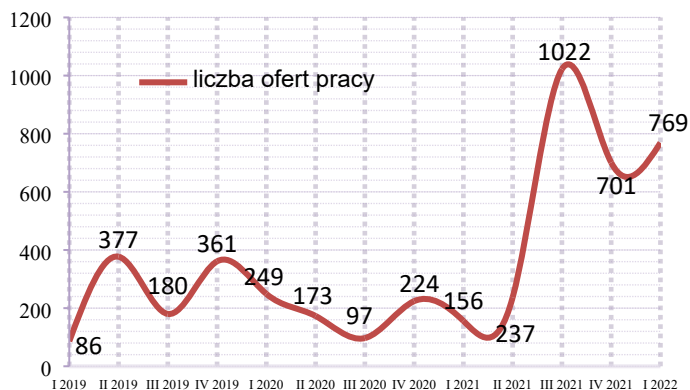
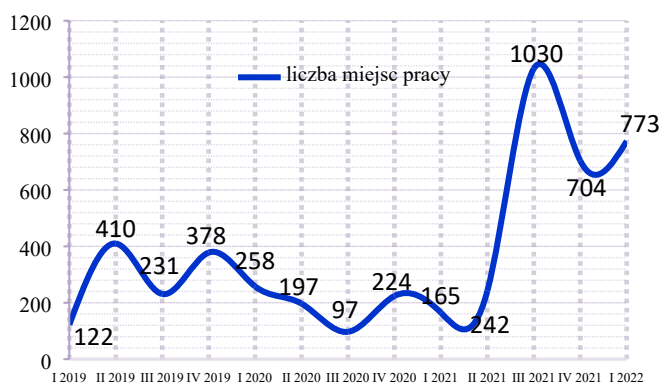


Badanie internetowych ofert pracy – województwo podkarpackie

Wykres 1. Liczba ofert pracy w próbie



Wykres 2. Liczba miejsc pracy w próbie



W I kwartale 2022 r. w porównaniu do IV kwartału 2021 roku odnotowano wzrost o 68 ofert pracy, które były dostępne w internetowej próbie badawczej województwa podkarpackiego. Liczba ofert (769) była również wyższa o 613 ofert pracy jak w okresie analogicznego kwartału 2021 roku.

Oferty pracy przeliczają się również na miejsca pracy. W ramach próby będącej reprezentacją dla I kwartału 2022 roku odnotowano 769 ofert pracy, które przekładały się na 773 miejsca pracy.

W okresie I kwartału 2022 roku obserwowano zarówno nowe procesy na rynku pracy jak i wcześniej już występujące.

Do procesów już odnotowanych możemy zaliczyć pandemię SARS-CoV-2, która wpłynęła i wpływa na kondycję rynku pracy. Jednocześnie COVID-19 współwystępował w 2021 r. i I kwartale 2022 r. z innymi procesami na rynku pracy. W styczniu i lutym 2022 r. odnotowano wzrost liczby ofert pracy, dostępnych w pośrednictwie powiatowych urzędów pracy

w porównaniu do stycznia i lutego 2021 r. Po stronie podaży zmniejszyła się liczba osób bezrobotnych, co automatycznie nie opisuje znacznie lepszej sytuacji na rynku pracy, ale jest dobrym prognostykiem na przyszłość. Bezrobocie rejestrowane nie osiągnęło, pomimo trudnej sytuacji epidemicznej poziomu z 2020 roku. Punktem znacznej kumulacji bezrobocia pozostaje początek XXI wieku, który definiował najwyższy jego poziom liczbowy i procentowy, zasilany napływem osób młodych. Oddziaływanie pandemii jest obecnie nadal widoczne. Dotyczyło i dotyczy tylko nielicznych sektorów, w których firmy wypracowały skuteczne mechanizmy obronne. Dzięki elastyczności przystosowały się do zmienionych warunków. W najgorszym razie pozyskiwały nowych kooperantów, zmieniały kierunki eksportu lub przestawiały produkcję na towary i usługi poszukiwane na rynku.

