



## TENDENCJE, PRZEMIANY I TRANSFORMACJE

### Pandemia COVID-19 zmienia potrzeby w zakresie umiejętności i przekształca miejsca pracy, stanowiąc jednocześnie wyzwanie dla naszego zrozumienia i analizy tych miejsc pracy

Wywołane pandemią środki polegające na utrzymaniu dystansu fizycznego i wprowadzenie obostrzeń na dużą skalę spowodowały pogorszenie koniunktury gospodarczej, które jest poważniejsze niż recesja w następstwie światowego kryzysu finansowego z 2008 r. (1). W ciągu nieco ponad roku wszechobecne zagrożenie dla zdrowia zachwiało niemal wszystkimi dziedzinami życia społecznego i gospodarczego, a nauka i praca nie są pod tym względem wyjątkiem.

W czasie poprzedniego kryzysu wiele rządów zareagowało, wprowadzając surowe środki oszczędnościowe; reakcje polityczne na obecny kryzys zdrowotny były bardziej elastyczne i pod wieloma względami odważniejsze. Prawodawcy w większości państw członkowskich podjęli działania mające na celu złagodzenie jego bezpośrednich skutków oraz ochronę miejsc pracy, przedsiębiorstw i źródeł utrzymania.

TABELA 1. CZYM JEST GROMADZENIE INFORMACJI NA TEMAT UMIEJĘTNOŚCI?

<b>Gromadzenie informacji na temat umiejętności</b>	Wynik procesu opartego na wiedzy, polegającego na gromadzeniu, wybieraniu, łączeniu i przedstawianiu dowodów w celu określenia i przewidywania tendencji na rynku pracy i tendencji w zakresie umiejętności.
<b>Główne tradycyjne metody gromadzenia informacji na temat umiejętności</b>	Prognozowanie zapotrzebowania na umiejętności pozwala uchwycić długoterminowe tendencje na poziomie zagregowanym; badania umiejętności przedstawiają rozwój, wykorzystanie i dopasowanie umiejętności w miejscach pracy w danym czasie. Zazwyczaj istnieje kalendarz gromadzenia informacji na temat umiejętności (np. co dwa lata), a między gro-

madzeniem danych a publikacją wyników analizy następuje spory czas opóźnienia.

**Analiza internetowych ogłoszeń o pracę (Cedefop Skills OVATE)**

Analiza internetowych ogłoszeń o pracę pozwala na generowanie szybkich i szczegółowych informacji na temat tendencji na rynku pracy i umiejętności w miarę ich rozwoju.

### NIGDY NIE MARNUJ DOBREGO KRYZYSU

Tym razem wielu decydentów nie straciło wiary w podstawy ekonomii, postrzegając pandemię jako poważne, aczkolwiek przejściowe zakłócenie. Wiele osób postrzega zmiany strukturalne w zakresie uczenia się i pracy, spowodowane kryzysem, jako możliwości w zakresie innowacji, siłę napędową dla tworzenia miejsc pracy w przyszłości oraz czynnik umożliwiający transformację cyfrową i ekologiczną. Ośmieleni widocznymi już korzyściami płynącymi ze zmian gospodarczych oraz funduszami udostępnionymi w ramach **unijnego pakietu na rzecz odbudowy**, decydenci polityczni w całej Europie są zdecydowani kontynuować zieloną i cyfrową transformację, przyjmując holistyczne strategie transformacyjne.

W procesie wprowadzania i kształtowania zmian i przemian wiarygodne, dostosowane do potrzeb i dobrze przekazywane informacje na temat umiejętności są ważniejsze niż kiedykolwiek wcześniej. Cedefop dostarcza UE informacji na temat umiejętności od ponad dziesięciu lat i stworzył ten termin na długo przed tym, jak jego pełny potencjał został powszechnie uznany. W kontekście szybkich zmian na rynku pracy nie powinien dziwić fakt, że gromadzenie informacji na temat umiejętności jest centralnym elementem **eu-ropejskiego programu na rzecz umiejętności na rok 2020** oraz ram polityki UE w zakresie kształcenia i

(1) W 2020 r., zgodnie z **pierwszymi szacunkami Eurostatu**, realny PKB UE zmniejszył się o 6,4%. W 2009 r. wynosił on -4,3%.

szkolenia zawodowego po roku 2020 <sup>(2)</sup>.

