

Badanie internetowych ofert pracy w I kwartale 2026 roku w województwie podkarpackim

Wstęp

Nowe wydarzenia w gospodarce np. możliwy wzrost inflacji – nie napawają optymizmem. Możliwe, że prognozowana sytuacja nie spowoduje spowolnienia pewnych procesów wobec potrzeby realizacji nowych zamówień, a jednocześnie zjawisko inflacji nie okaże się aż tak znaczące dla planów inwestycyjnych. W niektórych działach regionalnej gospodarki może nastąpić wzrost, czemu sprzyja nadchodzący okres wiosny. W stosunku do analogicznego okresu roku ubiegłego [I kw. 2025] odnotowano mniejszą liczbę ofert o 6 w analizowanej próbie, co przełożyło się jednak na wzrost o 44 liczby wolnych miejsc pracy. Proces ten opisuje relatywnie lepszą sytuację, co może dotyczyć niestety tylko nielicznych podmiotów w regionie, powiązanych w wybranych sekcjach z poziomem popytu ogólnokrajowego. Nie wszystkie interakcje są tak samo rejestrowane i zdarzają się nieformalne przepływy pomiędzy pracodawcą i pracownikiem w zakresie zatrudnienia i wynagradzania, co może mieć wpływ na złagodzenie pogorszenia sytuacji w branżach z mniejszym popytem, których działalność jest zależna od cen energii. Często pracodawcy posiadali ograniczone budżety, co stanowiło przyczynę braku możliwości zwiększenia stanu zatrudnienia i wzrostu liczby dostępnych ofert pracy. W niektórych sekcjach odnotowano deficyt (np. budownictwo), który wynika ze spadku liczby osób młodych, chcących uczyć się w praktycznych zawodach potrzebnych w wielu istotnych sektorach, co powoduje ograniczenie dostępności nowych dobrze wyszkolonych pracowników. Część ofert z małych prywatnych podmiotów oferuje benefity, które wynikają z obligatoryjnych przepisów, które dany podmiot i tak musi spełnić. Trudna sytuacja ekonomiczna powoduje redukcje kosztów. Niektórzy pracodawcy decydują się na poszerzenie zakresu prac przypisanych dla jednego pracownika przy niezmiennej wysokości wynagrodzenia. Określana zawód w ofercie jak najniższą rangą, co wpływa na spadek kosztów zatrudnienia.

Definicja ofert pracy, problem korelacji PKD do KZiS

Dane w niniejszym badaniu oddzielają dwa zagadnienia: 1) miejsce wykonywania pracy [pojmowane jako jakieś miejsce fizyczne lub forma pracy stacjonarna / zdalna], 2) potrzeba nawiązania faktycznego stosunku pracy, który definiuje ofertę jako jedno wolne miejsce pracy¹.

Skorelowano również zawód z odpowiednim sektorem gospodarki, co umożliwiają stosowane klasyfikacje [KZiS i PKD, dodatek statystyczny]. Taka korelacja występuje, pomimo odnotowania zawodów, w których praca jest potrzebna w kliku lub we wszystkich sektorach gospodarki. Należą do nich w pierwszej kolejności **profesje nadzoru i administracji**, które pogrupowano zgodnie z pracą wykonywaną do sektora **administracji**. Pewna grupa zawodów **uniwersyteckich lub okresowo wybieranych** również nie przynależy do produkcji, handlu, usług i została zaliczona do **pozostałych grup**. Poza pracą badawczą, gdzie pracodawcą jest wyższa uczelnia, pracą w teorii czy wtórnym wobec faktycznego wytworzenia dóbr i usług – obrotem formalnym – pozostają również **prace proste**, niezbędne do wykonania. Analogicznie jak poprzednie grupy – nie można ich jednoznacznie powiązać z jednym sektorem gospodarki, dlatego też ujęto je tak, jak zostały określone w klasyfikacji zawodów

¹ Wolne miejsce pracy i miejsce aktywizacji zawodowej – czy jest tym samym, co oferta pracy? Pracodawcy oferują pracę. Ale często potrzebują zatrudnić w poszukiwanych zawodach więcej niż jednego pracownika, dlatego też przyjęto rozróżnienie pomiędzy jedną ofertą pracy, która może zawierać jedno lub więcej miejsc pracy.

Innym zagadnieniem pozostaje rozróżnienie na miejsce pracy – jako jedna zawarta umowa na podstawie prawa cywilnego, w tym prawa pracy – a faktycznie wykonywana praca w jednym lub w kilku miejscach, która nie stanowi już kilku ofert. System obliczania liczby wolnych miejsc pracy powinien sumować tylko oferowane umowy, a za 1 wolne miejsce pracy – przyjmować pracę na pełny etat (bez znaczenia czy u jednego lub u kilku pracodawców), przeliczając wolne miejsca pracy w niepełnym etacie do pełnego, co jest wyższym standardem dla systemów informatycznych. Stała definiująca jeden etat to 8 godzin na dobę i 5 dniowy tydzień pracy, co stanowi 40 godzin w tygodniu. W warunkach Polski pracownik etatowy w 2026 r. przepracuje 251 dni [2008 godzin]. W ten sposób można uniknąć różnicy w liczbie ofert lub wolnych miejsc pracy na poziomie powiatów, województw i kraju. Ale również niewspółmierności danych o liczbie ofert w przeliczeniu na 1 pracodawcę oraz korelacji tych wielkości np. z wynagrodzeniem, liczbą osób zatrudnionych, pracujących i aktywnych zawodowo. Dokładna liczba dni roboczych zależy od układu świąt i weekendów w danym roku, przy czym zazwyczaj wynosi ona około 250-252 dni pracujących.

i specjalności – w **pracach prostych**. Znacząca większość istniejących zawodów w KZiS określa jednak profesje, które można powiązać nie tylko z działami gospodarki narodowej [PKD], ale i z kwalifikacjami, które dany pracownik powinien posiadać.

Tabela 1. Liczba miejsc pracy i ofert wg poszczególnych powiatów

Powiat – kod zawodu wg KZiS [województwo podkarpackie]	Liczba miejsc pracy	Liczba ofert pracy
bieszczadzki – 1801	0	0
brzozowski – 1802	1	1
dębicki – 1803	21	21
jarosławski – 1804	9	9
jasielski – 1805	20	20
kolbuszowski – 1806	2	2
krośnieński – 1807	1	1
leżajski – 1808	3	3
lubaczowski – 1809	4	4
łańcucki – 1810	20	11
mielecki – 1811	50	41
niżański – 1812	1	1
przemyski – 1813	7	7
przeworski – 1814	10	10
ropczycko – sędziszowski – 1815	2	2
rzeszowski – 1816	21	21
sanocki – 1817	6	6
stalowowolski – 1818	7	7
strzyżowski – 1819	1	1
tarnobrzeski – 1820	4	4
leski – 1821	0	0
mnpp. – Krosno – 1861	11	11
mnpp. – Przemyśl – 1862	12	12
mnpp. – Rzeszów – 1863	199	163
mnpp. – Tarnobrzeg – 1864	5	5
Oferty związane z 1 powiatem	417	363
Oferty związane z kilkoma powiatami w województwie [2,3,6...10 do 24]	0	0
Oferty dla województwa [21 powiatów i 4 miasta na prawach powiatów]	12	12
Ogółem	429	375

W I kwartale 2026 roku najwięcej ofert internetowych w próbie skupiało **mnpp. Rzeszów – 1863*** – [163 ofert], powiat mielecki – 1811 – [41], dębicki – 1803 i rzeszowski – 1816 – [po 21], jasielski – 1805 – [20], powiat łańcucki – 1810 – [11], **mnpp. Przemyśl – 1862** – [12], **mnpp. – Krosno 1861** – [11], powiat przeworski – 1814 – [10], jarosławski – 1804 – [9], przemyski – 1813 i stalowowolski – 1818 – [po 7], sanocki – 1817 – [6], **mnpp. Tarnobrzeg – 1864** – [5], powiat lubaczowski – 1809 i tarnobrzeski – 1820 – [4], leżajski – 1808 – [3], kolbuszowski – 1806 i ropczycko-sędziszowski – 1815 – [po 2], brzozowski – 1802, krośnieński – 1807, niżański – 1812 i strzyżowski – 1819 – [po 1]. Nie było ofert w próbie pochodzących od pracodawców, którzy poszukiwali do pracy z powiatów bieszczadzkiego – 1801 i leskiego – 1821]. Z 21 powiatami i 4 miastami na prawach powiatów – skorelowano 12 ofert dla terenu całego województwa.

