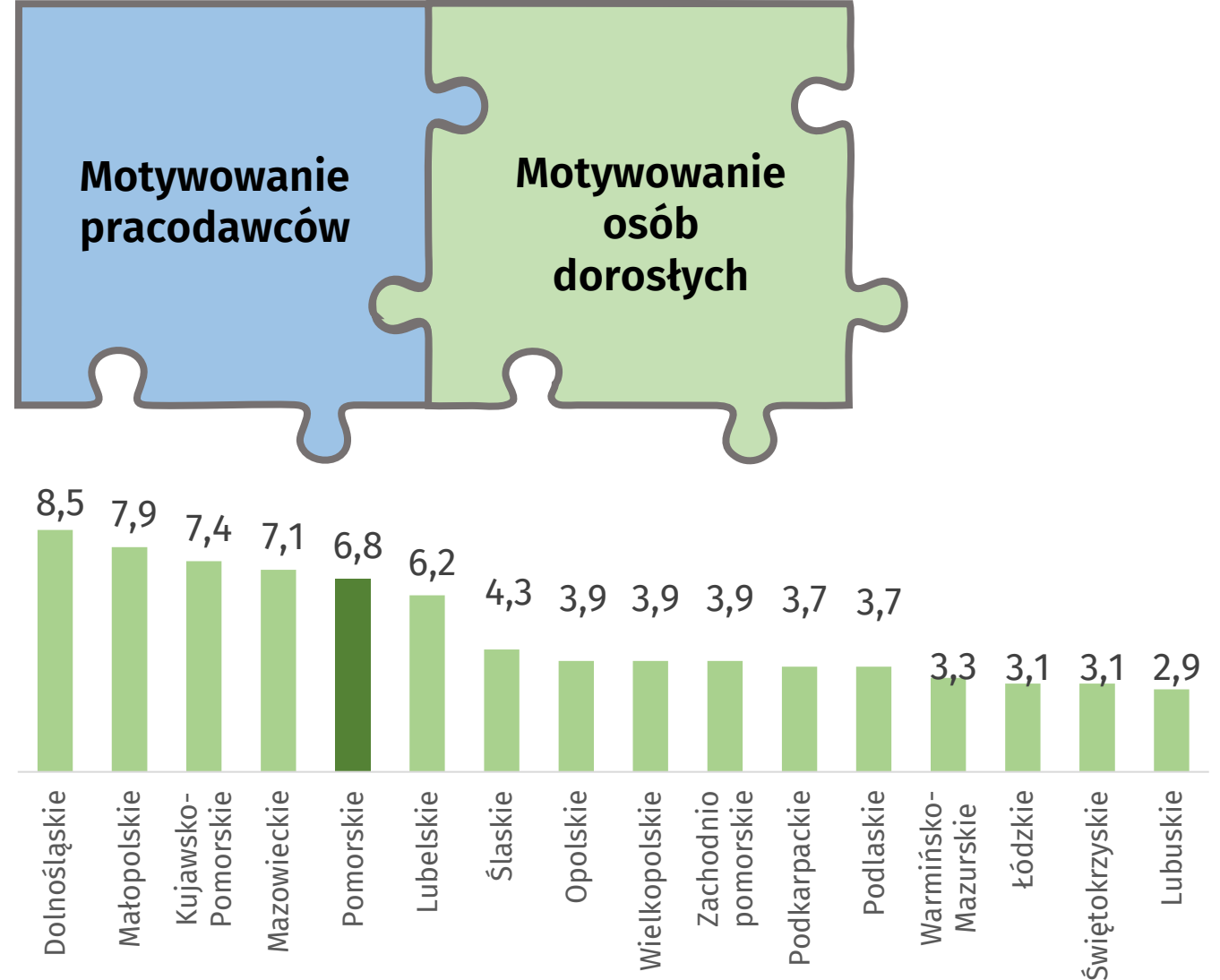


# Aktywności o kluczowym znaczeniu dla sukcesu idei kształcenia ustawicznego w Polsce

Udział w kształceniu ustawicznym osób w wieku 25-64 lata w 2021 r.



Źródło: EUROSTAT.



Źródło: EUROSTAT.

