

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

Wstęp

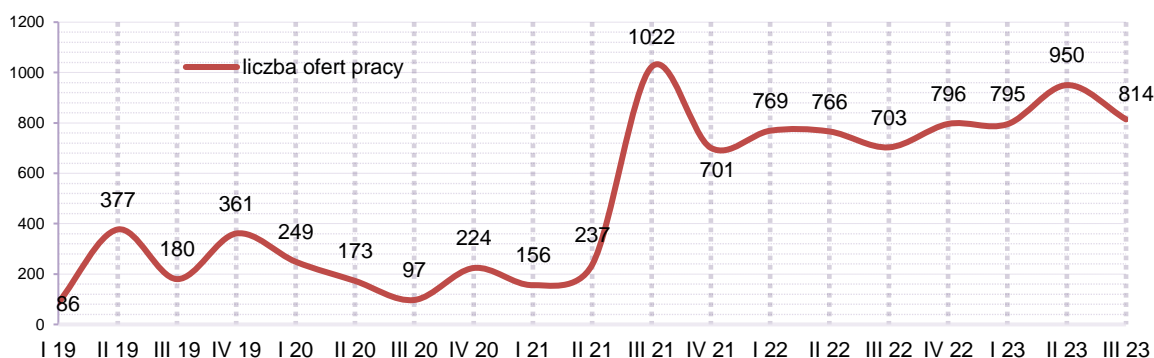
W publicznym pośrednictwie pracy realizowanym przez powiatowe urzędy pracy dziedziny działalności gospodarczej takie jak usługi, handel i proste czynności są znacznie częściej reprezentowane niż oferty dla specjalistów czy osób poszukiwanych do pracy w rolnictwie.

Oferty zamieszczane w internecie dotyczą z reguły specjalistów sektora high-tech, firm produkcyjnych i opieki zdrowotnej. W finansach pracodawcy korzystają z pomocy pośredników, rekrutują przez internet. Niektóre firmy prywatne preferują zatrudnianie przez własny system weryfikacji, zastrzegając sobie prawo do przyjęcia tylko wybranych ofert do konkursu. Wybór pracownika następuje po przejściu kandydata przez poszczególne etapy (zawarte w BIP instytucji publicznych) po której następuje rozmowa kwalifikująca do pracy. W medycynie pracodawcy poszukują pracowników bezpośrednio – pomiędzy placówkami medycznymi. W zawodach medycznych i edukacji pracodawca przyjmuje rekomendacje, a transfer odbywa się bez pośredników.

Oferty pracy dostępne w III kwartale 2023 roku

Oferty zawarte w internecie uzupełniają mapę zawodowo-kwalifikacyjną popytu na pracę. Są to propozycje pracy czy praktyk zawodowych, pojawiające się w niektórych źródłach dostępnych on-line (rozdział – metoda badania).

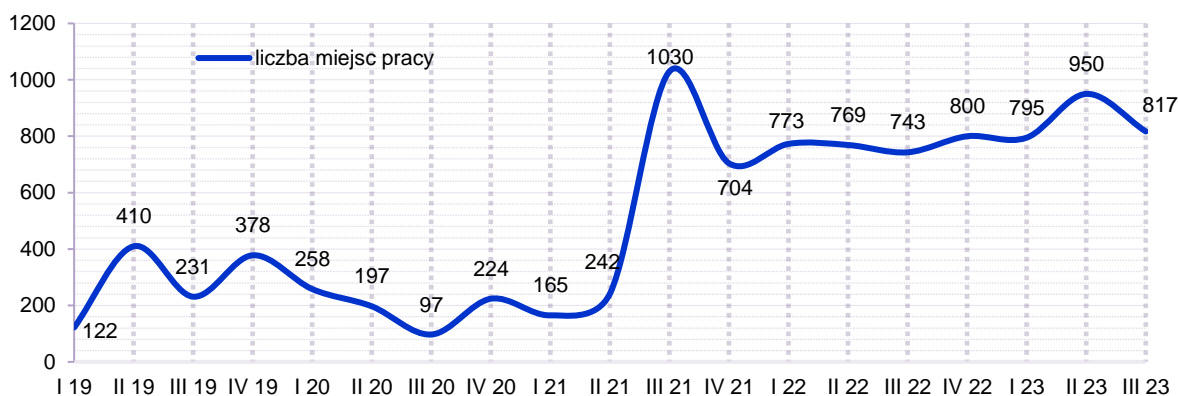
Wykres 1. Liczba ofert pracy w próbie / kwartały realizacji badania



