



UMIEJĘTNOŚCI POSZUKIWANE PRZEZ PRACODAWCÓW

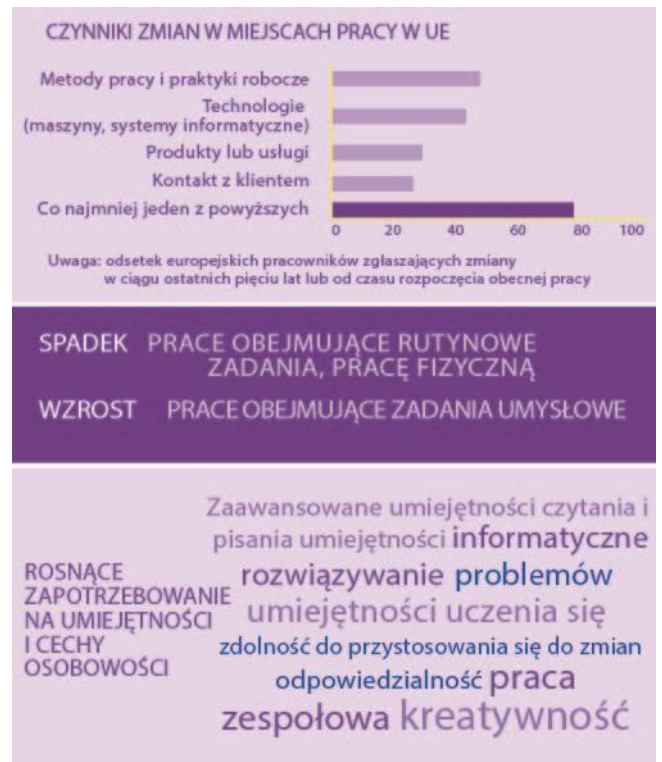
Cedefop gromadzi w czasie rzeczywistym informacje na temat umiejętności, analizując internetowe oferty pracy

65% dzieci rozpoczynających obecnie szkołę podstawową może ostatecznie podjąć pracę na zupełnie nowych, nieistniejących jeszcze stanowiskach pracy. Hipotezę tę rozszerzyli kilka lat temu Scott McLeod i Karl Fisch w szeroko omawianej analizie *Shift happens*⁽¹⁾. Choć trudno jest empirycznie udowodnić takie wnioski, niewątpliwie zmiany na rynku pracy przyspieszyły w ostatnich latach, a ich zakres znacznie wykracza poza zmiany w poszczególnych branżach i zawodach. Dostrzegalne są przy tym ogólne schematy przekształceń miejsc pracy i zmian w zapotrzebowaniu na umiejętności współczesnych pracowników. Dzięki nim uzyskujemy pewne wskazówki co do prawdopodobnych zmian w przyszłości (zob. ramka 1). Na przykład ustalenia Cedefop z europejskiego badania umiejętności i zatrudnienia⁽²⁾ pokazują, że w przypadku 43% pracowników w UE stosowane przez nich rozwiązania technologiczne (maszyny, systemy informatyczne) uległy zmianie w ciągu ostatnich pięciu lat lub od czasu rozpoczęcia przez nich obecnej pracy; w przypadku 47% nastąpiły zmiany metod pracy i praktyk roboczych. Tendencje takie, którym koniecznie muszą towarzyszyć środki w zakresie podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania, będą się utrzymywać w najbliższych latach.

Redukcja zatrudnienia? Wzrost zatrudnienia? Zmiany w zatrudnieniu?

Zgodnie z prognozą zapotrzebowania na umiejętności przeprowadzoną przez Cedefop w 2016 r. zmniejszy się liczba miejsc pracy polegającej głównie na rutynowych zadaniach, a zwiększać się będzie liczba miejsc pracy wymagających umiejętności XXI wieku, takich jak zaawansowane umiejętności czytania i pisania, umiejętności informatyczne, rozwiązywanie problemów i uczenie się.

RAMKA 1: ZMIANY W MIEJSCACH PRACY I ZMIANY ZAPOTRZEBOWANIA NA UMIEJĘTNOŚCI



⁽¹⁾ Film opublikowano w Wikispaces, portalu stworzonym w 2005 r. i używanym przez pedagogów z całego świata. Stronę zamknięto w 2018 r. ze względu na ograniczenia finansowe.