Wojewódzki Urząd Pracy  
w Gdańsku



Jednostka Samorządu  
Województwa Pomorskiego

# Aktywności o kluczowym znaczeniu dla sukcesu idei kształcenia ustawicznego w Polsce

- Nie ma tradycji związanych z permanentnym podnoszeniem swoich kompetencji.
- Istnieje powszechne przekonanie, że wiedza i umiejętności zdobyte w ramach kształcenia formalnego są niezmiennie i zapewniają możliwość realizacji ról zawodowych do emerytury.
- Niski poziom powiązania aktywności szkoleniowej osób dorosłych z korzyściami wynikającymi z doksztalcania.

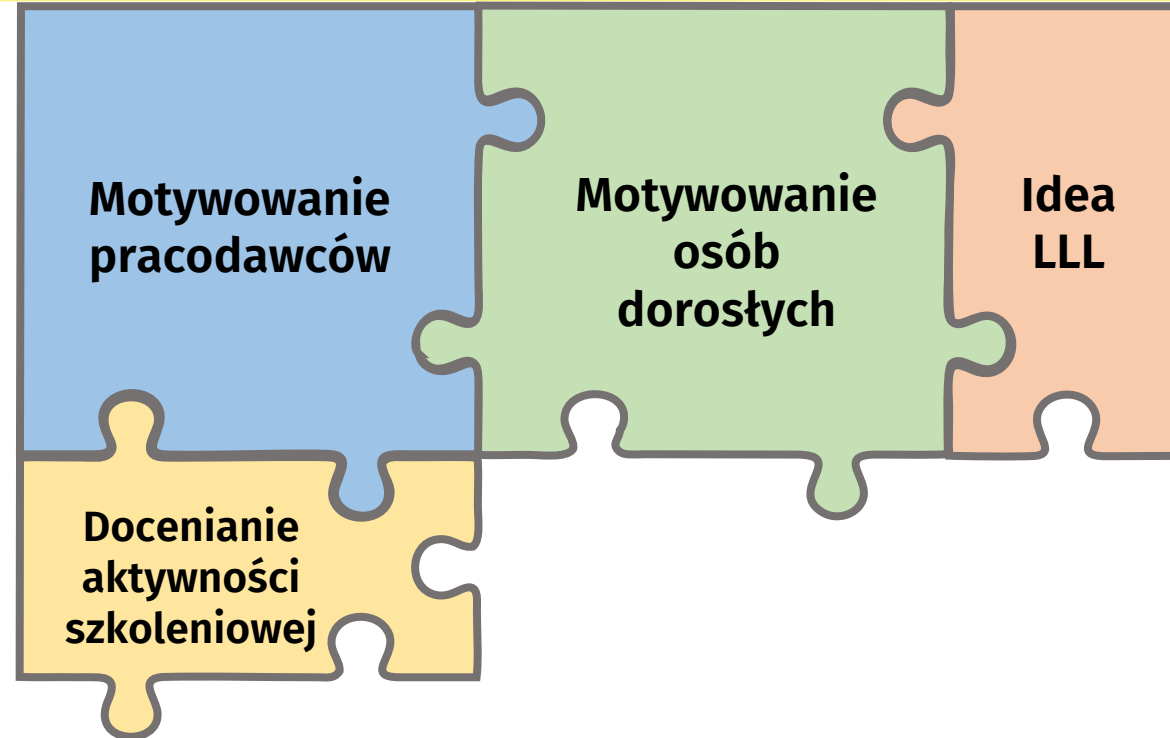


# Aktywności o kluczowym znaczeniu dla sukcesu idei kształcenia ustawicznego w Polsce

Wypracowanie skutecznego systemu zachęt dla osób dorosłych

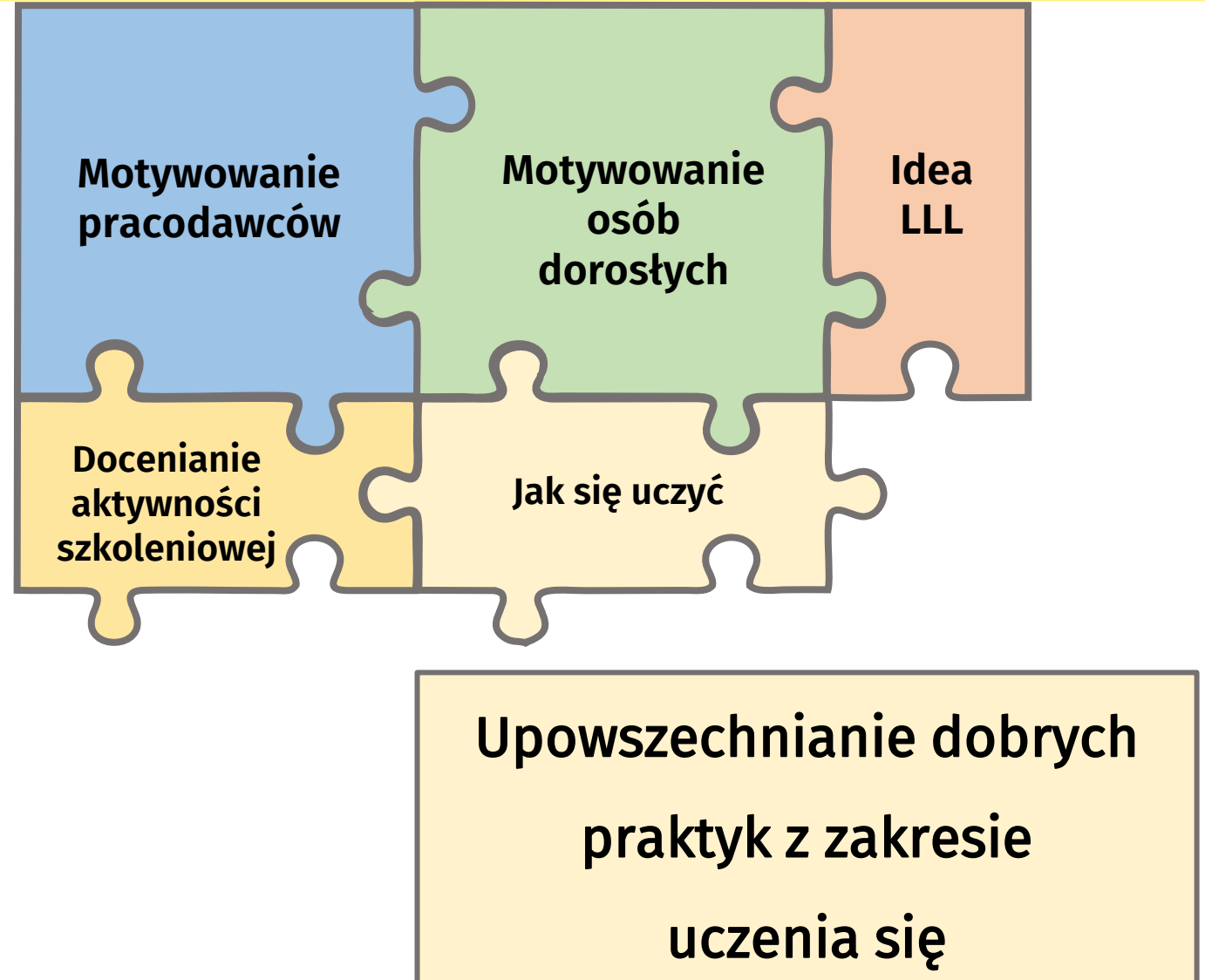


Przekonanie o tym, że wysiłek edukacyjny zapewni lepsze warunki pracy, ugruntuje pozycję zawodową lub otworzy nowe możliwości awansu

