

Badanie internetowych ofert pracy w IV kwartale 2022 r. w woj. podkarpackim

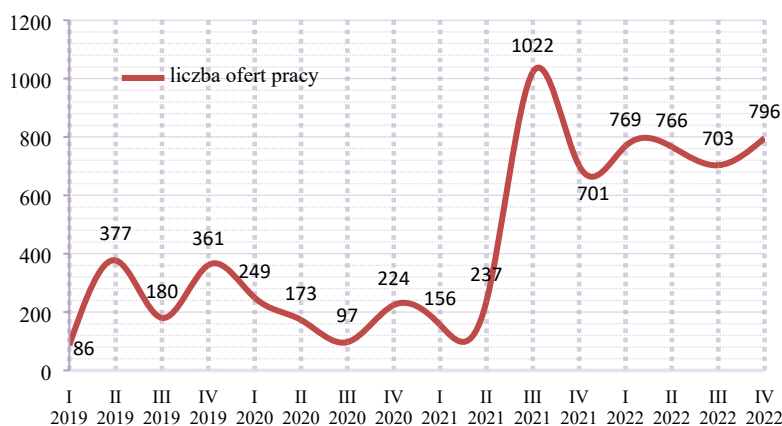
Wstęp

Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców do Powiatowych Urzędów Pracy obejmują znaczną część popytu w niektórych zawodach (co przekłada się nie niektóre sekcje polskiej klasyfikacji działalności (PKD), które są lepiej reprezentowane w publicznym pośrednictwie pracy. Nie ujmują jednak całości popytu firm. Niektóre firmy wolą poszukiwać pracowników przez dostępne publikatory internetowe bezpośrednio lub przez zawodowych cyfrowych rekruterów. Inni pracodawcy preferują zatrudnianie przez własny system rekrutacji, np. po wstępnej rozmowie kwalifikacyjnej lub przejściu kandydata przez procedurę konkursową (wolne miejsca pracy publikowane w BIP). W zawodach medycznych czy w sektorze edukacji – pracodawca często przyjmuje rekomendacje.

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 do zapoznania się z opracowaniem.

Oferty pracy dostępne w IV kwartale 2022 roku

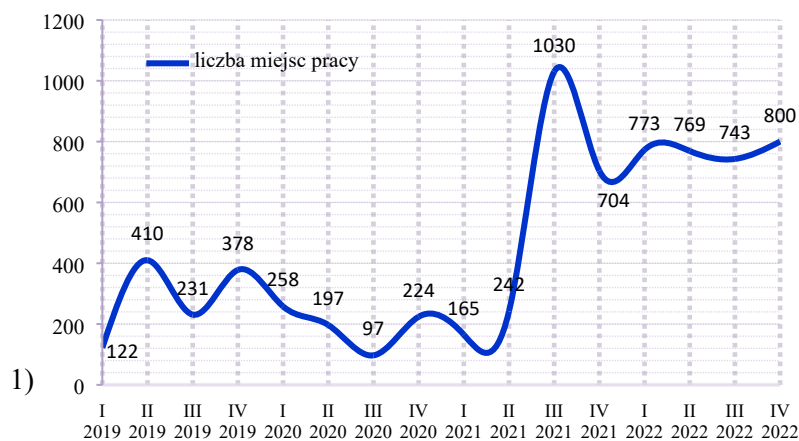
Wykres 1. Liczba ofert pracy w próbie / kwartały realizacji badania



Jedna oferta pracy może zawierać więcej niż jedno miejsce pracy (ogłoszenia typu spawacze – każda ilość), ale jest to z reguły rekrutacja do pracy w krajach Europy Północnej i Zachodniej – przeżywającej znaczne niedobory pracowników w niektórych specjalnościach. Większość ofert z małych firm jest tożsama z jednym wolnym miejscem pracy. W ramach próby dla IV kwartału 2022 r. odnotowano 796 ofert pracy, które przekładały się na 800 miejsc pracy. W porównaniu do III kw. 2022 r. odnotowano wzrost o 93 oferty pracy, które były dostępne w internetowej próbie badawczej dla województwa podkarpackiego.

