

Badanie internetowych ofert pracy w I kwartale 2023 r. w woj. podkarpackim

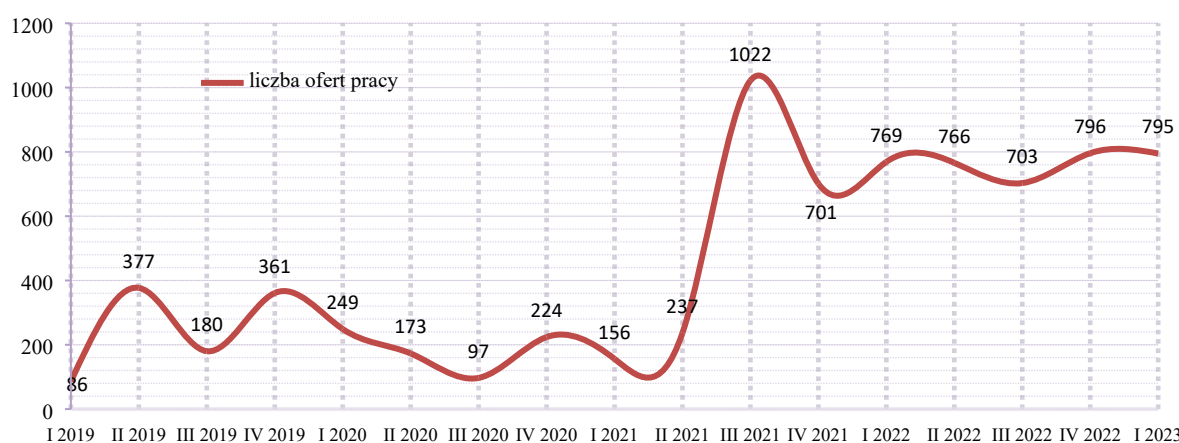
Wstęp

Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców do Powiatowych Urzędów Pracy (PUP) obejmują znaczną część popytu w usługach, produkcji i handlu, co przekłada się faktycznie na niektóre sekcje polskiej klasyfikacji działalności [PKD], które są lepiej reprezentowane w publicznym pośrednictwie niż w internecie. Oferty w PUP nie ujmują jednak całości zjawisk na rynku pracy, w tym całości popytu zgłaszanego przez firmy. Niektórzy pracodawcy wolą poszukiwać pracowników przez dostępne publikatory, również internetowe bezpośrednio lub przez rekruterów. Inni pracodawcy preferują zatrudnianie przez własny system weryfikacji kadr, np. po wstępnej rozmowie kwalifikacyjnej lub przejściu kandydata przez procedurę konkursową (wolne miejsca pracy publikowane w BIP instytucji publicznych). W zawodach medycznych czy w sektorze edukacji – pracodawca często przyjmuje rekomendacje, a transfer odbywa się bez pośredników, w konwencji point to point.

Aby uzupełnić mapę zawodowo-kwalifikacyjną od kilku kwartałów prezentujemy analizę ofert zawartych w internecie wspólnie z programem MRiPS. Są to oferty pracy i propozycje praktyk zawodowych, pojawiające się w niektórych źródłach dostępnych on-line (patrz rozdział o metodzie badania). Zapraszamy osoby zainteresowane do zapoznania się z opracowaniem.

Oferty pracy dostępne w I kwartale 2023 roku.

Wykres 1. Liczba ofert pracy w próbie / kwartały realizacji badania

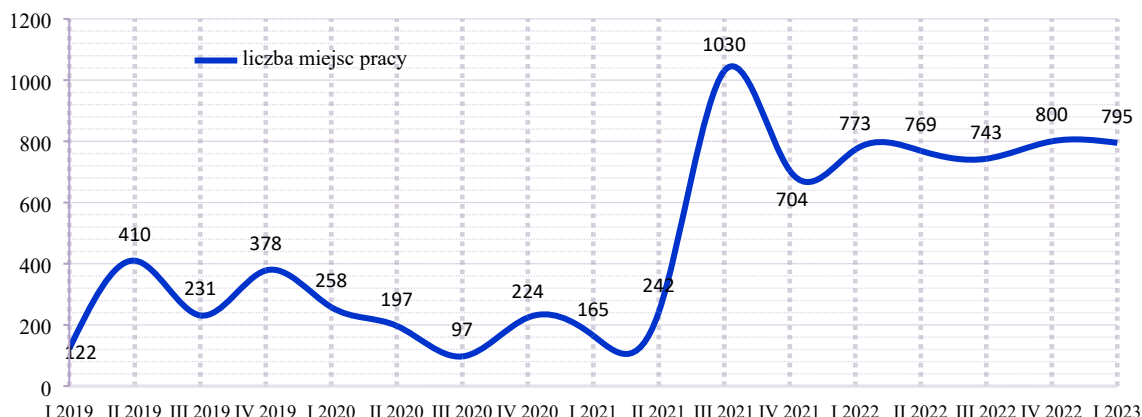


Jedna oferta pracy może zawierać więcej niż jedno miejsce pracy, ale jest to z reguły rekrutacja do pracy w krajach Europy Północnej i Zachodniej – przeżywającej znaczne niedobory pracowników w niektórych specjalnościach.

