

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

Wstęp

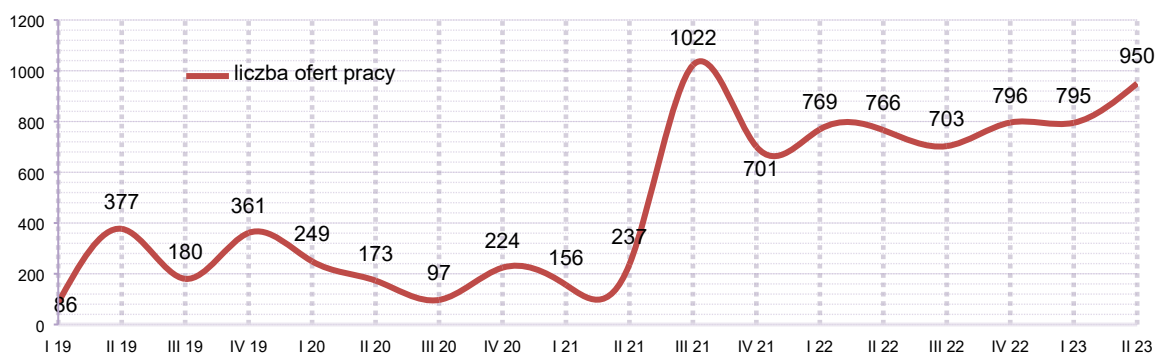
W publicznym pośrednictwie pracy powiatowych urzędów pracy takie dziedziny działalności gospodarczej jak usługi, handel i proste czynności przy produkcji są znacznie częściej reprezentowane przez oferty jak specjaliści czy osoby poszukiwane do pracy w rolnictwie.

Przez oferty zamieszczane w internecie, pracodawcy poszukują specjalistów w sektorze high-tech, firmach produkcyjnych i w opiece zdrowotnej, gdzie również często pracodawcy poszukują pracowników pomiędzy placówkami medycznymi. W finansach pracodawcy korzystają z pomocy pośredników, rekrutują również przez internet. Niektóre firmy prywatne preferują zatrudnianie przez własny system weryfikacji, zastrzegając sobie prawo do przyjęcia tylko wybranych ofert do konkursu. Wybór pracownika następuje po przejściu kandydata przez ogłoszoną procedurę (zawarta w BIP instytucji publicznych) po której następuje rozmowa kwalifikująca do pracy. W zawodach medycznych i edukacji pracodawca często przyjmuje rekomendacje, a transfer odbywa się bez pośredników.

Oferty pracy dostępne w II kwartale 2023 roku

Aby uzupełnić mapę zawodowo-kwalifikacyjną prezentujemy analizę ofert zawartych w internecie. Są to oferty pracy i propozycje praktyk zawodowych, pojawiające się w niektórych źródłach dostępnych online (patrz rozdział o metodzie badania).

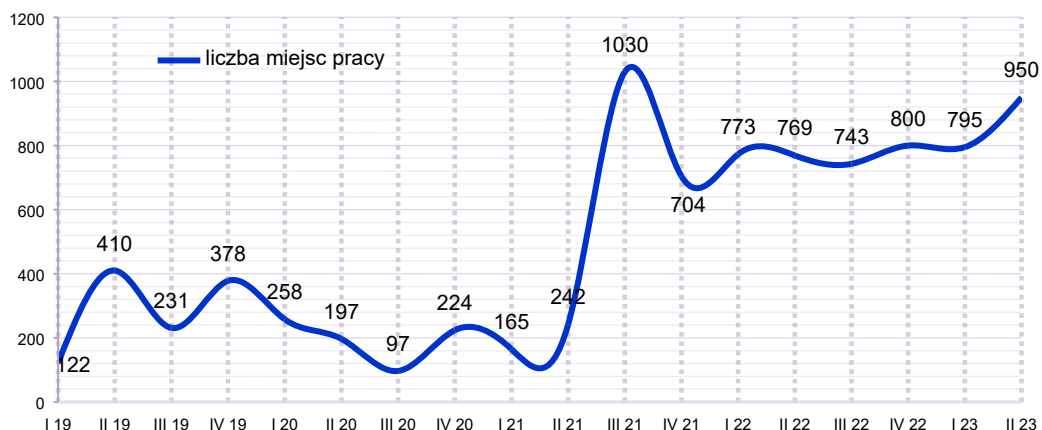
Wykres 1. Liczba ofert pracy w próbie / kwartały realizacji badania