## COVID-19 UTRUDNIA GROMADZENIE INFORMACJI NA TEMAT UMIEJĘTNOŚCI

W 2020 r. badania rynku pracy nad skutkami pandemii koncentrowały się na podatności miejsc pracy na zagrożenia i ograniczeniach wynikających z utrzymywania dystansu fizycznego <sup>(3)</sup>. W analizach tych wykorzystywano dostępne badania i ramy klasyfikacji zawodowej w celu określenia zawodów lub sektorów pod względem ich odporności w następstwie pandemii oraz w celu zwrócenia uwagi na grupy pracowników najbardziej dotkniętych jej skutkami. Podejście to nie pokazuje jednak, w jaki sposób pandemia zmienia potrzeby w zakresie umiejętności. Inne tradycyjne metody przewidywania potrzeb w zakresie umiejętności (zob. tabela 1) nie oferują krótkoterminowych rozwiązań umożliwiających uchwycenie istotnych zmian na rynku pracy w miarę ich trwania. Aby uzyskać wgląd w to, kiedy i w jakim stopniu pandemia wpłynęła na praktyki zatrudniania, Cedefop wykorzystowało swoje **internetowe narzędzie do analizy ofert pracy Skills for Europe**, aby śledzić zmiany na rynku pracy w 2020 r.

### RAMKA 1. BADANIA CEDEFOP DOTYCZĄCE INTERNETOWYCH OGŁOSZEŃ O PRACĘ

Cedefop wykorzystuje internetowe ogłoszenia o pracę do gromadzenia informacji na temat umiejętności w oparciu o metody dużych zbiorów danych i sztucznej inteligencji. System tworzenia danych gromadzi internetowe ogłoszenia o pracę we wszystkich państwach członkowskich i przetwarza je w oryginalnym języku. Wyniki są udostępniane za pośrednictwem **Skills OVATE na stronie internetowej Cedefop**. Począwszy od 2021 r. Cedefop i Eurostat są wspólnie odpowiedzialni za system, a dane są częścią **Web intelligence hub Eurostatu**.

## GŁĘBOKOŚĆ ZANURZENIA, STAŁA REGENERACJA

W kwietniu 2020 r. liczba internetowych ogłoszeń o pracę opublikowanych przez pracodawców w UE była o niemal 60% niższa niż w kwietniu 2019 r. (rysunek 1). W niektórych państwach spadek ten wyniósł ponad 70%. W maju odnotowano pierwsze oznaki oży-

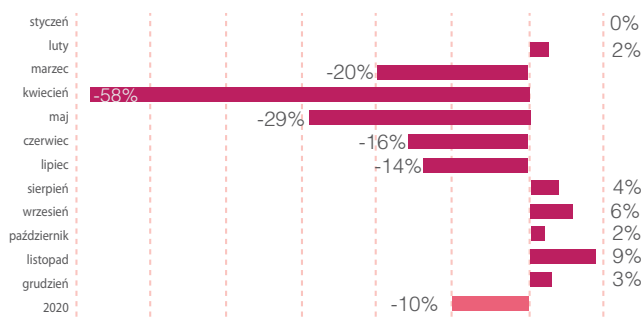
<sup>(2)</sup> W ramach zalecenia Rady z 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności oraz deklaracji z Osnabrück.

