CEDEFOP
Europejskie Centrum
Rozwoju Kształcenia
Zawodowego

NOTA INFORMACYJNA

PRACA I NAUKA ZA POŚREDNICTWEM INTERNETU W DOBIE PANDEMII COVID-19

Dowody zgromadzone przez Cedefop wskazują na możliwości i zagrożenia dla zatrudnionych na zasadzie crowdworkingu w internetowej gospodarce fuch

Pandemia COVID-19 zwróciła naszą uwagę na ogromne możliwości pracy i nauki za pośrednictwem internetu. Jest to jeden z powodów, dla których Komisja Europejska w swoim komunikacie z dnia 27 maja 2020 r. ([1]) w sprawie kolejnego budżetu UE potwierdziła swoje zaangażowanie na rzecz „zwiększenia konkurencyjności i suwerenności technologicznej (…) [poprzez] (…) inwestowanie w infrastrukturę cyfrową i umiejętności cyfrowe". W komunikacie stwierdzono również, że „kryzys (podkreślił) znaczenie umiejętności cyfrowych – dla dzieci, studentów, nauczycieli, instruktorów i nas wszystkich, gdyż dzięki tym umiejętnościom możemy się ze sobą komunikować i pracować".

W tych wyjątkowych czasach, gdy znaczna część pracowników musi pracować zdalnie ze względu na konieczność pozostania w domu i ograniczenia kontaktów osobistych, zatrudnieni w gospodarce fuch lub na zasadzie *crowdworkingu* ([2]) mają tzw. przewagę „własnego boiska": praca i kontakty z innymi osobami za pośrednictwem internetu zawsze stanowiły podstawę ich działalności. Czego możemy nauczyć się od tych pracowników, którzy wykonują swoją pracę za pośrednictwem internetu i świetnie radzili sobie z pracą i nauką zdalną na długo przed wystąpieniem kryzysu w zakresie zdrowia publicznego?

PRACA W GOSPODARCE FUCH ZA POŚREDNICTWEM INTERNETU W CZASACH POPRZEDZAJĄCYCH PANDEMIĘ COVID-19

W oparciu o szacunki wynikające z badania Colleem przeprowadzonego w 2018 r. na zlecenie Wspólnego Centrum Badawczego Komisji Europejskiej 11% osób dorosłych w całej UE sporadycznie świadczy odpłatne usługi za pośrednictwem platform internetowych, natomiast od 1,4% do 2% osób dorosłych w dużym stopniu polega na pracy za pośrednictwem platform internetowych, aby zarobić na życie. Liczby te mogą wzrosnąć w nadchodzących miesiącach i latach ze względu na długotrwałe skutki kryzysu, który wymusił wprowadzenie pracy zdalnej za pośrednictwem internetu. Najnowsze szacunki wskazują, że około jedna trzecia prac w państwach członkowskich i innych rozwiniętych gospodarkach może być wykonywana zdalnie ([3]). Wiele z nich może zostać obsadzonych przez osoby pracujące w gospodarce fuch.

W lepszych czasach wiele osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych, głównie wyżej wykwalifikowanych, uznało elastyczność i niezależność, jakie niesie za sobą praca w gospodarce fuch za pośrednictwem internetu, w przeciwieństwie do ograniczeń, jakie niesie za sobą praca biurowa, za nowe możliwości.

Prawie połowa wszystkich uczestników niedawno przeprowadzonego przez Cedefop badania na temat praktyk w zakresie uczenia się, rozwoju umiejętności i dopasowywania umiejętności osób wykonujących

([1]) COM(2020) 442 final.
([2]) Zatrudnieni na zasadzie crowdwrokingu to osoby, które korzystają ze stron internetowych lub aplikacji w celu pozyskania projektów o określonym czasie realizacji w celach zarobkowych.
([3]) Boeri, T., Caiumi, A., Paccagnella, M., *Mitigating the work-safety trade-off. Covid economics: vetted and real-time papers* [*Znalezienie równowagi miedzy pracą a bezpieczeństwem. Ekonomia w dobie pandemii COVID-19: dokumenty poddane weryfikacji i dokumenty w czasie rzeczywistym*], Wydanie 2, CEPR, 8 kwietnia 2020.
Dingel, J., Neiman B., *How many jobs can be done at home?* [*Ile rodzajów prac można wykonywać zdalnie?*], Dokument roboczy 26948, NBER, 2020.
ILO, *Working from home: Estimating the worldwide potential* [*Praca zdalna: Oszacowanie globalnego potencjału*], Informator polityczny z kwietnia 2020.