Jedna oferta pracy niekiedy zawiera więcej niż jedno miejsce pracy, ale jest to z reguły rekrutacja ukryta do pracy w krajach Europy Północnej i Zachodniej, które w praktycznych zawodach budowlanych i opiece zdrowotnej zgłaszają znaczne niedobory pracowników. Większość ofert w II kwartale 2023 r. pochodziła z małych regionalnych firm i jest tożsama z jednym wolnym miejscem pracy. Nastąpił nieoczekiwany wysyp pracowników księgowości i osób zajmujących się zawodowo rozwojem sieci i systemów informatycznych, niekoniecznie tylko technicznym, którzy potrafią tworzyć użyteczności systemów I&T dla sektora finansów.

W ramach próby dla II kwartału 2023 r. odnotowano 950 ofert pracy, które przekładały się na 950 miejsc pracy. W porównaniu do I kw. 2023 r. odnotowano wzrost o 155 ofert pracy, które były dostępne w internetowej próbie dla województwa podkarpackiego. W porównaniu do analogicznego okresu ubiegłego roku liczba ofert pracy ogółem (950) w próbie była wyższa o 184 oferty pracy – (766 ofert zawartych w II kwartale 2022 r.).

Wykres 2. Liczba miejsc pracy w próbie



W okresie II kwartału 2023 r. (kwiecień – czerwiec) większość zjawisk była już wcześniej obserwowana 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 sygnałów z rynku o lawinowym wzroście liczby bezrobotnych – nie świadczy o dobrej sytuacji w zakresie wzrostu ilości wakatów i nowych miejsc pracy, również tych bardziej trwałych.

Po stronie podaży w II kwartale 2023 roku wzrosła liczba bezrobotnych (70333 osób 31.III.2022 do 67198 osób 31.V.2023). Bezrobocie rejestrowane nie osiągnęło, pomimo trudnej sytuacji wywołanej wojną na Ukrainie i kryzysem energetycznym poziomu liczbowego 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 subsydiowanej aktywizacji, finansowanych z funduszy celowych. Przy depopulacji i braku napływu znacznej ilości nowych rejestracji, bezrobocie nie wzrasta. Młodzi ludzie często migrują do większych miast i za granicę, ponieważ znajomość języka obcego nie stanowi dla nich obecnie problemu, tym bardziej że znając tylko komunikatywny język angielski mogą spełnić pozostałe wymogi pracodawcy. Oczywiście jeżeli lepiej znają język obcy danego kraju mogą ubiegać się o lepszą ofertę. Nowoczesna gospodarka oferuje wiele form przepływu pracy i kapitału, a młodzi umieją z nich korzystać. 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 pracy, szybko uświadamiają sobie gdzie można się postarać o lepszą pracę. W centrach rozwoju takich jak duże aglomeracje miejskie – 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, zawody medyczne (lekarze, położne, pielęgniarki i fizjoterapeuci) i absolwenci po kierunkach nauk ścisłych, na które jest ponadczasowy popyt w nowoczesnej gospodarce, ale z reguły podjęcie pracy jest związane ze zmianą miejsca zamieszkania. Dla osób młodych są to kuszące propozycje, a brak rodziny pozostaje dodatkowym atutem, co do możliwości przemieszczenia się w poszukiwaniu satysfakcjonującej oferty. Trudno współcześnie rozpatrywać rynek pracy tylko w granicach danego powiatu lub województwa. Ludzie stali się o wiele bardziej mobilni jak miało to miejsce w gospodarce planowanej centralnie. 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. Stabilne zatrudnienie 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 adekwatnych gratyfikacji za wykonaną pracę, bez względu na pochodzenie społeczne, płeć czy miejsce zamieszkania, co charakteryzuje również duże miasta w kraju. Większość ofert dostępnych w powiatach nie gwarantuje stabilnego zatrudnienia i jest związana z rotacją pracowników. Takie cechy posiadają nie tylko oferty zgłaszane do PUP, ale i dostępne np. w internecie.

