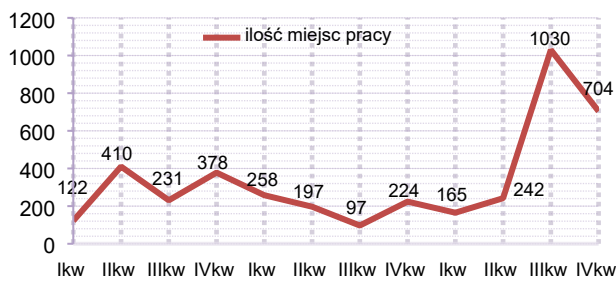


## Badanie internetowych ofert pracy – województwo podkarpackie

Wykres 1. Liczba miejsc pracy w próbie



W IV kwartale 2021 r. odnotowano spadek liczby miejsc pracy o 326, które były dostępne w internetowej próbie dla województwa podkarpackiego. Ich liczba (704) była wyższa o 480 miejsc, niż w analogicznym okresie roku poprzedniego.

W okresie od października do grudnia 2021 r. odnotowano 701 ofert pracy (704 miejsc pracy). Procesy już współistniejące na rynku pracy zachodziły nadal obok nowych.

Do procesów wcześniejszych możemy zaliczyć obostrzenia z powodu nowych mutacji wirusa SARS-CoV-2 (B.1.640.2 – GISAID), które mogą mieć wpływ na rynek pracy w pierwszym i kolejnych kwartałach 2022 r. Kolejnym procesem są reemigracje w okresie świątecznym z zagranicy do domu – mogące skutkować sezonowym wzrostem liczby bezrobotnych pod koniec roku lub w I kwartale 2022 roku. W IV kwartale 2021 roku nastąpił okresowy spadek ilości obcokrajowców pracujących sezonowo (rolnictwo i budownictwo). Tarcza antyinflacyjna może przyczynić się do ograniczenia tego zjawiska, ale wpływ procesów inflacyjnych – będzie widoczny dopiero w I kwartale 2022 r. i w kolejnych miesiącach nowego roku. Poziom bezrobocia w październiku i listopadzie 2021 r. obniżył się zarówno w porównaniu do analogicznego okresu roku ubiegłego jak i do miesiąca bezpośrednio poprzedzającego. Spadku bezrobocia nie towarzyszył jednak spadek inflacji, ale w niektórych usługach odnotowano jak na razie brak znacznych podwyżek. Potwierdziło to zależność tzw. krzywej Philipsa, która nie w każdej dekadzie lat – realnie zachodzi na rynku jako proces powiązany. W 2021 roku w województwie podkarpackim oba zjawiska tj. poziom bezrobocia i inflacja pozostają – jak na razie – odwrotnie proporcjonalnie względem siebie. W końcówce roku nastąpił spadek popytu prac sezonowych. Budownictwo zwolniło dopiero pod koniec roku i tylko w zakresie niektórych robót, trudnych do wykonania z powodu niekorzystnych warunków atmosferycznych.

Pracodawcy nadal często oferowali formę pracy zdalnej dla specjalistów [sektora IT](#). Pandemia nie będzie miała wpływu w nadchzącym roku w znacznej redukcji popytu specjalistów. Dotyczy to również administratorów systemów komputerowych, bezpieczeństwa sieci, programistów, specjalistów przetwarzania i bezpieczeństwa danych, webmasterów czy inżynierów telekomunikacji i naprawy sprzętu komputerowego. Wirus może jeszcze wzmocnić zapotrzebowanie na usługi informatyczne np. wobec potrzeby zamawiania posiłków i żywności przez internet. Powstałą lukę okresowo wypełnią nowe podmioty. Niektóre zakłady gastronomiczne mogą zaoferować tego typu usługi przez internet. Gastronomii stacjonarnej może się nie opłacać poszerzanie działalności w sensie dowozu do domu. Okresy przestojów zrekompensują nieznaczną podwyżką cen. Dotyczyć będzie to szczególnie firm, które posiadają bardzo dobrą lokalizację (np. w centrum miasta). Nowymi zawodami w sektorze IT pojawiającymi się w części wśród krajowych pracodawców były dotyczące funkcjonowania IT w korporacji. Były to zawody specjalista korporacji (Enterprise Architect), który kieruje standaryzacją i decyzjami firmy, wprowadzając skuteczne strategie IT. 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 jej realizacją w rzeczywistości. W ostatnim kroku specjalista techniczny (Technical Architect) przekłada rozwiązanie na zintegrowany 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 powyżej wymienionych zawodów zależy od złożoności struktury danej firmy. Wielu specjalistów IT pracuje dla firm konsultingowych i jest zatrudnianych przy realizacji zadań w formie projektów. Stąd angielszczyzna nazwa „Architect”, którą w języku polskim zwykle używa się w odniesieniu do budownictwa, a słowo „projekt” do 2004 roku miało zastosowanie w architekturze lub technice jako np. projekt nowego urządzenia. W przypadku nowych inicjatyw