pracę za pośrednictwem platform internetowych ([4]) stwierdziła, że lubią być swoim własnym szefem i kontrolować swój czas pracy. 44% respondentów było zadowolonych z posiadania drugiego źródła dochodów, a taki sam odsetek osób doceniło możliwość pracy w dowolnym miejscu. Ponad jedna trzecia respondentów doceniła to, że dzięki pracy zdalnej mogła rozwijać swoje pasje lub przynajmniej wybierać odpowiadające im projekty. Jedynie 10% respondentów odpowiedziało, że pracuje za pośrednictwem internetu z konieczności, ponieważ nie może znaleźć tradycyjnej pracy.

RYS. 1. DLACZEGO POWINNIŚMY PRACOWAĆ W GOSPODARCE PLATFORM?

Źródło: Badanie CrowdLearn przeprowadzone przez Cedefop.

„NOWA NORMALNOŚĆ": PRACA W GOSPODARCE FUCH PO PANDEMII COVID-19

Pandemia COVID-19 może się negatywnie odbić na źródłach utrzymania pracowników, w tym zatrudnionych w gospodarce fuch. W dużym stopniu przyćmiło to (potencjalne) korzyści tego rodzaju pracy. W związku z tym, że większość przedsiębiorstw w całej Europie zmaga się z problemem utraty przychodów, ogólny wpływ kryzysu na zatrudnionych w gospodarce fuch uzależniony jest od tego, czy ograniczenie działań przez przedsiębiorstwa prowadzące do zmniejszenia szans na zatrudnienie jest ważniejsze niż ograniczenie kontaktów osobistych, co stanowi główną przewagę konkurencyjną telepracowników.

Z najnowszych danych wynika, że chociaż przedsiębiorstwa w dużej mierze zrezygnowały ze zlecania pracy innej niż niezbędna freelancerom, w takich dziedzinach jak marketing i sprzedaż rośnie liczba miejsc pracy o zasadniczym znaczeniu dla prowadzenia dalszej działalności gospodarczej, w ramach której pracownicy odpowiadają za wsparcie techniczne i zarządzanie bazami danych.

Pandemia pokazała, że coraz więcej przedsiębiorstw ma możliwość zatrudnienia osób wykonujących pracę za pośrednictwem internetu. W miarę wychodzenia z kryzysu w kierunku nowej normalności większa ekspozycja na technologie cyfrowe może skłaniać przedsiębiorstwa do przeprowadzenia ponownej oceny tradycyjnych metod pracy stacjonarnej. Mogą one kwestionować zasadność zatrudniania pracowników na stałe na miejscu, preferując raczej zatrudnianie pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem internetu w sposób bardziej elastyczny, w tym większej liczby zatrudnionych w gospodarce fuch wykonujących prace okazjonalne, dostrzegając realną wartość pracy za pośrednictwem internetu.

Mniejsze ryzyko związane z ograniczeniem kontaktów osobistych

W swojej analizie Cedefop podkreślił, że kryzys wywołany pandemią COVID-19 może w znacznym stopniu odcisnąć piętno na rynkach pracy. Oczekuje się, że konwencjonalne metody pracy i komunikacji ulegną znacznym zmianom po przedsięwzięciu środków mających na celu ograniczenie kontaktów osobistych. Jak podsumowano we wskaźniku Cov19R, istnieje prawdopodobieństwo, że w perspektywie średnioterminowej miejsca pracy uzależnione w dużym stopniu od bezpośredniej bliskości i kontaktu z innymi osobami nadal mogą mierzyć się z pewnymi wyzwaniami. Natomiast praca, która w większym stopniu uzależniona jest od umiejętności i technologii cyfrowych i zazwyczaj wykonywana jest zdalnie, umożliwiła przedsiębiorstwom złagodzenie negatywnych skutków kryzysu w odniesieniu do wydajności i utraty miejsc pracy.

