

## Badanie internetowych ofert pracy w IV kwartale 2023 r. w woj. podkarpackim

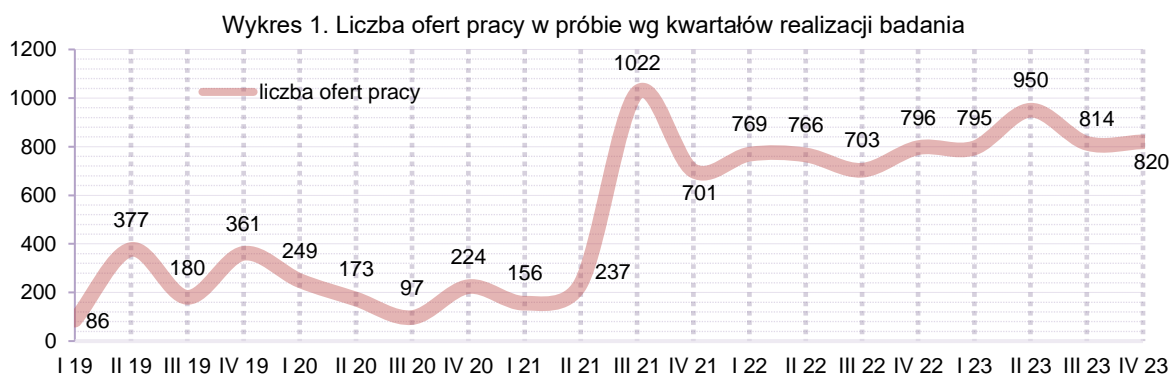
### Wstęp

Wolne miejsca pracy z branż takich jak **usługi, handel i prace proste** – są znacznie liczniej reprezentowane w publicznym pośrednictwie pracy, realizowanym za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy. Charakter prac do wykonania zawarty w propozycjach zatrudnienia zamieszczanych w internecie jest poszerzony o zawody związane z **przemysłem, w tym produkcji zaawansowanej [tzw. high-tech]** oraz **sektora I&T**. Pracodawcy coraz częściej poszukują w mediach elektronicznych również **specjalistów**. Odnotowujemy przewagę nauk ścisłych, chociaż zapotrzebowanie na ekspertów z zakresu nauk humanistycznych władających różnymi językami wcale nie maleje. Popyt dotyczył często **regionalnego kierownika sprzedaży, przedstawiciela handlowego, przedstawiciela medycznego** czy osób realizujących zdalną sprzedaż towarów i usług. Pojawiały się nawet oferty dla sprzedawcy [przedstawiciel handlowy] maszyn i urządzeń dla rolników. Pracodawca wymaga w takich ogłoszeniach często wyższego wykształcenia technicznego np. inżynier rolnik, inżynier automatyki i robotyki, inżynier mechanik itp. Sektor rolnictwa nie obfituje jednak w oferty rejestrowane w mediach. W internecie są dostępne tylko nieliczne możliwości takiej pracy i nie dotyczą bezpośrednio samej produkcji rolnej, w której dominuje zatrudnienie sezonowe i częste zatrudnienie obcokrajowców.

Oferty zamieszczane w internecie dotyczą **przemysłu high-tech, firm produkcyjnych, finansów czy coraz częściej sektora opieki zdrowotnej**. Niektóre firmy prywatne preferują zatrudnianie przez własny system rekrutacji, zastrzegając prawo do przyjęcia tylko wybranych ofert do dalszego konkursu. Firmy publiczne stosują transparentność procedur. Wybór pracownika następuje po przejściu kandydata przez poszczególne etapy (BIP instytucji publicznych) po której następuje rozmowa kwalifikująca do zatrudnienia. Każdy proces rekrutacji na swoje wymogi formalne i etapy. W sektorze opieki zdrowotnej pracodawcy często poszukują pracowników bezpośrednio między poszczególnymi placówkami medycznymi. Podobnie jak w edukacji, gdzie pracodawca przyjmuje rekomendacje, a transfer odbywa bezpośrednio między szkołami. Jest to przyczyną śladowych ilości takich ofert w PUP. Sytuacja jest podobna jak w popycie na wyższe posady menadżerskie (dostępne w BIP lub rekrutacji bezpośredniej, pomiędzy zainteresowanymi podmiotami). W sektorze medycznym popyt często jest ograniczany budżetem jednostek medycznych, które pomimo potrzeb w mniejszych placówkach medycznych – nie są w stanie finansować nowego etatu. Oczywiście zapotrzebowania nie ogranicza tutaj sam rynek, który ma ogromne deficyty w tym zakresie.

### Oferty pracy dostępne w IV kwartale 2023 roku

**Internetowe ogłoszenia o pracy** – uzupełniają mapę zawodowo-kwalifikacyjną popytu na pracę. Są to propozycje pracy czy praktyk zawodowych, pojawiające się w źródłach dostępnych on-line (rozdział – metoda badania).



Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

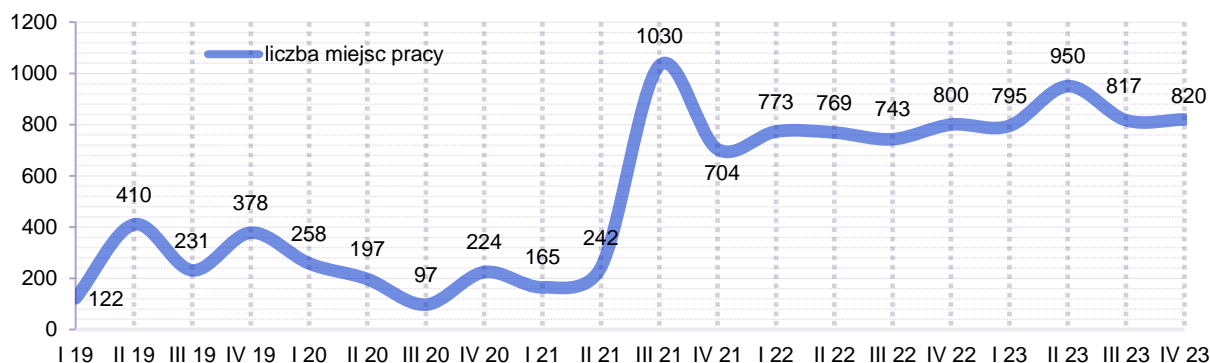
Jedna oferta pracy może zawierać więcej niż jedno miejsce pracy. Z reguły wówczas jest to rekrutacja ukryta – do pracy za granicą. W gospodarkach o najwyższym PKB rynek ma potencjał do rozwoju i może wchłonąć znaczną ilość fachowców. Dotyczy to krajów wysoko uprzemysłowionych [Europa Zachodnia i Północna], które w większości branż (np. budownictwo, załadunek rozładunek towarów, transport, specjaliści w opiece zdrowotnej) – od lat zgłaszają znaczne niedobory kadr.

Większość ofert w IV kwartale 2023 r. obecnych w próbie badania ofert internetowych pochodziła z małych regionalnych firm i jest tożsama z jednym wolnym miejscem pracy. Niektóre oferty pochodziły od pracodawców, którzy mają wiele lokalizacji w kraju. Są to oferty, które często powtarzają się podczas rekrutacji cyfrowej i dotyczą **handlu, marketingu** (pośrednik handlowy, regionalny kierownik sprzedaży), **sektora finansów** – w działach księgowości, sprzedaży bankowej i ubezpieczeniowej oraz sektora I&T. Informatyka i rozwój nowych technologii skupiają różnorodnych specjalistów, zajmujących się rozwojem sieci, rozwojem samych systemów informatycznych oraz zapewnieniem bezpieczeństwa ich działania i bezawaryjnej pracy. Kandydaci powinni posiadać wiedzę z najnowszych stosowanych rozwiązań w konfiguracji sprzętowej, rozwiązaniach układowych czy systemowych. Umiejętności wyszukiwania nowych rozwiązań i myślenie analityczne jest poszukiwane w ofertach sektora I&T tj. dotyczących rozwoju oprogramowania, sieci i systemów.

W internecie poszukiwane są zarówno w Polsce jak i za granicą nowe zawody wymagające posiadania kompetencji do łączenia umiejętności technicznych z handlem. Sprzedaż z reguły dotyczy konfrontacji z doświadczeniami użytkownika, który może posiadać różne oczekiwania co do formy produktu, a nawet historii jego wytworzenia z użyciem niskoemisyjnych technologii czy ekologicznym opakowaniem. Jednakże pozostają najistotniejsze dwa aspekty 1. parametry techniczne i 2. trwałość rozwiązań, często wyprzedzających swój czas. Technologia nie rozwija się jak na razie tak szybko, aby np. komputer wymieniać co miesiąc. Specjaliści sektora I&T i marketingowcy – rozwijają produkt coraz częściej w interakcji z nabywcą, szczególnie gdy ten jest większym podmiotem, a najlepiej kluczowym klientem, choć zapewne nie wszystkie firmy tak samo postrzegają konsumentów. Tworzą nowe użyteczności systemów I&T dla konsumenta globalnego i odbiorcy jednostkowego. W celu uzyskania lepszej satysfakcji klienta z zakupionego towaru lub jego dłuższego użytkowania powstają nowe zawody [w przypisie].<sup>1</sup>

W próbie również często powtarzały się bardziej prozaiczne prace do wykonania w handlu typu załadunek i rozładunek, wykładanie towarów na półkach czy ich odpowiednia ekspozycja. Odnotowano 820 ofert pracy, które przekładały się na 820 miejsc pracy. W porównaniu do III kw. 2023 r. odnotowano wzrost o 6 ofert pracy, które były dostępne w internetowej próbie dla województwa podkarpackiego. W porównaniu do analogicznego okresu ubiegłego roku liczba ofert pracy ogółem [820] w próbie była wyższa o 24 oferty pracy – (796 ofert w IV kwartale 2022 r.).