Najliczniej reprezentowane wolne miejsca pracy lokalnych pracodawców to transport, usługi, budownictwo oraz sektor finansów, handel i gastronomia. Można odnotować oferty do pracy przy linii produkcyjnej dla pracowników linii produkcyjnej i inżynierów utrzymania ruchu, 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 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. 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, osób do pracy z trudną młodzieżą czy z niepełnosprawnościami – słowem w zawodach, gdzie nie można szybko uzupełnić niedoborów obcokrajowcami, z uwagi na 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 jest to np. nieskomplikowany montaż 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, 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 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 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 II kwartale 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 usługach finansowych, dziale Human Relations i turystyce – popyt zgłaszali pracodawcy w grupach: **1. Średni personel do spraw biznesu i administracji** – księgowy, ekspozytor towarów (merchandiser), administrator nieruchomości, agent ubezpieczeniowy, przedstawiciel handlowy, technik spedytora, tajemniczy klient (mystery shopper), policjant służby prewencji (ogłoszenie BIP), agent do spraw zakupów. **2. Specjaliści ekonomii i zarządzania** – analityk biznesowy, analityk finansowy, specjalista do spraw marketingu i handlu, specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager), specjalista do spraw sprzedaży i specjalista do spraw organizacji i rozwoju sprzedaży. W tej grupie odnotowano również oferty dla audytora/kontrolera, pozostałych specjalistów do spraw sprzedaży



z dziedziny technologii informatycznych, opiekunów klienta, menedżerów produktu, specjalistów do spraw logistyki, specjalistów do spraw pozyskiwania funduszy i specjalistów do spraw kadr. 3. **Pracownicy usług osobistych** – były to oferty dla kucharzy różnie nazywanych – jako pracownik weekendowy, pracownik restauracji - praca na weekendy i pracownik zmiana popołudniowa oraz oferty dla robotników gospodarczych. 4. **Kierownicy w branży hotelarskiej i handlu** – kierownik sklepu / supermarketu).

W handlu, transporcie i logistyce – najliczniejszymi pozostali 1. **Sprzedawcy i pokrewni** – sprzedawca i doradca klienta. Poszukiwane jest łączenie umiejętności sprzedaży z obsługą kasy fiskalnej i terminalu kart płatniczych¹. W grupie 2. **Kierownicy do spraw zarządzania i handlu** – kierownik projektu, główny księgowy i regionalny kierownik sprzedaży. 3. **Kierowcy i operatorzy pojazdów** – powtarzały się oferty dla kierowców ciągnika siodłowego, operatorów wózków jezdniowych (widłowych). 4. **Pracownicy obsługi klienta** - poszukiwano pracowników centrum telefonicznej obsługi klienta (call center). 5. **Pracownicy do spraw finansowo statystycznych i ewidencji materiałowej** – magazynier, planista produkcyjny i pracownik sortowania przesyłek i towarów.