Najnowsze wydarzenia na Ukrainie będą niewątpliwie miały wpływ nie tylko na rynek pracy, ale i całą gospodarkę w nadchodzących miesiącach 2022 roku. W I kwartale 2022 roku odnotowano wzrost cen paliw i dalszy wzrost inflacji, NBP po raz trzeci od początku 2022 r. (szósty od października 2021 r.) dokonał korekty stóp procentowych, stabilizując kurs twardych walut do złotego. Obecnie zmiany kursu mieszczą się jeszcze w granicach XX-letniej normy zmian. Dla eksportu korzystny jest niski kurs dolara, a wysoki może spowodować w dłuższym czasie stagflację.

Następuje wzrost ilości obcokrajowców. Większość cudzoziemców to obywatele Ukrainy, którzy często podejmują pracę w zawodach związanych z rolnictwem, budownictwem i transportem. Są to praktycznie wykonywane prace na budowie, w gospodarstwie domowym lub rolnym i świadczenie usług transportowych (kierowcy). Pracownicy często nie posiadają wszystkich wymaganych w Polsce umiejętności i uprawnień należących do danego zawodu, dlatego z reguły wykonują prace pomocnicze w zawodach murarz, glazurnik itp. Brak posiadania wszystkich niezbędnych umiejętności w zawodach deficytowych (np. murarze i tynkarze, cieśle i stolarze budowlani, betoniarze i zbrojarze, dekarze



i blacharze budowlani, spawacze, operatorzy obrabiarek skrawających – w tym tokarze i kierowcy) warunkuje konieczność utworzenia dla obcokrajowców tzw. szkoleń uzupełniających kwalifikacje zawodowe, umożliwiających im realizację prac z wymaganą jakością. Aby prawidłowo rozpoznać kierunek szkoleń, niezbędne są usługi poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej dla obcokrajowców, chcących pozostać w Polsce i podjąć zatrudnienie. Coraz więcej cudzoziemców legalnie pracuje w Polsce. Wbrew pozorom Podkarpacie nie jest w tym względzie liderem. Po deficycie pracowników spowodowanym obostrzeniami sanitarnymi z 2020 roku, cudzoziemcy w wyniku trwającej wojny niejednokrotnie wybierają Polskę jako kraj tranzytowy lub docelowy. Ukraińcy bardzo dobrze przystosowują się do naszego kraju, również ze względu na podobny język. Po kilku miesiącach wzrastają ich umiejętności komunikacji w języku polskim. Udział procentowy pracowników z Ukrainy w naszym kraju w całej liczbie cudzoziemców będzie wzrastał. Najwięcej obcokrajowców pracuje w budowlance, ale również w usługach turystycznych. W większości są zatrudniani na stanowiskach, którymi nie są zainteresowani Polacy. W turystyce i gastronomii w wyniku obostrzeń pandemicznych sporo osób przeniosło się do budownictwa. Popyt na pracę odnotowano w przemyśle i usługach, gdzie jednocześnie występuje problem ubytku rodzimych pracowników. Nasi rodacy nadal wyjeżdżają do pracy za granicę, co powoduje lukę. Województwo podkarpackie graniczące z Ukrainą, nie jest potentatem pod względem ilości pracowników z Ukrainy. Pomimo ciężkiej sytuacji i wojny na Ukrainie uchodźcy wybierają podobnie jak uprzednio inne kraje UE lub nasze województwa, gdzie występują możliwości podjęcia zatrudnienia na korzystniejszych warunkach. Dlatego liczbowo obcokrajowców jest najwięcej w województwach mazowieckim, wielkopolskim, dolnośląskim i nad morzem. Trwają prace nad ustawą, w której zawarte będą przepisy legalnego pobytu obywateli Ukrainy, która obecnie jest procedowana w Senacie RP.