używano sformułowania „specjalista do spraw”. Nadal poszukiwano programistów, takich jak np. Java Developer, DevOps (osoby tworzące i wdrażające nowe programy) czy Fullstack Engineers (multi - programiści) i jako Front-end i Back-end Engineers. Poza programistami czasem poszukiwano Scrummaster'ów (kluczowych specjalistów technicznych) ulokowanych w strukturze firmy zwykle nad zespołami programistów. Firmy z reguły wymagają umiejętności posługiwania się nieraz bardzo skomplikowanymi językami programowania (z reguły naraz kilkoma) rezygnując z obostrzeń, co do konieczności posiadania formalnego wykształcenia. Z reguły poza znajomością języków programowania pracodawcy wymagają języka angielskiego (w różnym zakresie) nieraz tylko do czytania dokumentacji technicznej, a innym razem na poziomie B1 lub C. Często dzisiaj nie stanowi już biegle posługiwanie się językiem angielskim problemem, szczególnie dla pokolenia Y lub Z.

**W handlu, transporcie i logistyce –** do którego zaklasyfikowano następujące grupy zawodów a) sprzedawcy i pokrewni, b) pracownicy obsługi klienta, c) kierowcy i operatorzy pojazdów, d) pracownicy do spraw finansowo statystycznych i ewidencji materiałowej i e) kierownicy do spraw zarządzania i handlu – najliczniejszymi pozostali sprzedawcy i pokrewni oraz kierowcy i operatorzy pojazdów. Nową kumulacją okazali się być pracownicy do spraw finansowo statystycznych i ewidencji materiałowej oraz kierownicy do spraw zarządzania i handlu. Przykładowe profesje z najliczniejszych zawodów to (wg nazewnictwa pracodawców) z grupy sprzedawców (doradca klienta ds. OZE, agent – mobilny sprzedawca, doradca klienta i sprzedawca na stoisku mięsnym) i z grupy kierowców i operatorów pojazdów (kierowca kat. C+E w transporcie międzynarodowym, operator dźwigu samochodowego, operator maszyn budowlanych, operator koparki / spycharki, operator równiarki, kierowca serwisant, operator wózka widłowego, operator dźwigu kat. II Ż i operator koparki kategorii 1. Z ww. grup „d” i „e” (wg nazewnictwa pracodawców) poszukiwano w zawodach – w grupie „d” – pracowników do spraw finansowo – statystycznych i ewidencji materiałowej – magazynier, specjalista do spraw zamówień czy planista produkcji. W grupie „e” pracodawcy zgłaszali popyt dla kierowników do spraw zarządzania i handlu (wg KZiS) regionalnych kierowników sprzedaży, kierowników projektu i kierowników do spraw marketingu internetowego.

W **usługach finansowych, dziale human relations i turystyce –** popyt zgłaszali pracodawcy z najliczniejszymi grupami zawodów a) specjalistami ekonomii i zarządzania i b) średnim personelem do spraw biznesu i administracji. Przykładowe zawody (wg KZiS) to specjalista bankowości, specjalista do spraw marketingu i handlu, specjalista do spraw logistyki i specjalista do spraw sprzedaży. Pracodawcy z reguły wymagają dodatkowych predyspozycji i formalnych zaświadczeń – będących potwierdzeniem już posiadanych umiejętności. Poszukiwanymi specjalistami byli również specjalista do spraw kluczowych klientów (Key Account Manager), przedstawiciel medyczny, opiekun klienta, specjalista do spraw rekrutacji pracowników i menedżer produktu (product manager). Z grypy średniego personelu do spraw biznesu i administracji „b” były to zawody (wg KZiS) takie jak przedstawiciel handlowy czy księgowy.