⁽²⁾ Cedefop (2015). *Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match?* [Umiejętności, kwalifikacje i miejsca pracy w UE: tworzenie idealnego dopasowania?]

ŹRÓDŁO: EUROPEJSKIE BADANIE CEDEFOP DOTYCZĄCE UMIEJĘTNOŚCI I ZATRUDNIENIA (ESJS: ZOB. ⁽²⁾) ORAZ PROGNOZY ZAPOTRZEBOWANIA NA UMIEJĘTNOŚCI PRZEPROWADZONE PRZEZ CEDEFOP W 2016 R. I 2018 R.

W prognozie zapotrzebowania na umiejętności z 2018 r. ⁽³⁾ wskazano na mniejszą ilość pracy fizycznej oraz większy zakres zadań umysłowych, które wymagają komunikacji i umiejętności społecznych. Projekcja ta dotyczy zwłaszcza miejsc pracy w górnych i dolnych przedziałach skali umiejętności, w przypadku których umiejętności ludzkie w najmniejszym stopniu mogą być zastąpione przez maszyny. Utrzymywanie się prac wymagających niskich umiejętności i kwalifikacji można wyjaśnić faktem, że prace te są często związane z usługami na rzecz osób (usługi hotelarskie, restauracyjne, opiekuńcze i inne usługi związane z bliskością osób), na które niewielki wpływ mają automatyzacja i globalizacja ⁽⁴⁾ ⁽⁵⁾.

Rozwój technologii i automatyzacja mogą mieć jednak potencjalnie szkodliwe skutki. W prowadzonych kilka lat temu debatach dominował powszechny strach przed masowymi zwolnieniami pracowników (zgodnie z niektórymi szacunkami do 50%); niedawne dowody wskazują, że likwidacji miejsc pracy w niektórych segmentach będzie towarzyszyć ich powstawanie w innych sektorach. W kontekście Światowego Forum Ekonomicznego przeprowadzono badanie ankietowe *The future of jobs report 2018* [Raport o przyszłości zatrudnienia, 2018] wśród dużych globalnych firm; połowa z nich przewiduje, że automatyzacja doprowadzi do pewnej redukcji zatrudnienia do roku 2022, natomiast 38% zakłada zwiększenie liczby pracowników w rozwijających się dziedzinach, a jedna czwarta – utworzenie zupełnie nowych stanowisk pracy ⁽⁶⁾.

W świetle zmieniającego się zapotrzebowania na rynku pracy informacje na temat umiejętności mają kluczowe znaczenie dla konstruowania programów kształcenia i szkolenia, reformowania ich i dostosowania do przyszłych wyzwań. Do gromadzenia szczegółowych informacji na temat umiejętności można wykorzystać badania ankietowe pracodawców, pracowników, absolwentów bądź ogółu społeczeństwa. Są one jednak kosztowne i czasochłonne oraz wymagają znacznego

przygotowania koncepcyjnego i uzyskiwania wskaźników odpowiedzi gwarantujących reprezentatywność wyników. Inne „tradycyjne” metody, na przykład prognozy, są źródłem przydatnych informacji o średnio- i długoterminowych trendach na rynku pracy, jednak ze względu na stosowanie danych zastępczych i opóźnienia między gromadzeniem danych a otrzymaniem wyników są mniej przydatne do wczesnego identyfikowania zmieniającego się zapotrzebowania pracodawców na umiejętności, na przykład w celu organizowania ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego odpowiedniego do warunków na rynkach pracy.

Wszystko się zmienia

Szybkie zmiany wymagają natychmiastowych analiz i zrozumienia bieżącej sytuacji. Aby móc wykorzystać związane z nimi szanse i łagodzić zagrożenia, decydenci i przedsiębiorstwa potrzebują terminowych i wiarygodnych informacji do przewidywania przyszłego zapotrzebowania na umiejętności i przyszłych miejsc pracy oraz do odpowiedniego przygotowania się na zmiany. Komitet Doradczy ds. Kształcenia Zawodowego podkreślił niedawno konieczność wsparcia na rzecz tworzenia przez poszczególne kraje systemów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz polityki zatrudnienia poprzez szybsze rozpoznawanie istniejących tendencji ⁽⁷⁾. Komisja Europejska, w *Nowym europejskim programie na rzecz umiejętności*, już w 2016 r. dostrzegła konieczność opracowywania wiarygodnych informacji na temat umiejętności w celu określania krótko- i długoterminowych tendencji oraz wspomagania podmiotów edukacyjnych i uczestników rynku pracy w warunkach gwałtownie zachodzących zmian. Wskazała też możliwość wykorzystania internetu i analizy dużych zbiorów danych w celu poprawy informacji o zapotrzebowaniu na umiejętności i tendencjach w tym zakresie.