Poziom bezrobocia w lutym 2022 r. obniżył się zarówno w porównaniu do analogicznego okresu roku ubiegłego jak i do miesiąca bezpośrednio poprzedzającego. Lepszej sytuacji na rynku pracy nie towarzyszył spadek inflacji. Potwierdziło to zależność tzw. krzywej Philipsa, która zakłada, że wraz ze spadkiem bezrobocia wzrasta inflacja. W I kwartale 2022 roku w województwie podkarpackim oba zjawiska tj. poziom bezrobocia i inflacja pozostają – jak na razie – odwrotnie proporcjonalnie względem siebie. W kolejnych miesiącach inwestorzy będą się starali jak najszybciej, wobec wzrostu cen paliw i możliwych przerw w dostawach surowców – wykonać planowane zamierzenia, co spowoduje okresową równowagę. Popyt w budownictwie i zapotrzebowanie do innych prac sezonowych nabierze tempa wiosną i latem, co odłoży jeszcze możliwość spowolnienia wzrostu do końca roku.

W dziale **przemysłu produkcyjnego** – najliczniejsze grupy zawodów to a) **kierownicy do spraw produkcji i usług** (w tej grupie firmy poszukiwały kierowników działów logistyki, kierowników produkcji w przemyśle i kierowników utrzymania ruchu). W grupie zawodów b) **kontrolerzy procesów przemysłowych** firmy poszukiwały przez internet w większości operatorów zautomatyzowanej linii produkcyjnej.

Jedną z grup specjalistów najczęściej poszukiwaną przez internet są pracownicy **sektora IT**. Są to **programiści** – Java Developer, DevOps (osoby tworzące i wdrażające nowe programy) czy Fullstack Engineers (multi - programiści), Front-end i Back-end Engineers. Poza programistami czasem firmy rekrutują Scrummaster'ów (kluczowych specjalistów technicznych) ulokowanych w strukturze firmy zwykle nad zespołem programistów. Występowały również oferty dla programistów aplikacji mobilnych, testerów oprogramowania i testerów samych systemów I&T.

Firmy z reguły wymagają umiejętności posługiwania się naraz kilkoma językami programowania, rezygnując z wymogów formalnych, co do konieczności posiadania wykształcenia wyższego. Liczą się dla pracodawców umiejętności realnie posiadane. Prawie w każdej ofercie, która jest z reguły w języku angielskim, pracodawca wymaga znajomości tego języka. W różnym zakresie – nieraz tylko do czytania dokumentacji technicznej, a innym razem na poziomie B1 lub C, co często już w obecnych czasach – nie stanowi bariery dla osób młodych.

Coraz częściej pojawiają się propozycje zatrudnienia dla **specjalistów baz danych (1. analityk baz danych - data scientist**, w nazewnictwie pracodawców – Data Functional Analyst / Consultant (CN), Senior Data Scientist, Machine Learning Engineer, Analityk ds. Importów, Master Data Specialist, Analityk / Analityczka Danych, Specjalistka / Specjalista ds. analizy danych. **2. administrator baz**



danych, w nazewnictwie pracodawców – Starszy Administrator Baz Danych MySQL, Administrator baz danych, Administrator Baz Danych MS SQL. **3. projektant baz danych** – w nazewnictwie pracodawców Lead Solution Architect (Security), Senior Data Engineer, Senior Data Quality Engineer, Data Engineer, Data Engineer Consultant, ServiceNow Solution Architect, Inżynier Danych, Digital Data Architect, Salesforce Technical Architect czy Senior Systems Architect BI-DWH.

Od manipulacji na bazach danych niedaleko do **administracji systemami**, co jest ściśle powiązane z bezpieczeństwem samych systemów i zawartych w nich różnorodnych informacji. Dlatego też odnotowano zapotrzebowanie dla administratorów systemów komputerowych, inżynierów systemów i sieci komputerowych, specjalistów do spraw cyberbezpieczeństwa i specjalistów do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych.