Wykres 2. Liczba miejsc pracy w próbie wg kwartałów realizacji badania



Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

<sup>1</sup> Profesje łączące umiejętności marketingu w socialmediach – coolhunter, trendsetter, influencer, desinger. Rozwijające 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, customer service [CS], customer support [CS], customer success [CS], customer experience [CX], customer outcomes [CO], czy customer journey [CJ] i customer happiness [CH]. Tworzenie nowych zawodów sprawiających ważenie coraz lepszej satysfakcji konsumenta to nie kończąca się historia. Czy wobec tego nabywca otrzymuje produkt zawsze najwyższej jakości ? – pozostaje pytaniem otwartym.



W okresie IV kwartału 2023 r. większość zjawisk została już wcześniej przez różnych badaczy odnotowana na rynku pracy. Zarówno te przeszłe jak i aktualne trendy mają wpływ na stan i możliwe zmiany uwarunkowań. Do wcześniej występujących procesów zaliczamy wojnę za naszą wschodnią granicą, która wpływa na gospodarkę (poziom zamówień, zmiana kierunków eksportu-importu itp.). Brak sygnałów o lawinowym wzroście liczby bezrobotnych nie świadczy o dobrej sytuacji w zakresie wzrostu ilości wakatów i nowych miejsc pracy. Po stronie podaży w IV kwartale 2023 r. wzrosła liczba bezrobotnych [65958 osób 30-11-2023 do 64968 osób 31-10-2023]. Bezrobocie rejestrowane nie osiągnęło, pomimo trudnej sytuacji - poziomu liczbowego z 2020 r. [87326 osób, stan na 31-12-2020 r.] czy z początków 2021 [stan na 28-02-2021 – 90663 osób]. Punktem odniesienia w kumulacji osób bezrobotnych pozostaje początek XXI w., który definiował najwyższy poziom liczbowy i procentowy, zasilany napływem osób młodych. Brak wysokiego poziomu bezrobocia jest związany z ograniczeniem przyrostu osób młodych w PUP. Osoby bezrobotne do 30 roku życia podejmują najczęściej prace niesubsydiowane, co stanowi główną przyczynę redukcji w tej grupie. Poza tym dostępnych jest wiele form pracy subsydiowanej i innych programów aktywizacyjnych, które finansowane są z funduszy celowych. Przy depopulacji i braku napływu znacznej ilości nowych rejestracji, bezrobocie wzrosło o 990 osób w porównaniu październik – listopad 2023 r.

Młodzi ludzie często migrują do większych miast i za granicę. Język obcy nie stanowi dla nich już problemu. Znając tylko komunikatywny język angielski mogą z reguły łatwo spełniać przyszłe wymogi pracodawców. Oczywiście, jeżeli lepiej posługują się językiem obcym, uzyskują lepiej płatną pracę. Nowoczesna gospodarka oferuje wiele form przepływu kapitału ludzkiego i finansowego, a młodzi ludzie umieją z nich korzystać. Następuje odpływ pracowników do centrów, a nie w kierunku peryferii rozwoju cywilizacji. Ci, którzy zostali w małych ośrodkach akademickich lub wrócili do miejsca zamieszkania i mają tam problemy z uzyskaniem pracy, szybko uświadamiają sobie gdzie można uzyskać lepszy angaż. Relatywnie centrami rozwoju pozostają również aglomeracje miejskie, gdzie pracodawcy mogą zaoferować młodemu człowiekowi po ukończeniu edukacji (lub nawet w czasie studiów) znacznie więcej jak na prowincji. Są to np. **inżynierowie studiujący na politechnikach**, większość zawodów medycznych (**lekarze, położne, pielęgniarki i fizjoterapeuci**). Poszukiwani są również absolwenci po kierunkach nauk ścisłych, na które jest ponadczasowy popyt zarówno w krajach rozwijających się jak i wysoko uprzemysłowionych. Podjęcie pracy często powoduje konieczność zmiany miejsca zamieszkania. Dla osób młodych są to kuszące propozycje, a brak rodziny pozostaje dodatkowym atutem, co do możliwości przemieszczenia się w poszukiwaniu zatrudnienia <sup>2</sup>.

## Oferty pracy wg sektorów

Większość ofert dostępnych w powiatach województwa podkarpackiego – nie gwarantuje stabilnego zatrudnienia i jest związana z sezonowością popytu i dużą rotacją pracowników. Takie cechy posiadają nie tylko oferty zgłaszane do PUP, ale i dostępne np. w internecie [z czego po części wynika zgłaszanie tych samych ofert w różnych kwartałach]. Najliczniej reprezentowane wolne miejsca pracy lokalnych pracodawców to **handel, marketing, transport, usługi, budownictwo** oraz **gastronomia**. Czasami w kwartałach pojawiają się oferty z **sektora finansów**. Można odnotować oferty do **pracy przy linii produkcyjnej dla pracowników prac prostych i inżynierów/techników utrzymania ruchu** w zakładzie produkcyjnym, co dotyczy zurbanizowanej części województwa tj. środkowej (miasto Rzeszów wraz z suburbiami) i północno-zachodniej.

