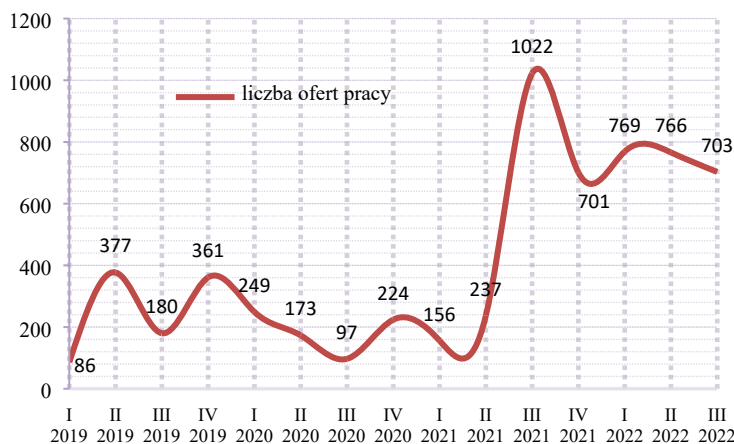


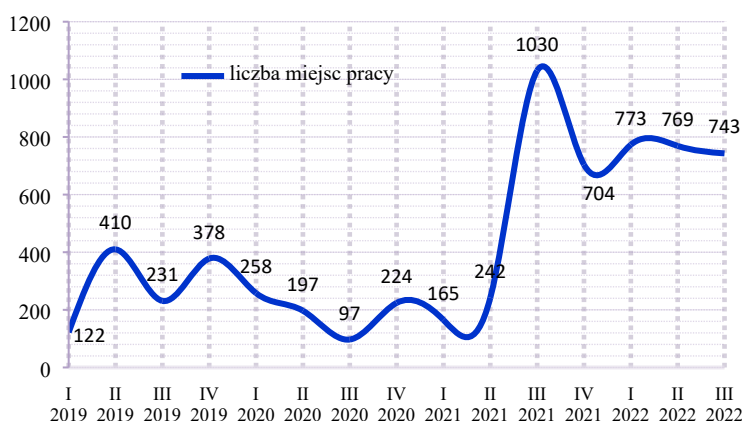
## Badanie internetowych ofert pracy w trzecim kwartale 2022 roku w województwie podkarpackim

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



(703) w próbie była niższa o 319 ofert pracy, w porównaniu do analogicznego okresu 2021 roku (1022).

Wykres 2. Liczba miejsc pracy w próbie



bez wpływu na poziom zapasów oraz ceny towarów i usług.

Liczba bezrobotnych nadal spada, choć coraz wolniej. Trend spadkowy może się odwrócić w końcu IV kwartału 2022 na wzrostowy, ale nie spowoduje to znacznych zmian w tym roku. Nadal w porównaniu do 2021 roku liczba bezrobotnych będzie niższa. Pracodawcy, którzy wcześniej wstrzymali rekrutację lub zdecydowali się na zwolnienie części załogi z powodu pandemii COVID-19, latem 2022 roku ponownie zatrudniali, ale w końcu roku trend ten może się również zmienić. Uśredniony wzrost zatrudnienia w III kwartale 2022 roku był efektem przyjmowania pracowników sezonowych (korzystna pora roku) i powrotami do pracy z urlopów bezpłatnych.

Brak znacznego wzrostu poziomu bezrobocia, pozostanie nadal dobrym prognostykiem na bliższą i dalszą przyszłość. Firmy wypracowały skuteczne mechanizmy obronne wobec sytuacji post-pandemicznej. Nastąpiły procesy dostosowywania gospodarki do zmienionych warunków funkcjonowania, co było przyczyną dokładniejszego planowania i kalkulacji kierunków eksportu, nie koniecznie tylko przez typowe i dobrze znane szlaki komunikacyjne. Dzięki elastyczności pracodawcy szybko reagują na zmianę. Pozyskują nowych kontrahentów, korygują kierunki ekspansji i jeżeli jest taka możliwość – dbają o coraz bardziej atrakcyjny asortyment, zmieniają profil produkcji lub oferują nowe bardziej poszukiwane usługi.