<sup>(3)</sup> Zob. np. Cedefop (2020). *EU jobs at highest risk of Covid-19 social distancing – Is the pandemic exacerbating the labour market divide?*

wienia na rynku pracy; w miesiącach po wakacjach liczba ogłoszeń o pracę zamieszczonych w internecie była nieco wyższa niż w tym samym okresie 2019 r. Wydaje się, że jesienne obostrzenia miały niewielki wpływ na rynek pracy. Porównując cały okres od 2020 r. do 2019 r., spadek liczby internetowych ogłoszeń o pracę wynosi 10%.

Tendencje w drugiej połowie roku są zbieżne ze złagodzeniem środków polegających na utrzymywaniu dystansu fizycznego zapoczątkowanym latem. Niektórzy pracodawcy mogli przewidywać, że potencjalni kandydaci będą gotowi do zmiany pracy; innych do planowania przyszłości, opracowywania nowych produktów i usług oraz zatrudniania nowych pracowników mogła zachęcić zapowiedź wprowadzenia szczepionek w 2021 r.

RYСУNEK 1. INTERNETOWE OGŁOSZENIA O PRACĘ, W MIESIĄCACH (2020 R. WZGLĘDEM 2019 R., %)



Źródło: Cedefop: Skills-OVATE. Własne obliczenia.

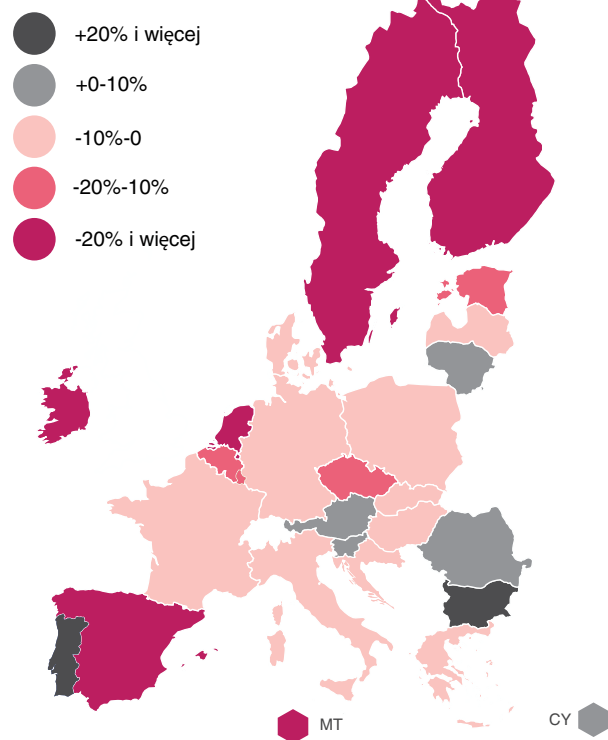
## JEDNA PANDEMIA, WIELE TENDENCJI

Różnice w strukturze gospodarczej, przebieg pandemii i reakcje polityczne doprowadziły do rozbieżnych tendencji na rynku pracy w państwach członkowskich. W 2020 r. siedem z nich odnotowało rozwój internetowego rynku pracy, głównie dzięki poprawie sytuacji w drugim półroczu, podczas gdy sześć innych odnotowało spadek o co najmniej 20% w porównaniu z 2019 r. (rysunek 2).

Ze względu na to, że liczba internetowych ogłoszeń o pracę koreluje, przynajmniej częściowo, z innymi czynnikami, w państwach, które są podobne pod wieloma względami, mogą wystąpić odmienne tendencje. W niektórych krajach, zwłaszcza w Europie Środkowej i Wschodniej, rośnie sam internetowy rynek pracy, **ponieważ pracodawcy coraz częściej wybierają internetowe kanały rekrutacji zamiast tradycyjnych**.

Ożywienie gospodarcze w UE w drugim półroczu było napędzane głównie produkcją w Czechach, Niemczech, Słowacji, Austrii i Portugalii.

**RYSUNEK 2. INTERNETOWE OGŁOSZENIA O PRACĘ WG KRAJU  
(2020 WZGLĘDEM 2019, %)**



Źródło: Cedefop: Skills–OVATE. Własne obliczenia.

