

# Spółeczno-gospodarcze uwarunkowania rynku pracy i rozwój kompetencji regionalnych w województwie dolnośląskim w 2025 roku



Wrocław 2026

## Charakterystyka badania

Opracowanie koncentruje się na analizie społeczno-gospodarczych uwarunkowań rynku pracy i rozwoju kompetencji w województwie dolnośląskim. Jego głównym celem jest identyfikacja zmian zachodzących w 2025 roku oraz ocena ich wpływu na popyt i podaż kompetencji w kontekście uczenia się przez całe życie. Analiza uwzględnia procesy demograficzne, sytuację na rynku pracy, migracje zagraniczne, transformację cyfrową i wykorzystanie sztucznej inteligencji oraz uwarunkowania innowacyjności i działalności gospodarczej.

## Cel i problem badawczy

Celem niniejszego raportu była identyfikacja zmian uwarunkowań uczenia się przez całe życie w województwie dolnośląskim, jakie zaistniały w 2025 roku, które wpływają na to, w jakim stopniu i w jaki sposób idea lifelong learning jest realizowana w regionie. Opracowanie stanowi aneks aktualizujący do przygotowanego na przełomie 2024 i 2025 roku raportu „Społeczno-gospodarcze uwarunkowania uczenia się przez całe życie (LLL) w województwie dolnośląskim”.

Ponadto celem analizy było zidentyfikowanie mechanizmów wpływu ogólnopolskich i regionalnych trendów i uwarunkowań społeczno-gospodarczych na popyt i podaż kompetencji w Regionie, co może stanowić podstawę do prowadzenia predykcji w zakresie potrzeb kompetencyjnych Regionu. W konsekwencji przeprowadzona analiza umożliwiła na sformułowanie rekomendacji dotyczących działań, jakie mogą zostać podjęte przez Wojewódzki Zespół Koordynacji w celu zapewnienia dopasowania kompetencji do potrzeb rynku pracy w Regionie.

## Odbiorcy

- Wojewódzki Zespół Koordynacji – koordynacja polityki umiejętności i formułowanie rekomendacji systemowych
- Zarząd Województwa Dolnośląskiego – decyzje strategiczne i wdrożeniowe
- **Departamenty Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego** – planowanie i realizacja działań w obszarze edukacji, rynku pracy i innowacji
- Wojewódzki Urząd Pracy we Wrocławiu oraz **powiatowe urzędy pracy** – operacyjne wdrażanie instrumentów rynku pracy i rozwoju kompetencji
- **Jednostki samorządu terytorialnego** – terytorialne różnicowanie i finansowanie działań
- **Podmioty systemu edukacji i LLL** – szkoły, uczelnie, instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego
- **Pracodawcy i organizacje branżowe** – identyfikacja potrzeb kompetencyjnych i współpraca przy rozwoju kompetencji
- Branżowe Centra Umiejętności – rozwój i wdrażanie kompetencji sektorowych
- **Organizacje pozarządowe i partnerzy społeczni** – wsparcie integracyjne, doradcze i uzupełniające
- **Mieszkańcy regionu (osoby dorosłe, pracujący, migranci)** – końcowi beneficjenci działań

## Metodyka i główne wnioski

Badanie miało charakter diagnostyczno-analityczny oraz prognostyczny, przy czym prognozowanie ograniczono do wniosków wynikających bezpośrednio z aktualnych danych i raportów. Analiza została przeprowadzona w układzie porównawczym (województwo dolnośląskie na tle kraju) oraz sektorowym, z uwzględnieniem kluczowych obszarów wpływających na uczenie się przez całe życie, takich jak demografia, rynek pracy, migracje, zmiany technologiczne, innowacyjność oraz systemowe instrumenty wsparcia. Badanie oparto na danych zastanych (secondary data) pochodzących z aktualnych źródeł instytucjonalnych oraz badawczych, w szczególności z opracowań i danych, które opublikowane zostały w 2025 roku.