Oferty pracy przeliczają się na ilość miejsc pracy. W ramach próby, która jest reprezentacją dla III kwartału 2022 roku odnotowano 703 oferty pracy, które przekładały się na 769 miejsc pracy.

W porównaniu do II kwartału 2022 roku odnotowano spadek o 63 oferty pracy, które były dostępne w internetowej próbie badawczej dla województwa podkarpackiego.

Liczba ofert pracy ogółem

W okresie lipiec – wrzesień 2022 roku odnotowano zarówno wcześniej obserwowane jak i nowe zjawiska na rynku pracy, które mają nadal wpływ na stan i możliwe zmiany sytuacji w przyszłości.

Do procesów występujących możemy zaliczyć 1) pandemię COVID-19 i jej wpływ na łańcuchy dostaw oraz 2) wojnę na Ukrainie, która wpłynęła na wzrost inflacji i powoduje zmiany w kierunkach importu-eksportu. Nie pozostanie to



Liczba pracujących wzrosła w porównaniu z 2021 r. w sekcji przetwórstwo przemysłowe. Wzrost zanotowano w branżach takich jak komunikacja oraz działalność naukowa i techniczna. Największy spadek pracujących odnotowano w górnictwie i działalności finansowej (w tym w ubezpieczeniach). Spadek w przypadku górnictwa, będzie miał wpływ w przyszłości na pogłębienie się wielu niekorzystnych zjawisk, w tym inflacji i rosnących kosztów utrzymania. Dlatego jest to trend niekorzystny.

NBP korygował stopy procentowe w 2021 roku, tak jak w 2020 r. – tylko trzy razy. W 2022 roku osiem razy, z czego ostatnia podwyżka miała miejsce 8 września 2022 r. do 6,75 proc. Działanie te przyczyniały się do stabilizacji kursu twardych walut do złotego i jednocześnie ograniczały podaż pieniądza. W III kwartale 2022 r. wielu pracowników poszukuje innego pracodawcy między innymi z powodu rosnących kosztów utrzymania rodziny. Proces zmiany pracodawcy dotyczy głównie dużych miast, gdzie możliwości są znacznie większe jak na prowincji. Innymi przyczynami zmian są trudne warunki wykonywania pracy. Nowe rozwiązania ustawowe regulują kwestie pracy zdalnej np. bez konieczności pokrycia kosztów łącza internetowego przez pracownika. Jednakże nie wszędzie pracodawca może dopuścić pracę w trybie hybrydowym lub zdalnym, co dotyczy głównie prac nadzorczych, zarządczych i administracyjnych oraz zawodów sektora I&T.

Nie tylko niskie zarobki czy bariery w elastycznym łączeniu ról rodzinnych z zawodowymi skłaniają specjalistów do poszukiwań. Pracownicy oczekują przede wszystkim dbałości o minimum komfortu pracy, poczucia bezpieczeństwa, możliwość wykonywania okresowo pracy z domu (możliwe tylko w niektórych zawodach) i poszanowania podziału na sferę publiczną i prywatną. Coraz więcej pracowników jest świadomych swoich umiejętności. Dotyczy to przede wszystkim osób nie tylko posiadających tytuł magistra. Przewagę w danej firmie powinni stanowić pracownicy z doświadczeniem zawodowym i długim stażem u danego pracodawcy. W Europie Zachodniej są opusty dla stałych konsumentów, promowanie długoletniej współpracy itp. A w Polsce firmy często oferują lepsze warunki współpracy dla nowych osób, niż dla tych, na których już wielokrotnie zdążyły zarobić (handel, telekomunikacja, ubezpieczenia i niektóre banki).