Liczba ofert pracy ogółem (796) w próbie była wyższa o 95 ofert pracy – w porównaniu do analogicznego okresu 2021 roku (701).

Wykres 2. Liczba miejsc pracy w próbie



1)

W okresie październik – grudzień 2022 r. 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 sytuacji w przyszłości.

Do już wcześniej występujących procesów zaliczamy efekty post-pandemiczne i ich wpływ na decyzje zakupowe konsumentów oraz 2) wojnę na

Ukrainie, która wpłynęła na wzrost inflacji i powoduje dalekosiężne zmiany na rynku i w działalności



gospodarczej (poziom zamówień zbrojeniowych, zmiana rynków zbytu wobec embarga itp.). Trzecim czynnikiem jest kryzys energetyczny, który jak na razie – wobec zamrożenia cen gazu i funkcjonujących dopłat, pozostaje w tle wydarzeń. Brak zatrważających sygnałów z rynku o lawinowym wzroście liczby bezrobotnych nie świadczy o dobrej sytuacji w zakresie wzrostu ilości wakatów i nowych miejsc pracy. Jak na razie pojawił się niewielki poziom zwolnień grupowych, który determinowany jest przez deficyt myślenia strategicznego w kierunku rozwoju firmy i otwarcia nowych rynków zbytu. Brakuje poszanowania produktów polskich firm, które są bardzo dobrej jakości – w formie promocji marki i pozyskania nowych klientów – bez względu na kraj pochodzenia konsumenta czy status, który posiada dany nabywca w społeczeństwie. W polityce firm konkurencyjnych występuje trend polegający na dyskredytowaniu i obniżaniu wartości rodzimej produkcji, podkreślaniu rzekomych wad, aby jak najbardziej zmniejszyć ilość osób chętnych do zakupu. Inną metodą jest przejęcie (za relatywnie do generowanych przez siebie zysków – niewielką kwotę) rodzimej firmy i jej likwidacja – pod całkiem racjonalnym powodem przeniesienia produkcji do innego zakładu. Twarde dane ekonomiczne można również kształtować, w zależności od oczekiwanych rezultatów. Likwidacja firm na terenach peryferyjnych nie jest zgodna z ideą równomiernego rozwoju.

Po stronie podaży w IV kw. 2022 r. wzrosła liczba bezrobotnych (67769 osób 30.IX.2022 do 69046 osób 31.XII.2022). 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 młodych (do 30 roku życia) podejmuje prace niesubsydiowane, co stanowi główną przyczynę spadku bezrobocia rejestrowanego w tej grupie. Poza tym dostępnych jest wiele subsydiów, z których również 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 żadnego problemu. W centrach rozwoju takich jak duże aglomeracje miejskie, pracodawcy są w stanie zaoferować młodemu człowiekowi po ukończeniu edukacji (lub nawet w trakcie studiów) znacznie więcej niż na prowincji. Są to np. specjaliści w zawodach medycznych (lekarze) lub po kierunkach nauk ścisłych, na które popyt bardzo często zgłasza nowoczesna gospodarka, ale z reguły podjęcie pracy jest związane z potrzebą zmiany miejsca zamieszkania.

Trudno współcześnie rozpatrywać rynek pracy w danym powiecie lub nawet w województwie. Ludzie stali się mobilni o wiele bardziej niż miało miejsce w poprzedniej epoce. 34 lata 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 w województwach. Istnieje wiele form przepływu kapitału, a młodzi 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 należy starać się o angaż. Subsidia, a szczególnie boni na zasiedlenie 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.

Boni 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 z uwagi na bardzo długi cykl kształcenia i nabycia 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, ponieważ są to zawody niewymagające znacznych kwalifikacji.