Większość ofert w I kwartale pochodziła z małych regionalnych firm i jest tożsama z jednym wolnym miejscem pracy. Nastąpił nieoczekiwany wysyp pracowników call center oraz specjalistów wprowadzających dane księgowe do systemów informatycznych. W ramach próby dla I kwartału 2023 r. odnotowano 795 ofert pracy, które przekładały się na 795 miejsc pracy. W porównaniu do IV kw. 2022 r. odnotowano spadek o 1 ofertę pracy, która były dostępna w internetowej próbie dla województwa podkarpackiego. A w porównaniu do analogicznego okresu ubiegłego roku liczba ofert pracy ogółem (795) w próbie była wyższa o 26 ofert pracy – (769 ofert zawartych dla I kwartału 2022 roku).



Wykres 2. Liczba miejsc pracy w próbie



W okresie styczeń – marzec 2023 roku odnotowano zarówno już obserwowane jak i nowe zjawiska na rynku pracy. Zarówno te przeszłe jak i aktualne trendy mają wpływ na stan i możliwe zmiany uwarunkowań na rynku w przyszłości. Do wcześniej występujących procesów zaliczamy kryzys ukraiński, który wpływa na poziom inflacji i powoduje zmiany w działalności gospodarczej (poziom zamówień, zmiana kierunków rynków zbytu itp.). Brak zatrważających sygnałów z rynku o lawinowym wzroście liczby bezrobotnych również nie świadczy o dobrej sytuacji w zakresie wzrostu ilości wakatów i nowych miejsc pracy.

Po stronie podaży w I kwartale 2023 roku wzrosła liczba bezrobotnych (69046 osób 31.XII.2022 do 70333 osób 31.III.2023). Bezrobocie rejestrowane nie osiągnęło, pomimo trudnej sytuacji wywołanej wojną na Ukrainie i kryzysem energetycznym poziomu z 2020 r. (87326 osób 31.XII.2020). Punktem odniesienia w kumulacji osób bezrobotnych pozostaje początek XXI wieku, który definiował najwyższy poziom liczbowy i procentowy, zasilany napływem osób młodych. Brak znacznego wzrostu liczby bezrobotnych jest związany z ilością przyrostu osób młodych w ewidencji PUP. Znaczna ilość osób bezrobotnych do 30 roku życia podejmuje prace niesubsydiowane, co stanowi główną przyczynę spadku bezrobocia rejestrowanego w tej grupie. Poza tym dostępnych jest wiele form aktywizacji, finansowanych z różnorodnych funduszy celowych, z których korzystają osoby bezrobotne.

Przy depopulacji i braku zasilania znaczną rzeszą nowych rejestracji, bezrobocie znacznie nie wzrasta. Młodzi ludzie często migrują do większych miast i za granicę, ponieważ znajomość języka obcego nie stanowi dla nich obecnie znacznego problemu. W centrach rozwoju takich jak duże aglomeracje miejskie – pracodawcy mogą zaoferować młodemu człowiekowi po ukończeniu edukacji (lub nawet w trakcie studiów) znacznie więcej niż na prowincji. Są to np. inżynierowie studium na politechnikach, specjaliści w zawodach medycznych (lekarze, położne, pielęgniarki czy fizjoterapeuci) lub absolwenci po kierunkach nauk ścisłych, na które popyt bardzo często zgłasza nowoczesna gospodarka, ale z reguły podjęcie pracy jest związane z potrzebą zmiany miejsca zamieszkania. Dla osób młodych są to kuszące propozycje, a fakt braku rodziny pozostaje dodatkowym atutem, co do możliwości przemieszczenia się w poszukiwaniu satysfakcjonującej oferty. Trudno współcześnie



rozpatrywać rynek pracy tylko w granicach danego powiatu lub nawet w województwa. Pewne procesy mają szerszy zasięg. Ludzie stali się o wiele bardziej mobilni niż miało to miejsce w poprzedniej gospodarce centralnie planowanej. Ostatnia dekada XX w. i dwie dekady XXI w. wiele zmieniło w tej kwestii, a wojna na Ukrainie otwiera nowy etap. Zagrożenia są związane bardziej z sytuacją w całym regionie, niż w kraju. Nie różnicują się jednak znacznie w województwach. Istnieje wiele form przepływu pracy i kapitału, a młodzi ludzie umieją korzystać z różnorodnych nowoczesnych sposobów komunikacji. Następuje odpływ zasobów ludzkich do centrów, a nie w kierunku peryferii. Ci, którzy zostali w małych ośrodkach akademickich lub wrócili do miejsca zamieszkania i mają tam problemy z uzyskaniem satysfakcjonującej pracy, szybko uświadamiają sobie gdzie można się postarać o angaż lub bardziej intratną ofertę.