### Kluczowe wnioski

- 1) Warunkiem utrzymania konkurencyjności Regionu jest dostosowanie polityki rozwoju kompetencji do zmian demograficznych, technologicznych i strukturalnych na rynku pracy.
- 2) Dolny Śląsk charakteryzuje się silnym zróżnicowaniem regionalnego rynku pracy wymagającym terytorialnego zróżnicowania polityki umiejętności.
- 3) Starzenie się ludności województwa oraz kurcząca się zasoby pracy powodują, że kluczową grupą odbiorców działań rozwojowych stają się osoby dorosłe, w tym aktywni zawodowo seniorzy.
- 4) Migranci uzupełniają deficyty kadrowe, jednak bariery językowe, problemy z uznawaniem kwalifikacji oraz niedopasowanie kompetencji powodują, że część dostępnego potencjału pozostaje niewykorzystana.
- 5) Kurcząca się liczba osób w wieku produkcyjnym oraz odpływ osób młodych z części powiatów powodują, że rośnie znaczenie rozwijania kompetencji osób już pracujących oraz aktywizacji grup dotychczas słabiej obecnych na rynku pracy.
- 6) Innowacyjność i zmienność warunków gospodarczych powodują, że pracodawcy coraz częściej wymagają nie tylko specjalistycznej wiedzy, ale także zdolności uczenia się, elastyczności, umiejętności pracy zespołowej i projektowej oraz zdolności adaptacji.
- 7) Wysokie tempo cyfryzacji w regionie powoduje rosnące zapotrzebowanie na kompetencje cyfrowe, a jednocześnie ryzyko wykluczenia z rynku pracy osób o niskich kompetencjach cyfrowych.
- 8) Postępująca cyfryzacja, automatyzacja i zmiany organizacyjne sprawiają, że popyt coraz częściej dotyczy nie konkretnych zawodów, a kompetencji, które mogą być wykorzystywane w różnych rolach i sektorach.



## Rekomendacje

### 1. Włączenie polityki umiejętności do Strategii Rozwoju Województwa

Wojewódzki Zespół Koordynacji powinien zadbać, aby rozwój umiejętności był traktowany jako element wspólny dla regionalnej polityki gospodarczej, rynku pracy, edukacji i innowacji. Powinien zapewnić, aby polityka umiejętności w Regionie realizowana była z uwzględnieniem trendów wynikających z zielonej i cyfrowej transformacji oraz zmian demograficznych. Sposób realizacji może obejmować:

- opracowanie rekomendacji (w formie uchwały WZK) dotyczącej włączenia polityki umiejętności jako celu Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego,
- uwzględnienie roli polityki umiejętności w wydawanych przez WZK opiniach nt. zapisów dokumentów strategicznych,
- opracowywanie wytycznych w zakresie dostosowania polityki umiejętności do trendów związanych z transformacją cyfrową, zieloną i demograficzną.

Dzięki wdrożeniu rekomendacji możliwe będzie spójne uwzględnienie polityki umiejętności w dokumentach strategicznych i lepsze skoordynowanie na poziomie województwa działań w zakresie edukacji, uczenia się przez całe życie i rynku pracy i innowacji.

Adresatami działań Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji w zakresie włączenia polityki umiejętności do Strategii Rozwoju Województwa powinni być: Zarząd Województwa Dolnośląskiego, departamenty Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego, Wojewódzki Urząd Pracy we Wrocławiu, partnerzy społeczni.

### 2. Wyznaczanie regionalnych priorytetów kompetencyjnych

Na podstawie Barometru Zawodów, analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy we Wrocławiu i innych analiz WZK powinien identyfikować kompetencje krytyczne w Regionie, tzn. takie które są jednocześnie kluczowe w Regionie i których brakuje lub będzie brakować na rynku pracy. WZK powinien rekomendować ukierunkowanie działań systemowych na rozwój kompetencji krytycznych.