Jeżeli obostrzenia będą obowiązywać przez długi czas, podczas gdy środki wspomagające zostaną zracjonalizowane lub stopniowo wycofywane, zamykanie przedsiębiorstw i likwidacja miejsc pracy mogą odwrócić pozytywne tendencje z drugiej połowy 2020 r. Przy takim założeniu usługi dla przedsiębiorstw będą bardziej dotknięte niż produkcja i usługi publiczne. Hotelarstwo, handel detaliczny, sztuka, rekreacja i transport prawdopodobnie napotkają największe trudności, ponieważ w tych sektorach jest najwięcej miejsc pracy, na które bezpośredni wpływ ma utrzymanie dystansu fizycznego.

## INTERNETOWE OGŁOSZENIA O PRACĘ W 2020 R.: GŁÓWNE TENDENCJE

Wraz z ożywieniem w branży produkcyjnej, większość internetowych ogłoszeń o pracę w 2020 r. dotyczyła miejsc pracy przy produkcji i w budownictwie (rysunek 3). Większość odzwierciedlała możliwości zatrudnienia w zawodach wymagających niskich lub średnich kwalifikacji, takich jak robotnicy przemysłowi i budowlani, robotnicy obróbki metali oraz operatorzy maszyn i urządzeń.

Jednocześnie więcej niż jedno na pięć internetowych ogłoszeń o pracę nadal dotyczyło umiejętności związanych z nauką i technologią, głównie dla spe-

cjalistów ICT, inżynierów i naukowców. Jednak w 2020 r. ich udział był o 10% niższy niż rok wcześniej: zwiększona cyfryzacja, co może być zaskakujące, nie przełożyła się na większą liczbę internetowych ofert pracy dla specjalistów ICT. Możliwość wykonywania takich prac zdalnie oraz niepewność spowodowana pandemią spowodowały mniejszą rotację pracowników i ograniczyły mobilność zawodową. W ostatnim kwartale 2020 r. odnotowano jednak ponowny wzrost liczby internetowych ogłoszeń o pracę związanych z nauką i technologią w porównaniu z rokiem ubiegłym.

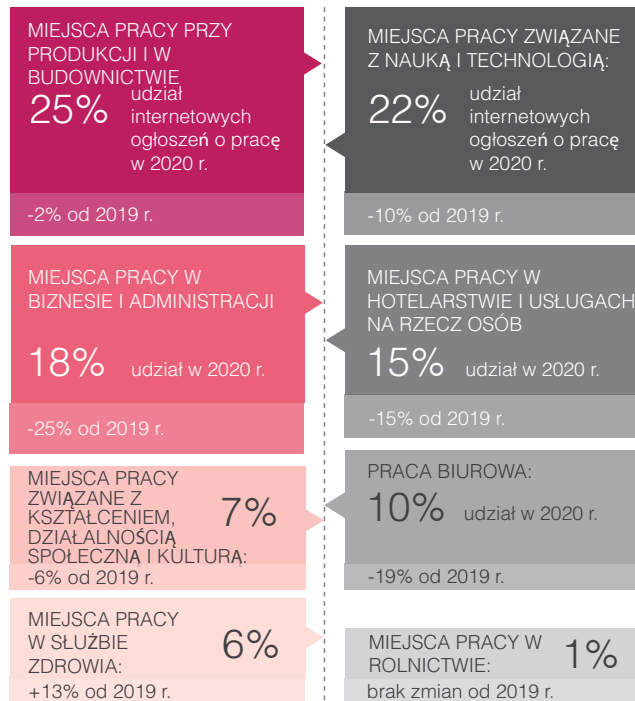
To samo dotyczy zawodów związanych z biznesem i administracją, takich jak specjaliści ds. sprzedaży, marketingu i finansów, które odnotowały największy spadek liczby internetowych ogłoszeń o pracę w porównaniu z rokiem ubiegłym. Wiele zawodów związanych z biznesem i administracją może być wykonywanych zdalnie. Potrzebna jest dalsza analiza, by sprawdzić, czy i w jaki sposób rosnąca niepewność i możliwość pracy w domu skłoniły specjalistów do pozostania na danym stanowisku, co negatywnie wpłynęło na rotację zatrudnienia. Sektor usług dla przedsiębiorstw, tradycyjnie ważniejszy od sektora produkcyjnego, jeśli chodzi o internetowe ogłoszenia o pracę, nie wykazuje jeszcze oznak ożywienia.

