

Warszawa, 16 września 2025 r.

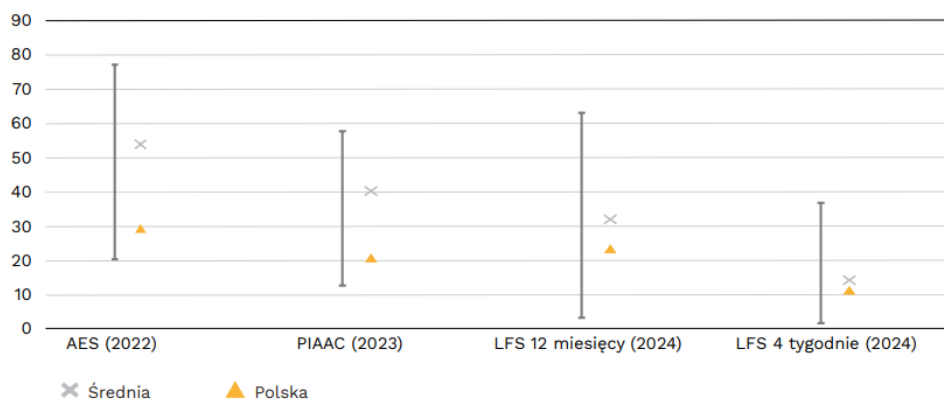
Tylko co czwarty pracujący Polak uczestniczył w szkoleniu w ciągu ostatniego roku

Pracujący Polacy szkolą się rzadziej niż obywatele UE. W 2024 r. zaledwie 23,5 proc. polskich pracowników w wieku 25-64 lata kształciło się lub szkoliło. To o 8,6 pkt proc. mniej od średniej w UE. 2/3 pracujących Polaków korzystało ze szkoleń wyłącznie w celu podniesienia jakości swojej pracy lub dostosowania się do nowych obowiązków, a tylko co dziesiąty pracownik szkolił się, aby zwiększyć szansę na awans lub poprawić swoją sytuację na rynku pracy. Wśród przyczyn niskiej aktywności szkoleniowej dominuje brak czasu, na co wskazuje 42 proc. pracujących, a także zbyt małe zaangażowanie pracodawców. Tylko 11,5 proc. przedsiębiorstw w Polsce deklaruje posiadanie zasobów organizacyjnych, które umożliwiają organizację szkoleń, podczas gdy średnia dla UE wynosi 40,7 proc. Na dostęp do szkoleń wpływają wielkość firmy, wiek pracownika oraz stanowisko, które zajmuje. Odpowiedzią na niski poziom uczestnictwa dorosłych w uczeniu się może być wdrożenie polityki opartej na zachętach finansowych oraz lepsze dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. To główne wnioski z raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego „Dlaczego Polacy się nie szkolą? Przyczyny niskiego poziomu uczestnictwa dorosłych w edukacji i kształceniu”.

Dorośli przestają się uczyć

Polska ma jeden z najniższych w Europie wskaźników uczestnictwa dorosłych w uczeniu się. Przeprowadzone w 2024 r. przez Eurostat badanie aktywności ekonomicznej (LFS) pokazało, że wskaźnik uczenia się w ciągu ostatnich 12 miesięcy dla osób pracujących w wieku 25-64 lata wyniósł w Polsce 23,5 proc., przy średniej dla UE na poziomie 32,1 proc. Również z innych badań międzynarodowych płyną podobne wnioski. Z badania Eurostat dotyczącego edukacji dorosłych (AES) wynika, że w 2022 r. poziom uczestnictwa dla Polski wyniósł 29,4 proc., co pozycjonowało nas na trzecim miejscu od końca w UE, jedynie przed Bułgarią i Rumunią (przy średnim wskaźniku dla UE wynoszącym 53,9 proc.). Również w badaniu kompetencji osób dorosłych (PIAAC) Polska plasuje się niemal na końcu zestawienia krajów OECD (wynik na poziomie niespełna 21 proc. uczestniczących w szkoleniach wskazuje na lukę ok. 20 pkt proc. w porównaniu do średniej). Nieco lepiej wypadamy jedynie w badaniu aktywności ekonomicznej (LFS) z okresem odniesienia ostatnie 4 tygodnie, w którym wskaźnik na poziomie 11,4 proc. pozwolił Polsce wyprzedzić sześć państw UE, a luka wobec średniej wyniosła 2,9 pkt proc.

Wykres 3. Udział pracowników w wieku 25-64 lata w uczeniu się formalnym i pozaformalnym według wyników różnych badań międzynarodowych (w proc.)