Sposób realizacji może obejmować:

- prowadzenie analiz zapotrzebowania na kompetencje w Regionie,
- cykliczne opracowywanie listy kompetencji krytycznych w Regionie,
- wydawanie rekomendacji (w formie uchwały) dla Zarządu Województwa dotyczących ukierunkowania działań systemowych na rozwój kompetencji krytycznych,
- opracowywanie cyklicznych rekomendacji dla podmiotów działających w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie dotyczących ukierunkowania działań na rozwój kompetencji krytycznych.

Dzięki wdrożeniu rekomendacji możliwe będzie lepsze dopasowanie oferty edukacyjnej i szkoleniowej do potrzeb gospodarki, a tym samym ograniczanie niedopasowania kompetencyjnego i luki kompetencyjnej na rynku pracy.

Adresatami działań Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji w zakresie wyznaczania regionalnych priorytetów kompetencyjnych powinni być: Zarząd Województwa Dolnośląskiego, Wojewódzki Urząd Pracy we Wrocławiu, uczelnie, instytucje edukacyjne, organizacje branżowe.

### 3. Zróżnicowanie interwencji terytorialnych

WZK powinien rekomendować stosowanie zróżnicowanych instrumentów wsparcia rozwoju kompetencji w zależności od sytuacji danego obszaru. Rekomendowane instrumenty wsparcia powinny być dostosowane m. in. do uwarunkowań demograficznych, sytuacji na rynku pracy, warunków prowadzenia działalności gospodarczej, stopnia innowacyjności.

Sposób realizacji może obejmować:

- przygotowywanie typologii obszarów województwa na podstawie np. analiz przestrzennych rynku pracy, konsultacji z JST, konsultacji z lokalnymi pracodawcami i ekspertami,
- wskazywanie rekomendowanych kierunków wsparcia kompetencji dla poszczególnych obszarów,
- uwzględnienie terytorialnego zróżnicowania w wydawanych przez WZK opiniach dotyczących polityki uczenia się w Regionie.

Dzięki wdrożeniu rekomendacji możliwe będzie bardziej adekwatne i skuteczne wsparcie działań w zakresie rozwoju kompetencji w całym województwie oraz ograniczenie zjawiska polaryzacji kompetencyjnej regionu.

Adresatami działań Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji w zakresie różnicowania instrumentów wsparcia rozwoju kompetencji powinni być: Zarząd Województwa Dolnośląskiego, departamenty Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego, Wojewódzki Urząd Pracy we Wrocławiu, partnerzy społeczni.

### 4. Wzmocnienie roli uczenia się dorosłych i osób 45+

WZK powinien rekomendować przesunięcie akcentów regionalnej polityki umiejętności w stronę uczenia się dorosłych, w tym osób w wieku 45+ i seniorów aktywnych zawodowo. Działania systemowe powinny wspierać reskilling i upskilling osób już obecnych na rynku pracy, rozwój elastycznych form kształcenia oraz łączenie uczenia się z pracą zawodową, jako odpowiedzi na zmiany demograficzne i kurczącą się podaż pracy.

Sposób realizacji może obejmować:

- monitorowanie oferty edukacyjnej dla osób dorosłych,
- cykliczne analizy potrzeb rozwojowych osób w wieku 45+ i seniorów aktywnych zawodowo,
- opracowywanie cyklicznych rekomendacji dla podmiotów działających w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie dotyczących oferty edukacyjnej dla osób w wieku 45+ i seniorów aktywnych zawodowo
- rekomendowanie realizacji programów wsparcia w zakresie uczenia w miejscu pracy skierowanych do pracodawców,
- upowszechnianie elastycznych form kształcenia i łączenia nauki z pracą.

Dzięki wdrożeniu rekomendacji możliwy będzie wzrost udziału dorosłych w uczeniu się i wydłużenie aktywności zawodowej mieszkańców Regionu.