Tabela 2. Liczba miejsc pracy wg poszczególnych działów gospodarki w regionie**

Lp	działy gospodarki	liczba miejsc pracy
1	Usługi finansowe, HR i inne***	139
2	Handel, transport, logistyka	86
3	Przemysł produkcyjny	62
4	Przemysł high-tech	42
5	Informacja i edukacja	41
6	Budownictwo	28
7	Prace proste	12
8	Nadzór i administracja	7
9	Zdrowie i opieka społeczna	6
10	Pozostałe grupy	4

11	Usługi typu krawiectwo, kaletnictwo, obuwnictwo + poszukiwanie + ochrona****	2
12	Usługi gastronomiczne (piekarze, cukiernicy i pokrewni)*****	0

* Kod wg TERYT.

** Nazwy poszczególnych zawodów zawartych w danym dziale gospodarki – zawiera dodatek statystyczny.

*** Grupa II a usługi finansowe, HR inne [wg KZIS – 2166 projektanci grafiki i multimediiów, 24 specjaliści ekonomii i zarządzania, 33 średni personel do spraw biznesu i administracji, 51 pracownicy usług osobistych, 14 kierownicy w branży hotelarskiej, handlu].

**** Grupa II c usługi inne [753 - robotnicy produkcji odzieży i pokrewni, 7541 – nurkowie, 54 – pracownicy usług ochrony].

***** Grupa II b usługi gastronomiczne [7512 - piekarze, cukiernicy i pokrewni].

W I kwartale 2026 roku najwięcej ofert internetowych w próbie należało do następujących sektorów: usługi finansowe, HR i inne – [139 miejsc pracy], handel, transport, logistyka – [86], przemysł produkcyjny – [62], przemysł high-tech – [42], informacja i edukacja [41], budownictwo – [28], prace proste – [12], nadzór i administracja – [7], zdrowie i opieka społeczna – [6], pozostałe grupy – [4], usługi typu krawiectwo, kaletnictwo, obuwnictwo + poszukiwanie + ochrona – [2] oraz usługi gastronomiczne (piekarze, cukiernicy i pokrewni) – [0].

W I kwartale 2026 roku odnotowano również oferty dla informatyków i programistów. Firmy coraz więcej typowych i powtarzalnych procesów zastępują sterowaniem automatycznym, jeżeli tylko na to pozwalają możliwości finansowe i techniczne. Najszybciej powtarzalne czynności można zastąpić w **handlu, finansach, bankowości, ubezpieczeniach czy administracji** – przekazując wykonanie większości czynności dla klientów. Dzięki łączności internetowej konsument sam wyszukuje towar i zamawia wypełniając niezbędne dokumenty. Sprzedawcy pozostaje wysłać zamówiony towar na podany adres. Często nawet z tym jednym zadaniem ma problemy, ponieważ np. nie zawsze towar przez niego oferowany jest rzeczywiście w jego posiadaniu. Jednak pomimo wszystkich trudności, rozwój AI powoduje popyt dla **programistów aplikacji, maszyn sterowanych przez programy [CNC], specjalistów cyberbezpieczeństwa czy np. inżynierów automatyki i robotyki**. W niektórych zawodach branży high – tech [np. programiści] pracodawcy wymagają bardziej umiejętności niż spełnienia wymogów formalnych tj. długotrwałego kształcenia w systemie szkolnym. Jednak do wykonania bardziej skomplikowanych projektów, umiejętności zdobyte na studiach wyższych, mogą okazać się niezbędne i jednocześnie trudne do uzyskania poza formalnym systemem kształcenia. Wolne miejsca pracy z branż takich jak **przemysł** (w tym high-tech i I&T) można spotkać częściej w internecie niż stacjonarnie ².

Sektory służby zdrowia, usług, handlu i prac prostych są niedoreprezentowane zarówno on-line jak i w publicznym pośrednictwie pracy, ponieważ pracodawcy często poszukują pracowników przez kontakty osobiste. W otwartym pośrednictwie pracy bardzo rzadko są obecne sektory **opieki medycznej i edukacji**. Dodatkowo w usługach medycznych finansowanych przez NFZ popyt jest znacznie ograniczony budżetem placówek publicznych, które pomimo potrzeb (np. w mniejszych szpitalach) nie zawsze są w stanie finansować nowy etat. Oczywiście zapotrzebowania nie ogranicza tutaj sam rynek, na którym odnotowano deficyt. Pracodawcy przyjmują rekomendacje z innej placówki, a transfer odbywa się bezpośrednio pomiędzy instytucjami. Jest to przyczyną śladowych ilości ofert dla personelu medycznego w internecie i w pośrednictwie PUP. Sytuacja jest podobna jak w popycie na wyższe posady menadżerskie (dostępne w BIP lub rekrutacji bezpośredniej – pomiędzy podmiotami).

Okres przed Świętami Wielkanocnymi również wykorzystuje handel, który notuje w tym okresie wzrost obrotów, który jest jednak mniejszy niż przed grudniową zwyżką. Oferty dla sprzedawców można