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. Java Developer (Apache Kafka + Mongo DB), Blockchain Developer, Cloud Azure DevOps Engineer, SAP GRC Compliance Consultant, Magento Developer, iOS Developer, PHP Developer (Symfony), Java Software Engineer (EAI), Mid./Senior Java Developer (Scala/Big Data-nice to have), Java Developer (Camunda), Java Software Engineer (EAI), DevOps Engineer, Node.js Developer, Mid./Senior Java Developer (Scala/Big Data-nice to have), Java Developer, Software Developer with Java, Java Developer (Apache Kafka + Mongo DB), SAP GRC Compliance Consultant, Cloud Azure DevOps Engineer, Node.js Developer, Software Developer with Java, SAP GRC Compliance Consultant, DevOps Engineer, Developer with Java, Java Developer, Node.js Developer, Software Developer, Software Developer with Java, Java Software Engineer (EAI), Frontend Developer (Vue.JS), Frontend Developer (React), Frontend Developer with Angular – Mid/ Senior, Developer with Java, Net Developer, Angular Developer, Software Developer, Python Developer czy Junior Developer, Junior Developer with Java Senior Python Developer.

Poszukiwani specjaliści **sektora IT** – 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 i technice, ale jednocześnie na ekonomii i bankowości. Realizują często techniczny i merytoryczny rozwój aplikacji bankowych i pracodawca wymaga doświadczenia w pracy w sektorze finansów, marketingu czy handlu. Często są to

¹ Kasjer-sprzedawca zajmuje się np. kasowaniem i sprzątnięciem – w hipermarketach lub kasowaniem połączonym z szeroką pojętą obsługą klientów w sklepie. Pracownik rozładowuje towar, układa go na półkach, doradza klientom i dba o utrzymanie czystości. W małych firmach obsługuje różnorodne urządzenia w sklepie takie jak systemy zabezpieczeń, rolety. Kasjer – sprzedawca odpowiada materialnie za pieniądze. Powinien znać zasady gospodarki towarowej i finansowej, rodzaje dokumentów w obrocie handlowym. Niekiedy odpowiada za organizowanie pracy innych osób w sposób zapewniający funkcjonowanie placówki i bezpieczne realizacje różnorodnych płatności. Obsługuje kasę fiskalną i terminal płatniczy. Wnosi, rozpakowuje, metkuje i wyklada towar, dba o atrakcyjną ekspozycję. Musi również posiadać predyspozycje do pracy z ludźmi i szybko liczyć w pamięci.



często już nowe zawody I&T, które np. łączą umiejętności marketingu w *social mediach* (*Influencer*, *Coolhunter*, *Trendsetter*) lub w zakresie innego niż tylko techniczny rozwoju aplikacji.

Rozwijają produkt w interakcji z nabywcą (*User Experience Researcher*, *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 pożądane 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 warunkował powstanie zawodu *World wilde web desinger*. Wymagana jest jednocześnie umiejętność programowania i tworzenia produktu atrakcyjnego wizualnie ².

Firmy poszukują również **2. Specjalistów cyberbezpieczeństwa** w celu ochrony danych, zawartych w sieci, na serwerach czy zapisanych w pamięci komputerów. Są to np. w nazewnictwie pracodawców – Security Analyst, IT Data Protection Specialist, SAP GRC Risk and Compliance Consultant, SAP GRC Risk consultant, SAP Information Security Analyst, SAP GRC Security Specialist, Information Security Analyst with SAP GRC experience, Information Security Analyst with SAP GRC experience, IT Security Analyst, IT Security Consultant. Firmy poszukują również specjalistów bezpieczeństwa systemów i sieci komputerowych, wyłapujących incydenty zdarzeń. Nie tylko w przypadku programistów pracodawcy wymagają umiejętności programowania w jednym lub w kilku językach, 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 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 się rozwija od lat 70. XX w. i nic nie wskazuje, że „w tym temacie” nastąpi kryzys, na co wskazują również prognozy UE.