W 2020 r. poważnie ucierpiały usługi hotelarskie i usługi na rzecz osób. Słaby okres wakacji letnich i nowe obostrzenia jesienią w następstwie początkowego kryzysu sprawiły, że wiele restauracji, hoteli i innych przedsiębiorstw z branży hotelarsko-gastronomicznej nie mogło ponownie się otworzyć i wznowić działalność. Ci, którym udało się sprostać wyzwaniom i wykorzystać nowe możliwości, częściej korzystali z technologii cyfrowych w celu wspierania swojej działalności biznesowej. Pobudziło to cyfryzację w sektorze, który w przeszłości nie był od niej szczególnie zależny.

Stanowiska biurowe, takie jak recepcjonistka, sekretarka i pracownik biurowy, zostały silnie dotknięte pandemią; liczba ogłoszeń o pracę poszukujących takich pracowników spadła o 19%. Niektóre sektory zależne od tych pracowników, takie jak usługi dla przedsiębiorstw, handel detaliczny i transport, przeżyły rok pełen wyzwań, a powstałe tendencje prawdopodobnie spowodują w nich dalsze zmiany w zakresie technologii, modeli biznesowych i interakcji z klientami. W związku z tym długoterminowe perspektywy dla pracowników obsługi klienta – zawodu, dla którego Cedefop w 2019 r. prognozował znaczny wzrost zatrudnienia do 2030 r. – mogą obecnie być coraz gorsze.

Liczba ogłoszeń o pracę dla pracowników zajmujących się kształceniem, działalnością społeczną i kulturą pozostawała w dużej mierze stabilna w całym 2020 r. i nieznacznie wzrosła w ostatnich miesią-

RYСУNEK 3. INTERNETOWE OGŁOSZENIA O PRACĘ W 2020 R.  
WEDŁUG RODZAJU (UDZIAŁ W % I ZMIANA UDZIAŁÓW  
W % OD 2019 R.)



Źródło: Cedefop: Skills–OVATE. Własne obliczenia.

cach roku. Zmuszone do szybkiego dostosowania się do nowej normy, edukacja i szkolenia okazały się dość odporne na skutki pandemii. Motorem zmian były **innowacje (np. przejście na nauczanie przez Internet) oraz skupienie się na zarządzaniu nierównościami w dostępie do technologii cyfrowych** między uczniami z różnych środowisk społeczno-ekonomicznych.

Nie dziwi, że zapotrzebowanie na pracowników służby zdrowia gwałtownie wzrosło w 2020 r., a modele rekrutacji znacznie się zmieniły. Przed pandemią takie oferty pracy były głównie ogłaszane na specjalnych stronach internetowych lub rozpowszechniane kanałami osobistymi. W ostatnim roku niedobory personelu medycznego skłoniły dostawców usług medycznych do korzystania z każdego możliwego kanału ogłoszeniowego.

Pandemia ujawniła znaczną **podatność systemów opieki zdrowotnej wielu krajów na zagrożenia i pogłębiła niedobór wykwalifikowanej siły roboczej**. W przyszłości zapotrzebowanie na pracowników służby zdrowia będzie nadal rosło.