W dziale **przemysłu produkcyjnego –** najliczniejsze grupy zawodów to a) kierownicy do spraw produkcji i usług (w tej grupie firmy poszukiwały głównie kierowników budowy) i w grupie zawodów b) robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń – firmy poszukiwały przez internet w większości operatorów obrabiarek sterowanych numerycznie. Przemysł produkcyjny poszukiwał również pozostałych techników nauk fizycznych i technicznych tj. techników technologii drewna, techników urządzeń i systemów energetyki odnawialnej i technik automatyków. Z grupy techników mechaników (wg KZiS) był to głównie zawód technik mechanik.

W **budownictwie –** popyt wystąpił w grupach a) robotnicy budowlani i pokrewni – zawody (wg nazewnictwa pracodawców) monter instalacji wentylacyjnych, monter instalacji przemysłowych lub spawacz/ brygadzysta, stolarz budowlany, cieśla, lakiernik samochodowy, dekarz (możliwość przyuczenia), monter karton-gips, zbrojarz, monter sieci sanitarnych / pracownik budowlany, kierownik montażu konstrukcji stalowych, b) w grupie inżynierowie budownictwa odnotowano (wg KZiS) popyt na inżynierów budownictwa w budownictwie ogólnym i inżynierów budowy dróg i mostów. Często są tu wymagane uprawnienia. Według nazewnictwa pracodawców były to zawody takie jak: inżynier budowy (branża konstrukcyjno-budowlana), asystent kierownika projektu - inżynier budowy, Construction Engineer (Roads and Hardstands), inżynier budowy – specjalność budowlana, kosztorysant branży drogowej / kierownik robót drogowych, Project Manager, inżynier robót mostowych, inżynier budowy, kierownik kontraktu, projektant drogowy, kierownik robót torowych – branża kolejowa, młodszy

konstruktor / projektant, starszy asystent projektanta drogowego, kierownik robót budowlanych / kierownik budowy.

W **informacji i edukacji** – w grupach a) specjaliści nauczania i wychowania – odnotowano zawody takie jak (wg KZiS) lektor języka obcego i wykładowca na kursach (edukator, trener). W grupie b) specjaliści prawa, nauk społecznych i kultury – zawody takie jak (wg nazewnictwa pracodawców) kierownik ds. analiz, stażysta/ka w dziale rozwoju, młodszy specjalista ds. kosztów i budżetowania, prawnik/prawniczka – wewnętrzny dział prawny, prawnik/prawniczka ze znajomością prawa pracy - wewnętrzny dział prawny, Accountant, (Junior– i Senior Accountant) czy „Country Coordinator to support local capacities of independent news gathering on medical issues”, zawód który jak się okazuje po rozszyfrowaniu anglojęzycznej nazwy jest sformalizowaną nazwą dla dziennikarza (koordynator krajowy wspierający lokalne możliwości niezależnego gromadzenia wiadomości na temat zagadnień medycznych), Expert Organizational Development, germanista, radca prawny, doradca ds. leasingu, translator with hungarian / tłumacz języka węgierskiego, Consumer Insight Specialist, kierownik ds. personalnych (HR Manager) czy Translator with Hungarian / tłumacz języka węgierskiego.

W sektorze **zdrowia i opieki społecznej** – odnotowano w grupie a) specjaliści do spraw zdrowia (wg KZiS) zawody takie jak: magister farmacji, diagnosta laboratoryjny i fizjoterapeuta. W grupie b) średni personel do spraw zdrowia (wg KZiS) zawody takie jak: technik farmaceutyczny, technik bezpieczeństwa i higieny pracy i dietetyk.

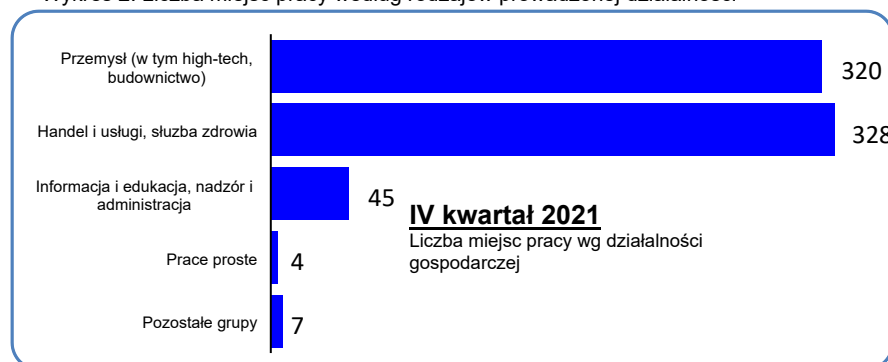
Specyfika ofert internetowych w najpopularniejszych portalach charakteryzuje się niskim zapotrzebowaniem dla średniego i wyższego personelu medycznego, których w znacznej ilości nie poszukiwano przez analizowane kanały informacyjne w okresie IV kwartału 2021 r.