Uwaga: w przypadku PIAAC wiek grupy docelowej to 25-65 lat. Dane z badań AES i LFS odnoszą się do 27 krajów UE, a wyniki PIAAC do 31 krajów OECD objętych badaniem.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostatu ([AES](#), [LFS last 12 months](#), [LFS last 4 weeks](#)) i OECD ([PIAAC](#)).

„W Polsce mamy do czynienia z erozją jakości kapitału ludzkiego, co oznacza, że nastolatki osiągają lepsze wyniki w międzynarodowych testach kompetencyjnych niż dorośli, również jeśli weźmie się pod uwagę tę samą kohortę wiekową. Jedną z przyczyn jest fakt, że chociaż mamy jeden z wyższych w Europie udziałów osób z wyższym wykształceniem, mamy jednocześnie jeden z najniższych wskaźników udziału osób dorosłych w szkoleniach” – zwraca uwagę Cezary Przybył, doradca z zespołu zrównoważonego rozwoju w PIE.

Polacy nie mają czasu na szkolenia i nie czują, że ich potrzebują

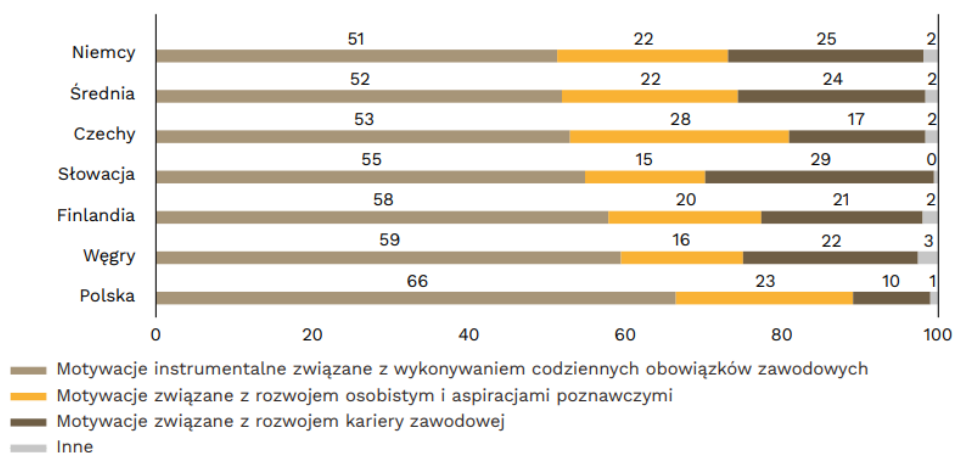
Brak czasu spowodowany pracą lub obowiązkami rodzinnymi jest zdecydowanie najczęściej wymienianą barierą w uczeniu się dorosłych we wszystkich państwach OECD. W Polsce odsetek pracowników w wieku 25-65 lat wskazujących na tę przyczynę wynosi 42 proc., przy średniej OECD na poziomie 47,6 proc. Zwraca uwagę duża dynamika wzrostu znaczenia tej bariery w przypadku Polski – aż o 12 pkt. proc. w ciągu dekady.

Ważną przyczyną jest również niska świadomość potrzeb szkoleniowych. Luki kompetencyjne częściej dostrzegają osoby, które aktywnie podnoszą kwalifikacje, co ułatwia im formułowanie nowych potrzeb szkoleniowych. Uświadomienie sobie luki w umiejętnościach jest więc pierwszym krokiem do aktywnego uczenia się. Tymczasem Polska ma jeden z najniższych w OECD wskaźników osób z niezrealizowanymi potrzebami szkoleniowymi – w 2024 r. tylko ok. 6 proc. Polaków chciało wziąć udział w szkoleniu, ale ostatecznie potrzeba ta nie została

zrealizowana. Pracownicy w Polsce dużo rzadziej, niż średnio w UE, zdają sobie sprawę ze swoich potrzeb kompetencyjnych.

Jedynie 33 proc. badanych Polaków w wieku 25-65 lat jest pozytywnie nastawionych do uczenia się. Najczęściej są to kobiety, osoby młode, a także najlepiej wykształcone, wykonujące zawód biurowy. Polacy najczęściej szkolą się po to, aby dostosować się do nowych obowiązków lub usprawnić pracę, dużo rzadziej robią to z powodu chęci rozwoju osobistego, czy planów rozwoju swojej kariery zawodowej.

Wykres 7. Główny powód wzięcia udziału w uczeniu się formalnym i pozaformalnym przez dorosłych pracowników w wybranych państwach (w proc.)