Przepływ osób młodych zwiększa bon na zasiedlenie, który nie powoduje jednak lawinowego wzrostu bezrobocia np. w województwach wschodnich, co pokazuje inną stronę, że większość migracji z przyczyn ekonomicznych jest obecnie bardzo słabo rejestrowana w publikatorach i pomoc publiczna

<sup>2</sup> Trudno współcześnie rozpatrywać rynek pracy tylko w granicach danego powiatu lub województwa. Pracownicy stali się o wiele bardziej mobilni jak to miało miejsce w gospodarce centralnie planowanej. Ostatnia dekada XX w. i dwie dekady XXI w. wiele zmieniło w tej kwestii, a wojna na Ukrainie otwiera nowy etap, gdzie zagrożenia są związane w większym stopniu z sytuacją w całym regionie. Bezpieczeństwo w zatrudnieniu powiązane ze stabilizacją życiową – jest główną przyczyną odpływu osób młodych do większych miast i za granicę RP. Nie bez znaczenia jest posiadany zawód i możliwość uzyskania wyższych gratyfikacji, bez względu na pochodzenie społeczne, płeć czy miejsce zamieszkania. Taki profil pracodawców charakteryzuje również duże miasta w kraju [np. Poznań, Szczecin, Gdańsk].



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 w kraju odnotowano w tych sekcjach PKD, gdzie jednocześnie występuje odpływ rodzimych pracowników do krajów wysoko uprzemysłowionych. 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 wiedzy, uprawnień i umiejętności tj. w **sektorze medycznym, w branży I&T, inżynierów automatyki i robotyki, nauczycieli przedmiotów zawodowych** tj. w zawodach, gdzie nie można szybko uzupełnić niedoborów obcokrajowcami, z uwagi na długi cykl kształcenia i uzyskania należytego doświadczenia pracy w zawodzie. Luka powstaje również w zawodach **opiekunów osób starszych lub niepełnosprawnych, specjalistów do pracy z trudną młodzieżą czy z niepełnosprawnościami**. Deficyt będzie wzrastał w **transporcie, spedycji i logistyce, budownictwie** czy nawet w **pracach prostych**, chociaż w tych ostatnich najłatwiej jest uzupełnić braki, o ile jest to np. nieskomplikowany montaż przy linii produkcyjnej, prace porządkowe, załadunek i rozładunek towarów.

Poszukiwani są pracownicy sektora IT - **programiści, specjaliści baz danych, 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 osoby zainteresowane same tworzą miejsca pracy np. za pośrednictwem otwartego internetu. 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 osoba z uprawnieniami. Trendy nie zmieniają się w okresie tygodnia, miesiąca czy nawet roku. Miernikiem może być okres 3 lat (tzw. krótki cykl produkcji) czy dekady. Skutki pandemii i wojny na Ukrainie, modernizacja źródeł zasilania w synergii z wdrażaniem nowych produktów – pozostanie jeszcze na długie lata określeniem popytu. W IV kwartale 2023 r. trudną sytuację w województwie podkarpackim stabilizowało zapotrzebowanie na pracowników w tradycyjnych sektorach regionalnej gospodarki takich jak **rolnictwo, usługi osobiste [fryzjerzy, kosmetyczki] i okresowe prace w gospodarstwie domowym**, gdzie popyt zgłaszany jest sezonowo.

W analizowanym okresie najliczniej poszukiwano przez internet:

**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**. Oferty były często w języku angielskim (np. PHP Developer - praca zdalna, Senior machine learning developer - praca zdalna, Dynamics 365 CE Developer/Technical Architect).

Poszukiwani specjaliści **sektora IT** to programiści lub programiści-testerzy (DevOps – zarówno tworzący i testujący nowe programy) czy Full stack engineers. Multi – programiści (Full-Stack developers) lub specjaliści Front-end-u lub Back-end-u. Pracodawcy oferowali wolne miejsca pracy dla testerów programów komputerowych i specjalistów rozbudowujących systemy informatyczne pod kątem sprzętowym i programowym. 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. Zgłaszano oferty dla specjalistów do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji. Pracodawcy poszukują specjalistów znających się na rozwoju oprogramowania oraz w zawodach łączących umiejętności techniczne z handlem i marketingiem – na przykład w pracy w *social mediach* (*Influencer, Coolhunter, Trendsetter*)<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> 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 specjalistów zależy od wielkości i komplikacji struktur. 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



Nie tylko w przypadku programistów pracodawcy wymagają znajomości języków programowania [jeden lub kilka], rezygnując często z konieczności wykształcenia wyższego. Liczą się umiejętności, które osoba powinna posiadać. W każdej ofercie zawarta jest informacja co do tych wymagań. Często pracodawca potrzebuje wykonania dodatkowych zadań np. tworzenia dokumentacji technicznej w języku obcym czy odczytania już istniejącej. Aktualnie znajomość języków obcych dla osób młodych – nie stanowi już takiej bariery jak przed 1989 r., ale warto przypomnieć, że dostępność wymaganych certyfikatów [A2,B1,B2 lub C] jest czasochłonna i kosztowna. Często certyfikatów – nie gwarantuje powszechny system edukacji. Znajomość języka może być problemem również dla osób 30 plus, które utraciły zatrudnienie. Osobie bezrobotnej trudno sfinansować trwające ponad rok szkolenia i koszty certyfikatu, a Krajowy Fundusz Szkoleniowy finansuje takie szkolenia na wniosek pracodawcy lub pracownika, a nie osoby bezrobotnej czy innych instytucji rynku pracy [np. PUP].