Nowymi zawodami w sektorze IT pojawiającymi się częściej za granicą były łączące umiejętności artystyczne w zakresie tworzenia układów plastycznych stron internetowych i przełożenia wyników pracy na wymagany przez pracodawcę język programowania stosowany przez firmę w internecie. Nowy zawód polegał więc na stworzeniu strony internetowej pracodawcy nie tylko w najlepszej jakości technicznej ale i posiadającą atrakcyjną szatę graficzną (*World wilde web desinger*). Popyt zgłaszały np. firmy z Nowego Jorku, wymagając w większości zmiany miejsca zamieszkania. Wśród krajowych pracodawców pojawiały się również takie oferty, które dotyczyły funkcjonowania specjalistów I&T w międzynarodowych korporacjach. Były to zawody typu 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 i wielkości danej firmy. Wielu specjalistów IT 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 kojarzy się przede wszystkim z budownictwem, a słowo „projekt” oznaczało do 2004 r. techniczny plan budynku. Projekt miał zastosowanie również w technice pojmowany jako np. rzuty techniczne, wymiarowanie i przekroje nowego urządzenia.

Na domiar popytu dla sektora I&T wystąpiło również zapotrzebowanie nie tylko dla specjalistów ale również dla osób po wykształceniu średnim tj. techników informatyków, techników telekomunikacji, projektantów stron internetowych (webmasterów) i konserwatorów sieci i systemów komputerowych.

W **budownictwie** – pracodawcy poszukiwali **inżynierów budownictwa** (wg nazewnictwa pracodawców zawartego w ofercie – Inżynier budowy – specjalność konstrukcyjno-budowlana, Inżynier budowy, Inżynier Budowy/ Majster, Inżynier budowy (HVAC) i Przedstawiciel ds. Inwestycji Budowlanych). Odnotowano również zapotrzebowanie dla kierowników budowy, gdzie z reguły pracodawcy wymagają odpowiednich uprawnień – (wg nazewnictwa pracodawców zawartego w ofercie – Kierownik Budowy / Inżynier Budowy, Kierownik budowy - kierownik kontraktu, Kierownik Budowy - Robót). Pracodawcy poszukiwali internetem również **techników budownictwa** (wg nazewnictwa pracodawców zawartego w ofercie - Młodszy konstruktor fasad słupowo-ryglowych i segmentowych, Inspektor nadzoru i Technik Budownictwa). Niesłabnące zapotrzebowanie nawet mimo zimy odnotowano dla **robotników budowlanych** (wg nazewnictwa pracodawców zawartego w ofercie – Monter hal namiotowych i infrastruktury towarzyszącej, Hydraulik / Monter instalacji sanitarnych, Monter instalacji wentylacyjnych, Cieśla szalunkowy, Monter, Monter / Brygadzysta (gazociąg) i Serwisant pomp ciepła).

W handlu, transporcie i logistyce – najliczniejszymi pozostali **sprzedawcy i pokrewni** (doradca klienta, sprzedawca). W grupie **kierowników do spraw zarządzania i handlu** (regionalny kierownik sprzedaży, kierownik projektu i kierownik marketingu i handlu). W grupie **kierowcy**



i operatorzy pojazdów (kierowca ciągnika siodłowego, kierowca operator wózków jezdniowych / widłowych, kierowca mechanik i kierowca samochodu osobowego). W grupie **pracownicy obsługi klienta** (pracownik call center, windyikator).

W **usługach finansowych, dziale human relations i w turystyce** – popyt zgłaszali pracodawcy w najliczniejszych grupach: **1. specjaliści ekonomii i zarządzania** (Analityk biznesowy, Specjalista do spraw organizacji i rozwoju sprzedaży, Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager), Specjalista do spraw marketingu i handlu, Specjalista do spraw sprzedaży, Specjalista sprzedaży internetowej, Doradca do spraw leasingu, Opiekun klienta, Przedstawiciel medyczny, Specjalista bankowości, Specjalista do spraw logistyki, Specjalista do spraw kadr, Specjalista do spraw rekrutacji pracowników). **2. średni personel do spraw biznesu i administracji** (Przedstawiciel handlowy, Księgowy, Asystent zarządu, Agent do spraw zakupów, Technik logistyki, Spedytor i Zaopatrzeniowiec). **3. Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu** (Kierownik sklepu / supermarketu). **4. Pracownicy usług osobistych** (Hostessa, Kucharz i Pilot wycieczek).

