

Fundusze Europejskie

Dopasowanie kompetencji i kwalifikacji na polskim rynku pracy: wyzwania i kierunki zmian

dr hab. Łukasz Sienkiewicz, prof. PG



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



PARP
Grupa PFR

Pojęcie kwalifikacji

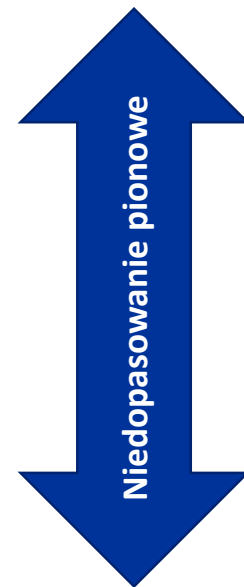
- **Kwalifikacja:** „zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący” (art. 2 pkt 8), w tym:
 - **Wiedza** to „zbiór opisów obiektów i faktów, zasad, teorii oraz praktyk, przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej” (art. 2 pkt 23),
 - **Umiejętności** to „przyswojona w procesie uczenia się zdolność do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej” (art. 2 pkt 21),
 - **Kompetencje społeczne** to „rozwinięta w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania” (art. 2 pkt 7).

Pojęcie kompetencji

- Kompetencje to wewnętrzna właściwość jednostki: **motywy, cechy, postawy i wartości, wiedza, umiejętności**, która pozostaje w związku przyczynowo-skutkowym z opartymi na określonych kryteriach wyjątkowymi osiągnięciami w pracy lub w danej sytuacji (Spencer i Spencer, 1993)
- Kompetencje to **pojęcie szersze od kwalifikacji**, obejmujące swoim zakresem ogół trwałych właściwości człowieka, tworzących związek przyczynowo-skutkowy z osiąganymi przez niego wysokimi i/lub ponadprzeciętnymi efektami pracy, które mają swój mierzalny wymiar (Pocztowski, 2007).
- Kompetencje to wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe, doświadczenie, postawy i zachowania pracowników nakierowane na **sprawne wykonywanie zadań w ciągle zmieniających się sytuacjach zawodowych** (Walkowiak, 2007).
- Kompetencje to wiedza, umiejętności i postawy związane z wykonywaniem określonych czynności, **niezależnie od tego, w jakim trybie zostały nabyte i czy są potwierdzone w wyniku procedury walidacyjnej**. Kompetencje zawodowe to wiedza, umiejętności i postawy określone przez specyfikę pracy w danym zawodzie (Kocór, Strzebińska, 2010).

Formy niedopasowań kompetencji / kwalifikacji do potrzeb rynku pracy

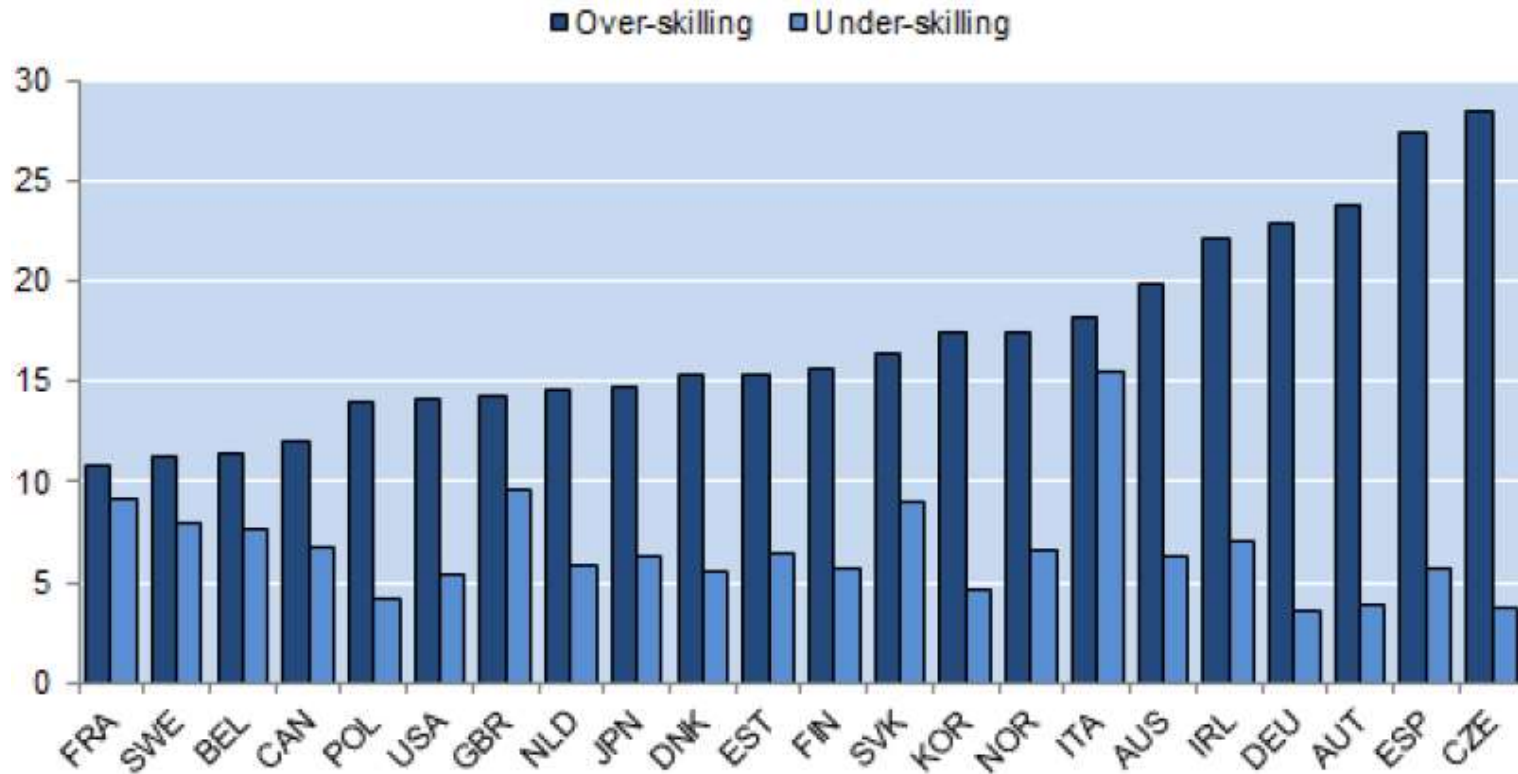
Nadwyżka wykształcenia	posiadanie wyższego poziomu wykształcenia niż wymagany w danej pracy	<i>overeducation</i>
Deficyt wykształcenia	posiadanie niższego poziomu wykształcenia niż wymagany w danej pracy	<i>undereducation</i>
Nadwyżka kwalifikacji	posiadanie wyższych lub dodatkowych kwalifikacji (uprawnienia, certyfikaty, licencje) niż wymagane w danej pracy	<i>overqualification</i>
Deficyt kwalifikacji	nieposiadanie wymaganych kwalifikacji lub posiadanie niższych kwalifikacji (uprawnienia, certyfikaty, licencje) niż wymagane w danej pracy	<i>underqualification</i>