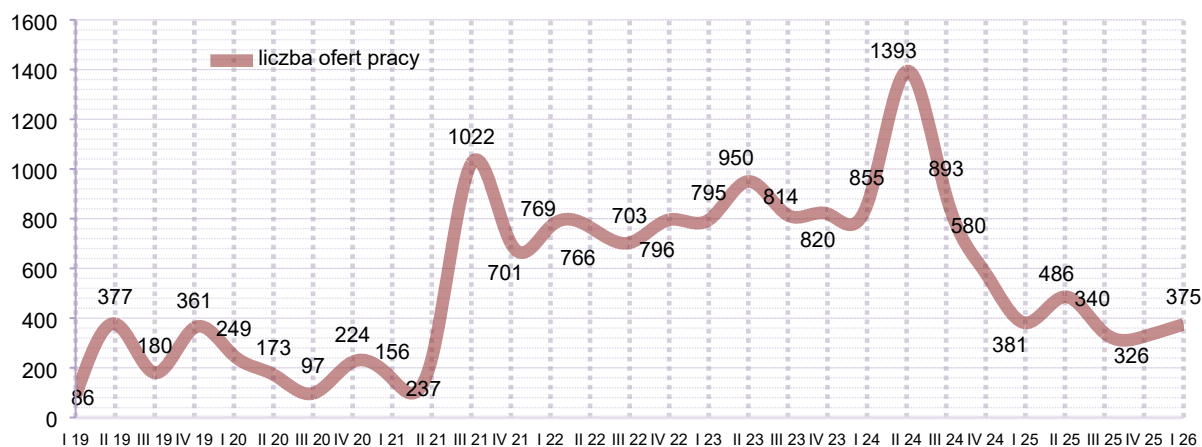
² Pracodawcy poszukiwali również techników o różnych specjalnościach, którzy powinni posiadać zawarte w ofercie umiejętności. Automatyzacja innego typu niż np. elektroniczne maszyny z biletami – będzie dostępna już w niedalekiej przyszłości (zakładając szybkie tempo rozwoju) w transporcie i logistyce [pojazdy sterowane przez komputer]. Rozwój osiągnięć naukowych w ścisłych dyscyplinach – genetyce, medycynie, farmacji, inżynierii materiałowej może przyspieszyć po zmianie struktury społecznej w kolejnych dekadach XXI w. Dziś niektóre z tych osiągnięć jeszcze znacząco nie zmieniają techno-, socjo- lub infosfery. Są dostępne tylko w laboratorium lub dla wąskiej grupy odbiorców. W przyszłości upowszechnienie nowych technik produkcji w zdecentralizowanej strukturze zwiększy zapotrzebowanie dla inżynierów nauk ścisłych o różnych specjalnościach, w tym dla osób tworzących nowe systemy i aplikacje np. dla poprawy stanu zdrowia. Nastąpi coraz większy mariaż medycyny z zaawansowaną techniką. Zapotrzebowanie inwestorów prywatnych na specjalistów potrafiących skutecznie wdrożyć nowy produkt lub usługę może wzrosnąć, ponieważ celowe i przemyślane zmiany obniżają koszty własne funkcjonowania firmy, pozwalają na zaspokojenie pilnych potrzeb lub wykreują nowy popyt. Na ile już dziś nowe produkty wykorzystują rzeczywiste możliwości rozwoju danej branży, a są nie tylko kreacją w celu wzrostu zysku producenta – zależy od polityki prowadzonej przez dany podmiot. Na rynku są dostępne zarówno towary bardzo zaawansowane pod względem zastosowanej technologii i produkty mające na celu tylko redukcję kosztów własnych pracodawcy. Konsument musi niestety sam rozpoznać właściwy produkt w oparciu o zdobytą wiedzę lub pomoc specjalistów z danej dziedziny.

pogrupować wg continuum od key account menagera poprzez opiekuna/doradcę klienta do sales suport i call centerowców. Pojawiały się oferty rekrutujące sprzedawców przez telefon, gdzie często wymagana jest znajomość kilku języków obcych. Odnotowano popyt dla pracowników **marketingu i handlu, usług ubezpieczeniowych, agentów sprzedaży bezpośredniej, regionalnego kierownika sprzedaży i przedstawiciela handlowego czy medycznego**. Pracodawcy poszukują on-line **specjalistów sprzedaży usług bankowych i ubezpieczeniowych** z umiejętnościami marketingowymi. Oferty dotyczyły również sektora **księgowości i finansów**. Ponadto odnotowano większą ilość ofert dla absolwentów nauk ścisłych w internecie niż w publicznym pośrednictwie pracy [PUP].

Oferty pracy w I kwartale 2026 roku

Internetowe ogłoszenia o pracy uzupełniają mapę zawodowo-kwalifikacyjną popytu. Są to propozycje pracy pojawiające się w źródłach dostępnych on-line (rozdział – metoda badania).

Wykres 1. Liczba ofert pracy w próbie wg kwartałów realizacji badania



Źródło: Badanie ofert pracy w internecie.

Jedna oferta zawierająca więcej niż jedno miejsce pracy to standard w większych firmach produkcyjnych czy sektorach poszukujących nowych pracowników np. w handlu, usługach, transporcie i logistyce. Pracodawca rekrutuje do pracy, gdzie czasem wymaga gotowości do okresowej zmiany miejsca zamieszkania, zgodnie z miejscem realizacji inwestycji lub organizacji ciągłości produkcji w przypadku pracy w przemyśle. Oferta zawiera wówczas zgodę na pracę w delegacji i dłuższe okresy nieobecności w domu, warunkowane koniecznością częstych wyjazdów służbowych, co przy wyższych poziomach wynagrodzenia może rekompensować znaczny wkład pracy. Dotyczy to nie tylko realizacji określonych inwestycji w kraju czy za granicą (zawody budowlane, spawacze, ślusarze, operatorzy CNC itp.) ale i krajowego sektora transportu, spedycji i logistyki. W przypadku zawodów wymagających praktycznego wykonania powierzonych prac zgoda na pracę w delegacji może oznaczać w niektórych ofertach – rekrutację do pracy za granicą RP. W gospodarkach o znacznym wzroście PKB rynek ma znaczny potencjał rozwoju i potrzebuje dużych ilości fachowców z umiejętnościami. Czasami nie jest wymagana nawet znajomość języka [tłumaczy osoba już zatrudniona w danej firmie, a pracownik uczy się języka wykonując zadania]. Dotyczy to braków kadrowych w krajach Europy Zachodniej i Północnej, które w większości branż (np. budownictwo, transport, gospodarka magazynowa, załadunek – rozładunek towarów czy medycyna – od lat zgłaszają deficyty specjalistów i średniego personelu.

Jednakże zdarzały się oferty w I kwartale 2026 roku, które pochodziły z małych regionalnych firm. Niektóre oferty zgłaszają pracodawcy, którzy posiadają więcej lokalizacji w kraju niż na terenie województwa podkarpackiego. Są to oferty, które często powtarzają się podczas rekrutacji cyfrowej i dotyczą **marketingu i handlu** [regionalny kierownik sprzedaży, przedstawiciel handlowy, sprzedawca], **sektora finansów** [księgowy, sprzedaż produktów bankowych i ubezpieczeniowych], **sektora I&T**.



Informatyka i rozwój nowych technologii skupiają techników i inżynierów. Coraz częściej ich praca ma związek z rozwojem **sztucznej inteligencji** i jej implementacji do stosowanych przez firmę technologii. Automatyzację stosują już nawet małe zakłady produkcyjne. Inteligentne technologie coraz częściej wkraczają w życie. Poszukiwani są specjaliści zajmujący się rozwojem systemów komputerowych, oprogramowania i wewnętrznych systemów danej organizacji. Są to fachowcy, którzy gwarantują ciągłe działanie stosowanych w danej firmie urządzeń, co powoduje potrzebę całodobowej pracy. Każda przerwa w ciągłości produkcji może u niektórych pracodawców oznaczać znaczne straty. Są takie rodzaje działalności gospodarczej [np. branża produkcji szkła], gdzie w ogóle taka przerwa nie może wystąpić, dlatego kandydaci powinni posiadać odpowiedni zasób wiedzy o rozwiązaniach stosowanych w zakładzie, w którym aplikują o angaż. Pracodawcy często nie zezwalają na dowolne zmiany, które mogą zaburzyć funkcjonowanie sprawdzonych energooszczędnych systemów i w efekcie obniżyć komfort pracy oraz spowodować wzrost kosztów wytworzonych towarów.