Ponad 30 proc. firm cierpi na braki wykwalifikowanych pracowników. Nie pomaga depopulacja. Jeśli więc pracodawcy nie będą chcieli zatrudniać osób starszych, z doświadczeniem lub nie sprostają zasadnym oczekiwaniom specjalistów, będą miały w przyszłości problemy z obsadą wakatów i nowych miejsc pracy, niezbędnych dla dalszej działalności danej firmy i jej sukcesu na rynku. Inflacja rośnie, co napędza spiralę ceny – płace. Rosną ceny produktów i usług, a co z kolei jest powodem większych oczekiwań w zakresie wysokości gratyfikacji za pracę. Wynagrodzenia rosną (choć wolniej), ale pracodawcy wyrównują to, podnosząc ceny na własne produkty. Wobec zawirowań na rynku paliwowo-energetycznym płace mogą nie sprostać poziomowi inflacji, co spowoduje spowolnienie koniunktury w nadchodzącym 2023 roku. Dla firm w takich warunkach, pozostanie znacznym wyzwaniem utrzymanie ciągłości produkcji i jej opłacalności w sensie ekonomicznym.

W niektórych zawodach odnotowano znaczny poziom zatrudnienia obcokrajowców. Od początku wojny na Ukrainie w Polsce pracuje już 420 tys. uchodźców. Wbrew pozorom Podkarpacie nie jest w tym względzie liderem. Pomimo bliskiego sąsiedztwa wojny na Ukrainie uchodźcy często wybierają inne kraje Unii Europejskiej lub nasze województwa, w których mogą pracować na korzystniejszych warunkach (województwa mazowieckie, wielkopolskie i dolnośląskie, aglomeracja łódzka oraz Gdańsk i pomorze Zachodnie). Cudzoziemcy często podejmują się prac w budownictwie i usługach. Często wykonują tzw. prace proste w gastronomii i hotelarstwie. Nie zważając na ciężar obowiązków opiekują się osobami zależnymi, starszymi, często z niepełnosprawnościami czy pomagają rodzinom w prowadzeniu gospodarstwa domowego.

W zawodach takich jak murarz, glazurnik itp. – wykonują tylko prace pomocnicze. Brak posiadania niezbędnych kwalifikacji do pracy w budowlance, szczególnie w zawodach wymagających znacznych umiejętności np. tynkarze, dekarze, cieśle i stolarze budowlani, betoniarze, zbrojarze, spawacze, ślusarze, operatorzy wózków widłowych, operatorzy HDS-ów, operatorzy obrabiarek skrawających czy tokarze – powoduje jeszcze większy deficyt dla fachowców. Warunkuje konieczność dostępności szkoleń dla obcokrajowców, umożliwiając im realizację zadań z niezbędną jakością. Ponadto obcokrajowcy chcący podjąć zatrudnienie jako specjaliści, często nie posiadają wszystkich wymaganych w Polsce uprawnień. Pomimo tego wzrasta liczba cudzoziemców legalnie pracujących w Polsce, co świadczy tylko o skali znacznych braków kadrowych..



Popyt na pracę odnotowano w tych gałęziach przemysłu, gdzie jednocześnie występuje odpływ rodzimych pracowników – są to również specjaliści. Nasi rodacy nadal wyjeżdżają do pracy za granicę, co powoduje lukę, której nie można zapełnić obcokrajowcami.

W Polsce pozostają głównie kobiety, dzieci i osoby młode, a mężczyźni powracają na Ukrainę jako poborowi do wojska. Dlatego deficyt będzie wzrastał w transporcie, spedycji i logistyce, budownictwie czy w pracach prostych, chociaż w tych ostatnich najłatwiej jest uzupełnić braki, ponieważ są to zawody niewymagające znacznych kwalifikacji. Wymagana jest chęć do pracy i dobry stan zdrowia fizycznego oraz młody wiek, dlatego częściej osoby w tzw. „sile wieku” podejmują się wykonania prac na budowie i w gospodarstwie domowym.

Bardzo trudno jest o pracowników w zawodach wymagających wielu lat nauki, posiadania znacznej wiedzy, uprawnień i umiejętności tj. specjalistów w edukacji, nauczycieli przedmiotów zawodowych i ogólnokształcących, pedagogów, ekspertów pracy z trudną młodzieżą czy z niepełnosprawnościami, pracowników socjalnych, wykwalifikowanych specjalistów sektora medycznego, słowem w zawodach, gdzie nie można szybko uzupełnić niedoborów z uwagi na bardzo długi cykl kształcenia i konieczność certyfikacji.