Formy niedopasowań kompetencji / kwalifikacji do potrzeb rynku pracy

Nadwyżka kompetencji	posiadanie wyższych kompetencji niż wymagane w danej pracy i niepełne ich wykorzystanie	<i>overskilling</i>
Deficyt kompetencji	nieposiadanie wymaganych kompetencji lub posiadanie niższych kompetencji niż wymagane w danej pracy	<i>underskilling</i>
Niedobór kompetencji	sytuacja, w której popyt na określone kompetencje przewyższa podaż posiadających je pracowników	<i>skill shortage</i>
Nadmiar kompetencji	sytuacja, w której podaż pracowników z określonymi kompetencjami przewyższa popyt na te kompetencje	<i>skill surplus</i>
Luka kompetencyjna	sytuacja, w której zatrudnieni pracownicy posiadają zbyt niskie lub nieodpowiednie kompetencje w odniesieniu do wymagań stanowiska pracy	<i>skill gap</i>
Zużycie się kompetencji	obniżanie się poziomu posiadanych kompetencji w miarę upływu czasu	<i>skill obsolescence</i>

Niedopasowanie umiejętności / kompetencji w krajach OECD



(Nie)dopasowanie kompetencji i kwalifikacji w UE

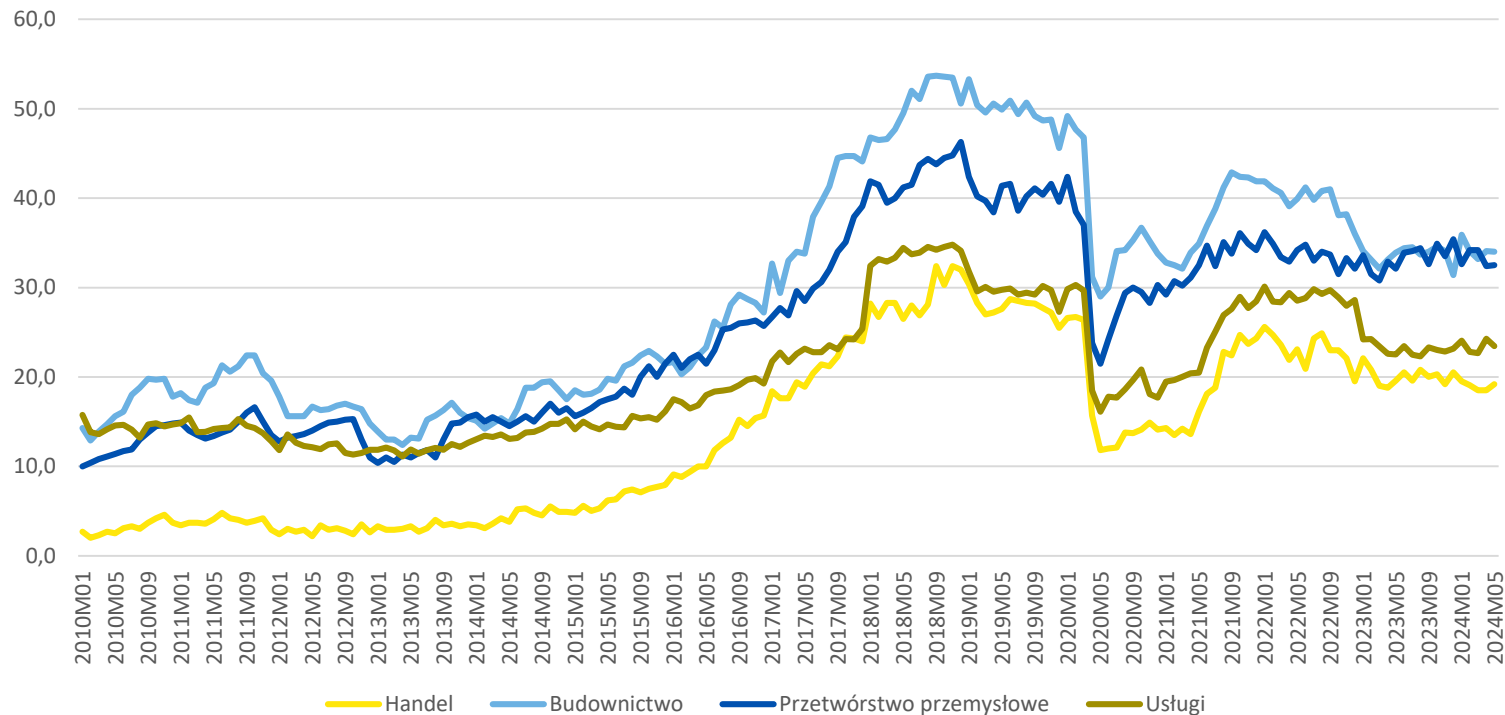