W ofertach I&T pracodawcy poszukują specjalistów do optymalizacji systemów czy wdrożenia obiegu elektronicznego informacji itp. Wymagane są poza dyplomem ukończenia studiów – umiejętności: programowania pod potrzeby firmy i optymalizacji procesów stosowanych przez dany podmiot. Technicy od naprawy sieci, zmiany oprogramowania do aktualnych potrzeb – są równie poszukiwani, co menadżerowie zarządzający potencjałem pracodawcy tj. pracownikami, zasobami finansowymi itp. W niektórych segmentach potrzeby rynku nie różnią się znacznie od zagranicznej konkurencji, co świadczy o zmniejszającym się dystansie dzielącym nasz kraj od Europy Zachodniej. Pracodawcy coraz częściej poszukują zarówno w Polsce, jak i za granicą kompetencji do łączenia umiejętności technicznych z handlem, wykorzystując dostępne możliwości różnorodnych mediów. Firmy rozbudowują działy kontaktu z odbiorcą, w którym coraz większe znaczenie ma informacja zwrotna otrzymana od użytkownika. Proces ten dotyczy nie tylko satysfakcji z zakupu danej usługi czy towaru. Konsument może posiadać różne oczekiwania, co do funkcji danego produktu, jego formy wizualnej, zastosowanych materiałów, a nawet sposobu wytworzenia. Dla niektórych nabywców pozostają istotne takie cechy produktów jak:

- a) spełnienie wymaganych parametrów technicznych,
- b) trwałość zastosowanych rozwiązań,
- c) stosowanie tylko nowoczesnych i energooszczędnych technologii.³

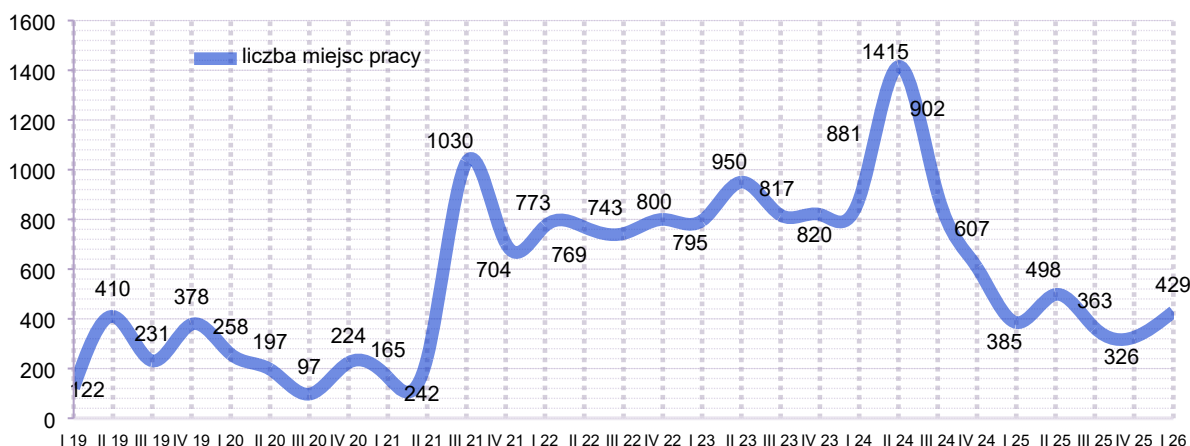
Poziom ofert do rejestrowanego bezrobocia w I kwartale 2026 roku

Odnotowano 375 ofert pracy, które przekładały się na 429 miejsc pracy. W porównaniu do IV kwartału 2025 roku odnotowano wzrost o 49 ofert pracy i wzrost o 103 miejsc pracy – dostępnych w internetowej próbie dla województwa podkarpackiego. W porównaniu do I kw. 2025 (analogiczny okres roku ubiegłego) w okresie I kwartału 2026 roku liczba ofert pracy była niższa o 6 ofert pracy i wyższa o 44 miejsc pracy.

³ Specjaliści I&T i marketingowcy rozwijają produkt w interakcji z nabywcą, szczególnie gdy ten jest większym podmiotem. Często małe prywatne firmy tak jak korporacje tworzą nowe użyteczności systemów I&T dla konsumenta globalnego i odbiorcy jednostkowego. Rozwijają cyfrowy handel. W celu uzyskania lepszej satysfakcji klienta tworzą nowe zawody, niezbędne dla danego podmiotu. Lepszy kontakt z odbiorcą firmy komercyjne starają się zagwarantować przez takie profesje jak *user experience researcher* [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 technicznego** – przekładający skomplikowane opisy produktów na język zrozumiały dla konsumentów. Innymi zawodami zwiększającymi zbyt, są działający w mediach **coolhunter**, **trendsetter**, **influencer** i **desinger**. Ulepszaniem produktu w interakcji z nabywcą pozostają **customer service** [CS], **customer support** [CS], **customer success** [CS], **customer experience** [CX], **customer outcomes** [CO], czy **customer journey** [CJ] i **customer happiness** [CH]. Wiele nowych zawodów powstaje spontanicznie aby utrzymać wrażenie coraz lepszej satysfakcji klienta.



Wykres 2. Liczba miejsc pracy w próbie wg kwartałów realizacji badania



Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

W dwóch pierwszych miesiącach I kwartału 2026 roku odnotowano wyższy poziom liczbowy i procentowy liczby bezrobotnych w porównaniu do dwóch pierwszych miesięcy I kwartału 2025 roku.

Tabela 3. Liczba bezrobotnych wg stanu na dzień

okres	31 styczeń	28 luty
dwa I m-ce I kwartału 2025	71 001	71 030
dwa I m-ce I kwartału 2026	74 788	75 565
wzrost / spadek [liczba]	+ 3 787	+ 4 535
wzrost / spadek [w proc.]	+ 5,33	+ 6,38

Źródło: MRPiPS-01.

Punktem odniesienia w kumulacji osób bezrobotnych pozostaje początek XXI wieku, który definiował najwyższy poziom liczbowy i procentowy. Liczba bezrobotnych w PUP w województwie podkarpackim wzrosła w okresie od 31 I do 28 II 2026 roku z 74 788 osób wg stanu na 31-01-2026 do 75 565 osób 28-02-2026. Był to wzrost o 777 osób.

Czynnikami wpływającymi na wzrost poziomu bezrobocia jest spadek popytu u kooperantów, prognoza drożących kosztów produkcji i chęć cięcia kosztów pracy przez pracodawców. Stopień interwencji środków państwowych może przeciwdziałać pozostawaniu bez pracy przez dłuższy okres. W początku roku jego potencjał pozostaje nie w pełni wykorzystany. Często brak możliwości uzyskania zatrudnienia wynika z długiego procesu certyfikacji, zamiast możliwości np. uzyskania szybkiej dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej tj. rozpoczęcie wykonywania pracy w posiadanym, czyli już wyuczonym w systemie edukacji zawodzie ⁴.

⁴ Liczba osób do 30 roku życia rejestrowanych w PUP wzrosła o 42 osoby tj. o 0,2 proc. [w porównaniu 31-01 do 28-02-2026 r.]. Nowoczesna gospodarka oferuje wiele form przemieszczania się kapitału ludzkiego i finansowego do centrów rozwoju. Dodatkowo dla pokolenia „Y” [osoby urodzone w latach 1980-2000] brak bariery językowej ułatwia uzyskanie oferty pracy za granicą, wówczas kiedy w kraju brakuje takich możliwości. Poruszanie się po rynkach pracy krajów wysoko uprzemysłowionych nie stanowi dla nich problemu, ponieważ osoby do 30 roku życia znają dobrze języki obce, co pozwala im na skuteczne negocjacje warunków zatrudnienia. Ci, którzy zostali w małych ośrodkach akademickich lub wrócili do miejsca zamieszkania na prowincji z reguły mają problemy z uzyskaniem pracy – szybko uświadamiają sobie potrzebę emigracji do większych miast i za granicę. Centrami rozwoju pozostają duże aglomeracje w kraju, gdzie pracodawcy mogą zaoferować lepszą ofertę młodemu człowiekowi (po ukończeniu edukacji lub w czasie studiów). Są to np. inżynierowie po politechnice, zawody medyczne (lekarze, położne, pielęgniarki) i sektor budowlany. Poszukiwani są absolwenci z zakresu nauk ścisłych, na które występuje popyt w krajach bogatej północy. Zatrudnienie często jest związane z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania [trwale lub czasowo], co dla osób młodych bez rodziny jest łatwiejsze niż np., dla osób w średnim wieku lub starszych. Trudno wspólnie rozpatrywać rynek pracy tylko w granicach danego powiatu lub województwa. Pracownicy stali się bardzo mobilni. Ostatnia dekada XX w. i dwie dekady XXI w. wiele zmieniło w tej kwestii. Brak bezpieczeństwa i trwałości stosunku pracy w kraju jest główną przyczyną odpływu osób młodych do większych miast i za granicę RP. Nie bez znaczenia jest posiadany zawód i możliwość uzyskania gratyfikacji, bez względu na pochodzenie społeczne czy miejsce zamieszkania. Pracodawcy za granicą jak i w dużych miastach w kraju coraz częściej poszukują kwalifikacji, umiejętności i uprawnień.