W IV kw. 2022 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. Specjaliści ekonomii i zarządzania** (specjalista do spraw marketingu i handlu, specjalista sprzedaży internetowej, specjalista do spraw sprzedaży, specjalista do spraw organizacji i rozwoju sprzedaży, inżynier sprzedaży, opiekun klienta, menedżer produktu (product manager), specjalista do spraw kadr, specjalista do spraw rekrutacji pracowników, specjalista do spraw doskonalenia organizacji, pośrednik w obrocie nieruchomościami, zarządca nieruchomości, analityk finansowy, specjalista bankowości, specjalista do spraw kluczowych klientów (*key account manager*), przedstawiciel medyczny, specjalista do spraw logistyki, specjalista do spraw planowania strategicznego, doradca podatkowy, doradca do spraw leasingu, audytor / kontroler oraz specjalista administracji publicznej i inspektor ochrony danych. **2. Średni personel do spraw biznesu i administracji** (przedstawiciel handlowy, technik logistyk, spedytor, zaopatrzeniowiec, księgowy, broker ubezpieczeniowy, agent ubezpieczeniowy, agent do spraw zakupów, agent celny, urzędnik podatkowy, kontroler rozliczeń podatkowych, doradca do spraw rynku nieruchomości, ekspozytor towarów (*merchandiser*). **3. Kierownicy w branży hotelarskiej i handlu** (kierownik sklepu / supermarketu, kierownik centrum obsługi telefonicznej (kierownik *call center*). **4. Pracownicy usług osobistych** (hostessa i kucharz).

W [przemśle produkcyjnym](#) – **1. Monterzy** (monter wyrobów z drewna, monter maszyn i urządzeń przemysłowych) **2. Kontrolerzy procesów przemysłowych** – firmy poszukiwały przez internet operatora zautomatyzowanej linii produkcyjnej i elektroenergetyka pomiarów i zabezpieczeń oraz operatora urządzeń uzdatniania i demineralizacji wody. **3. Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni** (operator obrabiarek sterowanych numerycznie, spawacz, ślusarz, formierz odlewnik, tokarz w metalu, szlifierz metali i monter konstrukcji stalowych). **4. Kierownicy do spraw produkcji i usług** (kierownik budowy, kierownik robót, kierownik robót (specjalizacja konstrukcje stalowe), kierownik robót - kierownik budowy (praca w delegacji), kierownik robót (budownictwo ogólne), kierownik robót elektrycznych, scrum master, IT Project Manager, Kierownik Projektów IT i kierownik zespołu operacji magazynowych, co wg KZiS oznacza kierownika budowy, kierownika działu informatyki i kierownika magazynu). **5. Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji** (specjalista kontroli jakości, inżynier normowania pracy, inżynier utrzymania ruchu, inżynier zaopatrzenia, transportu i magazynowania, inżynier organizacji i planowania produkcji oraz specjalista do spraw audytu zabezpieczenia). **6. Technicy mechanicy** (technik mechanik obróbki skrawaniem i technik mechanik).

[W handlu, transporcie i logistyce](#) – najliczniejszymi pozostali **1. Sprzedawcy i pokrewni** (technik handlowiec, sprzedawca – w nazewnictwie pracodawców określany często jako „pracownik sklepu” – w celu przydziału dodatkowych czynności. Pracodawcy czasem definiują rodzaj pracy np. sprzedawca w branży przemysłowej. Poszukiwane jest łączenie czynności sprzedawcy z obsługą kasy fiskalnej i terminalu kart płatniczych¹.

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.



Doradca klienta związany z handlem jest określany czasem obcojęzycznie jako customer advisor, customer service specialist, ein Kundenberater. Z podobnym zakresem obowiązków jak doradca klienta bywa określany jako pomocnik doradcy klienta. Wymagana jest wówczas znajomość języka czy kilku języków określonych przez pracodawcę. W grupie **2. Kierowców i operatorów pojazdów** (kierowca ciągnika siodłowego, kierowca autocysterny, kierowca samochodu ciężarowego, kierowca samochodu dostawczego, kierowca samochodu osobowego, taksówkarz, kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych) i maszynista. W grupie **3. Pracownicy obsługi klienta** (pracownik centrum obsługi telefonicznej – pracownik call center, pracownik instytucji pożyczkowej, windykatorka i recepcjonista).