## UJAWNIONA LUKA W UMIEJĘTNOŚCIACH CYFROWYCH

Utrzymywanie dystansu fizycznego zmusiło miliony ludzi do pracy, nauki, komunikacji i zakupów przez internet. Pandemia COVID-19 ujawniła przepaść cyfrową – czterech na dziesięciu Europejczyków **nie ma**

**podstawowych umiejętności cyfrowych**. Tendencje na internetowym rynku pracy oraz nowe sposoby organizacji pracy, kształcenia i szkolenia sugerują, że w przyszłości cyfrowe uczenie się i praca staną się jeszcze istotniejsze. Zarówno zaawansowane, jak i podstawowe umiejętności cyfrowe (zob. rysunek 4 w kolorze jasnoniebieskim) zdominowały zapotrzebowanie na umiejętności w internetowych ogłoszeniach o pracę w 2020 r. Zapotrzebowanie na część z nich wzrosło jeszcze bardziej, ponieważ praca zdalna i zdalna współpraca przekształcają miliony miejsc pracy, sprawiając, że umiejętności cyfrowe staną się jeszcze ważniejsze w zarządzaniu, finansach, biznesie, sprzedaży, administracji i handlu detalicznym.

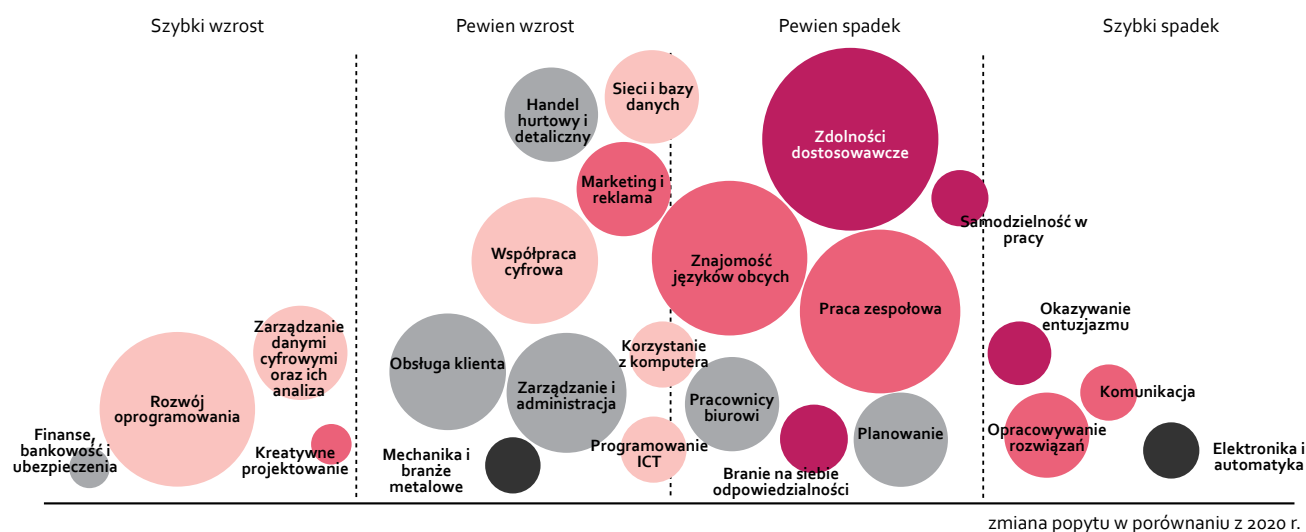
Wraz z powrotem do życia po pandemii COVID-19 technologia i nowe modele biznesowe zmienią oblicze **branż i gospodarek**, przekształcając miejsca pracy i potrzeby w zakresie umiejętności oraz na zawsze zmieniając sposób, w jaki pracujemy i uczymy się.