W trzecim kwartale 2022 roku trudną sytuację w województwie podkarpackim stabilizowało zapotrzebowanie na pracowników w tradycyjnych sektorach regionalnej gospodarki takich jak rolnictwo i okresowe prace w gospodarstwie domowym. Z uwagi na okres letni powodowało to pewne ożywienie na rynku, które niekoniecznie będzie miało miejsce w IV kwartale 2022 roku. Z reguły zapotrzebowanie na prace wzrasta latem, co powoduje brak stagnacji, która jednak nadchodzi zwykle w okresie zimy.

W analizowanym okresie najliczniej poszukiwanymi pracownikami przez internet w podziale na sekcje działalności gospodarczej to:

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 do spraw logistyki, specjalista do spraw rekrutacji pracowników, specjalista bankowości, przedstawiciel medyczny, analityk finansowy, opiekun klienta, specjalista sprzedaży internetowej, specjalista do spraw kluczowych klientów (*key account manager*), analityk biznesowy, kontroler finansowy, specjalista do spraw kadr, specjalista do spraw organizacji i rozwoju sprzedaży, analityk kredytowy, audytor kontroler, specjalista administracji publicznej, specjalista do spraw sprzedaży, specjalista do spraw zamówień publicznych. **2. średni personel do spraw biznesu i administracji** (przedstawiciel handlowy, spedytor, agent do spraw zakupów, księgowy. W mniejszej ilości pracodawcy poszukiwali asystenta zarządu, agenta celnego i pracownika działu logistyki. Bardzo rzadko pracodawcy w tej grupie poszukiwali administratora nieruchomości, agenta ubezpieczeniowego, asystenta dyrektora, brokera ubezpieczeniowego, likwidatora szkód i technika administracji. **3. kierownicy w branży hotelarskiej i handlu** (kierownik sklepu / supermarketu, kierownik centrum obsługi telefonicznej (kierownik *call center*), kierownik apteki i kierownik / właściciel stacji paliw). **4. Pracownicy usług osobistych** (hostessa, kucharz i kelner).

W przemysle produkcyjnym – **1. robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewne grupy** (operator obrabiarek sterowanych numerycznie, spawacz, ślusarz, tokarz w metalu, szlifierz metali i mechanik silników lotniczych). **2. kierownicy do spraw produkcji i usług** (kierownik budowy, kierownik produkcji w przemyśle, kierownik działu operacji finansowych, kierownik działu informatyki, kierownik agencji ochrony mienia i osób, dyrektor szkoły, kierownik utrzymania ruchu i kierownik działu transportu). W grupie zawodów **3. kontrolerzy procesów przemysłowych** firmy poszukiwały przez internet operatora zautomatyzowanej linii produkcyjnej oraz w grupie **4. technicy mechanicy** (technika mechanika i technika utrzymania ruchu w zakładzie).

W handlu, transporcie i logistyce – najliczniejszymi pozostali **1. sprzedawcy i pokrewni** (sprzedawca – w nazewnictwie pracodawców definiowany z reguły jako „pracownik sklepu”, doradca klienta, sprzedawca w stacji paliw, technik handlowiec, organizator obsługi sprzedaży internetowej i kasjer handlowy). W grupie **2. kierowców i operatorów pojazdów** (kierowca ciągnika siodłowego, kierowca operator wózków jezdniowych / widłowych, kierowca samochodu ciężarowego, kierowca samochodu dostawczego, kierowca autocysterny, ustawiacz i kierowca samochodu osobowego).



W grupie **3. kierowników do spraw zarządzania i handlu** (regionalny kierownik sprzedaży, kierownik do spraw marketingu, kierownik projektu, główny księgowy, kierownik działu zarządzania zasobami ludzkimi, kierownik do spraw sprzedaży, kierownik do spraw marketingu internetowego) W mniejszej ilości w tej grupie pojawiały się zawody takie jak dyrektor departamentu, kierownik do spraw rozwoju produktu i kierownik działu kadr i płac). W grupie **4. pracownicy obsługi klienta** (pracownik centrum obsługi telefonicznej (*call center*), windykator i technik obsługi turystycznej). W grupie **4. pracownicy do spraw finansowo statystycznych i ewidencji materiałowej** (magazynier, fakturzysta, planista produkcyjny, pracownik obsługi płacowej i pracownik sortowania przesyłek i towarów).