- Blisko jedna trzecia pracodawców w UE zgłasza niedobory siły roboczej jako czynnik utrudniający działalność (w oparciu o *European Commission's Business and Consumer Surveys*).
- Walka o talenty jest najbardziej widoczna w krajach takich jak Austria, Belgia, Czechy, Niemcy i Niderlandy (Eurofound, 2023).
- W badaniu ECS (*European Company Survey*) z 2019 roku średnio 71% pracowników miało umiejętności dopasowane do stanowiska pracy. Nadwyżka kompetencji (*overskilling*) dotyczyła przeciętnie ponad 16% pracowników, a deficyt kompetencji (*underskilling*) – ponad 12%
- Nadwyżka kwalifikacji (*overqualification*) dotyczy najczęściej określonych grup zawodowych oraz migrantów (w tym w ostatnim okresie szczególnie z Ukrainy).

Źródła danych o niedopasowaniach kompetencji i kwalifikacji w Polsce

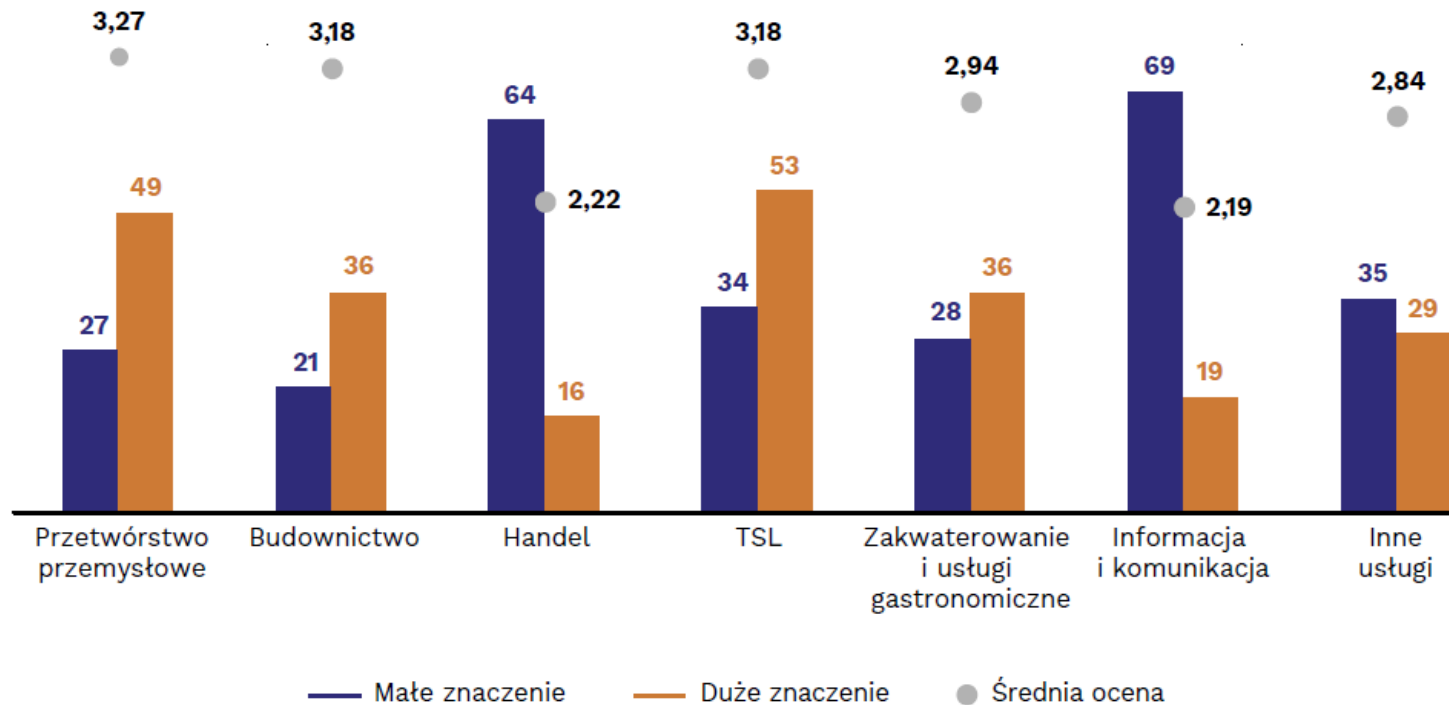
W Polsce brakuje zintegrowanej informacji dotyczącej dopasowania kwalifikacyjnego / kompetencyjnego na rynku pracy. Dostępne są różne, niezależne źródła dostarczające informacji o charakterze wycinkowym i na różnych poziomach analizy. Do najważniejszych z nich należą:

- Barometr Zawodów / Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych,
- Prognozowanie zatrudnienia,
- Bilans Kapitału Ludzkiego,
- Inne badania instytucji i agencji rządowych (np. badania GUS, prognoza zapotrzebowania MEN, badania losów absolwentów),
- Badania naukowe,
- Analizy i badania partnerów społecznych (np. Lewiatan),
- Analizy firm doradczych i rekrutacyjnych (np. Manpower, Randstad),
- Porównania międzynarodowe (np. ELA, Eurofound, CEDEFOP).

Odsetek przedsiębiorstw odczuwających bariery w prowadzeniu bieżącej działalności związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników



Znaczenie trudności w pozyskiwaniu pracowników o odpowiednich kompetencjach jako bariery działalności (według branż, w proc.)



Analiza niedopasowań umiejętności Europejskiego Urzędu ds. Pracy (European Labour Authority) Raport EURES 2024

- Analiza na temat niedoborów i nadwyżek siły roboczej w 2023, na podstawie danych administracyjnych publicznych służb zatrudnienia oraz innych danych przekazanych przez krajowe urzędy koordynacji EURES.
- Według zebranych danych w 2023 r. ok. 84% ze wszystkich analizowanych zawodów (367 z 436 na poziomie 4 cyfrowych kodów ISCO-08) było deficytowych przynajmniej w jednym z krajów europejskich,
- Odpowiada to ok. 37.9 milionom pracowników EU27 w 2022 r. (ok. 20% zatrudnionych)
- 11 krajów zidentyfikowało znaczne deficyty ('widespread shortages') w 38 kluczowych zawodach – głównie w budownictwie, inżynierii, opiece zdrowotnej i ICT.
- Najbardziej krytyczne deficyty dotyczą zawodów takich jak kierowcy samochodów ciężarowych, pielęgniarki/pielęgniarze, lekarze, elektrycy, dekarze, kelnerzy oraz pracownicy fizyczni w budownictwie.