Jedna oferta pracy niekiedy zawiera więcej niż jedno miejsce pracy, ale jest to z reguły rekrutacja ukryta, do pracy za granicą (głównie w krajach Europy Zachodniej i północnej), które w praktycznych zawodach budowlanych i opiece zdrowotnej zgłaszają znaczne niedobory pracowników. Większość ofert w III kwartale 2023 r. pochodziła z małych regionalnych firm i jest tożsama z jednym wolnym miejscem pracy. Ofertami często powtarzającymi się okazały się być dotyczące handlu i marketingu (pośrednik handlowy, regionalny kierownik sprzedaży), w działach księgowości i osób zajmujących się zawodowo rozwojem sieci i systemów informatycznych, zarówno technicznym jak i niekoniecznie tylko w zakresie opracowania czy niskiej liczby błędów programu. Są to poszukiwane w zaawansowanym systemie rekrutacji w Polsce jak i za granicą nowe zawody z pogranicza techniki i handlu. Dotyczą konfrontacji z doświadczeniami użytkownika w celu uzyskania lepszej satysfakcji klienta. Rozwijają produkt w interakcji z konsumentem. Tworzą nowe użyteczności systemów I&T dla odbiorcy zewnętrznego. W próbie również często powtarzały się bardziej prozaiczne prace do wykonania w handlu typu załadunek i rozładunek, wykładanie towarów na półkach czy ich odpowiednia ekspozycja. Odnotowano 814 ofert pracy, które przekładały się na 817 miejsc pracy.

W porównaniu do II kw. 2023 r. odnotowano spadek o 136 ofert pracy, które były dostępne w internetowej próbie dla województwa podkarpackiego. W porównaniu do analogicznego okresu ubiegłego roku liczba ofert pracy ogółem (814) w próbie była wyższa o 111 ofert pracy – (703 ofert w III kwartale 2022 r.).

Wykres 2. Liczba miejsc pracy w próbie / kwartały realizacji badania



W okresie III kwartału 2023 r. większość zjawisk już wcześniej odnotowano na rynku pracy. Zarówno te przeszłe jak i aktualne trendy mają wpływ na stan i możliwe zmiany uwarunkowań. Do wcześniej występujących procesów zaliczamy kryzys ukraiński, który wpływa na poziom inflacji i powoduje zmiany w działalności gospodarczej (poziom zamówień, zmiana kierunków rynków zbytu itp.). Brak sygnałów o lawinowym wzroście liczby bezrobotnych nie świadczy o dobrej sytuacji w zakresie wzrostu ilości wakatów i nowych miejsc pracy.

Po stronie podaży w III kwartale 2023 r. wzrosła liczba bezrobotnych (65064 osób 30.VI.2023 do 65861 osób 31.VIII.2023). Bezrobocie rejestrowane nie osiągnęło, pomimo trudnej sytuacji wywołanej wojną na Ukrainie i kryzysem energetycznym - poziomu liczbowego z 2020 r. (87326 osób 31.XII.2020). Punktem odniesienia w kumulacji osób bezrobotnych pozostaje początek XXI w., który definiował najwyższy poziom liczbowy i procentowy, zasilany napływem osób młodych. Brak wysokiego poziomu bezrobocia jest związany z brakiem znacznego przyrostu osób młodych w ewidencji PUP. Osoby bezrobotne do 30 roku życia podejmują najczęściej prace niesubsydiowane, co stanowi główną przyczynę redukcji w tej grupie. Poza tym dostępnych jest wiele form subsydiowanej aktywizacji, które finansowane są z funduszy celowych. Przy depopulacji i braku napływu znacznej ilości nowych rejestracji, bezrobocie wzrosło tylko o 797 osób w porównaniu sierpień - czerwiec 2023 r. Młodzi ludzie często migrują do większych miast i za granicę. Język obcy nie stanowi dla nich już problemu. Znając tylko komunikatywny język angielski mogą z reguły łatwo spełniać pozostałe wymogi pracodawców. Oczywiście, jeżeli lepiej posługują się językiem obcym, uzyskują lepszą propozycję pracy. Nowoczesna gospodarka oferuje wiele form przepływu kapitału ludzkiego i finansowego, a młodzi ludzie umieją z nich korzystać. Następuje odpływ pracowników do centrów, a nie w kierunku peryferii. Ci, którzy zostali w małych ośrodkach akademickich lub wrócili do miejsca zamieszkania i mają tam problemy z uzyskaniem pracy, szybko uświadamiają sobie gdzie można uzyskać lepszy angaż.