**Przemysł high – tech.** W przemyśle wysokich technologii najliczniejszą grupę zawodów reprezentowali specjaliści sektora internet & telecommunication. Za pośrednictwem stron web firmy bardzo często są poszukiwały **programistów**, a oferty były większości zamieszczane w języku angielskim np. Java developer, DevOps (tworzący i testujący nowe programy) czy Full stack engineers. Inni poszukiwani specjaliści **sektora IT** to tzw. multi – programiści (Full-Stack developers) lub specjaliści Font-end-u czy Back-end-u. Pracodawcy poszukiwali również testerów oprogramowania komputerowego i testerów systemów teleinformatycznych, co aktualnie stanowi już odrębny zawód 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, pozostałych programistów aplikacji (DevOps Engineer - platforma Ferryt, Technical Client Support) i architektów stron internetowych.

Firmy poszukują **specjalistów od 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 – Security Architect, Specjalista ds. Cyberbezpieczeństwa i Koordynator Bezpieczeństwa Informacji. Firmy oferują również praktyki w tym zakresie.

Nie tylko w przypadku programistów pracodawcy wymagają znajomości kilku języków programowania, rezygnując często z konieczności posiadania wykształcenia wyższego. Liczą się umiejętności. W każdej ofercie zawarta jest informacja co do kwalifikacji (*worker responsibilities*). Często pracodawca potrzebuje wykonania dodatkowych zadań np. znajomości języka obcego do tworzenia dokumentacji technicznej produktu (poziom B1 lub wyższy). Dodatkowe wymogi językowe w obecnych czasach dla osób młodych – nie stanowią już tak znacznej bariery jak przed 1989 rokiem. Warto przypomnieć, że w krajach tzw. wysoko uprzemysłowionych branża ta rozwija się już od lat 70. XX w.

Można spotkać w sieci oferty dla **specjalistów od zbiorów danych**, których możemy zaklasyfikować jako **1. analityków baz danych (data scientist)** – w nazewnictwie pracodawców – Data Analyst with SQL, Specjalista ds. Master Data, Internship in Business Intelligence, Data Engineer, **2. administratorów baz danych** Lead Data Engineer czy **3. projektantów baz danych** – w nazewnictwie pracodawców SAC Administrator / Consultant, Big Data Engineer, Big Data Technical Leader/ Chapter Leader, Data Engineer, Senior Data Engineer, Inżynier Danych).

Zarządzanie danymi często jest związane z **administracją całymi systemami komputerowymi**, co również ma wpływ na bezpieczeństwo wzrastającej liczby informacji, którą ma do dyspozycji nasza cywilizacja. Dlatego też w przyszłości utrzyma się popyt dla inżynierów automatyki i robotyki, administratorów systemów komputerowych, inżynierów systemów i sieci komputerowych, specjalistów bezpieczeństwa sieci czy dalszego rozwoju aplikacji mobilnych w zakresie lepszej ochrony danych użytkowników.

Nowymi zawodami powiązаныmi z I&T były profesje łączące umiejętności marketingu w *social mediach* (*Coolhunter, Trendsetter*) lub w zakresie innego niż tylko techniczny rozwoju aplikacji. Rozwijające jakiś produkt w interakcji z nabywcą (*User Experience Resarcher, UX Resarcher* – badacz doświadczeń użytkownika, *User Experience Desinger, UX Desinger* – projektant doświadczeń użytkownika, *User interface Designer, UI Desinger* – projektant interfejsu użytkownika, *Techwriter* - pisarz techniczny, mistrz słowa, *Customer Service, CS, Customer Support, CS, Customer Success, CS,*





*Customer Experience, CX, Customer Outcomes, CO, czy Customer Journey, CJ i Customer Happiness, CH*). Również poszukiwane było połączenie umiejętności artystycznych z programowaniem. Jest to zawód *World wide web designer*. Wymagana jest umiejętność programowania oraz 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 danej organizacji.