Stabilne zatrudnienie powiązane z stabilizacją życiową jest główną przyczyną odpływu osób młodych do większych miast i za granicę RP. Nie bez znaczenia jest posiadany zawód i możliwość uzyskania adekwatnych gratyfikacji za wykonaną pracę, bez względu na pochodzenie społeczne, płeć czy miejsce zamieszkania. Taki rynek pracy charakteryzuje również duże aglomeracje miejskie w kraju. Większość ofert pracy dostępnych w powiatach nie gwarantuje stabilnego zatrudnienia i jest związana z dużą rotacją pracowników. Takie cechy posiadają nie tylko oferty zgłaszane do PUP, ale i dostępne w innych mediach działających na rynku pracy.

Najliczniej reprezentowane wolne miejsca pracy lokalnych pracodawców to transport, usługi, budownictwo oraz handel i gastronomia. Można odnotować oferty do pracy przy linii produkcyjnej (pomiar i montaż) oraz dla kontrolerów jakości, co dotyczy w większym stopniu zurbanizowanej części województwa tj. środkowej (miasto Rzeszów wraz z suburbiami) i północno-zachodniej.

Część ofert o dużej rotacji pracowników jest subsydiowana z funduszy celowych. Z przepływem pracowników najbardziej jest powiązany bon na zasiedlenie, który nie powoduje jednak lawinowego wzrostu bezrobocia np. w województwach wschodnich, co pokazuje inną stronę, że większość przepływów pracowników jest obecnie bardzo słabo rejestrowana w publikatorach i pomoc publiczna nie ma na nią znaczącego wpływu. Bony umożliwiają przemieszczanie się do dużych miast w celu nabycia praktyki w posiadanym zawodzie, która otwiera drogę do dalszej emigracji za granicę RP, co tylko wzmacnia główny trend.

Popyt na pracę odnotowano w tych sekcjach PKD, gdzie jednocześnie występuje odpływ rodzimych pracowników. Nasi rodacy nadal wyjeżdżają do pracy za granicę, co powoduje lukę, która nie zawsze jest możliwa do obsadzenia obcokrajowcami. Bardzo trudno jest o specjalistów w zawodach wymagających wielu lat nauki, posiadania znacznej wiedzy, uprawnień i umiejętności tj. w sektorze medycznym, w branży I&T, inżynierów automatyki i robotyki, nauczycieli przedmiotów zawodowych, ekspertów pracy z trudną młodzieżą czy z niepełnosprawnościami – słowem w zawodach, gdzie nie można szybko uzupełnić niedoborów obcokrajowcami, z uwagi na bardzo długi cykl kształcenia i uzyskania należytego doświadczenia pracy w zawodzie.

Deficyt będzie wzrastał w transporcie, spedycji i logistyce, budownictwie czy nawet w pracach prostych, chociaż w tych ostatnich najłatwiej jest uzupełnić braki, o ile są to np. proste czynności montażowe, realizowane np. przy linii produkcyjnej.

Niezmiennie współczesna gospodarka zgłasza zapotrzebowanie dla specjalistów w zawodach medycznych lub po kierunkach nauk ścisłych. Z reguły jest to związane z potrzebą zmiany miejsca zamieszkania. Poszukiwani są pracownicy sektora IT - programiści, specjaliści baz danych i inżynierowie automatyki i robotyki. Coraz częściej firmy poszukują elektroników i osób, które potrafią wdrażać innowacyjne rozwiązania związane ze zmianą konwencjonalnych źródeł energii na odnawialne. Często same osoby zainteresowane tworzą miejsca pracy, ale ma to miejsce już w otwartym internecie.

Sektor budownictwa potrzebuje fachowców, co nie koniecznie jest związane z okresem letnim. Przez cały rok prowadzone są remonty wewnątrz budynków, modernizacje instalacji – które musi wykonać fachowiec z uprawnieniami. Trendy nie zmieniają się w okresie tygodnia, miesiąca czy nawet roku. Miernikiem może być okres dekady. Pandemia i wojna na Ukrainie oraz powiązany kryzys energetyczny w synergii z wdrażaniem nowych produktów i postępem w technologii pozostanie jeszcze na długie lata określeniem popytu.

W I kw. 2023 r. trudną sytuację w województwie podkarpackim stabilizowało zapotrzebowanie na pracowników w tradycyjnych sektorach regionalnej gospodarki takich jak rolnictwo i okresowe prace w gospodarstwie domowym. W analizowanym okresie najliczniej poszukiwano przez internet:

W handlu, transporcie i logistyce – najliczniejszymi pozostali **1. Pracownicy obsługi klienta**, gdzie prawdziwy renesans wystąpił dla zawodu pracownicy centrum telefonicznej obsługi klienta (call center) oraz dla osób znających podstawy finansów, rachunkowości i księgowości, którzy według wzoru wprowadzali dane do systemów informatycznych, stosowanych przez danego pracodawcę. **2. Sprzedawcy i pokrewni** (doradca klienta, sprzedawca, kasjer handlowy) Poszukiwane jest łączenie



umiejętności sprzedaży z obsługą kasy fiskalnej, terminalu kart płatniczych ¹. W grupie 3. **Kierownicy do spraw zarządzania i handlu** (kierownik projektu, kierownik do spraw sprzedaży, kierownik działu kadr i płac, regionalny kierownik sprzedaży, kierownik do spraw rozwoju produktu).