Co to oznacza dla zatrudnionych na zasadzie *crowdwrokingu*? Większość z nich pracuje w pojedynkę. Z badania CrowdLearn przeprowadzonego przez Cedefop wynika, że przeważająca większość dostawców usług online pracuje w pojedynkę, aby zrealizować powierzone im zadania – 62% bardzo często i 25% często – podczas gdy tylko 17% z nich współpracuje z innymi osobami. 83% rzadko lub nigdy nie komunikuje się osobiście z innymi osobami

([4]) Badanie CrowdLearn przeprowadzone przez Cedefop stanowi pierwszą gruntowną analizę poświęconą w szczególności rozwijaniu i dostosowywaniu umiejętności zatrudnionych na zasadzie *crowdworkingu* w UE, mającą na celu wyciągnięcie wniosków, które zostaną wykorzystane do opracowania polityki UE w zakresie umiejętności i edukacji. Badanie zostało przeprowadzone w okresie od stycznia 2018 r. do grudnia 2019 r. we współpracy z Instytutem ds. Internetu Uniwersytetu Oksfordzkiego (ang. *University of Oxford Internet Institute*) i Kopenhaską Szkołą Biznesu (ang. *Copenhagen Business School*). Pełne sprawozdanie wkrótce. Pierwsze analizy autora można znaleźć w unijnej panoramie umiejętności Cedefopu.

wykonującymi pracę za pośrednictwem platform internetowych.

Zatrudnieni na zasadzie *crowdwrokingu* są w mniejszym stopniu narażeni na ryzyko związane z ograniczeniem kontaktów osobistych wywołane pandemią COVID-19 niż osoby pracujące w ramach tradycyjnej gospodarki. Może się to stać zachęcającym czynnikiem przy podejmowaniu przez przedsiębiorstwa decyzji w sprawie potrzeb kadrowych w momencie wyjścia z pierwszej fali kryzysu.

Utrzymująca się niepewność zatrudnienia w gospodarce fuch

Jeżeli praca za pośrednictwem internetu zyska na popularności, może się pojawić konieczność wdrożenia strategii mających na celu ochronę zatrudnionych w gospodarce fuch przed niepewnością zatrudnienia i niekorzystnymi warunkami pracy. Pojawiały się argumenty, że w trakcie pandemii zatrudnieni w gospodarce fuch, zwłaszcza osoby, które świadczą usługi w zakresie dostaw i wsparcia technicznego, miały znacznie więcej pracy. Jak wynika z danych pozyskanych w ramach badania CrowdLearn, już w okresie poprzedzającym kryzys wywołany pandemią COVID-19 48% zatrudnionych na zasadzie *crowdwrokingu* przyznało, że musiało pracować na bardzo wysokich obrotach, a 54% osób musiało przestrzegać napiętych terminów.

Ponadto systemy zabezpieczeń społecznych i środki nadzwyczajne przyjęte przez rządy były skierowane przede wszystkim do tradycyjnej siły roboczej (pracowników) i tylko częściowo przyczyniły się do zrównoważenia skutków bierności zawodowej lub zakłóceń pracy w odniesieniu do zatrudnionych w gospodarce fuch.

UMIEJĘTNOŚCI UMOŻLIWIAJĄCE ROZWÓJ W PRACY ZA POŚREDNICTWEM PLATFORM INTERNETOWYCH

Badanie CrowdLearn przeprowadzone przez Cedefop

W przypadku dużej liczby ofert pracy zatrudnieni na zasadzie crowdworkingu mogą w pewnym stopniu dostosować swoje warunki pracy i dokonać wyboru projektów, które odpowiadają ich umiejętnościom ([5]) lub stanowią najlepsze źródło dochodów.

Niemniej w tych burzliwych czasach niepewności gospodarczej ludzie najczęściej wykorzystują istniejące już umiejętności, które pozwalają im przetrwać. Jednak w trakcie pandemii, zwłaszcza w obliczu grożącej nam recesji, rozwój umiejętności i ustawiczne kształcenie to najskuteczniejsze narzędzia, którymi dysponują wszyscy pracownicy, w tym zatrudnieni na zasadzie crowdworkingu, aby pozostać konkurencyjnym.