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. Architekt w języku polskim kojarzymy 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 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 projektujące rozwój sieci i systemów komputerowych. Jak na razie firmy rzadko poszukują w województwie podkarpackim specjalistów innego istotnego segmentu I&T, a mianowicie osób czuwających nad rozwojem łączności komputerowej, czy polepszających jakość łącza internetowego np. do transferu 4K czy 8K w kontekście eksplozji rozwoju niezależnych kanałów informacyjnych w sieci. Wynika to po części z braku dużego operatora krajowego, zainteresowanego rozwojem telekomunikacji światłowodowej czy satelitarnej (kwantowej), co nie pozostaje również bez znaczenia w sytuacjach kryzysowych.

Inną grupą zawodów, zaliczoną do przemysłu wysokich technologii była **2. Elektrycy i elektronicy** z poszukiwanymi zawodami (elektromonter pogotowia elektroenergetycznego, elektromonter (elektryk) zakładowy, serwisant sprzętu komputerowego, elektromechanik, elektromonter sieci trakcyjnej, elektromonter telekomunikacyjnych urządzeń zasilających, elektromonter układów pomiarowych i automatyki zabezpieczeniowej, monter / konserwator urządzeń zabezpieczeń technicznych osób i mienia, monter instalacji fotowoltaicznych czy monter mechatronik). Pracodawcy poszukiwali również **2. inżynierów mechaników** (Inżynier mechanik - technologia mechaniczna, inżynier mechanik - maszyny i urządzenia do obróbki metali, inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe, inżynier mechanik - środki transportu i inżynier spawalnik). Często pracodawcy poszukiwali wśród **3. Pozostałych inżynierów** – inżynierów automatyki i robotyki, co można również zaliczyć do sektora nowoczesnych technologii.

W **budownictwie** – poszukiwani byli **1. inżynierowie budownictwa** (inżynier budownictwa – budownictwo ogólne, inżynier budownictwa - budownictwo przemysłowe czy inżynier budownictwa - urządzenia, instalacje i sieci energetyczne, inżynier budownictwa - budowle i drogi wodne). *wg nazewnictwa zawartego w ofercie* – specjalista ds. planowania z językiem angielskim, inżynier / kierownik robót budowlanych, inżynier budownictwa (prace zewnętrzne), asystent projektu, asystent ds. planowania, asystent projektanta – specjalista BIM/Revit, inżynier budowy - biuro budowy (drogi, tory), inżynier budowy, kierownik robót budowlanych, inżynier ds. bezpieczeństwa, projektant instalacji słaboprądowych. Inżynierowie budownictwa również często wykonują obligatoryjną funkcję kierownika budowy. Często zmiany w projektach czy instalacjach nie wykonują inżynierowie tylko asystenci czy pomocnicy z uwagi na możliwe oszczędności.



Pracodawcy poszukiwali przez internet również **2. Inżynierów inżynierii środowiska** (inżynier inżynierii środowiska - gazowe urządzenia, instalacje i sieci energetyczne, inżynier inżynierii środowiska - instalacje sanitarne, inżynier inżynierii środowiska - systemy wodociągowe i kanalizacyjne), **3. robotników budowlanych** (betoniarz-zbrojarz, malarz budowlany, monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych, murarz i stolarz budowlany) i **4. techników budownictwa** (technik budownictwa i kosztorysant budowlany). Pracodawcy poszukiwali również architektów i architektów wnętrz.

Zapotrzebowanie odnotowano dla **robotników budowlanych** (wg nazewnictwa pracodawców zawartego w ofercie np. monter ociepleń budynków). Poszukiwani są również dekarze, cieśle i stolarze budowlani, betoniarze-zbrojarze, tynkarze czy robotnicy montażu instalacji, ale oferty zawarte były w innych portalach niż zawarte w badaniu (np. olx, rzeszowik.pl i portale branżowe budownictwa).