Przemysł high – tech. W przemyśle wysokich technologii najliczniejszą grupę zawodów reprezentowali specjaliści sektora internet & telecommunication. Za pośrednictwem internetu firmy bardzo często są poszukiwały **1. Programistów**, a oferty były większości zamieszczane w języku angielskim (np. Senior Java Developer, Junior Front-end developer, Fullstack Developer (PHP + JavaScript), Tech Lead Developer, .NET Developer, Senior Angular Developer, Golang Developer, DevOps Engineer, JavaScript Developer / Frontend Developer, Backend Engineer, PHP Developer, Frontend Developer (JavaScript), .Net Fullstack Developer (Angular), Senior C++ Developer, Senior Java Developer, Senior Devops Engineer, Senior Angular Developer, Programista Java, DevOps Engineer (AWS), Backend Engineer, Front-end Developer (Angular 2+), Business Analyst, Bridge Engineer, Frontend Developer (Angular), System - Business Analyst, Senior C++ Developer, Front-end Developer (Angular 2+), Senior C Engineer (RTOS), Senior Angular Developer, SAP Product Manager, Java Developer Regular/Senior, GUI Developer, Senior Devops Engineer, Backend Engineer, JavaScript Developer / Frontend Developer, Fullstack Developer (PHP + JavaScript), Backend Engineer, Frontend Developer (Vue.js), Programista Java, Senior Angular Developer, Scrum Master (remote), PHP Developer, Senior Backend Developer (Python & Java), Senior Fullstack Developer (Java + Angular 2+), DevOps Engineer (Java + Azure), System - Business Analyst, Senior Software Developer, GUI Developer, Backend Engineer, Fullstack Developer (PHP + JavaScript), Front-end Developer (Angular 2+), Cloud Engineer, Senior Angular Developer, Business Analyst, Senior Angular Developer, DevOps Engineer, Senior C Engineer (RTOS), Programista Java, Java Developer Regular/Senior, GUI Developer, Senior C++ Developer, Frontend Developer (HTML5/Typescript), Senior Devops Engineer, DevOps Engineer, Junior Front-end developer, Senior Backend Developer (Python & Java), Full-Stack Senior Developer (Front-End), GUI Developer, Python Developer - Virtusa -DEBE, Senior Software Developer, Junior Front-end developer, Senior Fullstack Developer (Java + Angular 2+), Senior/Lead Backend Engineer, Cloud Engineer, Java Developer Regular/Senior, Data Engineer, Programista Java, Front-End Developer, GCP DevOps Engineer, DevOps Engineer (Java + Azure), Business Analyst, Senior C Engineer (RTOS), GUI Developer).

Poszukiwani specjaliści **sektora IT** to często programiści lub programiści-testerzy (DevOps – zarówno tworzący i testujący nowe programy) czy Full stack engineers. Inni to tzw. multi – programiści (Full-Stack developers) lub specjaliści Font-end-u lub Back-end-u.

Pracodawcy oferowali wolne miejsca pracy również dla testerów oprogramowania komputerowego i testerów systemów teleinformatycznych, co aktualnie stanowi już odrębne sektora I&T. Wśród developerów oprogramowania firmy od czasu do czasu rekrutują specjalistów metodyk zwinnych (Agile) w tym stosujących metodę *scrum* tj. tzw. scrummaster'ów (kluczowych specjalistów prowadzących zespół programistów) ulokowanych w strukturze firmy, zwykle nad tym zespołem. Występowały również oferty dla specjalistów do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji.

Firmy poszukują również **2. Specjalistów cyberbezpieczeństwa** w celu ochrony danych, zawartych w sieci, na serwerach czy zapisanych w pamięci komputerów bardziej trwałej lub ulotnej. Poszukiwani są często specjaliści bezpieczeństwa systemów i sieci komputerowych, wyłapujących incydenty zdarzeń.

¹ Kasjer-sprzedawca zajmuje się w zależności od pracodawcy np. kasowaniem i sprzątnięciem – w hipermarketach lub kasowaniem połączonym z szeroką pojętą pracą w sklepie. Wówczas pracownik rozładowuje towar, układa go na półkach, doradza klientom i sprząta w sklepie. Z reguły w małych firmach obsługuje inne urządzenia w sklepie (systemy zabezpieczeń, rolety itp.). Odpowiada materialnie za powierzone pieniądze. Powinien znać zasady gospodarki towarowej i finansowej oraz dokumenty stosowane w firmie i przychodzące do niej. Niekiedy odpowiada za organizowanie pracy w sposób zapewniający funkcjonowanie sklepu, bezpieczne realizacje płatności gotówkowych i bezgotówkowych. Zawsze obsługuje kasę fiskalną i terminal płatniczy. Wnosi, rozpakowuje, metkuje i wyklada towar, dba atrakcyjną jego ekspozycję oraz sprząta sklep. Musi również posiadać odpowiednie predyspozycje do pracy z ludźmi oraz posiadać umiejętność szybkiego liczenia w pamięci.