Wiedza na temat tego, jakie umiejętności muszą pozyskać i jakich umiejętności potrzebują zatrudnieni w gospodarce fuch, aby odnieść sukces w gospodarce platform, daje nam pewne wskazówki odnośnie do tego, jakie kroki trzeba będzie podjąć, aby dostosować kształcenie i szkolenie zawodowe do pojawiających się potrzeb rynku pracy. Pod wieloma względami gospodarka fuch stanowi najbardziej widoczny przykład transformacji wynikających z rozwoju technologii na europejskich rynkach pracy: większa liczba osób prowadzących własną działalność gospodarczą oraz wykonujących prace okazjonalne, położenie większego nacisku na pozyskiwanie informacji zwrotnych od klientów niż na wykonywanie poleceń bezpośredniego przełożonego, coraz częstszy wybór telepracy i wirtualnej pracy zespołowej oraz coraz częstsze wykorzystywanie przez przedsiębiorstwa danych i algorytmów do zarządzania pracownikami. Te tendencje w internetowej gospodarce fuch pokazują, jak wielu obecnych pracowników może podjąć naukę i pracę w przyszłości.

Rozwój umiejętności

Zgodnie z nową, indukcyjną typologią umiejętności opracowaną w ramach projektu najbardziej istotne umiejętności, które pozwalają na osiągnięcie sukcesu w gospodarce platform, to umiejętności techniczne/podstawowe, w tym wysoko rozwinięte i wyspecjalizowane umiejętności cyfrowe. Niemniej zatrudnieni na zasadzie *crowdworkingu* muszą również dysponować unikalnym zestawem umiejętności w zakresie przedsiębiorczości, tworzenia własnej marki, komunikacji i organizacji, jak również posiadać konkretne cechy osobiste, aby odnieść sukces w gospodarce platform.

Niektóre umiejętności wyróżniają się na tle innych. „Zdobycie pracy wykonywanej za pośrednictwem platform internetowych" wymaga posiadania umiejętności niezbędnych do skutecznego poruszania się w unikalnym środowisku pracy wykonywanej za pośrednictwem platform internetowych. Obejmuje to zapoznanie się z interfejsami użytkowników platformy, optymalizację profilu danej osoby, aby jak najczęściej pojawiał się w wynikach wyszukiwania, bardzo dobrą znajomość rynku oraz odpowiednią wycenę swoich usług, a także inne podobne wyspecjalizowane umiejętności. „Rozpoczęcie działalności w charakterze freelancera" odnosi się do umiejętności niezbędnych

([5]) 20% respondentów biorących udział w badaniu CrowdLearn odpowiedziało, że praca za pośrednictwem platform internetowych umożliwia im rozwijanie swoich umiejętności (zob. Rys.1).

do prowadzenia własnej działalności gospodarczej w sposób bardziej ogólny, na przykład do rejestracji przedsiębiorstwa i radzenia sobie z finansami i podatkami. „Umiejętności w zakresie procesu uczenia się opartego na samoregulacji" odnoszą się do umiejętności zrozumienia i określenia własnych zmieniających się wymogów w zakresie umiejętności, aktywnego dążenia do uzyskania informacji zwrotnych, samodzielnego wyciągania wniosków i zdolności zmiany strategii uczenia się, gdy dotychczasowe strategie nie spełniają swojej funkcji: wszystkie te umiejętności mają kluczowe znaczenie dla osiągnięcia sukcesu w *crowdworkingu*.

Aby zdobyć podstawowe umiejętności niezbędne do realizacji konkretnych zadań, zatrudnieni na zasadzie *crowdworkingu* zazwyczaj zdobywają wiedzę „dokładnie na czas". Bezpłatne internetowe filmy instruktażowe i strony internetowe są jednymi z najcenniejszych zasobów, podczas gdy formalne szkolenia oferowane przez organizatorów kształcenia często są postrzegane jako zbyt czasochłonne i ogólne.