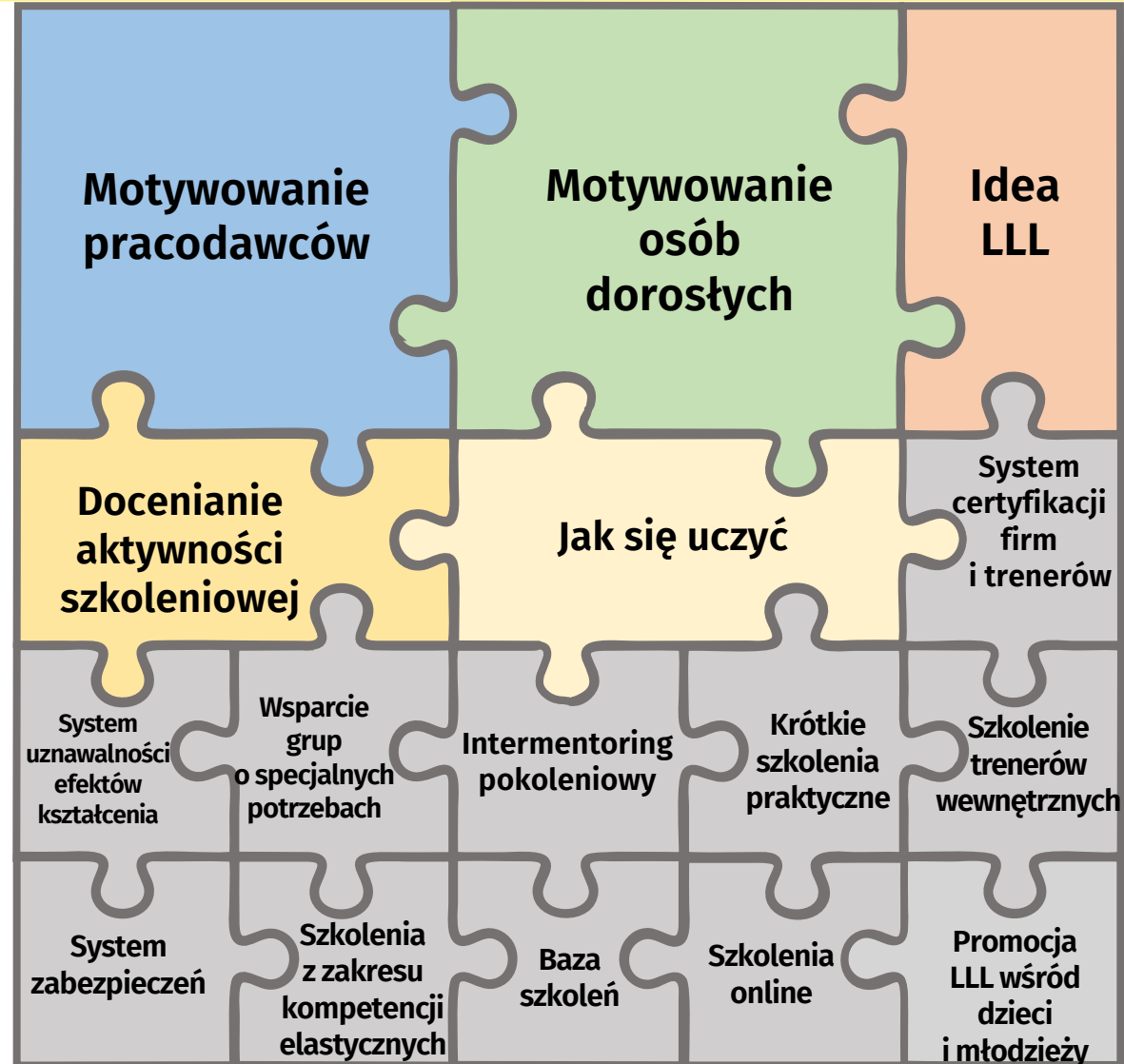




# Aktywności o kluczowym znaczeniu dla sukcesu idei kształcenia ustawicznego w Polsce



# Aktywności o kluczowym znaczeniu dla sukcesu idei kształcenia ustawicznego w Polsce



Źródło: *Kształcenie ustawiczne, a potrzeby rynku pracy i gospodarki, Stanowisko przygotowane w ramach projektu: „Rzecznictwo interesów pracodawców jest dla nas ważne” (POWER.02.20.00-00-0014/18), Wrocław 2022.*

Wojewódzki Urząd Pracy  
w Gdańsku



Jednostka Samorządu  
Województwa Pomorskiego

„Każdy, kto przestaje się uczyć jest stary, bez względu na to, czy ma 20 czy 80 lat.

Kto kontynuuje naukę pozostaje młody.

Najwspanialszą rzeczą w życiu jest utrzymywanie swojego umysłu młodym.”

*– Henry Ford, Ford Motor Company*



**Dziękuję za uwagę**

**Kontakt:**

*Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku*  
*ul. Podwale Przedmiejskie 30, Gdańsk*  
tel.: 58 32 61 801, [wup@wup.gdansk.pl](mailto:wup@wup.gdansk.pl)