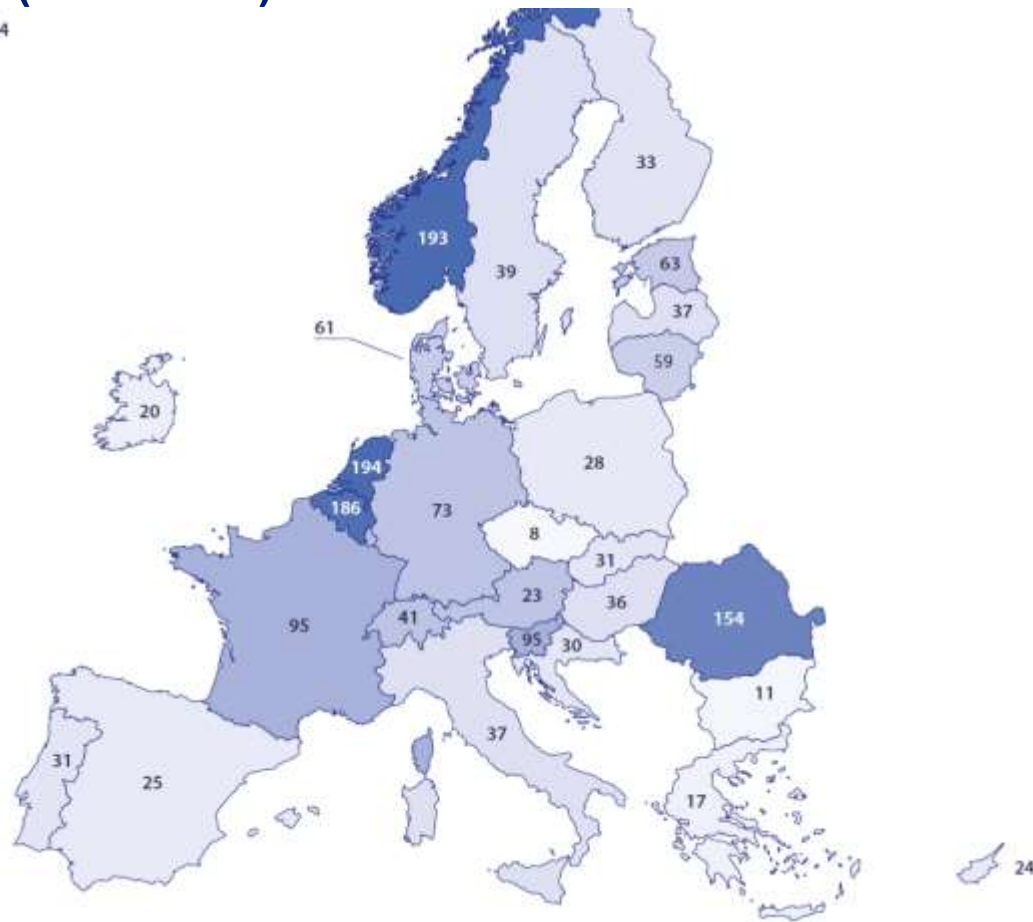
Mapa niedopasowań w EU (ELA 2023)

8 194

W Polsce zidentyfikowano (głównie na podstawie *Barometru zawodów*) 28 zawodów deficytowych na poziomie kraju, w tym:

- 14 - w których występują niedobory siły roboczej (*labour shortage*),
- 14 - w których występują niedobory umiejętności (*skills shortage*)

Nie zidentyfikowano żadnych zawodów nadwyżkowych (w tym nadwyżki umiejętności).



Co zmieniło się w ciągu ostatnich 10 lat w Polsce?



Dopasowanie umiejętności w Polsce wg. ESI (Europejskiego Wskaźnika Umiejętności)

- Europejski Wskaźnik Umiejętności (ESI) przygotowany przez CEDEFOP), mierzy poziom efektywności i wydajności systemów zdobywania kwalifikacji i umiejętności.
- Liczony jest dla każdego kraju członkowskiego Unii Europejskiej. ESI monitoruje wyniki państw członkowskich w czasie i identyfikuje obszary wymagające poprawy.
- Wskaźnik ESI mierzy odległość wskaźnika dla danego kraju do benchmarku, który stanowi najwyższą wartość wskaźnika osiągniętą przez kraj najlepiej radzący sobie w okresie ostatnich 7 lat. Najlepszy wynik jest skalowany do 100-stopniowej skali i do niego odnosi się wyniki pozostałych krajów

Dopasowanie umiejętności w Polsce wg. ESI (Europejskiego Wskaźnika Umiejętności)

Europejski Wskaźnik Umiejętności składa się z trzech filarów, które agregują 15 wskaźników w jeden syntetyczny miernik:

- 1. *Aktywizacja Umiejętności (Skills Activation)* – w ramach tego filaru mierzona jest aktywizacja zawodowa, która mówi o przejściu jednostki z systemu edukacji do pracy, a więc do momentu rozpoczęcia kariery zawodowej.
- 2. *Rozwój Umiejętności (Skills Development)* – w ramach tego filaru mierzone są efekty działania systemu edukacji w krajach członkowskich UE-28.
- 3. *Dopasowanie Umiejętności (Skills Matching)* – określa stopień skutecznego wykorzystania umiejętności oraz stopień ich dopasowania na rynku pracy. Na podstawie tego filaru mierzy się liczbę miejsc pracy, w których zauważalne jest niedopasowanie (przekwalifikowanie pracowników, niewystarczające kwalifikacje pracowników), niepełne wykorzystanie umiejętności na rynku pracy, a także poziom bezrobocia.

Wyniki Europejskiego Wskaźnika Umiejętności dla Polski w 2024r. (European Skills Index 2024)

- Polska zajęła 9. miejsce wśród 31 krajów w Europejskim Indeksie Umiejętności w 2024 r., z łącznym wynikiem 63,7*.
- Na poziomie filarów zajęła:
 - 17. miejsce w kategorii Rozwój umiejętności (wynik: 52,2)
 - 20. miejsce w kategorii Aktywizacja umiejętności (wynik: 59,1)
 - 3. miejsce w kategorii **Dopasowanie umiejętności (wynik: 76,7)**