Z tego powodu Cedefop prowadzi od 2015 r. badania dotyczące sposobów wykorzystania danych o umiejętnościach ujętych w internetowych ofertach pracy do tworzenia bardziej aktualnych i szczegółowych informacji na temat umiejętności. Mają być one uzupełnieniem regularnych, długoterminowych, ogólnoeuropejskich prognoz Cedefop w zakresie zapotrzebowania na umiejętności, europejskiego badania umiejętności

⁽³⁾ Prognozy Cedefop i Eurofound dotyczące zapotrzebowania na umiejętności do roku 2030.

⁽⁴⁾ Nota informacyjna *Mózg zamiast mięśni: przyszłość pracy w Europie* na temat prognozy Cedefop z 2018 r. dotyczącej umiejętności do roku 2030.

⁽⁵⁾ Cedefop (2018). *Automation risk in the EU labour market: a skill-needs approach* [Ryzyko związane z automatyzacją na unijnym rynku pracy: umiejętności wymagają odpowiedniego podejścia].

⁽⁶⁾ Światowe Forum Ekonomiczne (2018). *The future of jobs report 2018* [Raport o przyszłości zatrudnienia, 2018].

⁽⁷⁾ Komisja Europejska (2018). *The future of vocational education and training post-2020* [Przyszłość kształcenia i szkolenia zawodowego po roku 2020]

i zatrudnienia oraz europejskiego wskaźnika umiejętności. Analiza internetowych ofert pracy jest ciekawym sposobem rozpoznawania nowych stanowisk i potrzeb w zakresie umiejętności, ponieważ umożliwia dostęp w czasie rzeczywistym do szerokiego zakresu informacji o umiejętnościach poszukiwanych przez pracodawców. Cedefop stworzył ogólnoeuropejski system gromadzenia i analizowania takich informacji pochodzących z portali pracy. Choć dzięki nowoczesnym technologiom przetwarzanie ogromnych ilości informacji stało się łatwiejsze, ich analiza musi się opierać na rzetelnej ocenie ekspertów. Poniżej opisano najważniejsze cechy i źródła tych działań, przegląd internetowych portali pracy w UE oraz podejście przyjęte przez Cedefop do przekształcenia danych zawartych w ogłoszeniach o pracę w informacje na temat umiejętności; przedstawiono też wstępny przegląd pierwszych wyników.

RAMKA 2: PRACE CEDEFOP NAD INFORMACJAMI W CZASIE RZECZYWISTYM NA TEMAT UMIEJĘTNOŚCI

Publikacje Cedefop

- Wykorzystanie internetowych ofert pracy do analizy umiejętności: ogólnoeuropejskie podejście Cedefop – sprawozdanie dotyczące metodyki i podejścia analitycznego
- Internetowy rynek ofert pracy w UE: czynniki rozwoju i nowe tendencje – sprawozdanie podsumowujące
- Ogólne sprawozdania dotyczące internetowego rynku pracy we wszystkich państwach członkowskich UE

Wyniki na stronie Cedefop i narzędzie Skills Panorama

- *Marzec (wcześniejsze wydanie) – CZ, DE, ES, FR, IE, IT, UK*
- *Czerwiec + AT, BE, NL, PL, SE, LU, HU, DK, PT, SK, FI*
- *Październik + EE, LV, LT, EL, BG, RO, CY, MT, SI, HR*

Wszystkie elementy systemu, wraz z zapewnieniem jakości jego funkcjonowania, zostaną udostępnione do końca 2020 r.

Internetowy rynek ofert pracy

Istnieją tysiące stron internetowych z ofertami pracy z wieloma opcjami wyszukiwania. Niektóre strony zawierają oferty z wielu różnych źródeł, inne z określonych portali lub przedsiębiorstw. Na niektórych stronach osoby poszukujące pracy mogą zapisać swoje CV i list motywacyjny oraz aplikować bezpośrednio. Udostępniane są też czasami porady dotyczące kariery zawodowej, informacje o tendencjach w zatrudnieniu, dane o kształtowaniu

się płac oraz standardowe pytania zadawane podczas rozmów kwalifikacyjnych. Niektóre portale skupiają się na konkretnych regionach lub określonych dziedzinach zawodowych, na przykład informatyce, finansach, energetyce, inżynierii lub opiece zdrowotnej.