Nie tylko w przypadku programistów pracodawcy wymagają znajomości jednego lub kilku języków programowania, rezygnując często z konieczności posiadania wykształcenia wyższego. Liczą się posiadane umiejętności. W każdej ofercie zawarta jest informacja co do wymogów, które kandydat powinien posiadać. Często pracodawca potrzebuje wykonania dodatkowych zadań np. znajomości języka obcego do tworzenia dokumentacji technicznej produktu. Wymóg co do znajomości języka obcego – aktualnie dla osób młodych – nie stanowi już tak znacznej bariery jak przed 1989 r. Warto przypomnieć, że w krajach tzw. wysoko uprzemysłowionych branża I&T systematycznie rozwija się już od lat 70. XX w. i nic nie wskazuje, że „w tym temacie” nastąpi kryzys. Wg prognoz UE zapotrzebowanie będzie wzrastać.

Można spotkać w sieci oferty sektora IT poszukujące **specjalistów zbiorów danych**, których możemy zaklasyfikować jako **3. Analitycy baz danych (data scientist)** – w nazewnictwie pracodawców – *Senior Data Scientist*, **4. Administratorzy baz danych (DevOps Database Specialist)**, dodatkowo testujących i tworzących [programujących] bazy danych) oraz **5. Projektanci baz danych – (Data Engineers)**. Zarządzanie danymi często jest związane z **administracją systemami komputerowymi**, co również ma wpływ na bezpieczeństwo rosnącej objętości informacji, którą ma do dyspozycji nowoczesna gospodarka. Następuje modernizacja i rozwój systemów elektronicznych z których coraz chętniej korzystamy na co dzień. Z tego powodu w przyszłości utrzyma się popyt dla **6. Inżynierów automatyki i robotyki**, **7. Administratorów systemów komputerowych**, **8. Inżynierów systemów i sieci komputerowych**, specjalistów bezpieczeństwa sieci czy dalszego rozwoju aplikacji w zakresie lepszej ochrony danych użytkowników.

Nowymi zawodami powiązаныmi z I&T były profesje łączące umiejętności marketingu w *social mediach (Influencer, Coolhunter, Trendsetter)* lub w zakresie innego niż tylko techniczny rozwoju aplikacji. Rozwijające jakiś produkt w interakcji z nabywcą (*User Experience Resarcher, UX Resarcher* – badacz doświadczeń użytkownika, *User Experience Desinger, UX Desinger* – projektant doświadczeń użytkownika, *User interface Designer, UI Desinger* – projektant interfejsu użytkownika, *Techwriter* - pisarz techniczny, mistrz słowa.

Łączenie umiejętności z zakresu tzw. *content marketingu* z technicznymi może być pożądanе w zawodach *Customer Service, CS, Customer Support, CS, Customer Success, CS, Customer Experience, CX, Customer Outcomes, CO, czy Customer Journey, CJ i Customer Happiness, CH*). *Mariaż* umiejętności artystycznych z programowaniem zapoczątkował powstanie zawodu *World wilde web desinger*. Wymagana jest jednocześnie umiejętność programowania i tworzenia produktu atrakcyjnego wizualnie ².

O znacznym zapotrzebowaniu w dziale I&T świadczy popyt nie tylko dla specjalistów, ale również dla osób po szkole średniej tj. techników informatyków i techników telekomunikacji, projektantów rozwijających strony internetowe i osoby opracowujące poszczególne moduły rozwijające sieć internetową czy same systemy komputerowe. Jak na razie firmy rzadko poszukują w województwie podkarpackim specjalistów istotnego segmentu I&T, a mianowicie **osób czuwających nad rozwojem łączności komputerowej**, czy polepszających jakość łącza internetowego np. do transferu 8K

² Wśród krajowych pracodawców pojawiały się również takie oferty, które dotyczyły funkcjonowania specjalistów I&T w korporacjach. Były to specjalista korporacji (Enterprise Architect), który kieruje standaryzacją i decyzjami firmy, wprowadzając skuteczne strategie I&T. Po zidentyfikowaniu obszarów wymagających poprawy – specjalista rozwiązań (Solutions Architect) wybiera dany problem i proponuje jego rozwiązanie. W ten sposób powstają powiązania pomiędzy wizją technologiczną a realizacją w rzeczywistości. W ostatnim kroku specjalista techniczny (Technical Architect) przekłada rozwiązanie na system organizacji. Technical Architect – zapewnia dogłębną wiedzę techniczną na temat takich kwestii jak specyfika firmowego sprzętu i oprogramowania. Kieruje również zespołami programistycznymi i dba o to, aby wdrażanie nowych aplikacji przebiegało sprawnie. To, czy dana organizacja potrzebuje wszystkich trzech wyżej wymienionych fachowców zależy od komplikacji struktur pracodawcy. Wielu specjalistów I&T pracuje dla firm konsultingowych i jest zatrudnianych przy realizacji zadań zleconych – w formie projektów. Nazwa „na żywo” przeszczepiona z języka angielskiego typu „Architect” w odniesieniu do zawodów technicznych nie zawsze oddaje sedno sprawy. Architekta w języku polskim kojarzymy przede wszystkim z budownictwem, a słowo „projekt” oznaczało do 2004 r. techniczny plan budynku. Projekt miał zastosowanie w technice jako np. rzuty, wymiarowanie czy przekroje.