Oferty pracy wg sektorów

Ponad ½ ofert rekrutujących z terenu powiatów województwa podkarpackiego nie gwarantuje stabilnego zatrudnienia. Są to z reguły propozycje pracy okresowej i zatrudnienia w delegacji. Takie cechy posiadają nie tylko oferty zgłaszane do PUP, ale i dostępne w internecie. Najliczniej reprezentowane wolne miejsca pracy lokalnych pracodawców to **handel, marketing, transport, usługi, budownictwo i gastronomia**. Można odnotować również zapotrzebowanie do **pracy przy linii produkcyjnej [pracownicy prac prostych]**. Pojawiają się oferty dla specjalistów [**inżynierowie i technicy**], co dotyczy zurbanizowanej części województwa – środkowej (miasto Rzeszów wraz z suburbiami) i północno-zachodniej. Część południowo – wschodnia posiada charakter bardziej rekreacyjny, z większym udziałem rolnictwa, które nie koniecznie powiązane jest z niskim poziomem czy jakością życia ⁵.

Brakuje specjalistów w zawodach długiego cyklu kształcenia, posiadających praktykę pracy w zawodzie i formalne uprawnienia. Dotyczy to np. medycyny, specjalistów kontroli jakości, inżynierów automatyki i robotyki, technologów, operatorów maszyn czy sektora I&T.

W niektórych powiatach odnotowano zapotrzebowanie na **nauczycieli przedmiotów zawodowych czy praktycznej nauki zawodu na warsztatach**. Ale możliwości uzyskania oferty pracy są bardzo ograniczone z uwagi na wiele czynników [np. ograniczony budżet szkoły, brak możliwości utworzenia kierunku kształcenia – niż demograficzny, pracę już zatrudnionych nauczycieli ponad pensum]. Niejednokrotnie wyżej wymienione zawody są niemożliwe do uzyskania na kursach czy w ramach krótkiego cyklu kształcenia, ponieważ osoby nie uzyskują prawidłowych kompetencji i doświadczenia zawodowego, które nie gwarantuje uzyskania wiedzy i praktyki niezbędnej np. do rzetelnej edukacji młodzieży.

Budownictwo odnotowuje w I kwartale 2026 roku powolny wzrost, chociaż nie jest to jeszcze poziom II i III kwartału danego roku. Odnotowany deficyt dodatkowo stymuluje trend zmniejszenia się napływu osób młodych do nauki w szkołach na kierunkach związanych później z wykonywaną pracą fizyczną, co pogłębia istniejące deficyty. Brakuje również osób do wykonania **prac prostych**, chociaż w tych ostatnich najłatwiej jest uzupełnić niedobory, o ile jest to np. nieskomplikowany montaż, prace porządkowe czy załadunek i rozładunek towarów. Młodzi „chcą zarobić”, ale się „nie narobić”, wołają wykorzystać bardzo różnorodne oferty, które są przecież dostępne on-line i alternatywne możliwości zarobkowania, zwracając przy tym uwagę na oferowane warunki pracy, dodatkowe benefity i wysokość wynagrodzenia w stosunku do pracy. Nie są skłonni do jakichkolwiek ustępstw, w tym płacowych tak jak poprzednie pokolenia, ponieważ funkcjonują na innym rynku pracy, otwartym w stronę przepływu pracowników do najbogatszych krajów. W dobie depopulacji, która warunkuje mniejszą liczbę uczniów czy studentów, a w przyszłości absolwentów posiadających poszukiwane wykształcenie i umiejętności mogą zwiększać swoją cenę za usługi, zbliżając się w dochodach do poziomu wynagrodzeń strefy euro ⁶.

Deficyt zwiększył się w zawodach, które nie wymagają bardzo długiego cyklu edukacji tj. **transportie, spedycji i logistyce**, ponieważ handel internetowy, zamówienia firm produkcyjnych i potrzeby odbiorców indywidualnych powiększają się w tych branżach. Pracownicy, szczególnie

⁵ Bon na zasiedlenie powoduje wzrost emigracji osób młodych do większych miast, który nie koreluje ze znacznym wzrostem bezrobocia np. w województwach wschodnich, co pokazuje inną stronę procesu. Większość migracji krajowych i zagranicznych z przyczyn ekonomicznych jest obecnie bardzo słabo rejestrowana w publikatorach i pomoc publiczna nie ma na nią znaczącego wpływu. Bony umożliwiają przemieszczanie się za pracą do centrów rozwoju np. w celu nabycia praktyki w zawodzie, która otwiera dalszą drogę do emigracji za granicę RP, co tylko wzmacnia główne trendy notowane od lat. Popyt na pracę w kraju można odnotować w poszczególnych sekcjach PKD, gdzie jednocześnie występuje odpływ rodzimych pracowników do krajów Europy Zachodniej i Północnej. Nasi rodacy nadal wyjeżdżają do pracy za granicę, co powoduje lukę, która nie zawsze jest możliwa do uzupełnienia obcokrajowcami z Ukrainy lub z innych państw, z których sprawozdania notują napływ pracowników stałych lub sezonowych.

⁶ Na rynku pracy funkcjonuje pokolenie „Y” [osoby urodzone w latach 1981–2000], zarówno z pierwszej dekady [1981-1990] jak i z drugiej [1991-2000]. Często to właśnie ci pracownicy chętnie korzystają z najnowszych osiągnięć komunikacji, nie mają psychologicznych barier i w życiu codziennym korzystają z nowoczesnych rozwiązań sprzętowych i systemowych, porozumiewają się na odległość, są bardzo mobilni i inwestują w nowe rynki. Ale dopiero następne pokolenia tj. „Z” [osoby urodzone w latach 2001-2020] oraz „Alpha” [ur. latach 2021-2040], pomogą zmienić podejście i będą wdrażać nowe technologie. Pokolenie „Z” [silent, ciche], które już powoli wkracza na rynek pracy [pierwsze roczniki] będzie wdrażało niezależne metody produkcji, prosumpcję i nowe sposoby organizacji gospodarki z charakterystycznym dla siebie skupieniem i działaniem w skupieniu. Rozwój technologii na pewno przyczyni się również do modernizacji miejsca pracy.



specjaliści posiadają coraz mniej czasu wolnego, który mogą przeznaczyć np. na zakupy. Jest to jedną z przyczyn wzrostu interakcji handlowych przez internet, co umożliwia pośrednictwo firm kurierskich.