Warto przypomnieć, że w krajach tzw. wysoko uprzemysłowionych branża I&T systematycznie się rozwija od lat 70. XX w. i jak na razie nic nie wskazuje, że może nastąpić kryzys. Firmy poszukują **2. Specjalistów cyberbezpieczeństwa** w celu ochrony danych zawartych w sieci – na serwerach czy zapisanych w pamięci komputerów. Są to np. w nazewnictwie pracodawców – OT / ICS Cyber Security Senior Analyst, CFO&EV– Risk Analyst/Consultant (ICH Europe). Bezpieczeństwo cyfrowe gwarantowane jest przez specjalistów systemów i sieci komputerowych, wyłapujących incydenty zdarzeń. Można spotkać w sieci oferty I&T poszukujące **specjalistów zbiorów danych**, których klasyfikujemy jako **3. Analitycy baz danych** – w nazewnictwie pracodawców – Citrix Architect. Zarządzanie danymi jest często związane z rozwojem i administrowaniem sieci wewnętrznej danej instytucji, co również ma wpływ na jakość i bezpieczeństwo dużych zbiorów danych przechowywanych na nośnikach lub w pamięciach komputerów. Następuje proces modernizacji systemów elektronicznych, z których coraz chętniej korzystamy na co dzień. Z tego powodu w przyszłości utrzyma się popyt dla specjalistów rozwoju oprogramowania czy dalszego rozwoju aplikacji w zakresie lepszej ochrony użytkowników.

O zapotrzebowaniu w dziale I&T świadczy popyt nie tylko dla specjalistów, ale również dla osób po szkole średniej, które „znają się na rzeczy” tj. posiadają umiejętności poszukiwane przez pracodawców. Są to np. technicy informatyki i telekomunikacji, projektanci rozwijający 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 w kontekście rozwoju niezależnych kanałów informacyjnych. 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 z przemysłu high-tech byli **4. Inżynierowie mechanicy** z poszukiwanymi zawodami (inżynier walidacji, inżynier spawalnictwa w dziale jakości, doradca techniczno-handlowy, konstruktor, brygadzysta utrzymania ruchu). Pracodawcy poszukiwali również **5. inżynierów elektryków i elektroników** np. inżynier elektroenergetyk, inżynier elektronik, inżynier mechatronik. W grupie **6. Inżynierowie chemicy** pracodawcy poszukiwali inżyniera technologii chemicznej. W grupie **7. Elektrycy i elektronicy** - elektromechanik pojazdów samochodowych, monter – elektronik - naprawa sprzętu audiowizualnego i elektryk.

**W przemyśle produkcyjnym** – w grupach zawodów **1. Specjaliści rolnictwa** (inżynierowie rolnictwa - specjalista Techniczny i specjalista do spraw sprzedaży - branża rolnicza) **2. Kontrolerzy procesów przemysłowych** (operator produkcji (m/k), operator urządzeń montażowych (m/k), pracownik pomocniczy przy produkcji i montażu (m/k) tj. operatorów zautomatyzowanej linii produkcyjnej). **3. operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych** (wulkanizator, operator urządzeń do produkcji wyrobów farmaceutycznych, operator urządzeń pakujących). W grupie **4. techników elektryków** (elektromechanik przyrządów i aparatury cieplnej, elektryk). W grupie **5. robotnicy**

---

technicznych nie zawsze oddaje sedno sprawy. Architektka w języku polskim kojarzymy przede wszystkim z budownictwem, a „projekt” miał zastosowanie w technice jako np. rzuty, wymiarowanie czy przekroje.

**obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń** (monter konstrukcji stalowych, mechanik-monter maszyn i urządzeń).

W **budownictwie** – poszukiwani byli **1. Inżynierowie budownictwa** – (inżynier budowy mostów, inżynier budownictwa - budownictwo ogólne) **2. Robotnicy budowlani i pokrewni** – (pracownicy do pracy za granicą np. monter wyposażenia Belgia [zarobki do 3000 EUR netto], monter wagonów kolejowych/Belgia [i wyposażenia] oraz oferty w kraju cieśla – zbrojarz).