Można spotkać w sieci oferty I&T poszukujące **specjalistów zbiorów danych**, których możemy zaklasyfikować jako **3. Analitycy baz danych** – w nazewnictwie pracodawców – Data Analytics Manager, Data Analyst, Operations Data Analytics Manager, Data Analytics Manager, BRM Consulting & Planning - HCL – DEBE, Operations Analytics Practice Manager, Operations Analytics Practice Process Lead. **4. Administratorzy baz danych** – MS-SQL Database Administrator, Data Analytics Manager, MSSQL Administrator (Remote). Poszukiwane są umiejętności tworzenia i analiz nieraz bardzo obszernych baz danych. **5. Projektanci baz danych** – (*Data Engineers*). Zarządzanie danymi często jest związane z **administracją systemami komputerowymi**, co również ma wpływ na bezpieczeństwo rosnącej objętości informacji w firmach. 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 oprogramowania czy dalszego rozwoju aplikacji w zakresie lepszej ochrony danych użytkowników.

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



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 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, zaliczoną do przemysłu wysokich technologii byli **9. Elektrycy i elektroniky** z poszukiwanymi zawodami (elektryk, elektromechanik i serwisant sprzętu komputerowego). Pracodawcy poszukiwali również chemików – Inżynier / Specjalista ds. Wdrożeń Nowych Produktów (Industrializacji) (m/k) i osób do pracy w **przemśle produkcyjnym** – w grupach zawodów **1. Kierownicy do spraw produkcji i usług** (kierownik logistyki, kierownik przedsiębiorstwa spedycyjnego, kierownik działu informatyki, kierownik budowy). **2. Kontrolerzy procesów przemysłowych** – firmy poszukiwały przez internet operatora zautomatyzowanej linii produkcyjnej (pomiar jakości i montaż). **3. Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni** (szlifierz metali, operator zgrzewarek, operator obrabiarek sterowanych numerycznie, mechanicy pojazdów samochodowych). **4. Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji** (lider zmiany produkcyjnej).

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 tragarz).

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, pracę na zmiany i niejednokrotnie ciężkie prace fizycznie do wykonania. Łatwa zastępowalność pracowników powoduje dużą rotację. 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, związane z lokalizacjami danej firmy w kraju lub ukryta rekrutacja do pracy za granicą.

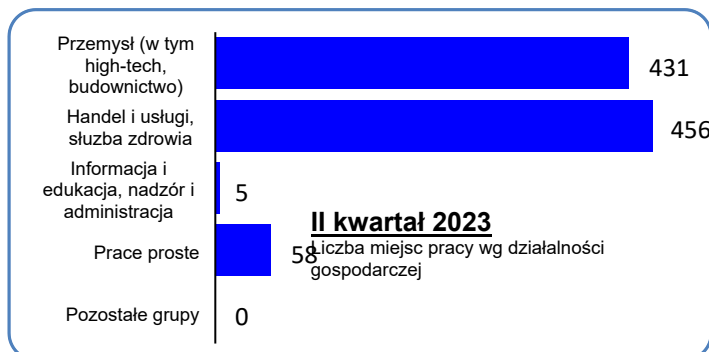
W **budownictwie** – poszukiwani byli **1. Inżynierowie budownictwa** – inżynier budownictwa - budownictwo ogólne, inżynier budowy dróg i inżynier budowy mostów. Inżynierowie budownictwa często wykonują niezbędną funkcję kierownika budowy. Zmiany w projektach czy instalacjach nie wykonują sami inżynierowie tylko asystenci czy pomocnicy, z uwagi na możliwe oszczędności. Pracodawcy poszukiwali przez internet również **2. Inżynierów inżynierii środowiska** – inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne.

W sektorze **zdrowia i opiece społecznej** – popyt odnotowano w grupie **1. Specjaliści do spraw zdrowia** – lekarz - specjalista otorynolaryngologii, lekarz - specjalista medycyny pracy, lekarz weterynarii - specjalista epizootiologii i administracji weterynaryjnej, pielęgniarka, farmaceuta - specjalista farmacji aptecznej, 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.

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 również 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/>).