W sektorze **zdrowia i opieki społecznej** – popyt odnotowano w grupach **1. specjaliści do spraw zdrowia** (Lekarz - specjalista kardiologii, Lekarz weterynarii, Pielęgniarka, Fizjoterapeuta i Farmaceuta). **2. średni personel do spraw zdrowia** (Technik dentystyczny, Technik farmaceutyczny, Technik ochrony środowiska, Technik bezpieczeństwa i higieny pracy i Technik masażysta). Pracodawcy średniego i wyższego personelu medycznego bardzo rzadko poszukują pracowników przez internet na zwykłych portalach oferujących pracę. Z reguły rekrutacji dokonują za pośrednictwem własnych organizacji zawodowych (naczelna i okręgowe izby lekarskie, izby pielęgniarek i położnych itp.) lub bezpośrednio pomiędzy placówkami medycznymi¹.

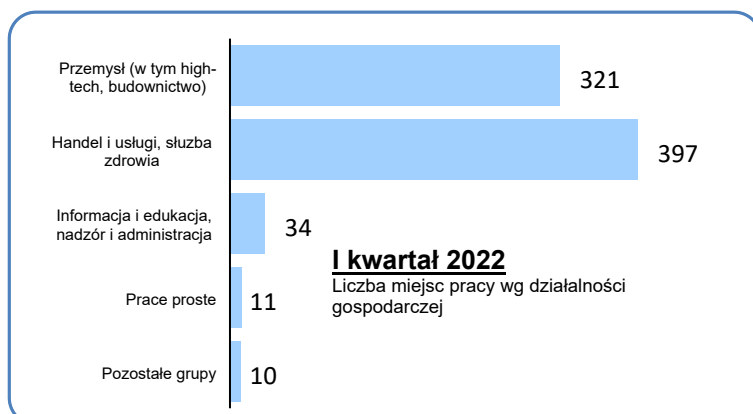
W **informacji i edukacji** – pracodawcy poszukiwali w grupach **1. Specjaliści prawa, nauk społecznych i kultury** (Ekonomista, Filolog języka nowożytnego, Tłumacz i Specjalista komunikacji społecznej). Mniejszy poziom popytu odnotowano w grupie **2. Specjaliści nauczania i wychowania** (Wykładowca na kursach / edukator / trener, Lektor języka obcego). Czasem pracodawcy poszukiwali przez internet również pracowników z grupy **3. Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni** (Sekretarka, Technik prac biurowych).

W **pracach prostych** odnotowano zapotrzebowanie w grupie **1. pracownicy przy pracach prostych** dla następujących zawodów – Pomocniczy robotnik budowlany, Robotnik magazynowy, Pomoc kuchenna i Operator myjni). Popyt zaliczony do prac prostych odnotowano również w grupie **2. robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej nie sklasyfikowani** (dla pracowników produkcji). W ofertach prac prostych pracodawcy nie mają prawie żadnych wymagań. Niejednokrotnie wystarczy sama chęć do pracy. W produkcji wymagana jest predyspozycja do pracy zmianowej, sprawność fizyczna i w niektórych ofertach sprawności manualne, charakterystyczne dla niektórych linii montażowych.

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. Były to zawody takie jak Dyrektor generalny, Dyrektor rozwoju biznesu, Dyrektor finansowy, Dyrektor handlowy, Dyrektor produkcji i Dyrektor rozwoju biznesu. Nazwy zawodów pozostają niejednokrotnie nieadekwatne do wykonywanej pracy, np. pracodawca określa dyrektorem handlowym – franczyzę, dla której nie ma nazwy i kodu w KZiS.

¹ 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).

Wykres 3. Liczba miejsc pracy wg rodzaju prowadzonej działalności



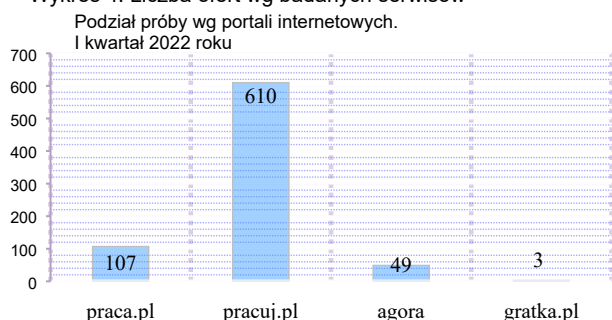
W przypadku pierwszej i ostatniej grupy zawodów (tj. „przedstawiciele władz publicznych” i „siły zbrojne”) – miejsce pracy ma źródło w wyborze lub jest oferowane na podstawie odrębnych przepisów prawnych.