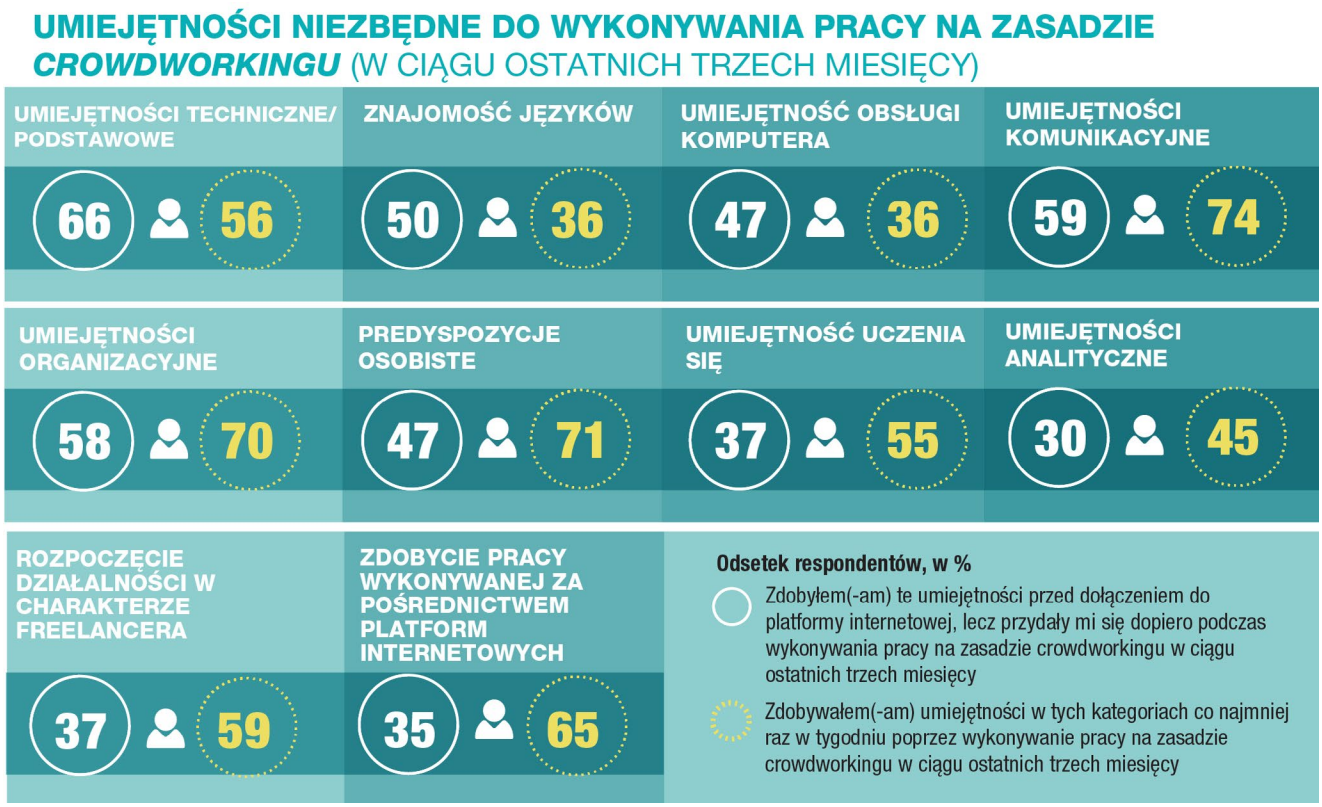
Po drugiej stronie rynku przedsiębiorstwa prowadzące działalność za pośrednictwem platform internetowych angażują się w niektóre inicjatywy w celu wspierania rozwoju umiejętności zatrudnionych w gospodarce fuch. Obejmują one konsultacje lub partnerstwa handlowe oraz wspólne kursy z udziałem organizatorów szkoleń, ułatwienia w zakresie organizowania kursów *peer-to-peer* oraz tworzenie cyfrowych platform społecznych do celów uczenia się. Do inicjatyw tych zalicza się również publikowanie wykazów umiejętności pożądanych przez klientów platformy oraz ułatwianie przekazywania przez klienta informacji zwrotnych na temat wyników pracy zatrudnionych w gospodarce fuch.

Z badania CrowdLearn przeprowadzonego przez Cedefop wynika jednak, że przedsiębiorstwa prowadzące działalność za pośrednictwem platform internetowych zazwyczaj niechętnie biorą bezpośredni udział w szkoleniach, ponieważ według prawa mogłyby być postrzegane jako pracodawcy. Skutkuje to „brakiem rynku szkoleń" i potencjalnym niedoinwestowaniem w zakresie rozwijania umiejętności zatrudnionych na zasadzie *crowdworkingu*.

Dopasowywanie umiejętności

Główną zaletą internetowych platform pracy jest ich teoretyczna zdolność dopasowywania umiejętności pracowników do potrzeb pracodawców. Przeprowadzone przez Cedefop badanie CrowdLearn wskazuje jednak na pewne przeszkody w skutecznym dopasowywaniu umiejętności w tym obszarze.

WYKRES 2. UMIEJĘTNOŚCI ZDOBYWANE W RAMACH PRACY NA ZASADZIE *CROWDWORKINGU*



Źródło: Badanie CrowdLearn przeprowadzone przez Cedefop.