W centrach rozwoju takich jak duże aglomeracje miejskie – pracodawcy mogą zaoferować młodemu człowiekowi po ukończeniu edukacji (lub nawet w czasie studiów) znacznie więcej niż na prowincji. Są to np. inżynierowie studium na politechnikach, większość zawodów medycznych (lekarze, położne, pielęgniarki i fizjoterapeuci). Poszukiwani są również absolwenci po kierunkach nauk ścisłych, na które jest ponadczasowy popyt w gospodarce rozwijającej się. Nawiązanie stosunku pracy często powoduje konieczność zmiany miejsca zamieszkania. Dla osób młodych są to kuszące propozycje, a brak rodziny pozostaje dodatkowym atutem, co do możliwości przemieszczenia się w poszukiwaniu satysfakcjonującej oferty. Trudno współcześnie rozpatrywać rynek pracy tylko w granicach danego powiatu lub województwa.



Pracownicy stali się o wiele bardziej mobilni jak to miało miejsce w gospodarce planowanej centralnie. Ostatnia dekada XX w. i dwie dekady XXI w. wiele zmieniło w tej kwestii, a wojna na Ukrainie otwiera nowy etap, gdzie zagrożenia są związane w większym stopniu z sytuacją w całym regionie niż w jednym kraju. Bezpieczeństwo w zatrudnieniu powiązane ze stabilizacją życiową – jest główną przyczyną odpływu osób młodych do większych miast i za granicę RP. Nie bez znaczenia jest posiadany zawód i możliwość uzyskania adekwatnych gratyfikacji za wykonaną pracę, bez względu na pochodzenie społeczne, płeć czy miejsce zamieszkania. Taki profil pracodawców charakteryzuje duże miasta w kraju.

Większość ofert dostępnych w powiatach nie gwarantuje stabilnego zatrudnienia i jest związana z rotacją pracowników. Takie cechy posiadają nie tylko oferty zgłaszane do PUP, ale i dostępne np. w internecie. Najliczniej reprezentowane wolne miejsca pracy lokalnych pracodawców to transport, usługi, budownictwo oraz sektor finansów, handel i gastronomia. Można odnotować oferty do pracy przy linii produkcyjnej dla pracowników prac prostych i inżynierów utrzymania ruchu, co dotyczy zurbanizowanej części województwa tj. środkowej (miasto Rzeszów wraz z suburbiami) i północno-zachodniej.

Przepływ osób młodych zwiększa bon na zasiedlenie, który nie powoduje jednak lawinowego wzrostu bezrobocia np. w województwach wschodnich, co pokazuje inną stronę, że większość migracji z przyczyn ekonomicznych jest obecnie bardzo słabo rejestrowana w publikatorach i pomoc publiczna nie ma na nią znaczącego wpływu. Bony umożliwiają przemieszczanie się do dużych miast w celu nabycia praktyki w posiadanym zawodzie, która otwiera drogę do dalszej emigracji za granicę RP, co tylko wzmacnia główny trend. Popyt na pracę w kraju odnotowano w tych sekcjach PKD, gdzie jednocześnie występuje odpływ rodzimych pracowników. Nasi rodacy nadal wyjeżdżają do pracy za granicę, co powoduje lukę, która nie zawsze jest możliwa do obsadzenia obcokrajowcami. Bardzo trudno jest o specjalistów w zawodach wymagających wielu lat nauki, posiadania wiedzy, uprawnień i umiejętności tj. w sektorze medycznym, w branży I&T, inżynierów automatyki i robotyki, nauczycieli przedmiotów zawodowych, osób do pracy z trudną młodzieżą czy z niepełnosprawnościami – słowem w zawodach, gdzie nie można szybko uzupełnić niedoborów obcokrajowcami, z uwagi na długi cykl kształcenia i uzyskania należytego doświadczenia pracy w zawodzie.

Deficyt będzie wzrastał w transporcie, spedycji i logistyce, budownictwie czy nawet w pracach prostych, chociaż w tych ostatnich najłatwiej jest uzupełnić braki, o ile jest to np. nieskomplikowany montaż przy linii produkcyjnej. Niezmiennie współczesna gospodarka zgłasza zapotrzebowanie dla specjalistów w zawodach medycznych lub po kierunkach nauk ścisłych. Z reguły jest to związane z potrzebą zmiany miejsca zamieszkania. Poszukiwani są pracownicy sektora IT - programiści, specjaliści baz danych, inżynierowie automatyki i robotyki. Coraz częściej firmy poszukują elektroników i osób, które potrafią wdrażać innowacyjne rozwiązania związane ze zmianą konwencjonalnych źródeł energii na odnawialne. Często osoby zainteresowane same tworzą miejsca pracy np. za pośrednictwem otwartego internetu.