Starzenie się kompetencji i kwalifikacji w UE

- Nadwyżka i deficyt kompetencji jest napędzany zmianami oczekiwań kompetencyjnych pracodawców, głównie ze względu na zmiany technologiczne
- Powoduje to, że wymagania związane z ciągłym rozwojem kompetencji dotyczą (Eurofound and Cedefop, 2020):
 - Większości pracowników (ponad 80%) w ok. 15% badanych przedsiębiorstw
 - Znacznej części pracowników (między 20% a 79%) w 39% badanych przedsiębiorstw
 - Niewielkiej części pracowników (poniżej 20%) w 45% badanych przedsiębiorstw

W okresie 2020-2021 nowe technologie cyfrowe wdrożyło przedsiębiorstw w UE

44%

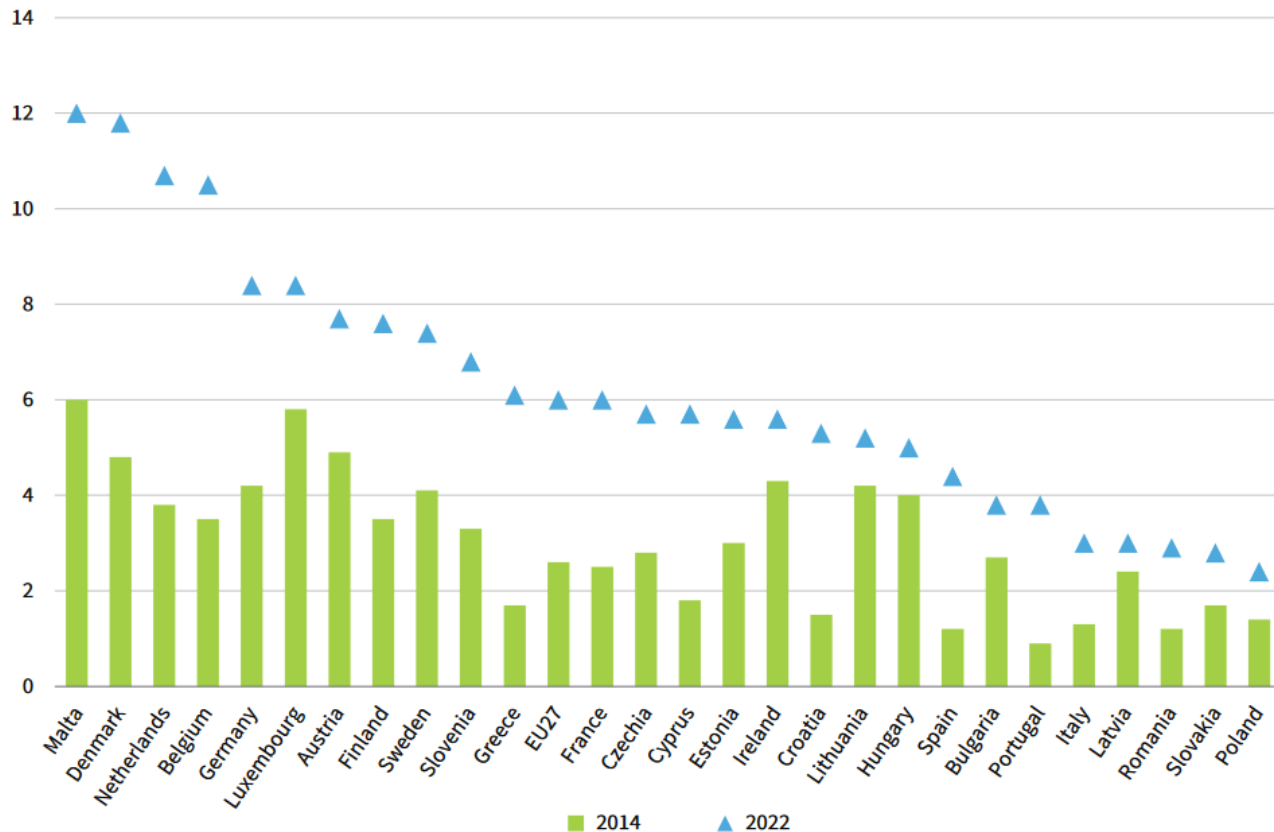


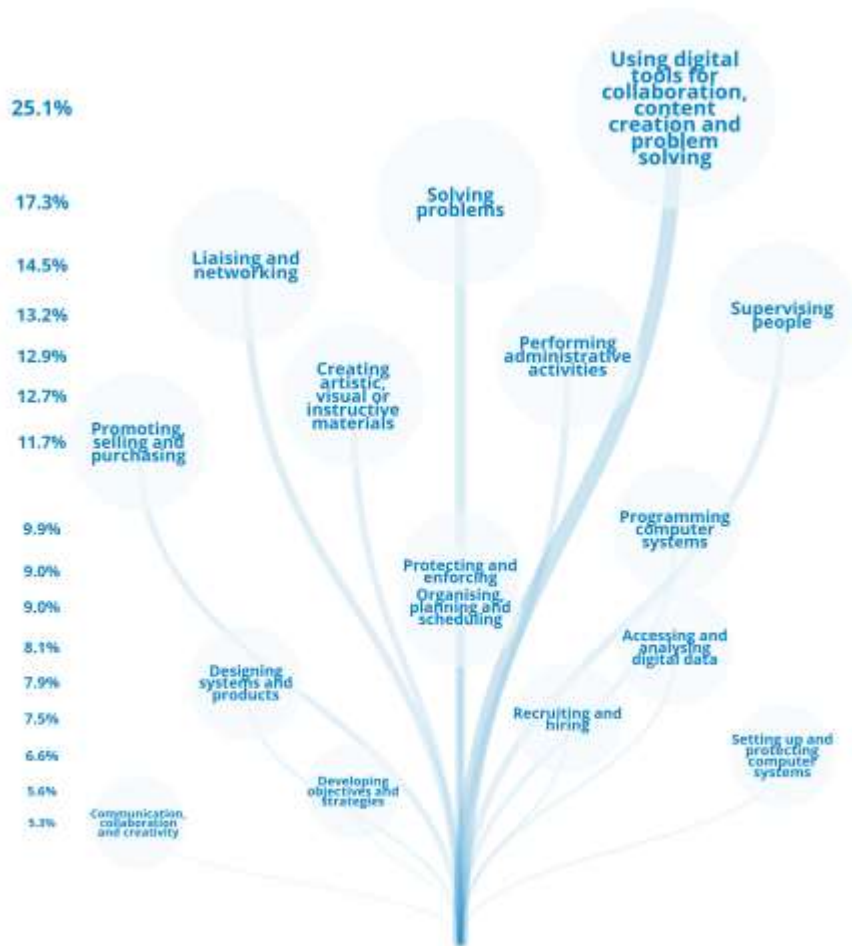
35% dorosłych pracowników w UE musiało nauczyć się nowych technologii cyfrowych do wykonywania swojej pracy