w kontekście rozwoju niezależnych kanałów informacyjnych w sieci. Wynika to po części z braku dużego operatora krajowego, zainteresowanego rozwojem telekomunikacji światłowodowej czy satelitarnej (kwantowej). Jakość łączności, nie pozostaje bez znaczenia w sytuacjach kryzysowych.

Inną grupą zawodów, zaliczoną do przemysłu wysokich technologii byli **9. Elektrycy i elektronicy** z poszukiwanymi zawodami (elektryk, elektromechanik i elektromonter). Pracodawcy poszukiwali również **10. Inżynierów elektryków** (inżynier elektryk, inżynier elektroenergetyk) oraz **11. Pozostałych inżynierów** (inżynier automatyki i robotyki).

W usługach finansowych, dziale Human Relations i turystyce – popyt zgłaszali pracodawcy w grupach: **1. Specjaliści ekonomii i zarządzania** (specjalista do spraw kadr, specjalista do spraw rekrutacji pracowników, specjalista sprzedaży internetowej, specjalista do spraw kluczowych klientów [key account manager], menedżer produktu [product manager], specjalista do spraw marketingu i handlu, inżynier sprzedaży, specjalista do spraw sprzedaży, analityk biznesowy, analityk finansowy, przedstawiciel medyczny, inspektor nadzoru budowlanego, specjalista administracji publicznej, inżynier sprzedaży technologii i usług teleinformatycznych, specjalista do spraw logistyki, audytor / kontroler, opiekun klienta i specjalista bankowości). **2. Średni personel do spraw biznesu i administracji** (przedstawiciel handlowy, księgowy, promotor marki [trendsetter], ekspozytor towarów [merchandiser] i agent do spraw zakupów. **3. Pracownicy usług osobistych** (kelner, kucharz i hostessa). **4. Kierownicy w branży hotelarskiej i handlu** (kierownik sklepu / supermarketu i kierownik hotelu).

W **przemśle produkcyjnym** – **1. Technicy informatycy** (administrator stron internetowych, pozostali technicy sieci internetowych i pozostali operatorzy urządzeń telekomunikacyjnych). **2. Kierownicy do spraw produkcji i usług** (kierownik logistyki czy kierownik przedsiębiorstwa spedycyjnego). **3. Kontrolerzy procesów przemysłowych** – firmy poszukiwały przez internet operatora zautomatyzowanej linii produkcyjnej (pomiar jakości i montaż). **4. Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji** (specjalista kontroli jakości i specjalista do spraw audytu zabezpieczenia). **5. Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni** (spawacz i monter konstrukcji stalowych).

W **pracach prostych** odnotowano zapotrzebowanie w grupie **1. Pracownicy przy pracach prostych** dla następujących zawodów – pracownik utrzymania czystości [sprzątaczką], pracownik obsługi sklepu, pomoc kuchenna i pomocnicy robotnik torowy).

Popyt dla **pracowników produkcji** odnotowano w ofertach większych ośrodków przemysłowych w województwie (inne portale niż zawarte w badaniu). Jednak nie są to zarówno częste jak i bardzo atrakcyjne propozycje zatrudnienia z powodu niskich wynagrodzeń (2500 tys. zł brutto), dużą rotacją i łatwe zastępowanie pracowników w wykonaniu typowych czynności, pracę zmianową i niejednokrotnie ciężkie prace fizycznie do wykonania. Firmy mają wówczas nieliczne wymagania dotyczące tylko dobrego stanu zdrowia i chęci do pracy w ruchu ciągłym. Czasem wymagana jest ponadto predyspozycja do pracy w nocy czy sprawności manualne w realizowanej produkcji. Niejednokrotnie są to oferty ogólnopolskie czy związane z lokalizacjami firm w kraju lub ukryta rekrutacja do pracy za granicą.

W **budownictwie** – poszukiwani byli **1. Inżynierowie budownictwa** (inżynier budownictwa - budownictwo ogólne, inżynier budownictwa - linie, węzły i stacje kolejowe oraz inżynier budowy dróg). Inżynierowie budownictwa często wykonują niezbędną funkcję kierownika budowy. Często zmiany w projektach czy instalacjach nie wykonują sami inżynierowie tylko asystenci czy pomocnicy z uwagi na możliwe oszczędności. Pracodawcy poszukiwali przez internet również **2. Inżynierów inżynierii środowiska** (inżynier inżynierii środowiska – systemy wodociągowe i kanalizacyjne).