Sektor budownictwa potrzebuje fachowców, co nie koniecznie jest związane z okresem letnim. Przez cały rok prowadzone są remonty wewnątrz budynków, modernizacje instalacji – które musi wykonać osoba z uprawnieniami. Trendy nie zmieniają się w okresie tygodnia, miesiąca czy nawet roku. Miernikiem może być okres 3 lat (tzw. krótki cykl produkcji) czy dekady. Skutki pandemii i wojny na Ukrainie, modernizacja źródeł zasilania w synergii z wdrażaniem nowych produktów – pozostanie jeszcze na długie lata określeniem popytu.

W III kwartale 2023 r. trudną sytuację w województwie podkarpackim stabilizowało zapotrzebowanie na pracowników w tradycyjnych sektorach regionalnej gospodarki takich jak rolnictwo i okresowe prace w gospodarstwie domowym, gdzie popyt zgłaszany jest sezonowo. W analizowanym okresie najliczniej poszukiwano przez internet:

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**. Oferty były większości zamieszczane w języku angielskim (np. Senior Full Stack Java Software Engineer (EAI), DevOps Engineer (Azure), DevOps Cloud Engineer, Analytical Engineer).

Poszukiwani specjaliści **sektora IT** to programiści lub programiści-testerzy (DevOps – zarówno tworzący i testujący nowe programy) czy Full stack engineers. Multi – programiści (Full-Stack developers) lub specjaliści Font-end-u lub Back-end-u. Pracodawcy oferowali wolne miejsca pracy dla testerów programów komputerowych i specjalistów rozbudowujących systemy informatyczne pod kątem sprzętowym i programowym. Wśród developerów oprogramowania firmy od czasu do czasu rekrutują specjalistów metodyk zwinnych (Agile) w tym stosujących metodę *scrum* tj. tzw. scrummaster'ów (kluczowych specjalistów prowadzących zespół programistów) ulokowanych w strukturze firmy, zwykle nad tym zespołem.

Zgłaszano oferty dla specjalistów do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji. Pracodawcy poszukują specjalistów znających się na rozwoju oprogramowania oraz w zawodach łączących umiejętności techniczne z handlem i marketingiem – na przykład w pracy w *social mediach* (*Influencer*, *Coolhunter*, *Trendsetter*).

Odrębną grupą ofert są propozycje pracy w nowych zawodach. Jest to np. inny niż tylko techniczny rozwój aplikacji. Następuje zmiana produktu 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. Łączenie umiejętności z zakresu tzw. *content marketingu* z technicznymi może być pożądane w zawodach *Customer Service*, *CS*, *Customer Support*, *CS*, *Customer Success*, *CS*, *Customer Experience*, *CX*, *Customer Outcomes*, *CO*, czy *Customer Journey*, *CJ* i *Customer Happiness*, *CH*). *Miażdż* umiejętności artystycznych z programowaniem warunkował powstanie zawodu *World wilde web desinger*. Wymagana jest jednocześnie umiejętność programowania i tworzenia produktu atrakcyjnego wizualnie ¹.

Firmy poszukują **2. Specjalistów cyberbezpieczeństwa** w celu ochrony danych zawartych w sieci – na serwerach czy zapisanych w pamięci komputerów. Są to np. w nazewnictwie pracodawców – JBoss Specialist, System Security Engineer czy System - Business Analyst. Bezpieczeństwo sieci gwarantowane jest przez specjalistów bezpieczeństwa systemów i sieci komputerowych, wyłapujących incydenty zdarzeń. Nie tylko w przypadku programistów pracodawcy wymagają umiejętności programowania w jednym lub w kilku językach, rezygnując często z konieczności posiadania wykształcenia wyższego. Liczą się posiadane umiejętności. W każdej ofercie zawarta jest informacja co do wymogów, które kandydat powinien posiadać. Często pracodawca potrzebuje wykonania dodatkowych zadań np. znajomości języka obcego do tworzenia dokumentacji technicznej produktu. Wymóg znajomości języka obcego – aktualnie dla osób młodych – nie stanowi już tak znacznej bariery jak przed 1989 r. Warto przypomnieć, że w krajach tzw. wysoko uprzemysłowionych branża I&T systematycznie się rozwija od lat 70. XX w. i nic nie wskazuje, że „w tym temacie” nastąpi kryzys, na co wskazują również prognozy Unii Europejskiej.