Znaczna część firm jest przekonana o słuszności wdrażania procesów automatyzowania przez stosowanie AI w różnej postaci. Zjawisko będzie się nasilać, ponieważ powoduje wzrost realnych zysków dla zarządców, dzierżawców, właścicieli. Niekoniecznie wzrost dochodów dla kadry menadżerskiej powoduje spadek cen dla konsumenta, ale jest to już inny problem dotyczący podziału zysków i praktycznego funkcjonowania **społecznej gospodarki rynkowej**. Maszyny nie są niezawodne i jak na razie nie posiadają świadomości (np. nie potrafią same się naprawiać i modyfikować). Dlatego też nadal potrzebni są pracownicy sektora I&T, rozwoju i testowania systemów komputerowych czy pracownicy posiadający umiejętność programowania np. z wykorzystaniem metodyk zwinnych.

Inwestorzy poszukują **elektryków, którzy nie tylko potrafią projektować ale i praktycznie wykonać instalację do różnych potrzeb**. Elektrycy najintensywniej poszukiwani są w budownictwie i do obsługi zakładów produkcyjnych. Współpracują przy zadaniach organizacji produkcji, pracują nad systemami zasilania, awaryjnego zasilania do urządzeń i systemami sterowania niezbędnymi do zachowania ciągłości produkcji i redukcji kosztów eksploatacji. Niewykorzystanym do tej pory obszarem jest zaopatrzenie w energię elektryczną [zasilanie] jednostek instytucjonalnych, których źródłem są alternatywne źródła energii i ich odpowiednia tj. zgodna z technologią implementacja do systemów zasilania np. w formie różnorodnych baterii, akumulatorów itp. Rozwój systemów współpracujących, obniżających koszty energii zużytej do produkcji może w przyszłości przeciwdziałać inflacji, gdyby tylko podmioty chciały zredukować koszty i zatrudnić specjalistów, którzy oferowaliby wiedzę techniczną, która pozwoliłaby na zastosowanie tylko przemysłowych systemów, które pozwalają na znaczne oszczędności. **Elektronicy** mogą również być poszukiwani np. do projektowania układów sterowania, tworzenia jeszcze bardziej nowoczesnych środowisk pracy i wysokiej niezawodności przyjętych rozwiązań.

Oferty wg branż

W analizowanym okresie pracodawcy poszukiwali przez internet:

W przemyśle wysokich technologii [high – tech]. Najliczniejszą grupą zawodów z high-tech byli **1. Specjaliści I&T** [programista aplikacji, tester oprogramowania komputerowego, specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji, administrator systemów komputerowych i inżynier systemów i sieci komputerowych] ⁷.

⁷ Specjaliści sektora IT to programiści lub programiści-testerzy (DevOps – tworzący i testujący nowe programy). Programują cały interfejs lub tylko fragment widoczny dla użytkownika [font-end], niewidoczny [back-end] „to co z tyłu” lub całość [full-stack Engineers]. Multi – programiści [Full-Stack developers] i specjaliści Font-end-u, Back-end-u – powinni posiadać zbliżone umiejętności, chociaż wymagania pracodawców mogą znacznie się różnić w zakresie zestawu programów komputerowych, w których pracownik powinien umieć programować i/lub dodatkowo znać. Sektor I&T to nauki ścisłe, dlatego inżynierowi łatwiej niż np. humaniście uzyskać certyfikaty IT na zaawansowanych kursach.

Pracodawcy oferowali wolne miejsca pracy dla testerów programów komputerowych i specjalistów do spraw rozwoju stosowanych w danej firmie systemów teleinformatycznych. Wśród developerów, inżynierów i architektów oprogramowania firmy od czasu do czasu rekrutują fachowców od metod zwinnych (Agile), w tym stosujących metodę scrum tj. tzw. scrummaster'ów (kluczowych specjalistów prowadzących zespół programistów) ulokowanych w strukturze firmy nad zespołem. Zgłaszano oferty dla specjalistów do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji. Wśród krajowych pracodawców pojawiały się również takie oferty, które dotyczyły funkcjonowania specjalistów I&T w korporacjach. Były to specjaliści korporacji (**Enterprise Architect**), który kieruje standaryzacją i decyzjami firmy, wprowadzając skuteczne strategie. 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 rzeczywistą realizacją. 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 firma [dany podmiot] potrzebuje wszystkich trzech wyżej wymienionych specjalistów zależy od komplikacji struktur. Wielu informatyków 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 jest dobrze tłumaczona na język polski. Architekta w języku polskim kojarzymy tylko z budownictwem, a słowo „projekt” ma zastosowanie w technice budowlanej [rzuty, wymiarowanie, przekroje]. „Architect” [ang.] może oznaczać osobę rozwijającą programy w sieciach oraz rozbudowę systemu o nowe funkcjonalności. Nie tylko w przypadku programistów pracodawcy wymagają znajomości języków programowania [jeden lub kilka], rezygnując często z konieczności posiadania formalnego wykształcenia wyższego. Liczą się umiejętności, które pracownik posiada. W każdej ofercie zawarta jest informacja, co do wymogów. Aktualnie znajomość języków obcych dla osób młodych – nie stanowi już takiej bariery jak przed 1989 r. Warto przypomnieć, że uzyskanie kolejnych certyfikatów [A1, A2, B1, B2, C1, C2] jest czasochłonne i kosztowne. Często uzyskania odpowiednich certyfikatów nie gwarantuje ukończenie powszechnego systemu edukacji.



W krajach tzw. wysoko uprzemysłowionych branża I&T systematycznie się rozwija od lat 70. XX w. Jeżeli nie będzie zapotrzebowania na samych specjalistów I&T, to utrzyma się popyt na inżynierów czy pracowników rozwijających „sztuczną inteligencję”. Upłynie jeszcze wiele czasu od kiedy procesy automatyzacji będą bezawaryjne, a różnorodne urządzenia i systemy nie będą wymagały interwencji człowieka w postaci napraw. Dodatkowym zapotrzebowaniem jest rozwój nowych aplikacji, realizowanych pod potrzeby pracodawców w różnych dziedzinach rozwoju informatyki. **2. Pozostali inżynierowie** [inżynier automatyki i robotyki]. Firmy poszukiwały **3. Inżynierów mechaników** – w tej grupie pracodawcy poszukiwali zawodów [Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe, Inżynier mechanik - technologia mechaniczna, Inżynier spawalnik, Inżynier mechanik lotniczy]. **4. Inżynierowie elektronicy** [inżynier elektronik].

W przemyśle produkcyjnym – w grupach zawodów **1. Kierownicy do spraw produkcji i usług** [kierownik produkcji w przemyśle, pozostali kierownicy do spraw produkcji przemysłowej, kierownik budowy, kierownik działu logistyki, kierownik działu zakupów, kierownik produkcji w przemyśle, kierownik magazynu]. **2. Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni** [operator obrabiarek sterowanych numerycznie, docieracz-polerowacz, operator maszyn do obróbki skrawaniem, spawacz, operator zgrzewarek, mechanik maszyn i urządzeń budowlanych i melioracyjnych, spawacz]. **3. Technicy mechanicy** [technik mechanik, technik pojazdów samochodowych, technik utrzymania ruchu]. **4. Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych** [tłoczarni w metalu, wulkanizator, operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych]. **5. Inżynierowie ds. przemysłu i produkcji** [specjalista kontroli jakości, inżynier utrzymania ruchu, inżynier organizacji i planowania produkcji, inżynier zaopatrzenia, transportu i magazynowania, główny technolog].