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. **back-end developer, senior software engineer - C++, Frontend Developer w Tribe Aplikacji Biznesowych, Senior Python Developer, Senior Fullstack Developer, Software Engineer with Java/Scala, Senior QA w/Java, Algorithms, Java Developer, Junior Ruby on Rails Developer, Front End Developer (Angular), Programista Delphi, PHP Developer, Mid/Senior Fullstack with PHP, Senior JavaScript Developer, C++ Embedded Developer, C++ Developer with Qt, Senior Solutions Developer, Backend Developer, PHP Software Developer, iOS Developer, Programista C#, Front-End Developer Senior, Programista Java (fullstack), JavaScript Software Developer, Software Developer (Revit Addins), Android Developer, Junior Java Developer, Software Engineer SQL, Senior Angular Developer, CMS Backend 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 poszukiwali również testerów oprogramowania komputerowego i testerów systemów teleinformatycznych, co aktualnie stanowi już odrębne zawody z 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 programistów aplikacji mobilnych i specjalistów do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji.

Firmy poszukują **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. Coraz częściej pracodawcy rozwijają ochronę posiadanych informacji. Są to zawody w nazewnictwie pracodawców – network security engineer (firewall - fortigates), cyber security engineer, vulnerability management engineer i security analyst (SOC).

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 obligatoryjnie musi 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 wzrastającej liczby informacji, którą ma do dyspozycji rozwijająca się gospodarka. Następuje modernizacja i rozwój systemów elektronicznych z których coraz częściej korzystamy. 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 mobilnych w zakresie lepszej ochrony 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 Researcher, UX Researcher* – badacz doświadczeń użytkownika, *User Experience Designer, UX Designer* – projektant doświadczeń użytkownika, *User interface Designer, UI Designer* – 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*.

Miażdż umiejętności artystycznych z programowaniem spowodował powstanie zawodu *World wide web desinger*. Wymagana jest jednocześnie umiejętność programowania i tworzenia atrakcyjnego wizualnie produktu.

Wśród krajowych pracodawców pojawiały się również takie oferty, które dotyczyły funkcjonowania specjalistów I&T w międzynarodowych 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 danego 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. Architektka 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.

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 4K/8K 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 elektroniky** z poszukiwanymi zawodami (elektryk, elektromechanik/elektromonter (elektryk) zakładowy, elektromechanik elektrycznych przyrządów pomiarowych). Pracodawcy poszukiwali również **10. Pozostałych inżynierów** (inżynier automatyki i robotyki, metrolog, technolog – programista obrabiarek, inżynier energetyki, inżynier technologii drewna, rzeczoznawca samochodowy, kontroler kolejowy). **11. Inżynierów mechaników** (inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe, inżynier mechanik - maszyny i urządzenia energetyczne, inżynier mechanik lotniczy, inżynier mechanik - technologia mechaniczna). **12. Inżynierów elektryków** (inżynier elektryk, inżynier elektroenergetyk i inżynier elektryk automatyk). Grupy powyższe zaliczają się do sektora nowoczesnych technologii.

W **budownictwie** – poszukiwani byli **1. Inżynierowie budownictwa** (inżynier budownictwa - budownictwo ogólne, inżynier budownictwa - budowle i drogi wodne, inżynier budownictwa -



urządzenia, instalacje i sieci energetyczne, inżynier budownictwa - urządzenia, instalacje i sieci energetyczne). *Wg nazewnictwa zawartego w ofercie* – inżynier budowy, specjalista ds. ofertowania, specjalista ds. ekspansji, inżynier budowy (Praca w delegacji), inżynier budowy BIM engineer, kierownik budowy (budownictwo ogólne), kierownik robót sanitarnych - inżynier robót sanitarnych, kierownik zespołu projektantów sieci i instalacji gazowych, asystent/asystentka projektanta - branża elektroenergetyczna. 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. Techników budownictwa** (kosztorysant budowlany, technik budownictwa). **3. Inżynierów inżynierii środowiska** (inżynier inżynierii środowiska - instalacje sanitarne, inżynier inżynierii środowiska - gospodarka wodna i hydrologia). **4. Robotników budowlanych** (monter instalacji i urządzeń sanitarnych, lakiernik). *Wg nazewnictwa pracodawców zawartego w ofercie np. monter instalacji i urządzeń grzewczych, wentylacyjnych, wodnych, kanalizacyjnych, koordynator robót - instalacje HVAC, sanitarne i malarz.*