Adresatami działań Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji w zakresie wzmocnienia roli uczenia się dorosłych, w tym osób 45+ powinni być: Zarząd Województwa Dolnośląskiego, Wojewódzki Urząd Pracy we Wrocławiu, podmioty działające w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie, operatorzy programów oferujących wsparcie finansowe na rozwój kompetencji, pracodawcy.

### **5. Rozwijanie kompetencji cyfrowych we wszystkich obszarach działalności**

Wojewódzki Zespół Koordynacji powinien zadbać, aby kompetencje cyfrowe, w tym umiejętności korzystania z narzędzi opartych na sztucznej inteligencji, były traktowane jako umiejętności podstawowe, niezbędne w większości obszarów działalności. Działania systemowe powinny obejmować zarówno rozwój zaawansowanych kompetencji cyfrowych, jak i przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu.

Sposób realizacji może obejmować:

- analizę potrzeb kompetencyjnych w Regionie i identyfikację luk w zakresie kompetencji cyfrowych,
- realizację cyklicznych analiz zróżnicowania terytorialnego Regionu pod kątem potrzeb kompetencyjnych w obszarze kompetencji cyfrowych,
- wydawanie rekomendacji i opinii w zakresie programów przeciwdziałania wykluczeniu cyfrowemu.

Dzięki wdrożeniu rekomendacji możliwe będzie zwiększenie poziomu kompetencji cyfrowych mieszkańców oraz ograniczenie ryzyka wykluczenia z rynku pracy z powodu braku kompetencji cyfrowych. Pozwoli to na zwiększenie adaptacyjności pracowników w Regionie w zakresie dostosowywania się do zmian technologicznych i transformacji cyfrowej.

Adresatami działań Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji w zakresie rozwijania kompetencji cyfrowych powinni być: Wojewódzki Urząd Pracy we Wrocławiu, podmioty działające w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie, operatorzy programów oferujących wsparcie finansowe na rozwój kompetencji, pracodawcy, Branżowe Centra Umiejętności.

### **6. Wspieranie przekwalifikowania i mobilności zawodowej**

Wojewódzki Zespół Koordynacji powinien rekomendować rozwój instrumentów umożliwiających przekwalifikowanie osób dorosłych w odpowiedzi na zmiany strukturalne rynku pracy. Szczególny nacisk powinien zostać położony na ułatwianie przechodzenia między branżami oraz na rozwijanie kompetencji transferowalnych, które zwiększają zdolność adaptacji do zmieniającego się popytu na kompetencje.

Sposób realizacji może obejmować:

- identyfikację sektorów schyłkowych i rozwojowych w Regionie, na podstawie analizy danych dotyczących rynku pracy w branżach działających w województwie
- rekomendowanie Zarządowi Województwa podejmowanie działań na rzecz rozwijania systemowych rozwiązań wspierających reskilling i mobilność,
- opracowywanie cyklicznych rekomendacji dla podmiotów działających w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie dotyczących rozwoju kompetencji transferowalnych.

Dzięki wdrożeniu rekomendacji możliwe będzie lepsze dostosowanie podaży kompetencji i zwiększenie elastyczności zasobów pracy. Pozwoli to ograniczyć bezrobocie w branżach schyłkowych oraz zapewnić kadry dla branż rozwojowych.

Adresatami działań Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji w zakresie wspierania przekwalifikowania i mobilności zawodowej powinni być: Zarząd Województwa Dolnośląskiego, Wojewódzki Urząd Pracy we Wrocławiu i powiatowe urzędy pracy, podmioty działające w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie, operatorzy programów oferujących wsparcie finansowe na rozwój kompetencji, pracodawcy, Branżowe Centra Umiejętności.

### **7. Lepsze wykorzystanie potencjału kompetencyjnego migrantów**

Wojewódzki Zespół Koordynacji powinien rekomendować działania sprzyjające pełniejszemu wykorzystaniu kompetencji migrantów na regionalnym rynku pracy. Obejmuje to w szczególności rozwój oferty kursów językowych, wsparcie walidacji i uznawania kwalifikacji zdobytych za granicą oraz łączenie działań integracyjnych z rozwojem kompetencji zawodowych zgodnych z potrzebami Regionu.