W sektorze **zdrowia i opieki społecznej** – popyt odnotowano w grupie **1. Specjaliści do spraw zdrowia** (pielęgniarka, lekarz weterynarii i farmaceuta). Pracodawcy średniego i wyższego personelu medycznego bardzo rzadko poszukują pracowników przez internet. Z reguły rekrutują za pośrednictwem własnych

organizacji zawodowych (naczelna i okręgowe izby lekarskie, izby pielęgniarek i położnych itp.) lub bezpośrednio pomiędzy zainteresowanymi placówkami medycznymi³.

W **informacji i edukacji** (łącznie) – pracodawcy poszukiwali lektorów języka obcego, tłumaczy i opiekunów osoby starszej).

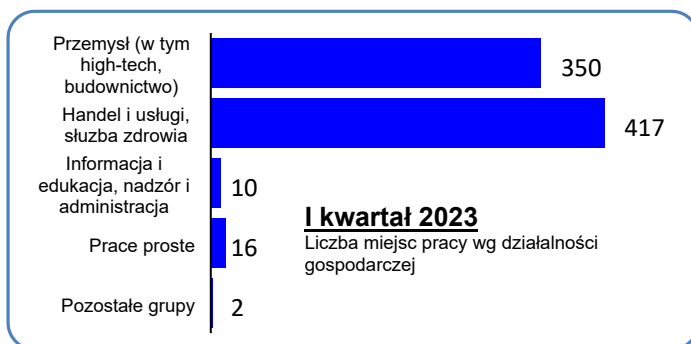
W sektorze **nadzór i administracja** – popyt odnotowano w grupach **1. Sekretarki, operatorzy urzędzeń biurowych i pokrewni** (sekretarka).

W usługach typu krawiectwo, kaletnictwo, obuwnictwo, poszukiwanie + ochrona odnotowano zapotrzebowanie dla technik ochrony fizycznej osób i mienia.

Pozostałe grupy zawodów. W ograniczonym zakresie poszukiwano przez internet do pracy w zawodach przedstawiciele władz publicznych, kadra kierownicza, fizycy i astronomowie, meteorolodzy, specjaliści nauk o ziemi, matematycy, statystycy i pokrewni oraz siły zbrojne. Były to zawody tj. (łącznie ze wszystkich ww. grup) – country manager, dyrektor generalny i handlowy.

Wykres 3. Liczba miejsc pracy wg rodzaju prowadzonej działalności

Dla pierwszej i ostatniej grupy zawodów w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (tj.



„przedstawiciele władz publicznych” i „siły zbrojne”) miejsce pracy ma źródło w wyborze lub jest oferowane na podstawie odrębnych przepisów prawnych.

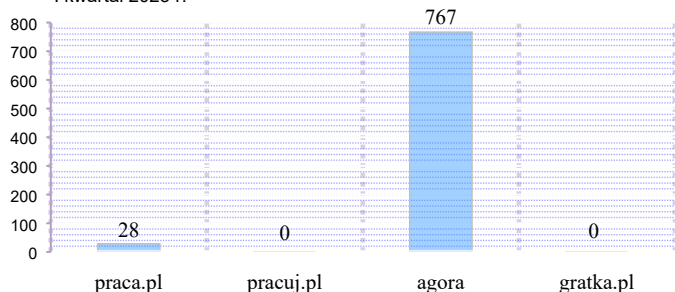
W pośrednictwie internetowym poszukiwani są specjaliści, a niewielka liczba ofert dotyczy prac prostych. Proporcje te wynikają z praktyki pracodawców, którzy częściej zgłaszają w powiatowych urzędach pracy popyt na wykonanie prostych czynności, a specjalistów wolą rekrutować

samodzielnie lub przez internet. W warunkach trudnego rynku pracy jakim jest województwo podkarpackie, oferty pracy kumulowały się w I kwartale 2023 roku podobnie jak w poprzednich okresach – w powiatach przemysłowych i w dużych miastach regionu.

Metoda badania. Podsumowanie

Wykres 4. Liczba ofert wg badanych serwisów

Podział próby wg portali internetowych.
I kwartał 2023 r.



Badanie ofert pracy w internecie powstaje na podstawie informacji dostępnych na stronach sieci web. Portale zawarte w próbie to: praca.pl, pracuj.pl, gratka.praca.pl lub agora (goldenline). Czasem próba zawiera informacje z Biuletynów Informacji Publicznej (BIP). Pracodawcy często zamieszczają oferty bezpośrednio przez dany portal.

³ W niektórych ofertach nazwa pozostaje nieadekwatna do wykonywanej pracy. Pracodawca określa często mianem dyrektora – franczyzę, dla której brakuje kodu w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.