W **informacji i edukacji** – pracodawcy poszukiwali w grupach **1. Specjaliści prawa, nauk społecznych i kultury** (tłumacz, ekonomista, radca prawny, asystent prawny, specjalista komunikacji społecznej). Popyt odnotowano również w grupach **2. Specjaliści nauczania i wychowania** (lektor języka obcego, wykładowca na kursach (edukator, trener), korepetytor, nauczyciel przedszkola).

W sektorze **zdrowia i opieki społecznej** – popyt odnotowano w grupach **1. Specjaliści do spraw zdrowia** (pielęgniarka, lekarz ze specjalizacją I stopnia, lekarz weterynarii). **2. Średni personel do spraw zdrowia** (protetyk słuchu, technik weterynarii i technik bezpieczeństwa i higieny pracy). Pracodawcy średniego i wyższego personelu medycznego bardzo rzadko poszukują pracowników przez internet. Z reguły dokonują rekrutacji pracowników za pośrednictwem własnych organizacji zawodowych (naczelna i okręgowe izby lekarskie, izby pielęgniarek i położnych itp.) lub bezpośrednio pomiędzy zainteresowanymi placówkami medycznymi ².

W sektorze **nadzór i administracja** – popyt odnotowano w grupach **1. Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni** (technik prac biurowych, sekretarka i pracownik biurowy). **2. Pozostali pracownicy obsługi biura** (wg nazewnictwa pracodawców - kurier).

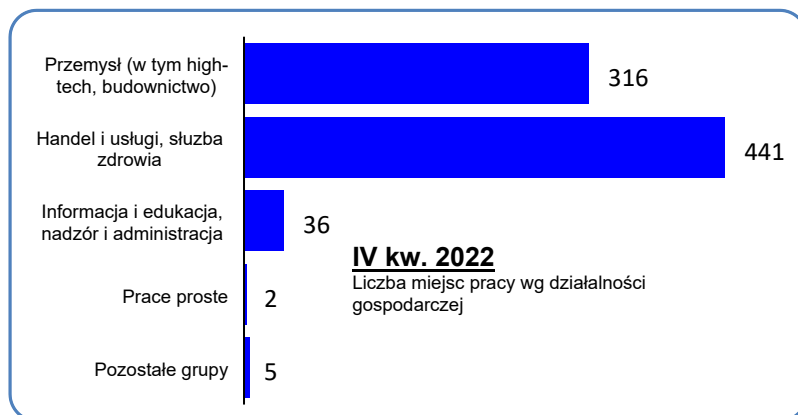
W **pracach prostych** odnotowano zapotrzebowanie w grupie **1. Pracownicy przy pracach prostych** dla następujących zawodów – pracownik obsługi sklepu. Popyt dla pracowników produkcji odnotowano w ofertach większych ośrodków przemysłowych w województwie (inne portale niż zawarte w badaniu). Jednak nie są to zarówno częste i bardzo atrakcyjne propozycje zatrudnienia z uwagi na niskie wynagrodzenia (2500 tys. zł brutto), 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, wymagane w realizowanej produkcji. Niejednokrotnie są to oferty ogólnopolskie czy związane z różnych lokalizacjami firmy w kraju lub ukryta rekrutacja do pracy za granicą, ponieważ wymagana jest praca w oddaleniu znacznym od miejsca zamieszkania i możliwość częstego wykonywania pracy w delegacji.