¹ Wśród krajowych pracodawców pojawiały się również takie oferty, które dotyczyły funkcjonowania specjalistów I&T w korporacjach. Były to specjalista korporacji (Enterprise Architect), który kieruje standaryzacją i decyzjami firmy, wprowadzając skuteczne strategie I&T. Po zidentyfikowaniu obszarów wymagających poprawy – specjalista rozwiązań (Solutions Architect) wybiera dany problem i proponuje jego rozwiązanie. W ten sposób powstają powiązania pomiędzy wizją technologiczną a realizacją w rzeczywistości. W ostatnim kroku specjalista techniczny (Technical Architect) przekłada rozwiązanie na system organizacji. Technical Architect – zapewnia dogłębną wiedzę techniczną na temat takich kwestii jak specyfika firmowego sprzętu i oprogramowania. Kieruje również zespołami programistycznymi i dba o to, aby wdrażanie nowych aplikacji przebiegało sprawnie. To, czy dana organizacja potrzebuje wszystkich trzech wyżej wymienionych specjalistów zależy od wielkości i komplikacji struktur. Wielu specjalistów I&T pracuje dla firm konsultingowych i jest zatrudnianych przy realizacji zadań zleconych – w formie projektów. Nazwa „na żywo” przeszczepiona z języka angielskiego typu „Architect” w odniesieniu do zawodów technicznych nie zawsze oddaje sedno sprawy. Architekta w języku polskim kojarzymy przede wszystkim z budownictwem, a „projekt” miał zastosowanie w technice jako np. rzuty, wymiarowanie czy przekroje.



Można spotkać w sieci oferty I&T poszukujące **specjalistów zbiorów danych**, których klasyfikujemy jako **3. Analitycy baz danych** – w nazewnictwie pracodawców – Analytical Engineer, Diagnostic Expert **4. Administratorzy baz danych** – Administrator baz danych Oracle, JBoss Administrator, Junior Salesforce Administrator (Service Cloud), Junior Salesforce Administrator (Service Cloud). Poszukiwane są umiejętności zarządzania bardzo dużymi systemami danych, co z reguły jest związane ze znaczną odpowiedzialnością. **5. Projektanci baz danych** – (*Data Engineers, np. Solution Architect (Data Services), Senior IT Systems Specialist*). Zarządzanie danymi jest często związane z ich rozwojem i administrowaniem, co również ma wpływ na jakość i bezpieczeństwo dużych zbiorów danych przechowywanych w instytucjach i firmach. Następuje proces modernizacji systemów elektronicznych, z których coraz chętniej korzystamy na co dzień.

Z tego powodu w przyszłości utrzyma się popyt dla **6. Inżynierów automatyki i robotyki, 7. Administratorów systemów komputerowych, 8. Inżynierów systemów i sieci komputerowych**, specjalistów bezpieczeństwa oprogramowania czy dalszego rozwoju aplikacji w zakresie lepszej ochrony danych użytkowników.

O znacznym zapotrzebowaniu w dziale I&T świadczy popyt nie tylko dla specjalistów, ale również dla osób po szkole średniej, które „znają się na rzeczy” tj. posiadają umiejętności poszukiwane przez pracodawców. Są to np. technicy informatyki i telekomunikacji, projektanci rozwijający strony internetowe i osoby opracowujące poszczególne moduły rozwijające sieć internetową czy same systemy komputerowe. Jak na razie firmy rzadko poszukują w województwie podkarpackim specjalistów istotnego segmentu I&T, a mianowicie **osób czuwających nad rozwojem łączności komputerowej**, czy polepszających jakość łącza internetowego np. do transferu 8K w kontekście rozwoju niezależnych kanałów informacyjnych. Wynika to po części z braku dużego operatora krajowego, zainteresowanego rozwojem telekomunikacji światłowodowej czy satelitarnej (kwantowej). Jakość łączności – nie pozostaje bez znaczenia w sytuacjach kryzysowych.

Inną grupą zawodów z przemysłu high-tech byli **9. Inżynierowie elektrycy** z poszukiwanymi zawodami (Inżynier robót elektrycznych, Inżynier budowy (roboty elektryczne), Specjalista ds. przygotowania i realizacji projektów - branża elektryczna, Specjalista ds. projektów elektrycznych, Specjalista ds. przygotowania i realizacji projektów - branża elektryczna). Pracodawcy poszukiwali również **inżynierów mechaników i chemików** np. Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe, Inżynier mechanik - technologia mechaniczna oraz Inżynier / Specjalista ds. Wdrożeń Nowych Produktów (Industrializacji) (m/k) - chemik. W grupie **10. Pozostali Inżynierowie** pracodawcy poszukiwali Inżynierów automatyki i robotyki i Inżynierów energetyki. W grupie **11. Elektrycy i elektronicy** - Elektromonter (elektryk) zakładowy i Elektryk.