Sposób realizacji może obejmować:

- monitorowanie i analizę barier wejścia migrantów na rynek pracy,
- upowszechnianie rozwiązań w zakresie walidacji kompetencji nabywanych w ramach edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego,
- prowadzenie konsultacji z instytucjami i organizacje wspierające integrację migrantów (w tym NGO) w celu identyfikowania zasobów kompetencyjnych migrantów oraz potrzeb migrantów w zakresie rozwoju kompetencji.

Dzięki wdrożeniu rekomendacji możliwe będzie lepsze wykorzystanie potencjału kompetencyjnego migrantów i zapewnienie integracji na rynku pracy.

Adresatami działań Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji w zakresie wsparcia w lepszym wykorzystaniu potencjału kompetencyjnego migrantów powinni być: Wojewódzki Urząd Pracy we Wrocławiu i powiatowe urzędy pracy, instytucje i organizacje wspierające integrację migrantów (w tym NGO), pracodawcy.

### **8. Powiązanie rozwoju kompetencji z innowacyjnością i potrzebami przedsiębiorstw**

Wojewódzki Zespół Koordynacji powinien rekomendować silniejsze powiązanie polityki umiejętności z polityką w zakresie innowacji i wsparciem przedsiębiorstw. Działania systemowe powinny sprzyjać rozwojowi kompetencji niezbędnych do wdrażania innowacji, w tym kompetencji technicznych, analitycznych oraz związanych z pracą projektową, zwłaszcza w sektorach kluczowych dla gospodarki województwa dolnośląskiego.

Sposób realizacji może obejmować:

- prowadzenie stałego dialogu z przedsiębiorcami i organizacjami pracodawców w celu identyfikowania kierunków rozwoju sektorów kluczowych dla Regionu, a tym samym identyfikowania obecnych i przyszłych potrzeb kompetencyjnych w tych sektorach,
- wydawanie rekomendacji i opinii w zakresie programów rozwoju kompetencji dla sektorów kluczowych,

- delegowanie przedstawicieli Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji do rad BCU.

Dzięki wdrożeniu rekomendacji możliwe będzie lepsze dopasowanie kształcenia i kierunków rozwoju kompetencji do innowacyjnej gospodarki, co przyczyni się do wzrostu konkurencyjności Regionu.

Adresatami działań Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji w zakresie silniejszego powiązania polityki umiejętności z polityką w zakresie innowacji powinni być: pracodawcy, Branżowe Centra Umiejętności, organizacje branżowe, organizacje pracodawców, samorządy gospodarcze, podmioty działające w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie.

### **9. Wspieranie uczenia się w miejscu pracy i poza systemem formalnym**

Wojewódzki Zespół Koordynacji powinien rekomendować lepsze wykorzystanie potencjału uczenia się w miejscu pracy oraz edukacji pozaformalnej i nieformalnego uczenia się. Działania systemowe powinny zmierzać do wzmacniania jakości tych form uczenia się oraz do rozwijania mechanizmów potwierdzania i uznawania efektów uczenia się, tak aby lepiej odpowiadały one na rzeczywisty popyt na kompetencje.

Sposób realizacji może obejmować:

- monitorowanie jakości form uznawania i potwierdzania efektów uczenia się, w tym w ramach rozwiązań systemowych,
- formułowanie rekomendacji i opinii dotyczących uznawania i potwierdzania efektów uczenia się.

Dzięki wdrożeniu rekomendacji możliwe będzie lepsze wykorzystanie realnych kompetencji pracowników i większa elastyczność systemu rozwoju umiejętności.

Adresatami działań Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji w zakresie lepszego wykorzystania potencjału uczenia się w miejscu pracy oraz edukacji pozaformalnej i nieformalnej powinni być: Wojewódzki Urząd Pracy we Wrocławiu i powiatowe urzędy pracy, podmioty działające w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie, pracodawcy.