Pozostałe grupy zawodów. W ograniczonym zakresie poszukiwano przez internet do pracy w zawodach przedstawicieli władz publicznych, kadra kierownicza, fizycy i astronomowie, meteorolodzy, specjaliści nauk o ziemi, matematycy, statystycy i pokrewni i siły zbrojne. Były to zawody takie jak (łącznie ze wszystkich ww. grup) – country marketing manager (Poland), dyrektor obszaru sprzedaży i dyrektor ds. eksportu. W niektórych ofertach nazwa pozostaje nieadekwatna do wykonywanej pracy. Pracodawca

² 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).

określa często mianem dyrektora – franczyzę, dla której brakuje kodu w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.

Wykres 3. Liczba miejsc pracy wg rodzaju prowadzonej działalności

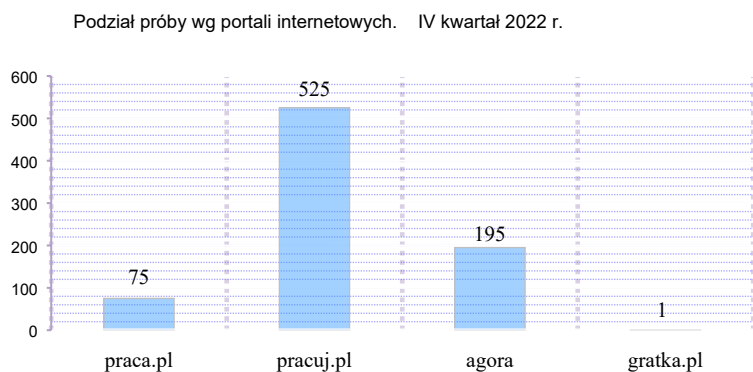


Dla pierwszej i ostatniej grupy zawodów w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (tj. „przedstawiciele władz publicznych” i „siły zbrojne”) miejsce pracy ma źródło w wyborze lub jest oferowane na podstawie odrębnych przepisów prawnych. W pośrednictwie internetowym poszukiwani są specjaliści, a niewielka 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 IV kw. 2022 roku, podobnie jak w poprzednich okresach, w powiatach przemysłowych i w dużych miastach.

Metoda badania. Podsumowanie

Wykres 4. Liczba ofert wg badanych serwisów



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 zawarte w BIP. Pracodawcy często zamieszczają oferty bezpośrednio przez dany portal.

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.



Upowszechnienie technologii, również na wsi, może spowodować w przyszłości w większym stopniu brak kontrastów w 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 ponad 90 proc. wszystkich interakcji handlowych. 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 różnica w wielkości podmiotów gospodarczych. Faktem jest, że na rynku obecne są nie tylko firmy mikro, ale również średnie, duże i wielkie. Wspieranie tych podmiotów poprzez ich różnorodność np. ze względu na rodzaj działalności, sposób produkcji czy formę prawną przyjętą przez pracodawcę – warunkuje ograniczenie niekorzystnych procesów. Istotna dla stabilności gospodarczej – okazuje się oferta podmiotów małych i średnich, dla których w rozwoju znaczenie ma lokalizacja. Działalność tych firm, zatrudniających od jednej do kilkunastu osób, to głównie sektor usług. Istotnym 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.

Wojna na Ukrainie, możliwe kryzysy energetyczne, zmiany w produkcji czy wreszcie wyczerpanie się paliw nieodnawialnych mogą wywołać wzrost prosumpcji (produkcji nie dla rynku, a na użytek własny) w ogólnej wymianie gospodarczej również w sektorze energetycznym, co jest bardzo korzystne dla użytkowników, ale nie koniecznie takie musi być dla koncernów. Służy temu bardzo pozytywny proces odradzania się społeczności lokalnych i nowych więzi społecznych, łączących ludzi na niewielkim obszarze, z mniejszym udziałem struktur pionowych (np. korporacji). Może to powodować większą przestrzeń dla niewielkich inwestycji, które są trudne do destabilizacji przez ośrodki zewnętrzne czy inne obiektywnie występujące czynniki społeczne (np. kryzys).