**W usługach finansowych, dziale Human Relations i turystyce** – popyt zgłaszali pracodawcy w grupach: **1. Średni personel do spraw biznesu i administracji** – spedytor (m/k), kasjer/merchandise w sklepie kosmetycznym, brygadzysta / brygadzistka [technik logistyki], specjalista ds. zakupów, lider sekcji gospodarki magazynowej, partner handlowy Orange Polska, przedstawicielka bankowa / przedstawiciel bankowy ds. obsługi klienta MŚP, specjalista ds. celnych - agent celny, przedstawiciel/ka handlowy/a, assistant for the commercial manager, agent / agentka nieruchomości, przedstawiciel handlowy – branża budowlana, księgowy, kierownik działu eksportu (kosmetyki dla mężczyzn), specjalista ds. zakupów z j. angielskim (m/k) i tajemniczy klient (*mystery shopper*). **2. Specjaliści ekonomii i zarządzania** – (analityk finansowy, młodszy analityk finansowy, manager finansowy, copywriter z językiem czeskim, talent acquisition consultant with Ukrainian, key account manager (m/k), specjalista ds. sprzedaży (m/k), młodszy specjalista ds. sprzedaży produktów bankowych, specjalista ds. sprzedaży/exportu z językiem angielskim (m/k), inspektor(-ka) nadzoru w branży PPOŻ, HR senior specialist, asystent/asystentka do spraw rekrutacji i szkoleń lider sekcji logistyki, specjalista ds. floty pojazdów, specjalista w obszarze bankowości detalicznej, business development manager, specjalista ds. logistyki, sprzedawca w sklepie internetowym, specjalista/specjalistka do spraw dystrybucji i montażu z j. niemieckim, doradca klienta indywidualnego, specjalista ds. marketingu i komunikacji, starszy specjalista [specjalista administracji publicznej], specjalista do spraw pozyskiwania funduszy europejskich). **3. Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu** (kierownik sklepu/supermarketu). **4. Pracownicy usług osobistych** – (kelner, kucharz).

**W handlu, transporcie i logistyce** – najliczniejszymi pozostali **1. Sprzedawcy i pokrewni** – sprzedawca, doradca klienta i kioskarz. Pracodawcy z reguły poszukują łączenie umiejętności w zawodzie sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej<sup>4</sup>. W grupie **2. Kierowcy i operatorzy pojazdów** – zawarte były następujące oferty (pracownik terminalu, operator wózka widłowego – Belgia, operator wózka widłowego z UDT, kierowca ADR, kierowca Międzynarodowy C+E [możliwość przeszkolenia], kierowca ciężarówki, pracownik terminalu, magazynier/operator wózka widłowego [m/k] i pracownik magazynowy [m/k]). **2. Kierownicy do spraw zarządzania i handlu** – (regionalny kierownik sprzedaży, kierownik do spraw sprzedaży i główny księgowy). **3. Pracownicy obsługi klienta** – (specjalista customer service, specjalista/ka ds. obsługi klienta z językiem niemieckim, konsultant w dziale Business Development Center, specjalista do spraw wsparcia projektów z językiem czeskim). **4. Pracownicy do spraw finansowo statystycznych i ewidencji materiałowej** – (dyspozytor międzynarodowy, dyspozytor, magazynier, magazynier/pracownik magazynowy (m/k) - od zaraz – co przekłada się na zawody [dyspozytor transportu samochodowego] i [magazynier]).

W **pracach prostych** odnotowano zapotrzebowanie w grupie **1. Pracownicy przy pracach prostych** dla następujących zawodów – wykładanie towaru w sklepie kosmetycznym, pracownik serwisu sprzątającego, doradca klienta – praca sezonowa, zatowarowanie sklepu, pracownik porządkowy (m/k), pracownik dostawy.

**Pracownicy produkcji** są często poszukiwani w większych ośrodkach przemysłowych w województwie (często inne portale niż zawarte w badaniu). Jednak nie są to atrakcyjne propozycje

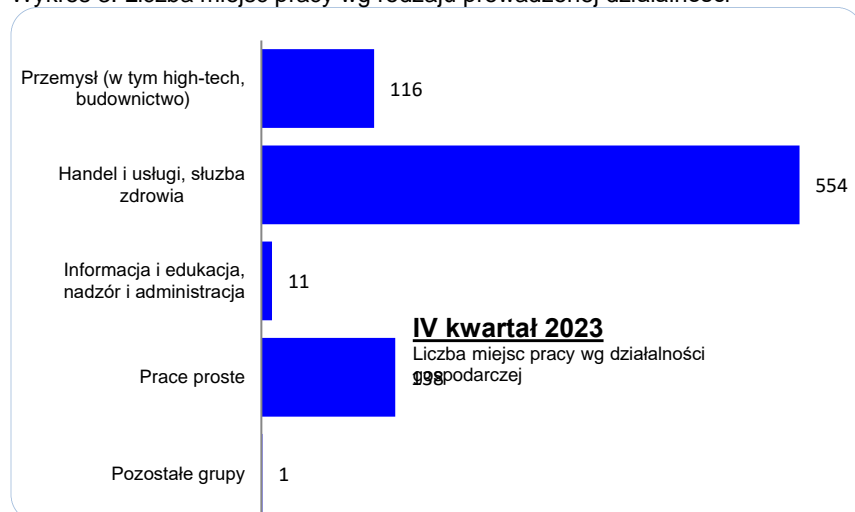
<sup>4</sup> Obsługa kasy fiskalnej łączy się z obsługą terminali [karty płatnicze]. Kasjer – sprzedawca zajmuje się np. kasowaniem i sprzątnięciem. Wnosi, rozpakowuje, metkuje i wyklada towar. Dba o atrakcyjną ekspozycję, doradza klientom. W małych firmach obsługuje różnorodne urządzenia w sklepie takie jak systemy zabezpieczeń, rolety itp. Odpowiada materialnie i powinien znać zasady gospodarki towarowej i finansowej stosowane przez dany podmiot, rodzaje dokumentów w obrocie handlowym. Niekiedy odpowiada za organizowanie pracy innych osób w sposób zapewniający funkcjonowanie placówki i bezpieczne płatności. Musi również posiadać predyspozycje do pracy z ludźmi, wymagana umiejętność szybkiego liczenia w pamięci.