Znajomość funkcjonowania krajowych rynków pracy online jest niezbędna do analizowania internetowych ofert pracy i interpretowania ujętych w nich informacji dotyczących umiejętności. Dzięki wiedzy na temat ogólnego zasięgu rynku ofert pracy oraz różnic między poszczególnymi sektorami i zawodami możliwe jest osiągnięcie reprezentatywności wyników. Zrozumienie decyzji pracodawców prowadzących nabór określonych pracowników przez internet wymaga przeanalizowania roli publicznych i prywatnych portali pracy⁽⁸⁾, oferowanych przez nie usług i naliczanych cen. Niezbędnymi warunkami istotnej analizy są wiedza o informacjach zazwyczaj zawartych w internetowych ofertach pracy oraz znajomość trendów kształtujących rynek.

Portale pracy stały się głównym kanałem rekrutacji. Choć kiedyś były nakierowane przede wszystkim na wysoko wykwalifikowanych pracowników, to obecnie wiele z nich zamieszcza oferty dotyczące prawie wszystkich zawodów i poziomów umiejętności. W używaniu internetowych ofert pracy obserwuje się dwie ważne tendencje.

- Na rozwój ogłoszeń o pracę i szukania pracy w internecie pobudzający wpływ miały cyfryzacja i wzrost umiejętności obsługi komputera. Publiczne służby zatrudnienia i prywatne portale pracy w coraz większym stopniu korzystają z cyfrowych narzędzi dopasowywania, tak aby zwiększyć atrakcyjność internetowej rekrutacji zarówno dla osób poszukujących pracy, jak i dla pracodawców.
- Wzrost gospodarczy doprowadził do niedoboru wykwalifikowanych pracowników w niektórych sektorach i regionach, wskutek czego pracodawcy podejmowali działania rekrutacyjne za granicą celem dotarcia do potencjalnych kandydatów w innych regionów lub krajach.

⁽⁸⁾ Usługi oferowane w portalach publicznych (przez służby zatrudnienia) są bezpłatne. W portalach prywatnych internetowe oferty pracy są bezpłatne dla osób poszukujących pracy, natomiast opłaty za usługi ponoszą pracodawcy. Istnieją krajowe i międzynarodowe prywatne portale i agregatory (np. Indeed). Innymi uczestnikami internetowego rynku ofert pracy są krajowe gazety, portale i strony z zastrzeżonymi ogłoszeniami o pracę prowadzone przez agencje pracy (np. Randstad i Manpower).

Choć internetowy rynek ofert pracy rozrasta się, to nie wszystkie ogłoszenia są publikowane w online. Na przykład specjaliści i menadżerowie mogą być pozyskiwani osobiście, mimo że oferty pracy wymagające wysokich kwalifikacji są zazwyczaj zamieszczane w internecie. W przypadku niektórych zawodów (np. kelnera) możliwe jest zamieszczenie informacji w oknie lokalu, w przypadku innych stanowisk pracodawcy wolą wewnętrzną rekrutację lub komunikację ustną. Wyjątkowo utalentowani kandydaci są pozyskiwani bezpośrednio wśród młodzieży w szkołach i na uczelniach.

Internetowe oferty pracy są częściej stosowane przez duże, międzynarodowe firmy oraz przedsiębiorstwa produkcyjne i usługowe (np. w sektorach finansów, ICT), a rzadziej przez małe firmy oraz przedsiębiorstwa budowlane, rolnicze i hotelarsko-gastronomiczne. Istotne znaczenie ma też lokalizacja. W związku z większą koncentracją pracodawców w sektorach usługowych oraz większą podażą wykwalifikowanych pracowników na obszarach miejskich, w miastach notuje się więcej internetowych ofert pracy niż na obszarach wiejskich, gdzie prasa drukowana nadal może odgrywać istotną rolę.