Badanie *European Skills and Jobs Survey*, 2021, CEDEFOP

Odsetek firm zgłaszających trudności w obsadzeniu wakatów wymagających specjalistycznych umiejętności ICT, w 2014 i 2022, EU27 (%)

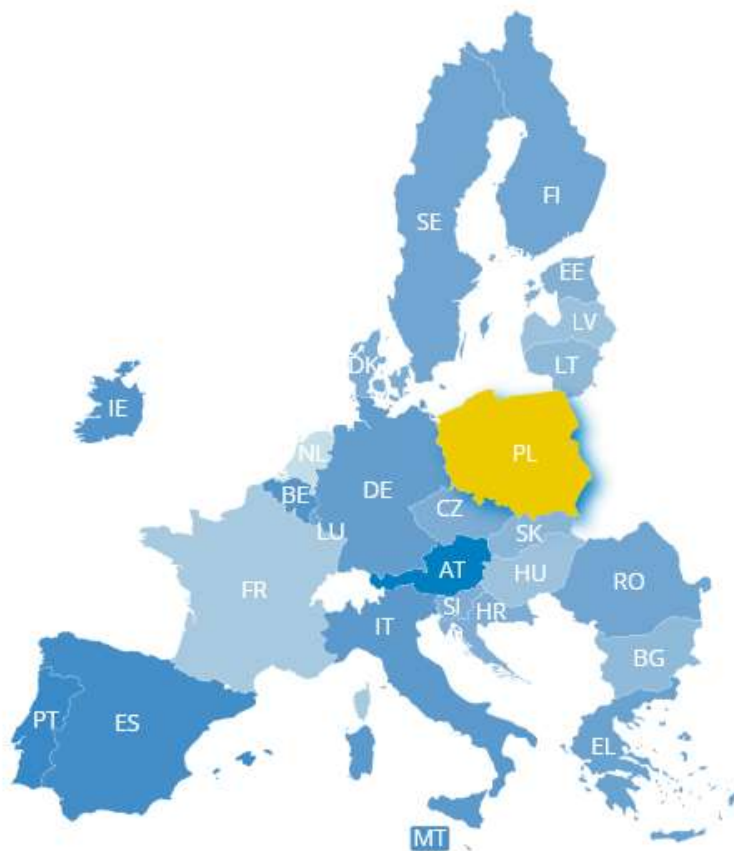




Najbardziej pożądane umiejętności w internetowych ofertach pracy w Polsce w 2022 r. (ESCO level 2)

Poland: 43%

	AT	52%
	PT	49%
	ES	48%
	MT	47%
	IE	46%
	BE	46%
	IT	45%
	DE	44%
	PL	43%
	EL	43%
	SE	42%
	FI	42%
	RO	42%
	LU	42%
	SI	40%
	HR	40%
	DK	40%
	CZ	40%
	EE	39%
	SK	38%
	LT	37%
	BG	37%
	HU	35%
	LV	35%
	CY	35%
	FR	33%
	NL	28%



Rozwój kompetencji cyfrowych w miejscu pracy

Czy podjęto co najmniej jedno z działań edukacyjnych lub szkoleniowych w celu dalszego rozwijania umiejętności obsługi komputera/IT potrzebnych w Twojej pracy?