Dopasowywanie umiejętności na rynkach platform internetowych odbywa się głównie za pośrednictwem zastrzeżonych systemów klasyfikacji umiejętności. Platformy często udostępniają te umiejętności publicznie w formie wykazów najbardziej pożądanych umiejętności i rankingów informacji zwrotnych od klientów/rankingów reputacji. Wykorzystują one również nieprzejrzyste algorytmy służące dopasowywaniu umiejętności, w ramach których pracownik zostaje przyjęty na staż, za pomocą automatycznego tworzenia rankingu pracowników na swoich portalach internetowych; regulują również warunki podjęcia pracy i przeglądu profili nowych freelancerów pod względem ich umiejętności i doświadczenia zdobytych przed dołączeniem do platformy.

Kwalifikacje zdobyte w ramach kształcenia formalnego, tradycyjne środki wskazywania i przeglądu profili pracowników na rynkach pracy uznawane są za słaby wskaźnik wiarygodności zatrudnionych na zasadzie *crowdworkingu*, który podlega ocenie klienta lub ocenom w rankingu. Trzech na czterech zatrudnionych w gospodarce fuch nie potrzebowało kwalifikacji niezbędnych do podjęcia pracy określonych w gospodarce platform ani testów umiejętności, by pozyskać poszczególne projekty.

Obawy budzi również i ograniczona możliwość przenoszenia wewnątrz platformy umiejętności i reputacji zatrudnionych w gospodarce fuch. 57% zatrudnionych na zasadzie *crowdworkingu*, którzy wzięli udział w badaniu przeprowadzonym przez Cedefop, uważa, że nie może przenieść się na inną platformę, nie tracąc przy tym części swoich dochodów. Ogranicza to mobilność pracowników między platformami, a także przejście z pracy na zasadzie *crowdworkingu* do tradycyjnego zatrudnienia.

POLITYKA W ZAKRESIE UMIEJĘTNOŚCI NA RZECZ PRZYSZŁEJ PRACY NA ZASADZIE *CROWDWORKINGU*

Integracja na rynku pracy

Dane zgromadzone w ramach badania CrowdLearn wskazują, że praca w gospodarce fuch za pośrednictwem internetu może sprzyjać integracji na rynku pracy i włączeniu społecznemu. Stwierdzono, że kobiety i imigranci zdobywają umiejętności w ramach pracy na zasadzie *crowdworkingu* częściej niż pracownicy płci męskiej i pracownicy lokalni. Jednak wielu nowo zatrudnionych na zasadzie *crowdworkingu* ma trudności z rozpoczęciem działalności, ponieważ nie posiadają udokumentowanego doświadczenia popartego wcześniejszymi informacjami zwrotnymi klientów. Jak wynika z danych zgromadzonych przez Cedefop, aby zapewnić im równe szanse można by opracować system dofinansowywanych „mikrostaży", w ramach którego zatrudnieni na zasadzie *crowdworkingu*, którzy nie posiadają wcześniejszego doświadczenia w pracy za pośrednictwem platform internetowych, oferują klientom platformy stawkę dofinansowaną w zamian za konstruktywne/rozwojowe informacje zwrotne dotyczące ich wyników.

Zaleca się również opracowanie systemu walidacji umiejętności „służącego wstępnej ocenie", wspieranego przez platformy internetowe lub neutralną stronę trzecią. Może to umożliwić nowo zatrudnionym zdobywanie reputacji w oparciu o ich poziom wykształcenia, dotychczasowe doświadczenie zawodowe oraz przeprowadzenie oceny umiejętności.

Czasem praca za pośrednictwem platform internetowych służy jako narzędzie do zwalczania problemu bezrobocia młodzieży. Niemniej zatrudnieni na zasadzie *crowdworkingu*, którzy odnoszą sukcesy, zazwyczaj są dobrze wykształceni i posiadają wysoko rozwinięte umiejętności cyfrowe i techniczne zanim zdecydują się na podjęcie pracy za pośrednictwem platform internetowych. Działania oparte na *crowdworkingu* mające na celu walkę z bezrobociem młodzieży mogą nie przynosić oczekiwanych efektów, chyba że młodzież zdobędzie wymagane umiejętności przed rozpoczęciem pracy za pośrednictwem platform internetowych.