Pracodawcy sektora medycznego z reguły poszukują pracowników za pośrednictwem własnych organizacji zawodowych (naczelna i okręgowe izby lekarskie, izby pielęgniarek i położnych itp.) lub bezpośrednio pomiędzy placówkami służby medycznej. Czasem oferty dla medyków są również dostępne w internecie, ale głównie zawarte w ramach branżowych stron sieci web <sup>1</sup>.

W **pracach prostych** odnotowano w grupie a) pracownicy przy pracach prostych następujące zawody (wg nazewnictwa pracodawców) sprzątaczką, serwisant, pracownik fizyczny - bez znajomości języka czy pracownik budowlany.

W ograniczonym zakresie poszukiwano w pozostałych zawodach tj. przedstawiciele władz publicznych, fizycy i astronomowie, meteorolodzy, specjaliści nauk o ziemi, matematycy, statystycy i pokrewni oraz siły zbrojne.

Wykres 2. Liczba miejsc pracy według rodzajów prowadzonej działalności



W przypadku pierwszej i ostatniej grupy zawodów (tj. „przedstawiciele władz publicznych” i „siły zbrojne”) – miejsce pracy ma źródło w wyborze lub jest oferowane na podstawie odrębnych przepisów prawnych.

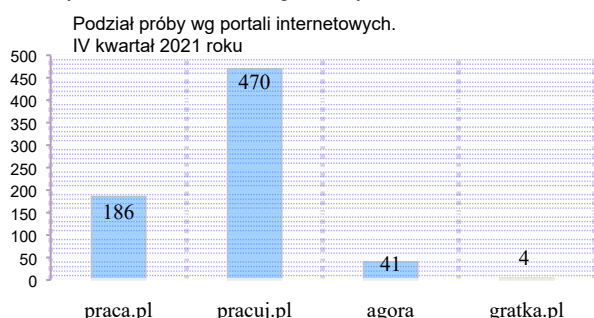
<sup>1</sup> Lekarze poszukiwani byli równie często, co średni personel medyczny. Oferty te nie były zgłaszane do publicznego pośrednictwa pracy. Czasami niezależnie od Izby Lekarskiej oferty były zamieszczane na niektórych portalach internetowych (np. Jooble, <https://pracalekarza.pl/>, <https://ogloszenia.gazetalekarska.pl/> 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 pośrednictwie internetowym poszukiwani są specjaliści, a niewielka liczba ofert dotyczy prac prostych. Proporcje te wynikają z praktyki pracodawców, którzy korzystają częściej w doborze kandydatów do prac prostych z pośrednictwa PUP. W tej grupie występuje również szara strefa i znaczne zatrudnienie obcokrajowców.

Pomimo zjawiska pandemii udało się utrzymać aktywność ekonomiczną, wykorzystując dostępne technologie i ludzką pomysłowość. Z powodu koniecznych obostrzeń sanitarnych jakie dotyczą niektóre branże, ograniczenia wystąpiły w wykonywaniu tylko niektórych zawodów. Jest to głównie sektor nazywany w języku angielskim tzw. „serwerami” tj. wykonywany w hotelach, restauracjach i turystyce. W warunkach bardzo trudnego rynku pracy jakim jest województwo podkarpackie, oferty pracy kumulowały się w IV kwartale 2021 r. w powiatach przemysłowych i w dużych miastach regionu.