Indeks gospodarki cyfrowej i społeczeństwa cyfrowego (Digital Economy and Society Index – DESI)

- Indeks DESI służy do oceny postępów w realizacji celów gospodarki cyfrowej w Unii Europejskiej oraz monitorowania stanu zaawansowania cyfrowego w poszczególnych państwach członkowskich.
- Od 2014 r. Komisja Europejska analizuje 34 wskaźniki w 5 głównych kategoriach, a wyniki publikuje w formie raportów dotyczących każdej kategorii w perspektywie całej Unii oraz poszczególnych krajów członkowskich.

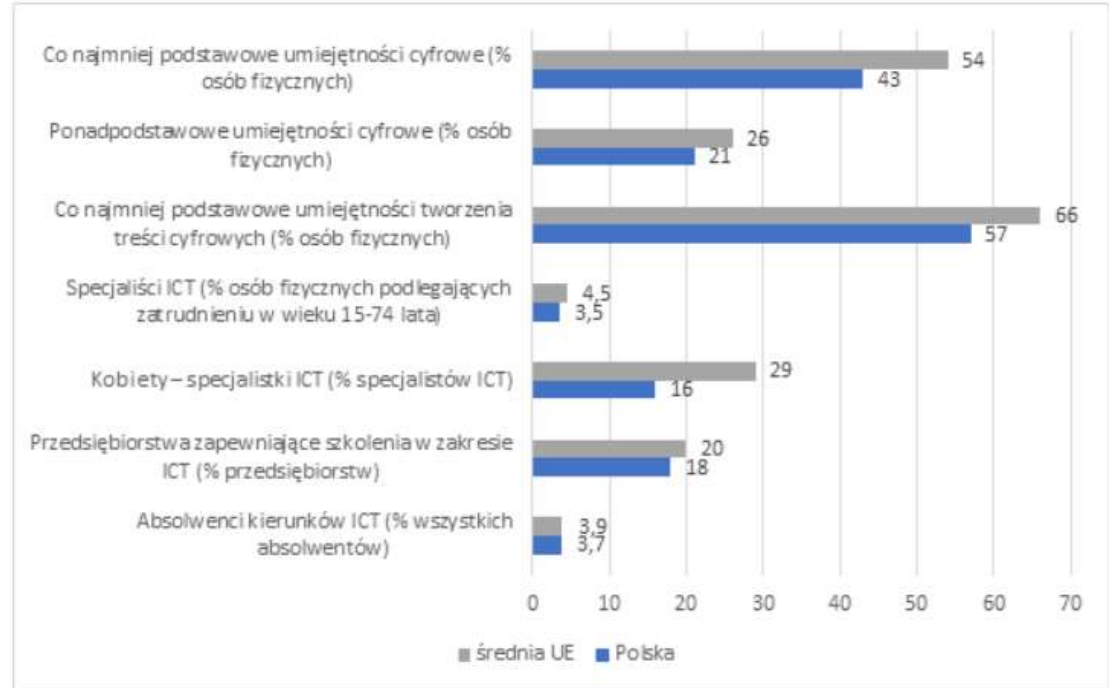
W badaniu analizuje się cztery obszary:

- kapitał ludzki,
- łączność,
- integrację technologii cyfrowej
- cyfrowe usługi publiczne

Index DESI 2022 w Polsce w obszarze Kapitał ludzki

W ogólnym rankingu **DESI 2022 Polska zajmuje 24. pozycję** wśród 27 państw Unii Europejskiej.

W kategorii **kapitał ludzki** Polska zajmuje również 24. miejsce wśród wszystkich państw członkowskich UE.



Wnioski i rekomendacje

- Aktualna informacja na temat struktury (nie)dopasowań jest kluczowa w zmniejszaniu asymetrii informacyjnej pomiędzy stronami na rynku pracy (oraz szerzej – interesariuszami)
- Analizy (nie)dopasowania wymagają ciągłej aktualizacji ze względu na dużą dynamikę zmian i uwarunkowań kontekstowych
- Konieczne jest uwzględnienie heterogeniczności (nie)dopasowań w różnych segmentach rynku pracy: w ujęciu terytorialnym, kwalifikacyjno-zawodowym, sektorowym, form (nie)dopasowania
- Duże rozdrobnienie informacji oraz ich niewystarczająca komplementarność utrudnia podjęcie skoordynowanych działań dostosowawczych / mitygujących
- Przyszłe wyzwania związane ze zmianami technologicznymi (*twin transition*) wymagają zwiększonego wysiłku na rzecz ciągłego uczenia się osób dorosłych w Polsce (na wszystkich etapach życia zawodowego)
- Duże znaczenie w tym zakresie mają inicjatywy zwiększające dostępność szkoleń i innych form rozwoju – takie jak Indywidualne Konta Rozwojowe

18.06.2024



Fundusze Europejskie

Dziękuję za uwagę!



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



 **PARP**
Grupa PFR