W pośrednictwie internetowym poszukiwani są specjaliści, a niewielka liczba ofert dotyczy prac prostych. Proporcje te wynikają z taktyki pracodawców,

którzy częściej zgłaszają w PUP popyt na wykonanie prostych czynności, a specjalistów wolą rekrutować przez internet, w szerszym gronie osób aplikujących, zachowując niejednokrotnie anonimowość. W warunkach bardzo trudnego rynku pracy jakim jest województwo podkarpackie, oferty pracy kumulowały się w I kwartale 2022 r. w powiatach przemysłowych i w dużych miastach regionu.

Metoda badania. Podsumowanie

Wykres 4. Liczba ofert wg badanych serwisów



rekruterskich (Silverhand, Manpowergroup, Workservice, Ranstadt, Armadas i Trenkwalder).

Badanie ofert pracy w internecie powstaje na podstawie informacji zamieszczanych przez pracodawców na stronach web. Portale zawarte w próbie to: praca.pl, pracuj.pl, gratka.praca.pl lub agora (goldenline). Czasem próba zawiera informacje zawarte w BIP-ach instytucji publicznych. Pracodawcy często zamieszczają oferty bezpośrednio, a w niektórych przypadkach ma miejsce rekrutacja ukryta za pośrednictwem firm

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 zbył produktów i usług. Upowszechnienie technologii, również na wsi, może spowodować w przyszłości równomierną gęstość zaludnienia, wzrost produkcji na własne potrzeby (prosumpcji) i w efekcie powstawanie nowych miejsc pracy. Jest to proces bardzo długotrwały, który jeszcze nie występuje w województwie podkarpackim w znacznym zakresie. Można przypuszczać, że z powodu wystąpienia innych nieoczekiwanych okoliczności, może przyspieszyć, ale i tak będzie to perspektywa co najmniej nadchodzącej dekady. Wzrost prosumpcji zaowocuje powolnym ograniczeniem rynku, takiego jaki zaliśmy 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 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. Istotne dla stabilności okazuje się wsparcie podmiotów małej i średniej przedsiębiorczości, dla których w kontynuacji działalności ma istotne znaczenie lokalizacja. Działalność firm małych (zatrudniających od jednej do kilkunastu osób) jest realizowana głównie w usługach.

Istotnym procesem będzie harmonizowanie wielkości firm przez ich aktywność w innych dziedzinach, takich jak np. nowoczesny przemysł high-tech. Z powodu wzrostu cen paliw i surowców może wzrosnąć 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 obszarze z mniejszym udziałem struktur pionowych (np. korporacji). Utrzymanie koniunktury w nadchodzącym 2022 r. może okazać się trudne, w kontekście wojny na Ukrainie, wzrastających cen paliw płynnych, gazu ziemnego i paliw kopalnych. Eko-groszek w II połowie lutego 2022 r. zdrożał o 60% (do ceny z grudnia 2021 r.).

Gdyby nastąpiły nowe, skuteczne inwestycje w przemysł np. technologię kumulacji energii słonecznej w grafenie przez częstotliwości radiowe i zasilanie nią w okresie zimy odbiorników na podczerwień jako indywidualne ogrzewanie dla domu niezależnie od sieci, czy powstanie elektrowni jądrowych dla przemysłu – byłyby to procesy bardzo pożądane, które mogłyby wpłynąć bardzo pozytywnie na rynek pracy i ograniczenie drożyzny. Innym antidotum pozostaje interwencja na poziomie międzynarodowym, przeciwdziałająca podwyżce cen gazu i czasowy wzrost wydobycia paliw kopalnych, które jako działania doraźne, zapewne ograniczyłyby destrukcyjny wpływ obserwowanych fluktuacji na system gospodarczy.