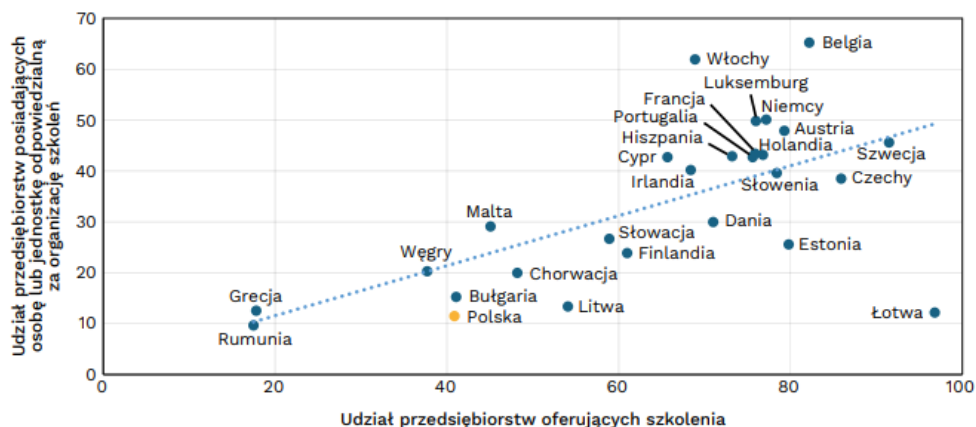
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie mikrodanych z badania [PIAAC](#) (2023).

Szkolenia oferują głównie duże firmy

Dostęp do szkoleń w Polsce w dużej mierze zależy od wielkości przedsiębiorstwa, branży oraz pozycji zawodowej pracownika. Osoby zatrudnione w mikro- i małych przedsiębiorstwach mają ograniczony dostęp do szkoleń. Występująca w Polsce luka szkoleniowa wynika więc m.in. z wyższego niż w UE odsetku osób zatrudnionych w najmniejszych przedsiębiorstwach.

Kolejną wskazywaną przez pracowników barierą w dostępie do szkoleń jest brak wsparcia pracodawców, który podnoszony był znacznie częściej niż w pozostałych krajach OECD. W 2020 r. tylko 11,5% polskich firm posiadało jednostki odpowiedzialne za organizację szkoleń, podczas gdy średnia unijna to 40,7%. Taka sytuacja również ogranicza pracownikom możliwość podnoszenia kwalifikacji.

Wykres 17. Korelacja między posiadaniem osoby lub jednostki odpowiedzialnej za organizację szkoleń w firmie a częstością oferowania szkoleń pracownikom w państwach UE



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostatu.

Jak zachęcić do szkoleń?

OECD wskazuje na pięć kluczowych filarów polityki uczenia się dorosłych:

- szerszy dostęp do szkoleń poprzez politykę urlopów szkoleniowych,
- usuwanie barier kosztowych dzięki zachętom finansowym,
- większa elastyczności oferty szkoleniowej dla dorosłych,
- wsparcie grup niedostatecznie reprezentowanych,
- dostosowaniu procesu uczenia się dorosłych do aktualnych potrzeb rynku pracy.

„Przetłamanie niskiego poziomu uczestnictwa osób dorosłych w szkoleniach wymaga większej świadomości i zaangażowania po stronie pracodawców. Środowisko pracy jest naturalnym i najważniejszym miejscem wspierającym ustawiczne uczenie się dorosłych. Aktywne zaangażowanie firm w rozwój kompetencji pracowników opłaca się nie tylko samym pracownikom, ale też odgrywa ważną rolę w zwiększaniu konkurencyjności przedsiębiorstw. Zwiększanie jakości kapitału ludzkiego przynosi firmom korzyści w postaci bardziej stabilnych zysków i większej odporności na kryzysy. Warto też pamiętać, że firmy inwestujące w kapitał ludzki lepiej radzą sobie z zatrzymywaniem talentów” – wskazuje Dominika Prudło, starsza analityczka z zespołu zrównoważonego rozwoju.

Polski Instytut Ekonomiczny to publiczny think tank ekonomiczny z historią sięgającą 1928 roku. Jego obszary badawcze to przede wszystkim makroekonomia, energetyka i klimat, gospodarka światowa, foresight gospodarczy, gospodarka cyfrowa, zrównoważony rozwój i ekonomia behawioralna. Instytut przygotowuje raporty, analizy i rekomendacje dotyczące kluczowych obszarów gospodarki oraz życia społecznego w Polsce, z uwzględnieniem sytuacji międzynarodowej.

Kontakt dla mediów:

Ewa Balicka-Sawiak

Rzecznik Prasowy

T: +48 727 427 918

E: ewa.balicka@pie.net.pl