Odsetek ofert pracy zamieszczanych w internecie w UE wynosi od około 50% w Grecji, Portugalii i Rumunii, do blisko 100% w Estonii, Finlandii i Szwecji⁽⁹⁾; różnice występują również między regionami w poszczególnych krajach. Również struktura internetowego rynku ofert pracy jest różna w poszczególnych krajach. Na przykład w Danii, Finlandii i na Malcie rynek jest zdominowany przez kilka wiodących portali, a ważną funkcję spełniają służby publiczne. Natomiast w Irlandii, Grecji, Wielkiej Brytanii i we Włoszech większa liczba portali pracy ma podobną siłę rynkową, a publiczne portale zatrudnienia odgrywają mniejszą rolę w porównaniu z podmiotami prywatnymi.

Internetowe oferty pracy nie są jednakowe

Sposób sporządzania przez pracodawców internetowych ogłoszeń o naborze jest podyktowany cechami rynku pracy. Na rynkach pracy, na których o decyzjach rekrutacyjnych decydują głównie wymogi formalne, na przykład w Niemczech lub we Francji,

istotne znaczenie mają kwalifikacje, dziedziny ukończonych studiów i doświadczenie zawodowe. We Włoszech i w Wielkiej Brytanii, gdzie pracodawcy mniej rygorystycznie podchodzą do formalnych kryteriów naboru, w internetowych ofertach pracy rzadziej występują odniesienia do udokumentowanych kwalifikacji.

Istotne znaczenie ma też rodzaj stanowiska. W porównaniu z ofertami na stanowiska wymagające wyższych kwalifikacji lub określonego zestawu umiejętności, ogłoszenia kierowane do pracowników fizycznych z niewielkimi wymaganymi umiejętnościami zawierają stosunkowo niewiele informacji na temat formalnych kwalifikacji i umiejętności. Są krótkie, podkreśla się w nich doświadczenie zawodowe, a cechą pożądaną jest „bycie odpowiedzialnym”. Na sposób sporządzania i stosowania internetowych ofert pracy wpływ ma wiele czynników, można jednak określić trzy główne rodzaje ofert pracy:

- oferty z wymogami przedstawionymi w sposób nakazowy. Wykazy wymogów mogą mieć różną wielkość. Mogą zawierać wymogi formalne oraz umiejętności twarde i kompetencje miękkie/cechy osobowości;
- oferty zawierające neutralny opis zadań oraz związanych z nimi kwalifikacji formalnych i kompetencji miękkich/cech osobowości;
- oferty z przedstawieniem wizerunku pracodawcy. Podkreśla się w nich korzyści związane z daną pracą (otoczeniem) oraz opisuje całociowy profil poszukiwanego kandydata.

Należy mieć świadomość, że internetowe oferty pracy mogą nie zawierać pełnego wykazu umiejętności wymaganych na opisywanych stanowiskach pracy. Aby „przefiltrować” kandydatów, pracodawcy zazwyczaj wyraźnie określają wymogi dotyczące najważniejszych umiejętności i kwalifikacji bądź umiejętności, które są nowe w kontekście danego stanowiska; inaczej podchodzą do umiejętności, co do których zakładają, że kandydaci są ich świadomi. Ta „niekompletność” sprawia, że analiza internetowych ofert pracy jest dość trudna.

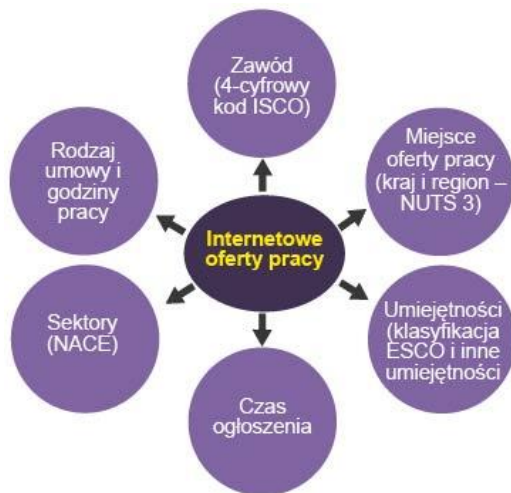
Spojrzenie w kryształową kulę: pierwsze informacje

Od połowy 2018 r. system Cedefop do pozyskiwania danych o internetowych ofertach pracy zebrał około 32 miliony pojedynczych ogłoszeń o pracę zamieszczonych w Czechach, Niemczech, Hiszpanii, Francji, Irlandii, Wielkiej Brytanii i we Włoszech. Rynki pracy w tych krajach obejmują dwie trzecie ogółu zatrudnionych w UE. 79% internetowych ofert pracy