W przemyśle produkcyjnym – w grupach zawodów **1. Specjaliści rolnictwa** (Inżynier rolnictwa, Doradca rolniczy). **2. Kierownicy do spraw produkcji i usług** (kierownik budowy). **3. Kontrolerzy procesów przemysłowych** (Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej). **4. Technicy mechanicy** (technik mechanik).

W usługach finansowych, dziale Human Relations i turystyce – popyt zgłaszali pracodawcy w grupach: **1. Średni personel do spraw biznesu i administracji** – Przedstawiciel handlowy, Księgowy, Agent do spraw zakupów, Technik logistik, Spedytor, Zaopatrzeniowiec, Asystent do spraw statystyki, Ekspozytor towarów (*merchandiser*), Tajemniczy klient (*mystery shopper*). **2. Specjaliści ekonomii i zarządzania** – Specjalista do spraw marketingu i handlu, Specjalista do spraw kluczowych klientów (*key account manager*), Specjalista do spraw organizacji i rozwoju sprzedaży, Specjalista do spraw sprzedaży, Inżynier sprzedaży, Analityk biznesowy, Menedżer marki (*brand manager*), Specjalista do spraw logistyki, Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (*fundraiser*). **3. Pracownicy usług osobistych** – Robotnik gospodarczy.

W handlu, transporcie i logistyce – najliczniejszymi pozostali **1. Sprzedawcy i pokrewni** – sprzedawca i doradca klienta. Pracodawcy z reguły poszukują łączenie umiejętności w zawodzie



sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej². W grupie **2. Kierownicy do spraw zarządzania i handlu** – kierownik projektu, główny księgowy i regionalny kierownik sprzedaży i kierownik do spraw sprzedaży. **3. Pracownicy do spraw finansowo statystycznych i ewidencji materiałowej** – Magazynier, Planista produkcyjny, Asystent do spraw księgowości, Fakturzystka). **4. Pracownicy obsługi klienta** – poszukiwano pracowników centrum telefonicznej obsługi klienta (*call center*). **5. Kierowcy i operatorzy pojazdów** – powtarzały się oferty dla Kierowców ciągnika siodłowego, Kierowców – operatorów wózków jezdniowych (widłowych), Operatorów ładowarki, Maszynistów, Maszynistów – Ustawiaczy. W rekrutacji za granicę do Niemiec poszukiwano marynarzy statku morskiego, co świadczy o znacznych deficytach osób do wykonania ciężkich i odpowiedzialnych prac u naszego zachodniego sąsiada.

W **pracach prostych** odnotowano zapotrzebowanie w grupie **1. Pracownicy przy pracach prostych** dla następujących zawodów – Pracownik obsługi sklepu (załadunek / rozładunek towarów), Pakowacz ręczny.

Popyt dla **pracowników produkcji** odnotowano w większych ośrodkach przemysłowych w województwie (często inne portale niż zawarte w badaniu). Jednak nie są to atrakcyjne propozycje zatrudnienia z powodu niskich wynagrodzeń, pracę na zmiany i współwystępujące szkodliwe warunki pracy. Są to często ciężkie prace fizyczne – do wykonania, nierzadko z ograniczonym dostępem do specjalistycznych maszyn (w terenie) i wyposażenia ochronnego. Łatwa zastępowalność pracowników w pracach prostych powoduje dużą rotację. Firmy mają wówczas nieliczne wymagania dotyczące tylko dobrego stanu zdrowia i chęci do pracy w ruchu ciągłym. Czasem wymagana jest ponadto predyspozycja do pracy w nocy, czy sprawności manualne. Niejednokrotnie są to oferty ogólnopolskie, związane z lokalizacjami danej firmy w kraju lub ukryta rekrutacja do pracy za granicą.

W **budownictwie** – poszukiwani byli **1. Inżynierowie budownictwa** – inżynier budownictwa - budownictwo ogólne. Inżynierowie budownictwa często wykonują niezbędną funkcję kierownika budowy. Wszelkie zmiany w projektach czy w instalacjach rzadko wykonują sami inżynierowie w przypadku zamówień indywidualnych i niewielkich prywatnych projektów. Często zatrudniani są asystenci czy pomocnicy, z uwagi na oszczędności. Pracodawcy poszukiwali przez internet również w sektorze budownictwa **2. Inżynierów inżynierii środowiska** – Inżynier inżynierii środowiska - gazowe urządzenia, instalacje i sieci energetyczne.