W **budownictwie** – poszukiwani byli **1. Inżynierowie budownictwa** – [inżynier budownictwa - budownictwo ogólne, inżynier budowy mostów, inżynier budowy dróg, inżynier budownictwa - linie, węzły i stacje kolejowe].

W sektorze usług – najliczniejszymi pozostali **1. Specjaliści ekonomii i zarządzania** [specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager), specjalista do spraw marketingu i handlu, specjalista do spraw sprzedaży, przedstawiciel medyczny, specjalista do spraw logistyki, specjalista bankowości, pośrednik w obrocie nieruchomościami, opiekun klienta, specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser), analityk finansowy, analityk kredytowy, specjalista do spraw logistyki, doradca finansowy, doradca inwestycyjny, specjalista do spraw rekrutacji pracowników, specjalista do spraw kadr, specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych, audytor / kontroler, specjalista sprzedaży internetowej, kontroler finansowy, doradca do spraw leasingu, analityk biznesowy, menedżer marki (brand manager)]. **1. Średni personel do spraw biznesu i administracji** [przedstawiciel handlowy, agent do spraw zakupów, agent ubezpieczeniowy, księgowy, pracownik do spraw kredytów, technik organizacji reklamy, administrator nieruchomości, technik logistyk, spedytor, organizator imprez rozrywkowych (organizator eventów)]. **3. Sprzedawcy i pokrewni** [sprzedawca, sprzedawca w branży mięsnej, doradca klienta, technik handlowiec]. **4. Kierownicy do spraw zarządzania i handlu** [główny księgowy, kierownik do spraw sprzedaży, kierownik projektu, regionalny kierownik sprzedaży]. **5. Kierowcy i operatorzy pojazdów** [kierowca samochodu osobowego, kierowca autobusu, kierowca samochodu dostawczego, kierowca samochodu ciężarowego, kierowca ciągnika siodłowego, operator koparki, ustawiacz].

W sektorze **zdrowia i opieki społecznej** – odnotowano zapotrzebowanie w grupach **1. Specjaliści do spraw zdrowia** – [lekarz - specjalista medycyny pracy, lekarz - specjalista nefrologii]. **2. Średni personel do spraw zdrowia** [dietetyk, technik elektrodiagnostyki, protetyk słuchu].

Uzyskanie wymaganej przez pracodawców znajomości języka obcego może być problemem dla osób powyżej 30 roku życia, które utraciły zatrudnienie. Osobie bezrobotnej trudno sfinansować trwające ponad rok szkolenia i koszty certyfikatu, a Krajowy Fundusz Szkoleniowy – finansuje takie szkolenia na wniosek pracodawcy – dla pracowników lub może szkolić pracodawcę [jeżeli zatrudnia co najmniej jednego pracownika]. KFS nie szkoli bezrobotnych na wniosek własny lub na wniosek innych instytucji rynku pracy. **Bon szkoleniowy** funkcjonuje głównie dla osób do 30 roku życia i może być dostępny dla bezrobotnych, zarejestrowanych w PUP. Wymaga tzw. uprawdopodobnienia zatrudnienia [deklaracja zatrudnienia przez pracodawcę].



Pracodawcy nie rekrutują z reguły średniego personelu [pielęgniarki, położne, fizjoterapeuci, ratownicy medyczni] i wyższego personelu medycznego [lekarze] przez internet. Poszukują pracowników przez własne zrzeczenia (naczelna i okręgowe izby lekarskie, izby pielęgniarek i położnych itp.), sieć kontaktów osobistych lub bezpośrednio pomiędzy zainteresowanymi placówkami medycznymi. **Lekarze** ze specjalizacją poszukiwani byli również często, co **średni personel medyczny**. Oferty te nie były zgłaszane do publicznego pośrednictwa pracy. Czasami oferty były zamieszczane na portalach internetowych (np. Jooble, <https://ogloszenia.gazetalekarska.pl/> itp.). Propozycje zatrudnienia były dostępne również w podmiotach opieki zdrowotnej czy w BIP organizacji branżowych (Naczelna i Okręgowe Izby Lekarskie). Duże zapotrzebowanie dla pracowników posiadających zawody należące do branży medycznej zgłaszają również firmy rekrutujące do pracy za granicą RP. O znacznych deficytach zasobów ludzkich za naszą zachodnią granicą świadczy poza oferowanymi wyższymi zarobkami pojawiająca się rezygnacja w procesie rekrutacji z wstępnego wymogu znajomości języka.

W **działach edukacji i administracji** – pracodawcy poszukiwali w grupach **1. specjaliści nauczania i wychowania** [korepetytor, nauczyciel domowy], **2. średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewnej** [trener, opiekun osoby starszej, commis de cuisine, chef de partie, sprzedawca – florysta, szef kuchni], **3. specjaliści prawa, nauk społecznych i kultury** [psycholog / terapeuta indywidualny, młodszy specjalista ds. obsługi archiwalnej, psycholog - psychoterapeuta]. Poszukiwanymi zawodami z **sektora administracji** okazały się być **1. pracownicy obsługi biura** [listonosz, kurier – kierowca, dostawca - kurier], **2. operatorzy urządzeń biurowych i pokrewnej** [starszy referent, sekretarz].

Pozostałe grupy

Pracownicy produkcji są poszukiwani w większych ośrodkach przemysłowych w województwie. W internecie oferty pracy przy linii produkcyjnej zawierają również często inne portale niż zawarte w badaniu. Pracodawcy z reguły poszukują gotowości do pracy zmianowej i sprawności fizycznej. Niekiedy poszukują przy bardziej skomplikowanym montażu większych sprawności manualnych oraz osób z określonymi uprawnieniami do prawidłowego wytworzenia produktu i kontroli jakości⁸.

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. Zawody nie są reprezentowane w ofertach internetowych, poza grupą zaczynającą się od kodu zawodu wg KZiS „11” . Poszukiwane zawody z tej grupy, która zawiera również **menedżerów** to np. dyrektor sprzedaży cementu, dyrektor sprzedaży – rynek betonu, dyrektor do spraw wzrostu i rentowności, dyrektor finansowy grupy (Group CFO) - Członek Zarządu (K/M).

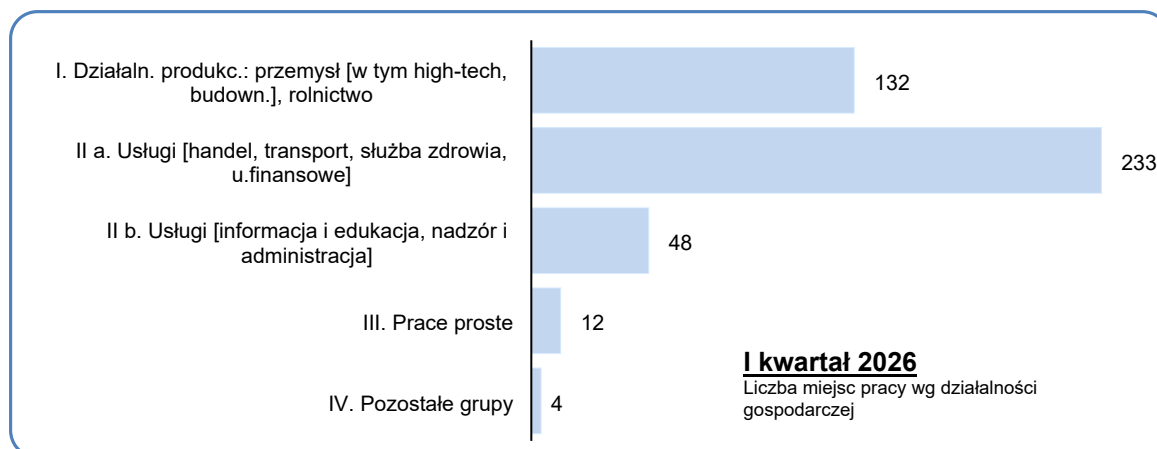
Podział ofert na poszczególne sektory gospodarki narodowej