Pandemia spowodowała wzrost zapotrzebowania na umiejętności cyfrowe na wszystkich poziomach: szybko stają się one uniwersalnym wymogiem praktycznie we wszystkich zawodach i sektorach, pomagając pracownikom i przedsiębiorstwom radzić sobie z ciągłymi zmianami. Ograniczenia zdrowotne pokazały, że umiejętności cyfrowe pomagają przedsiębiorstwom w dostosowywaniu i modernizacji modeli biznesowych. W okresach obostrzeń umożliwiły one zachowanie ciągłości działania w wielu sektorach; dotyczy to również usług publicznych, jak w przypadku szybkiego przejścia na nauczanie przez Internet w szkołach oraz zdalnego świadczenia usług publicznych.

Umiejętności cyfrowe wykraczają jednak daleko poza ten zakres: wyposażają one ludzi zarówno w kompetencje techniczne, jak i przekrojowe, umożliwiając im znalezienie i utrzymanie pracy oraz aktywne uczestnictwo w życiu społecznym, a jednocześnie napędzając proces transformacji w kierunku bardziej ekologicznej i cyfrowej gospodarki.

W związku z tym wzmocnienie umiejętności cyfrowych jest jednym z priorytetów w całej UE. Choć obecnie są one uwzględniane w prawie wszystkich rodzajach kwalifikacji w ramach wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego, wiele pozostaje do zrobienia w zakresie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, zwłaszcza że brak umiejętności cyfrowych jest szczególnie widoczny wśród dorosłych. Aby pomóc wypełnić tę lukę, Komisja Europejska wspiera państwa członkowskie w intensyfikacji kształcenia i szkolenia cyfrowego w ramach **Planu działania w dziedzinie edukacji cyfrowej (2021-2027)**, którego celem jest dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do ery cyfrowej.

RYSUNEK 4. UMIEJĘTNOŚCI W INTERNETOWYCH OGŁOSZENIACH O PRACĘ (2020 R. I ZMIANA W % OD 2019 R.)



Źródło: Cedefop: Skills-OVATE. Własne obliczenia. Wielkość koła wskazuje zapotrzebowanie na umiejętności. Umiejętności stanowiące mniej niż 1% nie zostały przedstawione.

Gromadzenie informacji na temat umiejętności musi pójść za tym przykładem. W przyszłości konieczne jest zapewnienie jego skuteczności, tak aby stało się ono czymś więcej niż kompasem dla osób odpowiedzialnych za kształcenie i szkolenie zawodowe oraz kształtowanie polityki w zakresie umiejętności. Inteligentne i skoncentrowane na ludziach gromadzenie informacji na temat umiejętności pomaga obywatelom wybrać odpowiednie dla nich ścieżki

podnoszenia lub zmiany kwalifikacji, aby zaspokoić potrzeby w zakresie umiejętności cyfrowych i innych, kształtując przy tym ich kariery. Informacje o rynku pracy w czasie rzeczywistym dają nam wgląd w to, czym jest gromadzenie informacji na temat umiejętności nowego pokolenia. W najbliższych latach Cedefop będzie odgrywać wiodącą rolę w dalszym kształtowaniu tej inicjatywy i promowaniu jej potencjału.



CEDEFOP

Europejskie Centrum Rozwoju  
Kształcenia Zawodowego

Nota informacyjna – 9157 PL

Kat. Nr kat.: TI-BB-21-003-PL-N

ISBN 978-92-896-3158-7, doi:10.2801/496112

Copyright © Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego  
(Cedefop), 2021

Creative Commons Attribution 4.0 International

Noty informacyjne są publikowane w językach angielskim, francuskim, greckim, hiszpańskim, niemieckim, polskim, portugalskim i włoskim oraz w języku kraju sprawującego prezydencję UE. Aby otrzymywać je regularnie, należy zarejestrować się na stronie internetowej:

[www.cedefop.europa.eu/es/user/register](http://www.cedefop.europa.eu/es/user/register)

Inne noty informacyjne i publikacje Cedefop są dostępne pod adresem:

[www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx](http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx)

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRECJA  
Adres pocztowy: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRECJA  
Tel. +30 2310490111, faks +30 2310490020

Email: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)