Lekarze poszukiwani byli równie często, co średni personel medyczny. Oferty te nie były zgłaszane do publicznego pośrednictwa pracy. Czasami niezależnie od Izby Lekarskich oferty były zamieszczane na niektórych portalach internetowych (np. Jooble, <https://pracalekarza.pl/>, <https://ogloszenia.gazetalekarska.pl/> itp.). Propozycje zatrudnienia były dostępne również w sieci kontaktów osobistych czy w samych placówkach medycznych (publicznych i niepublicznych podmiotach opieki zdrowotnej) lub w BIP organizacji branżowych (Naczelna Izba Lekarska i Okręgowe Izby lekarskie).



W niektórych przypadkach ma miejsce rekrutacja ukryta, za dodatkowym pośrednictwem firm takich jak Silverhand, Manpowergroup, Workservice, Ranstadt, Armadas i Trenkwalder. Od 2019 roku badania prowadzone są kwartalnie, a oferty dobierane losowo. Badanie ofert od 2020 roku stanowi jedno ze źródeł barometru zawodów. Ułatwia ekspertom powiatowych urzędów pracy ocenę zjawisk. Oferty zgłaszane przez firmy komercyjne, charakteryzują się w niektórych przypadkach mniejszą stabilnością zatrudnienia. Stałe zatrudnienie oferowane jest zwykle przez większe podmioty, które ze względu na swoją rynkową pozycję – gwarantują ciągły zbyty produktów czy usług. Innym problemem są oferty powtarzające się, które jeżeli dotyczyły tej samej treści, okresu i terenu – były pomijane. Nie przyjmowano za te same oferty – takie same pod względem treści i zawodu, ale dotyczące innego miasta czy powiatu w województwie podkarpackim, wychodząc z założenia, że pracodawca poszukuje do różnych lokalizacji.

Niejednokrotnie mecenat sprawnie działających organizacji państwowych z udziałem kapitału społecznego, może doprowadzić do opanowania znacznej części rynku w danej branży. Do stabilności zatrudnienia przyczynia się nie tylko różnica w wielkości podmiotów gospodarczych, ale plusem może być w przyszłości znaczne rozdrobnienie działalności gospodarczej. Nie bez znaczenia może pozostawać ochrona produkcji, realizowanej w takiej skali, jakiej wymaga sam proces technologiczny. Na rynku obecne są nie tylko firmy mikro, ale również średnie, duże i wielkie. Wspieranie podmiotów poprzez ich różnorodność np. ze względu na rodzaj działalności, sposób produkcji czy formę prawną przyjętą przez pracodawcę, warunkuje ograniczenie niekorzystnych procesów.

Istotna dla wzrostu stabilności gospodarczej – okazuje się oferta podmiotów małych i średnich. Innym procesem będzie harmonizowanie działalności nowych firm przez ich aktywność w innych dziedzinach, takich jak np. nowoczesny przemysł high-tech czy produkcja towarów jeszcze nie dostępnych na rynku. Upowszechnienie technologii, również na wsi, może spowodować w przyszłości w większym stopniu brak kontrastów przestrzennej gęstości zaludnienia, wzrost produkcji na własne potrzeby (prosumpcji) i w efekcie powstawanie nowych miejsc pracy poza obszarami o wysokim stopniu urbanizacji. Jest to proces długotrwały, który nie występuje masowo w województwie podkarpackim. Z powodu nieoczekiwanych okoliczności może przyspieszyć, ale i tak na pewno będzie to perspektywa, co najmniej nadchodzących dekad. Wzrost prosumpcji może spowodować spadek działalności dla rynku, który obecnie stanowi znacznie ponad 90 proc. wszystkich interakcji handlowych. Niewątpliwie konflikty zbrojne i terroryzm mogą warunkować kształtowanie się nowego rodzaju produkcji i usług, które stają się coraz bardziej mobilne. Proces znacznego i szybkiego przemieszczania się nie tylko kapitału, ale i zakładów pracy znacznie przyspieszy w XXI wieku i w pewnym momencie może stanowić przyczynę zmiany sytuacji dla krajów rozwijających się.

Z drugiej strony odejście od molochów będzie korzystne dla środowiska naturalnego, a najnowocześniejszą produkcję czy najbardziej skomplikowane usługi będzie można realizować z małym zespołem lub jednoosobowo. Dostęp do technologii nie będzie już ograniczany przez kraje bogatej północy. Z powodu coraz większej liczby transakcji point to point przez internet, najnowocześniejsze technologie będą dostępne, a nawet, co więcej, będą powstawały w krajach do tej pory uważanych za zacofane lub niestabilne i z tej przyczyny niebezpieczne, mało atrakcyjne dla inwestorów. Prosumpcja w połączeniu z technologią blockchain już posiadają potencjał do znacznych zmian rzeczywistości społecznej, ale z powodu mniejszej skali interakcji od tradycyjnych form, proces ten nie jest jeszcze bardzo widoczny. Kumulacja kapitału nadal pozostaje domeną krajów bogatej północy i to one w najbliższym czasie będą miały decydujący udział w rynku. Możliwe, że depopulacja może w dalszej przyszłości zmienić te proporcje, a nowa technologia transakcji stworzy bardzo konkurencyjne medium.