Ułatwianie dopasowywania umiejętności

Aby przeciwdziałać ograniczonej możliwości przenoszenia i przejrzystości ocen w zakresie umiejętności, doświadczeń i reputacji zatrudnionych na zasadzie *crowdworkingu* na wszystkich platformach i rynkach pracy, badanie CrowdLearn sprzyja również wprowadzeniu funkcji przenośnego portfolio działającego jako „paszport cyfrowy", na podstawie – lub korzystając z – Europassu. Taki paszport, któremu towarzyszy tworzenie kont na potrzeby e-uczenia się, umożliwiłby pracownikom przedstawianie, reklamowanie i przekazywanie swoich kwalifikacji w różnych sytuacjach. Decydenci, organizacje pozarządowe lub związki zawodowe mogłyby pośredniczyć między pracownikami i pracować za pośrednictwem platform internetowych, aby zachęcać zatrudnionych na zasadzie *crowdworkingu* do opracowania i przyjęcia takiego systemu portfolio mającego na celu zwalczanie ograniczeń na poszczególnych platformach oraz zwiększenie ich możliwości mobilności.

Stworzenie publicznego portalu umożliwiającego walidację umiejętności, zgodnego z unijnymi i międzynarodowymi normami pracy i uczenia się w ramach gospodarki platform, również może wspomóc ten proces.

Aby jednak osiągnąć pełną możliwość przenoszenia kwalifikacji, należy wyeliminować istotne przeszkody w zakresie działań na rzecz normalizacji: rzekomy brak uzasadnienia biznesowego dla wiodących platform; nieustannie zmieniający się charakter ontologii umiejętności; cechy specyficzne dla danej platformy oraz brak interoperacyjności architektury technicznej; a także przepisy dotyczące ochrony danych osobowych.

Dostosowanie kształcenia zawodowego i podstawowego oraz ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego

Tendencje w zakresie praktyk uczenia się przyjętych przez rynki platform internetowych wskazują na pilną potrzebę dostosowania systemów kształcenia i szkolenia zawodowego. Muszą one uznawać i zatwierdzać głównie nieformalne uczenie się zatrudnionych na zasadzie *crowdworkingu*, ułatwiać przenoszenie ich kwalifikacji oraz gwarantować odpowiednią jakość platformom, które mogą stać się organizatorami kształcenia lub szkolenia.

Przed rozpoczęciem pracy w gospodarce platform zatrudnieni na zasadzie *crowdwrokingu*, którzy odnoszą sukcesy, muszą zdobyć szereg umiejętności w ramach formalnego kształcenia i szkolenia. Opracowywanie nowych kursów z położeniem większego nacisku na umiejętności cyfrowe i umiejętności podstawowe/techniczne, samoregulację i przedsiębiorczą postawę, w tym naukę o zagrożeniach i możliwościach pracy za pośrednictwem platform internetowych, oraz dostosowywanie tych kursów do indywidualnych potrzeb powinno stanowić integralną część procesu opracowywania programów nauczania, które przygotowują wszystkie osoby uczące się do wejścia na nieustannie rozwijający się rynek pracy za pośrednictwem internetu.

Rola partnerów społecznych w zachęcaniu do dalszego kształcenia ma kluczowe znaczenie. Związki zawodowe i przedsiębiorstwa prowadzące działalność za pośrednictwem platform internetowych mogłyby korzystać ze swoich istniejących zasobów i rozwijać partnerstwa w celu zwiększenia możliwości szkoleniowych dla freelancerów wykonujących pracę za pośrednictwem internetu i zapewnienia wskazówek im oraz ich klientom.

Spełnianie potrzeb zatrudnionych na zasadzie *crowdworkingu* w zakresie uczenia się „dokładnie na czas" będzie wymagało od organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego ponownego rozważenia zawiązania partnerstw z niestandardowymi uczestnikami rynku. Będą oni musieli również dostosować swoje tempo pracy, sposób prowadzenia zajęć i narzędzia – krótkie, konkretne kursy internetowe – do nowych realiów rynku miejsc pracy w sektorze ICT.

CEDEFOP | Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego

Nota informacyjna – 9148 PL
Kat. Nr kat.: TI-BB-20-004-PL-N
ISBN 978-92-896-3001-6, doi:10.2801/120607
Copyright © Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), 2020
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/pl/user/register

Inne noty informacyjne i publikacje Cedefop są dostępne pod adresem:
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

www.cedefop.europa.eu