W **informacji i edukacji** – pracodawcy poszukiwali w grupach **1. Specjaliści prawa, nauk społecznych i kultury** (tłumacz, ekonomista, ekonometryk, radca prawny oraz adwokat, asystent prawny dziennikarz i socjolog). Popyt odnotowano również w grupach **2. Specjaliści nauczania i wychowania** (lektor języka obcego, wykładowca na kursach (edukator, trener) czy nauczyciel przedmiotów teoretycznych zawodowych).

W sektorze **zdrowia i opieki społecznej** – popyt odnotowano w grupach **1. specjaliści do spraw zdrowia** (farmaceuta, kosmetolog, lekarz - specjalista chorób wewnętrznych i specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy). **2. średni personel do spraw zdrowia** (technik ortopeda, technik analityki medycznej, technik elektroradiolog, technik farmaceutyczny i technik ochrony środowiska).

Pracodawcy średniego i wyższego personelu medycznego bardzo rzadko poszukują pracowników przez internet na portalach pracy. 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<sup>1</sup>.

W sektorze **nadzór i administracja** – popyt odnotowano w grupach **1. sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni** (sekretarka). **2. pozostali pracownicy obsługi biura** (wg nazewnictwa pracodawców - listonosz samochodowy).

W **pracach prostych** odnotowano zapotrzebowanie w grupie **1. pracownicy przy pracach prostych** dla następujących zawodów – pomoc kuchenna, pomocniczy robotnik budowlany, sortowacz surowców wtórnych).

Popyt dla pracowników produkcji odnotowano w ofertach większych ośrodków przemysłowych w województwie. Jednak nie są to zarówno częste i bardzo atrakcyjne propozycje zatrudnienia z uwagi na niskie wynagrodzenia, pracę zmianową i niejednokrotnie ciężkie prace fizycznie do wykonania. Firmy mają wówczas nieliczne wymagania dotyczące tylko dobrego stanu zdrowia i chęci do pracy. 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 dennej firmy lub ukryta rekrutacja do pracy za granicą, ponieważ wymagana jest praca w oddaleniu do miejsca zamieszkania i możliwość częstego wykonywania pracy w delegacji.

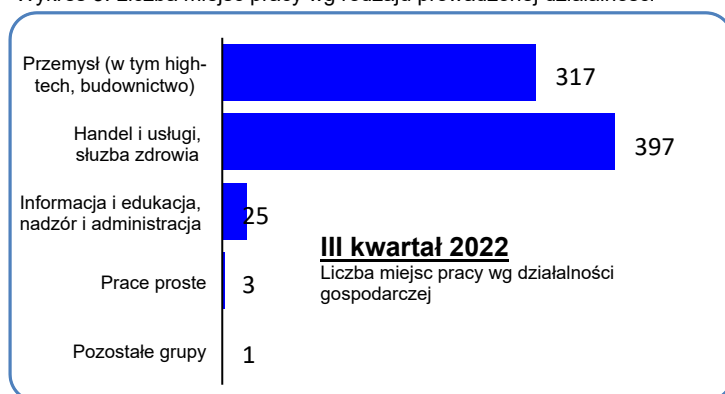
**Inne grupy.** W ograniczonym zakresie poszukiwano przez internet do pracy w zawodach przedstawiciele władz publicznych, kadra kierownicza, fizycy i astronomowie, meteorolodzy, specjaliści nauk o ziemi, matematycy, statystycy i pokrewni i siły zbrojne. Był to zawód taki jak (łącznie ze wszystkich ww. grup) – dyrektor operacyjny (dyrektor zarządzający). Nazwa pozostaje nieadekwatna do wykonywanej pracy. Pracodawca określa często mianem dyrektora – franczyzę, dla której nie ma kodu w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.

---

<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).