W sektorze **zdrowia i opieki społecznej** – popyt odnotowano w grupach **1. Specjaliści do spraw zdrowia** – Lekarz Stomatolog (Protetyk), Magister Farmacji, Inspektor weterynaryjny, Magister Farmacji – sieć apteczna, Lekarz, Optometrysta. **2. Średni personel do spraw zdrowia** - Technik Farmaceutyczny, Kontroler weterynaryjny, Technik weterynarii. Pracodawcy średniego i wyższego personelu medycznego bardzo rzadko poszukują pracowników przez internet.

Z reguły rekrutują za pośrednictwem własnych organizacji zawodowych (naczelna i okręgowe izby lekarskie, izby pielęgniarek i położnych itp.) lub bezpośrednio pomiędzy zainteresowanymi placówkami medycznymi³.

² Obsługa kasy fiskalnej łączy się oczywiście z obsługą terminali tzw. pieniądza plastikowego. Kasjer – sprzedawca zajmuje się np. kasowaniem i sprzątaniami. Wnosi, rozpakowuje, metkuje i wyklada towar, dba o atrakcyjną ekspozycję, doradza klientom. W małych firmach obsługuje różnorodne urządzenia w sklepie takie jak systemy zabezpieczeń, rolety itp. Odpowiada materialnie za pieniądze i powinien znać zasady gospodarki towarowej i finansowej (stosowane przez dany podmiot), rodzaje dokumentów w obrocie handlowym. Niekiedy odpowiada za organizowanie pracy innych osób w sposób zapewniający funkcjonowanie placówki i bezpieczne płatności. Musi również posiadać predyspozycje do pracy z ludźmi, wymagana umiejętność szybkiego liczenia w pamięci.

³ W niektórych ofertach nazwa pozostaje nieadekwatna do wykonywanej pracy. Pracodawca określa często mianem dyrektora – franczyzę, dla której brakuje kodu w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Lekarze poszukiwani byli równie często, co średni personel medyczny. Oferty te nie były zgłaszane do publicznego pośrednictwa pracy. Czasami niezależnie od Izb Lekarskich oferty były zamieszczane na niektórych portalach internetowych (np.

W nadzorze i administracji – pracodawcy poszukiwali Asystenta / Asystentki Biura.

Wykres 3. Liczba miejsc pracy wg rodzaju prowadzonej działalności

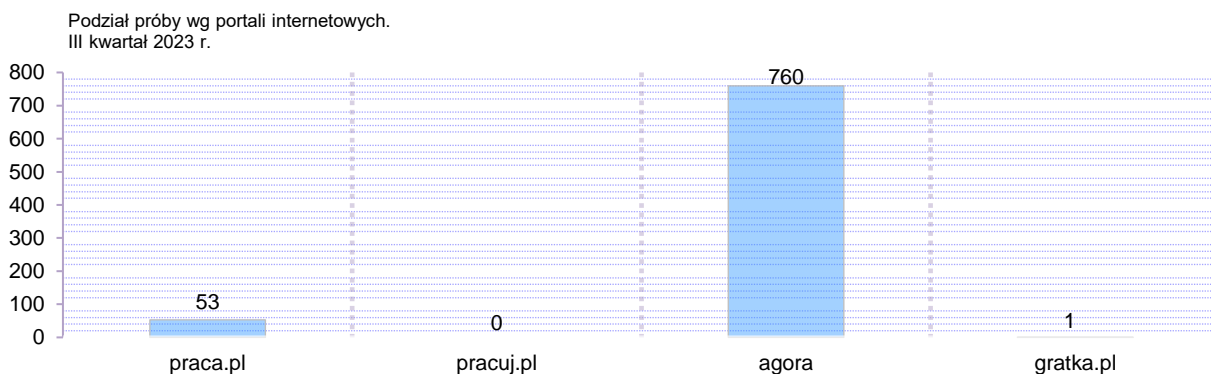


Dla pierwszej i ostatniej grupy zawodów w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności tj. „przedstawiciele władz publicznych” i „siły zbrojne” miejsce pracy ma źródło w wyborze lub jest oferowane na podstawie odrębnych przepisów prawnych. Jest słabo lub w ogóle nie reprezentowane w ofertach internetowych.

Przez internet poszukiwani są specjaliści, a niewielka liczba ofert dotyczy prac prostych. Proporcje te wynikają z praktyki pracodawców, którzy częściej zgłaszają w powiatowych urzędach pracy popyt na wykonanie prostych czynności, a specjalistów wolą rekrutować samodzielnie lub w sieci. W warunkach trudnego rynku pracy jakim jest województwo podkarpackie, oferty pracy kumulowały się w III kwartale 2023 r. podobnie jak w poprzednich okresach – w powiatach przemysłowych i w dużych miastach regionu.