zatrudnienia z powodu sezonowości, pracy na zmiany, szkodliwych warunków pracy, nieatrakcyjnego wynagrodzenia i braku dodatkowych benefitów. Często są to ciężkie prace fizyczne do wykonania z ograniczonym dostępem do specjalistycznych maszyn [w terenie], zaawansowanej logistyki i wyposażenia ochronnego. Łatwa zastępowalność pracowników w pracach prostych powoduje dużą rotację. Firmy mają wówczas nieliczne wymagania dotyczące tylko dobrego stanu zdrowia i chęci do pracy w ruchu ciągłym. Czasem wymagana jest predyspozycja do pracy w nocy czy sprawności manualne. Niejednokrotnie są to oferty ogólnopolskie, związane z lokalizacjami danej firmy w kraju.

W sektorze **zdrowia i opieki społecznej** – odnotowano zapotrzebowanie w grupach **1. Specjaliści do spraw zdrowia** – (lekarz weterynarii - specjalista epizootiologii i administracji weterynaryjnej, lekarz - specjalista otorynolaryngologii, farmaceuta, specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy). Pracodawcy średniego i wyższego personelu medycznego bardzo rzadko poszukują pracowników przez internet. Z reguły rekrutują za pośrednictwem własnych organizacji (naczelna i okręgowe izby lekarskie, izby pielęgniarek i położnych itp.) lub bezpośrednio pomiędzy zainteresowanymi placówkami medycznymi. **Lekarze** poszukiwani byli równie często, co **średni personel medyczny**. Oferty te nie były zgłaszane do publicznego pośrednictwa pracy. Czasami niezależnie od Izb Lekarskich oferty były zamieszczane na niektórych portalach internetowych (np. Jooble, <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). Pracowników branży medycznej często poszukują pośrednicy do pracy za granicą RP. O znacznych deficytach zasobów ludzkich i popycie za naszą zachodnią granicą świadczą poza oferowanymi wyższymi zarobkami, rezygnacja w procesie rekrutacji z wymogu znajomości języka [np. niemieckiego].

W **nadzorze i administracji** – pracodawcy poszukiwali referent/ka w dziale technicznym.

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. Jest słabo lub w ogóle nie reprezentowane w ofertach internetowych<sup>5</sup>.

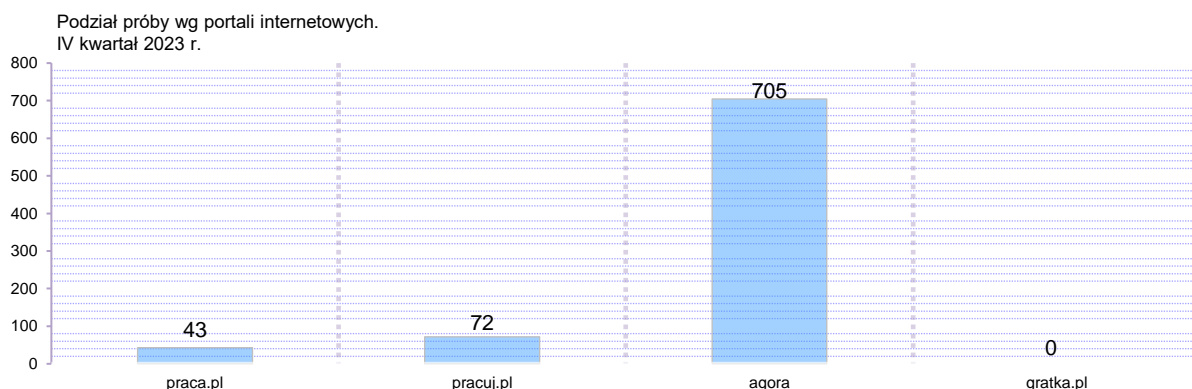
Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

W IV kwartale przez internet poszukiwani byli zarówno specjaliści jak i pracownicy prac prostych. Odwrócenie proporcji może dowodzić dużej rotacji na stanowiskach wymagających znacznego wysiłku fizycznego, pracy zmianowej i niskich zarobków. W warunkach trudnego rynku pracy jakim jest województwo podkarpackie, oferty pracy kumulowały się w IV kwartale 2023 r. w powiatach przemysłowych i w dużych miastach regionu.