W **informacji i edukacji** (łącznie) – pracodawcy poszukiwali lektorów języka obcego i specjalistów nauk społecznych).

Wykres 3. Liczba miejsc pracy wg rodzaju prowadzonej działalności

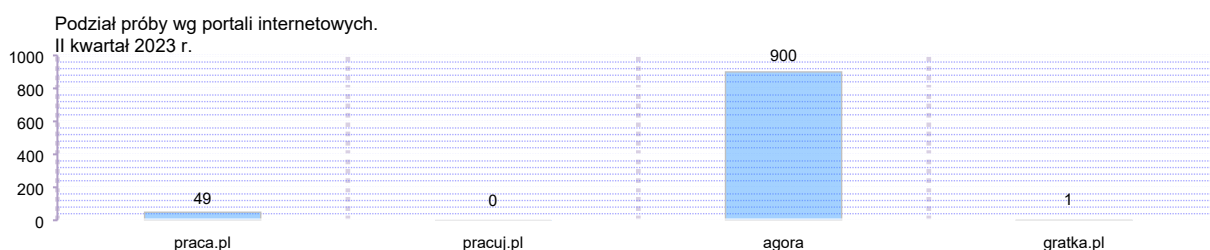


Dla pierwszej i ostatniej grupy zawodów w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (tj. „przedstawiciele władz publicznych” i „siły zbrojne”) miejsce pracy ma źródło w wyborze lub jest oferowane na podstawie odrębnych przepisów prawnych. Jest słabo lub w ogóle nie reprezentowane w ofertach internetowych.

Przez internet 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 w sieci. W warunkach trudnego rynku pracy jakim jest województwo podkarpackie, oferty pracy kumulowały się w II kwartale 2023 r. podobnie jak w poprzednich okresach – w powiatach przemysłowych i w dużych miastach regionu.

Metoda badania. Podsumowanie

Wykres 4. Liczba ofert wg badanych serwisów



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). Czasem próba zawiera informacje z Biuletynów Informacji Publicznej (BIP). Pracodawcy często zamieszczają oferty bezpośrednio przez dany portal.

W niektórych przypadkach ma miejsce oferta ukrywająca pracodawcę przez pośrednictwo firmy trzeciej. 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

<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).



innego miasta czy powiatu w województwie podkarpackim, wychodząc z założenia, że pracodawca poszukuje do różnych lokalizacji.

Niejednokrotnie mecenas 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 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, 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 przestrzennej gęstości zaludnienia, wzrost produkcji na własne potrzeby (prosumpcji) na terenach wiejskich 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 nadchodzących dekad.

Wzrost prosumpcji może spowodować spadek działalności dla rynku, która obecnie stanowi większość (tj. ponad 90 proc. wszystkich interakcji handlowych). Paradoksalnie konflikty zbrojne, terroryzm mogą warunkować kształtowanie się nowego rodzaju produkcji i usług, które muszą być w obliczu zagrożenia coraz bardziej mobilne. Proces znacznego i szybkiego przemieszczania się nie tylko kapitału, ale i zakładów pracy znacznie przyspieszy w kolejnych dekadach XXI w. i w pewnym momencie może stanowić przyczynę zmiany niekorzystnej sytuacji dla krajów rozwijających się.

Z drugiej strony odejście od molochów będzie korzystniejsze dla środowiska naturalnego, a produkcję czy nawet skomplikowane usługi będzie można realizować w małych firmach lub nawet jednoosobowo. Dostęp do technologii nie będzie już ograniczany przez kraje bogatej północy. Z powodu możliwego wzrostu transakcji w formie point to point (kryptowaluty) 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 i mało atrakcyjne dla inwestorów. Prosumpcja w połączeniu z technologią blockchain już posiadają potencjał do znacznych zmian, ale z powodu gorszego upowszechnienia i mniejszej skali interakcji od tradycyjnych form, proces ten nie jest jeszcze bardzo widoczny w twardych danych. 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.