Metoda badania i zakończenie

Wykres 4. Liczba ofert wg badanych ogłoszeniodawców



Badanie ofert pracy w internecie powstaje na podstawie informacji dostępnych na stronach www. Portale zawarte w próbie to: praca.pl, pracuj.pl, gratka.praca.pl lub agora (*goldenline*). Czasem próba zawiera informacje z Biuletynów Informacji Publicznej (BIP). Pracodawcy często zamieszczają oferty bezpośrednio przez dany portal.

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 niektórych przypadkach ma miejsce oferta, która nie pokazuje danych pracodawcy. Wówczas widoczna jest firma trzecia, pośrednicząca w naborze na wolne miejsce pracy. Od 2019 r. 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. Umowy na czas nieokreślony oferują pracownikom zwykle 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.

Niejednokrotnie mecenat sprawnie działających organizacji państwowych z udziałem kapitału społecznego – może doprowadzić do opanowania znacznej części rynku w danej branży. Do stabilności gospodarczej przyczynia się już nie tylko różnica w wielkości podmiotów gospodarczych czy różne formy prawne ich funkcjonowania, zakres oferty itp. Plussem może być w przyszłości znaczne rozdrobnienie podmiotów, które w skali mikro są odporne na okresy dekonjunktury. Nie bez znaczenia może pozostawać ochrona produkcji, realizowanej w takiej skali w jakiej wymaga tego proces technologiczny. Na rynku obecne są nie tylko firmy mikro, ale również średnie, duże i wielkie.

Wspieranie podmiotów poprzez ich różnorodność np. ze względu na rodzaj działalności, sposób produkcji, formę prawną przyjętą przez pracodawcę, warunkuje ograniczenie niekorzystnych procesów. Kluczowa dla wzrostu stabilności gospodarczej – okazuje się oferta podmiotów małych i średnich. Innym procesem będzie harmonizowanie działalności nowych firm przez ich aktywność w innych dziedzinach, takich jak np. nowoczesny przemysł high-tech i produkcja towarów jeszcze nie dostępnych na rynku. Upowszechnienie technologii, również na wsi, może spowodować w przyszłości w większym stopniu brak znacznych zmian w przestrzennej gęstości zaludnienia, wzrost produkcji na własne potrzeby (prosumpcji) na terenach wiejskich i w efekcie powstawanie nowych miejsc pracy poza obszarami o wysokim stopniu urbanizacji. Jest to proces długotrwały, który nie występuje masowo w województwie podkarpackim. Z powodu nieoczekiwanych okoliczności może przyspieszyć, ale i tak na pewno będzie to perspektywa nadchodzących dekad.

Wzrost prosumpcji bez względu na miejsce zamieszkania, może spowodować spadek działalności ekonomicznej dla rynku, która obecnie stanowi większość interakcji handlowych (tj. ponad 90 proc.). Paradoksalnie konflikty zbrojne, terroryzm itp. mogą warunkować kształtowanie się nowego rodzaju produkcji i usług, które muszą być w obliczu zagrożenia coraz bardziej mobilne. Proces znacznego i szybkiego przemieszczania się nie tylko kapitału, ale i zakładów pracy znacznie przyspieszy w kolejnych dekadach XXI w. i w pewnym momencie może stanowić przyczynę zmiany niekorzystnej sytuacji dla krajów rozwijających się. Z drugiej strony odejście od molochów będzie korzystniejsze dla środowiska naturalnego, a produkcję czy nawet skomplikowane usługi będzie można realizować w małych firmach lub nawet jednoosobowo. Dostęp do technologii nie będzie już ograniczany przez kraje bogatej północy. Z powodu możliwego wzrostu transakcji w formie point to point (kryptowaluty) najnowocześniejsze technologie będą dostępne, a nawet, co więcej, będą powstawały w krajach do tej pory uważanych za zacofane lub niestabilne i dlatego niebezpieczne, mało atrakcyjne dla inwestorów. Prosumpcja w połączeniu z technologią blockchain już posiadają potencjał do znacznych zmian, ale z powodu gorszego upowszechnienia i mniejszej skali interakcji od tradycyjnych form, proces ten nie jest jeszcze bardzo widoczny w twardych danych. Kumulacja kapitału nadal pozostaje domeną krajów bogatej północy i to one w najbliższym czasie będą miały decydujący udział w rynku. Możliwe, że depopulacja może w dalszej przyszłości zmienić te proporcje, a nowa technologia transakcji stworzy bardzo konkurencyjne medium.