⁽⁹⁾ Więcej informacji znajduje się w publikacji Cedefop (2019). *The online job vacancy market in the EU: driving forces and emerging trends* [Internetowy rynek ofert pracy w UE: czynniki rozwoju i nowe tendencje].

pochodziło z prywatnych internetowych portali pracy, 15% z publicznych portali, a 6% z innych źródeł (na przykład stron internetowych gazet). Do pobierania i klasyfikowania danych na potrzeby analizy wykorzystano duże zbiory danych i techniki uczenia maszynowego umożliwiające przetwarzanie dużej ilości tekstu w różnych językach (rysunek 1). Dane o umiejętnościach pozyskano przy użyciu wielojęzycznej Europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO).

WYKRES 1: DANE POCHODZĄCE Z INTERNETOWYCH OFERT PRACY



Źródło: Cedefop.

Jest zbyt wcześnie na szczegółowe wyniki, ale zebrane już informacje dają pewne pojęcie o umiejętnościach poszukiwanych przez pracodawców. Prawie trzy miliony ofert pracy dotyczyło trzech najbardziej poszukiwanych zawodów, tj. programistów, sprzedawców i pracowników obsługi ładunków.

Ogłoszenia o tych zawodach, pomimo różnic między krajami i różnego relatywnego znaczenia, stanowią łącznie około 6–13% wszystkich internetowych ofert pracy. Odsetek internetowych ofert pracy dla pracowników obsługi ładunków jest wyższy we Włoszech niż w innych krajach. Odsetek internetowych ofert pracy dla sprzedawców w Irlandii i Wielkiej Brytanii jest stosunkowo niski. Wśród trzech opisywanych zawodów najmniejsze różnice między krajami dotyczą odsetka internetowych ogłoszeń o naborze programistów.

Jeżeli chodzi o umiejętności kandydatów poszukiwane przez pracodawców, zasadnicze znaczenie mają praca zespołowa i zdolność dostosowywania się do zmian (zob. wykres 2). Te kompetencje miękkie są najważniejsze w trzech przykładowych zawodach i na innych stanowiskach. Radzenie sobie ze zmianami we współczesnym środowisku pracy jest umiejętnością wymaganą w około trzech czwartych internetowych ofert pracy analizowanych przez Cedefop. W przypadku dwóch trzecich pracodawcy oczekują umiejętności pracy w zespole.

WYKRES 2: UMIEJĘTNOŚCI NAJCZĘŚCIEJ WSKAZYWANE W OGŁOSZENIACH O PRACĘ W TRZECH ZAWODACH



Źródło: Cedefop.

System Cedefop nie tylko zapewni szczegółowe informacje na temat ofert pracy, zawodów i umiejętności, ale także pomoże zrozumieć, w jaki sposób pracodawcy reagują na niedobór pracowników z określonymi umiejętnościami. Gdy mają trudności ze znalezieniem potrzebnych pracowników, często szukają ich za granicą. Wstępna analiza pokazuje, że na przykład w Irlandii jedna czwarta ogłoszeń o pracę jest zamieszczanych w internecie.

Cedefop będzie kontynuował prace nad systemem, aby zapewnić dobrą jakość danych, analizować wyniki w bardziej szczegółowy sposób i sukcesywnie publikować wyniki. Położy nacisk na poszerzaniu wiedzy o umiejętnościach i stanowiskach pracy oraz na opracowaniu sposobów wykorzystania informacji, tak aby przynosiły korzyści decydentom we wszystkich odnośnych dziedzinach, w tym w obszarze kształcenia i szkolenia. Z upływem czasu system Cedefop będzie gromadził więcej internetowych ofert pracy, co pozwoli na analizę zmian w zakresie stanowisk pracy.

Zestawienie różnych metod i punktów widzenia jest często najlepszym sposobem na zrozumienie obserwowanych zjawisk. Połączenie szczegółowych informacji w czasie rzeczywistym dotyczących zatrudnienia i umiejętności z tradycyjną analizą

średnio- i długoterminowych trendów na rynku pracy może być pomocne w kształtowaniu polityki dzięki większej wiedzy o zmianach w świecie pracy. Zrozumienie zmian ma istotne znaczenie dla ich przyswajania.