### Metoda badania. Podsumowanie

Wykres 3. Liczba ofert wg badanych serwisów



Badanie ofert pracy w internecie powstaje na podstawie informacji zamieszczanych przez pracodawców w na stronach www. Portale zawarte w próbie to: praca.pl, pracuj.pl, gratka.praca.pl lub agora (goldenline). Czasem próba zawiera informacje zawarte w BIP-ach różnych instytucji publicznych. Pracodawcy poszukujący pracowników często korzystali z pośrednictwa firm rekruterskich np. Silverhand, Manpowergroup, Workservice, Ranstadt,

Armadas czy Trenkwalder. W niektórych przypadkach ma miejsce w internecie rekrutacja ukryta, która z różnych względów utrudnia ustalenie tożsamości pracodawcy. Od 2019 roku badania prowadzone są kwartalnie, a oferty dobierane losowo. Badanie ofert od 2020 roku stanowi jedno ze źródeł barometru zawodów. Ułatwia ekspertom PUP ocenę zjawisk. Oferty zgłaszane przez firmy komercyjne, charakteryzują się w niektórych przypadkach mniejszą stabilnością zatrudnienia. Stałe zatrudnienie jest zwykle oferowane przez większe instytucje lub korporacje, które ze względu na swoją rynkową pozycję – gwarantują ciągły zbyty produktów i usług. Upowszechnienie technologii, również na wsi, może w przyszłości spowodować wzrost produkcji na własne potrzeby i w efekcie powstawanie nowych miejsc pracy, ale jest to proces długotrwały, który jeszcze nie występuje w znacznym zakresie. Można przypuszczać, że z powodu wystąpienia innych nieoczekiwanych okoliczności, może przyspieszyć, ale i tak będzie to perspektywa nadchodzącej dekady. Wzrost prosumpcji zaowocuje powolnym upadkiem rynku, takiego jaki znaleźliśmy dotychczas.

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 również różnica w wielkości podmiotów gospodarczych. Faktem jest, że na rynku obecne są firmy mikro oraz podmioty średnie, duże i wielkie. Wspieranie szczególnie segmentu małych i średnich firm przez znaczne ich zróżnicowanie na rynku np. ze względu na rodzaj prowadzonej działalności, sposób produkcji czy formę prawną przyjętą przez pracodawcę, przyczynia się do utrzymania stabilności wzrostu. Korzystne jest również wsparcie dla podmiotów mikro, dla których w utrzymaniu działalności niejednokrotnie ma istotne znaczenie również miejsce jej prowadzenia tj. lokalizacja. Działalność firm małych (zatrudniających od jednej do kilkunastu osób) jest realizowana głównie w usługach. Istotnym procesem będzie harmonizowanie działalności przez ich aktywność w innych dziedzinach, poza sektorem usług.



Specyficzną pozostaje produkcja przemysłowa, realizowana w dużych i średnich zakładach. W niektórych sektorach, co bardziej rezerwowe firmy nadal będą przenosić produkcję z krajów azjatyckich do kraju macierzystego. Nastąpi to nawet w zakresie prostych procesów produkcyjnych. Powodem będą oszczędności w kosztach i w czasie transportu – wywołanych wzrostem cen paliw. Nie bez znaczenia będzie również obawa o przerwy w łańcuchach dostaw, tym bardziej, że wirus nadal mutuje, a w bardzo niewielu populacjach znaczna część ludności została skutecznie zaszczepiona na wszystkie jego warianty obecne i przyszłe. Żadna firma przy zdrowych zmysłach nie przeniesie produkcji swojej najlepszej technologii czy powstania nowych – innowacyjnych produktów do obcego kraju. Całkiem możliwe, że pandemia będzie warunkować odwrotny do globalizacji – proces regionalizacji. Wzrośnie udział prosumpcji (produkcji nie dla rynku, a na użytek własny) w ogólnej wymianie gospodarczej. Służy temu bardzo pozytywny proces odradzania się społeczności lokalnych i nowych więzi społecznych, łączących ludzi na niewielkim terenie bez uczestnictwa struktur pionowych i korporacji. Niektóre grupy producenckie już przed pandemią przeciwdziałały w województwie podkarpackim niekorzystnym aspektom globalizacji. Jak się okazało, ani sam proces globalizacji ani inne procesy społeczne nie mają aury konieczności występowania. Można skutecznie przeciwdziałać tym, które zdefiniuje się jako „niekorzystne”.

Utrzymanie koniunktury gospodarczej w nadchodzącym 2022 roku może nastąpić zarówno przez nowe inwestycje jak i kontynuację już rozpoczętych. Kondycja gospodarki w przyszłości – pozytywnie zaskoczy, a nadchodzący nowy 2022 rok okaże się kolejnym znacznym biegunem wzrostu i dostępności innowacyjnych technologii dla gospodarstw domowych i zwykłego konsumenta.