<sup>5</sup> W niektórych ofertach nazwa pozostaje nieadekwatna do wykonywanej pracy. Pracodawca określa często mianem dyrektora – franczyzę, dla której brakuje kodu w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.

## Metoda badania i zakończenie

Wykres 4. Liczba ofert pracy wg badanych ogłoszeniodawców



Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

Badanie ofert pracy w internecie powstaje na podstawie informacji dostępnych na stronach www. Portale zawarte w próbie to: praca.pl, pracuj.pl, gratka.praca.pl lub agora (*goldenline*). Próba może zawierać informacje z Biuletynów Informacji Publicznej (BIP). Pracodawcy często zamieszczają oferty bezpośrednio [we własnym imieniu] przez dany portal. W niektórych przypadkach ma miejsce rekrutacja ukryta, która nie pokazuje danych pracodawcy. Wówczas widoczna jest firma trzecia, pośrednicząca w naborze.

Od 2019 r. 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. Umowy na czas nieokreślony oferują pracownikom zwykle 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 własnej działalności.

Niejednokrotnie mecenat sprawnie działających organizacji państwowych z udziałem kapitału społecznego – może doprowadzić do opanowania znacznej części rynku w danej branży. Do stabilności gospodarczej przyczynia się już nie tylko różnica w wielkości podmiotów gospodarczych czy różne ramy prawne ich funkcjonowania, ale i charakter produkcji, posiadane kontrakty handlowe itp. Rozdrobnienie podmiotów gospodarczych, na które tak często narzekano w początku lat 90. XX wieku może okazać się już niedługo znacznym plusem. Firmy w skali mikro są bardziej odporne na możliwe kryzysy, okresy dekonunktury jak molochy korporacyjne. Większe znaczenie będzie miała ochrona produkcji, realizowanej w skali adekwatnej do samego procesu technologicznego. 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, formę prawną przyjętą przez pracodawcę, warunkuje ograniczenie niekorzystnych procesów.

Kluczowa 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 i produkcja towarów jeszcze nie dostępnych na rynku. Upowszechnienie technologii również na wsi, może spowodować w przyszłości w większym stopniu brak znacznych zmian w przestrzennym zróżnicowaniu [mierzonym wskaźnikiem gęstości zaludnienia] i wzrost produkcji na własne potrzeby (prosumpcji) na terenach wiejskich. Proces ten spowoduje powstawanie nowych miejsc pracy poza obszarami o wysokim stopniu urbanizacji. Jednak dostępność nowoczesnej infrastruktury i technologii może przyspieszyć tylko z powodu nieoczekiwanych okoliczności. Co jest bardziej prawdopodobne rozwój na miarę XXI w. – to dopiero perspektywa nadchodzących dekad. Aktualnie nie występuje masowo w województwie podkarpackim i wymaga wielu lat kolejnych zmian. Wzrost prosumpcji zarówno w mieście jak i na wsi, może





warunkować spadek działalności ekonomicznej dla rynku, która obecnie stanowi większość interakcji handlowych (tj. ponad 90 proc.). Konflikty zbrojne, terroryzm itp. mogą być przyczyną powstania nowego rodzaju produkcji i usług, które w obliczu zagrożenia stają się mobilne. Proces znacznego i szybkiego przemieszczania się nie tylko kapitału, ale i zakładów produkcyjnych – znacznie przyspieszy w kolejnych dekadach XXI wieku i w połowie XXI w. – może stanowić przyczynę zmiany niekorzystnej sytuacji dla krajów rozwijających się. Z drugiej strony odejście od molochów będzie korzystne dla środowiska naturalnego, a produkcję czy nawet skomplikowane usługi będzie można realizować w małych firmach (nawet w jednoosobowych działalnościach). Kraje bogatej północy nie będą mogły dłużej limitować dostępu do nowoczesnych technologii. Wzrasta ilość specjalistów z tzw. państw III świata, a dostęp do internetu się upowszechnił. Nowoczesne technologie i infrastruktura są coraz bardziej dostępne i będą powstawały w krajach do tej pory uważanych za zacofane, niestabilne, niebezpieczne i mało atrakcyjne dla inwestorów.

Możliwość przepływu kapitału dostarcza technologia blockchain. Prosumpcja w połączeniu ze wzrostem transakcji w formie point to point [osoba do osoby] może otworzyć nowe obszary wolności. Nowe technologie już posiadają potencjał do znacznych zmian, ale z powodu gorszego upowszechnienia i mniejszej skali interakcji od tradycyjnych form, nie są bardzo widoczne w twardych danych [np. mierzone znacznym wzrostem transakcji w kryptowalutach]. Kumulacja kapitału nadal pozostaje domeną krajów bogatej północy i to one w najbliższym czasie będą miały decydujący udział w rynku. Możliwe, że depopulacja może zmienić te proporcje, a nowe formy produkcji spowodują upowszechnienie innych, bardziej otwartych i niezależnych środków wymiany gospodarczej.