Znaczny udział finansowy definiowany jest jako właściciel, dyrektor handlowy czy kierownik własnego losu. Inną grupą ofert jest rekrutacja ukryta i zawarta mała ilość informacji np. menadżer nadzoru czegokolwiek z enigmatycznym zakresem obowiązków „zarządzanie podległymi pracownikami, nadzorowanie wykonywanych przez pracowników obowiązków, wsparcie pracowników w wykonywanych obowiązkach, szkolenie i wprowadzanie nowych pracowników na stanowisko pracy, dbanie o dobre relacje z klientem. Nasze wymagania – umiejętność zarządzania zespołem pracowników, samodzielność i odpowiedzialność. Wysoka kultura osobista. Nastawienie na współpracę, osoba niebojąca się pracy i wyzwań. czynne prawo jazdy kat. B. To oferujemy samochód służbowy, laptop, telefon, umowa o pracę. Dla nas ważne są chęci, więc zapewniamy wdrożenie w stanowisko pracy. Współpraca z ekspertami w swojej dziedzinie, opieka medyczna i karta sportowa na dogodnych warunkach i możliwości rozwoju/awansu”.

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.

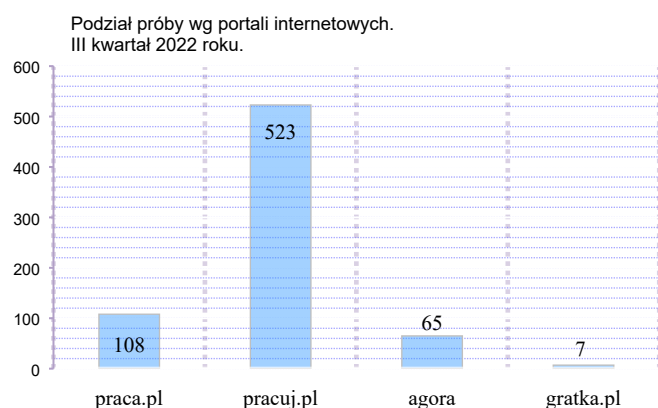
W pośrednictwie internetowym poszukiwani są specjaliści, a niewielka liczba ofert dotyczy prac prostych. Proporcje te wynikają z praktyki

pracodawców, którzy częściej zgłaszają w powiatowych urzędach pracy popyt na wykonanie prostych czynności, a specjalistów wolą rekrutować samodzielnie lub wyszukiwać przez internet.

W warunkach bardzo trudnego rynku pracy jakim jest województwo podkarpackie, oferty pracy kumulowały się w trzecim kwartale 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 rekruterskich 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 organizacje, które ze względu na swoją rynkową pozycję – gwarantują ciągły zbył 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 swojej działalności.

U powszechnienie technologii, również na wsi, może spowodować w przyszłości w większym stopniu brak zmian w gęstości zaludnienia, wzrost produkcji na własne potrzeby (prosumpcji) i w efekcie powstawanie nowych miejsc pracy poza obszarami zurbanizowanymi. Jest to proces długotrwały, który jeszcze nie występuje w województwie podkarpackim. Z powodu wystąpienia innych 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. Istotne dla stabilności rozwoju gospodarczego okazuje się być oferta podmiotów małe i średnich, dla których w działalności istotne 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. Z powodu wzrostu cen paliw i surowców może wzrosnąć udział prosumpcji (produkcji nie dla rynku, a na użytek własny) w ogólnej wymianie gospodarczej również w sektorze energetycznym. 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 rynkową dla małych firm i prosumpcji.

Utrzymanie koniunktury w nadchodzącym 2023 roku będzie trudne w kontekście inflacji i wojny na Ukrainie. Gdyby bardzo szybko nastąpiły nowe, skuteczne inwestycje w przemysł np. technologię kumulacji energii słonecznej w grafenie (częstotliwości radiowe i zasilanie w okresie zimy odbiorników na podczerwień jako sensowna alternatywa niezależnie od już dostępnych systemów) czy promocja geotermii, wentylacji grawitacyjnej czy grawitacyjnych wież ciśnień w sieciach wodociągowych, również obniżające koszty jakiegokolwiek działalności – byłyby to procesy bardzo pożądane dla konsumentów, które wpływałyby pozytywnie na rynek, uniezależniając od jakiegokolwiek dostawcy. Czasowy wzrost wydobycia rodzimych paliw kopalnych z odpowiednim systemem logistyki i transportu jako działania doraźne, ograniczy destrukcyjny wpływ obserwowanych fluktuacji na system gospodarczy, gdy w okresie lepszej koniunktury mogą być już dostępne dla odbiorców różnorodne systemy zasilania w media i energią odnawialną.