W I kwartale 2026 roku przez internet poszukiwani byli **specjaliści** [KZiS 1-4], a potem pozostałe grupy zawodowe [KZiS 5-9]. Jednak popyt na prace proste [KZiS grupa 9] jest odnotowany w internecie na niższym poziomie, chociaż również ma miejsce na regionalnym rynku pracy tzw. nieformalna rekrutacja. Oferty kumulowały się w I kwartale 2026 roku w centrum regionu – Rzeszowie oraz w powiatach przemysłowych tj. posiadających większą liczbę małych, średnich czy dużych

⁸ Nie są to atrakcyjne oferty z powodu nietrwałego stosunku pracy, konieczności rezygnacji z weekendów, czasem pracy w nocy, szkodliwych warunków pracy czy niskiego wynagrodzenia i braku benefitów. Często są to ciężkie prace fizyczne do wykonania, z ograniczonym dostępem do nowoczesnych maszyn [w terenie], wymaganej logistyki i zapewnienia wyposażenia ochronnego. Pracownicy nie korzystają z przerw w pracy, aby mieć możliwość wypracowania akordu. Łatwa zastępowalność pracowników w pracach prostych powoduje dużą rotację osób. Firmy mają wówczas nieliczne wymagania dotyczące tylko dobrego stanu zdrowia i chęci do pracy w tzw. ruchu ciągłym. Wymagana jest odpowiednia siła fizyczna, a czasem sprawności manualne lub nieskomplikowana wiedza z zakresu montażu czy optymalizacji wytworzonego produktu oraz wykonania prostych lub bardziej skomplikowanych pomiarów pod koniec procesu produkcji. Niejednokrotnie pracę przy produkcji oferują firmy z kraju, ale miejsce wykonywania wymaga **znacznego i trwałego oddalenia się od miejsca zamieszkania**, co nie każdemu pracownikowi odpowiada z uwagi na posiadanie rodziny. Pracownicy bardziej cenią sobie pracę na miejscu, która pozwala im na cięcie kosztów dojazdów do pracy i lepszy balans pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, a wobec ograniczonej liczby takich ofert - wolą skorzystać nawet z propozycji pracy za granicą jeżeli jest dużo bardziej atrakcyjniejsza od krajowej.

podmiotów produkcyjnych. Na drugim planie można zobaczyć kumulację w innych dużych i średnich miastach regionu, które skupiają wymianę gospodarczą na danym terenie i posiadają przemysł.

Wykres 3. Liczba miejsc pracy w próbie wg sektora działalności gospodarczej

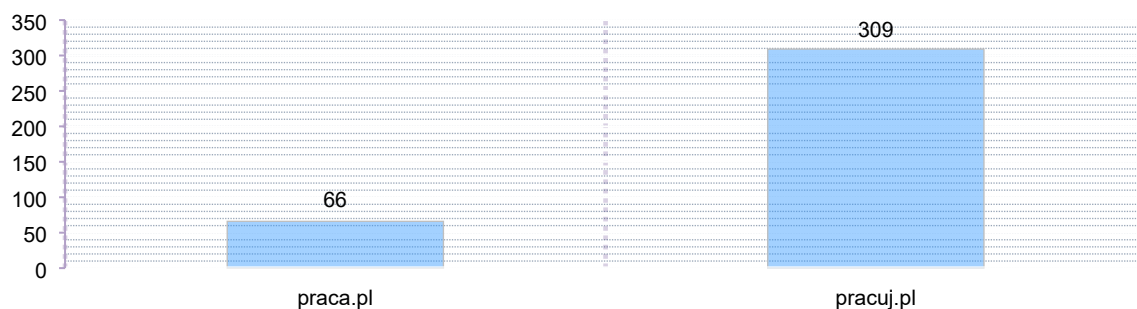


Źródło: Badanie ofert pracy w internecie.

Metoda badania, zakończenie

Wykres 4. Liczba ofert pracy wg ogłoszeniodawców

Podział próby wg portali internetowych. I kwartał 2026 r.



Źródło: Badanie ofert pracy w internecie.

Badanie ofert pracy w internecie powstaje na podstawie informacji dostępnych on-line, w internecie. Portale zawarte w próbie to: praca.pl i pracuj.pl. Próba może zawierać informacje z Biuletynów Informacji Publicznej (BIP). Pracodawcy często zamieszczają tam oferty bezpośrednio [we własnym imieniu] lub przez wybraną firmę [rekrutacja ukryta], która nie ujawnia zleceniodawcy. Wówczas widoczna jest tylko firma pośrednicząca w naborze ⁹.

Oferty zgłaszane przez sektor usług turystycznych [hotele, restauracje i niektóre dodatkowe usługi] charakteryzują się brakiem stabilności zatrudnienia i dużą rotacją osób. Umowy na czas nieokreślony oferują pracownikom zwykle większe podmioty gospodarcze, które posiadają mocną pozycję na rynku w regionie.

Trwale podstawy dobrego gospodarowania może zaoferować stała relacja pomiędzy nabywaniem czy wytworzeniem produktów niezbędnych do dalszej przeróbki, a gwarancją zbytu na gotowe wyroby. W przemyśle wysokich technologii czy niektórych zaawansowanych usługach podmiot może uzyskać ugruntowaną pozycję np. w niszach rynkowych lub jako kooperant do wykonania pracy niezbędnej dla funkcjonowania odbiorcy.

⁹ Od 2019 roku badania prowadzone są kwartalnie, a oferty dobierane losowo. Badanie ofert od 2020 roku stanowi jedno ze źródeł barometru zawodów. Ułatwia ekspertom ocenę zjawisk i tendencji zachodzących w badanych obszarach.



Oferty powtarzające się, które 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 lub gdy jeden pracodawca poszukiwał więcej kandydatów do pracy w różnych lokalizacjach prowadzonej własnej działalności gospodarczej jako osoba fizyczna lub spółka.

Do trwałości rozwoju gospodarczego przyczynia się mecenat sprawnie działających organizacji państwowych z udziałem kapitału społecznego. Trafne decyzje mogą doprowadzić przy pozytywnym oddziaływaniu innych czynników zewnętrznych do wzrostu konkurencyjności danego sektora rynku czy wybranych podmiotów, prowadzących działalność w sektorach strategicznych dla rozwoju regionu. Nie tylko różnica w wielkości podmiotów gospodarczych, ale i ich atrakcyjność w zakresie produkcji, posiadane kontrakty handlowe, rynki zbytu itp. tworzą stabilność gospodarczą. Rozdrobnienie podmiotów gospodarczych, na które tak często narzekano na początku lat 90. XX w. wzmacnia dobre gospodarowanie, pod warunkiem, że tak realizowane inwestycje są ekonomicznie uzasadnione. Wiele niezależnych małych firm gospodarujących na danym terenie pozostaną bardziej odporne na możliwą destabilizację czy kryzys niż korporacje ¹⁰.

¹⁰ Produkcja jest realizowana w skali adekwatnej do wymogów procesu technologicznego. Na rynku funkcjonują nie tylko firmy mikro, ale również średnie, duże i wielkie. To właśnie powyższa różnorodność stanowi w okresie możliwych kryzysów gwarancję stabilizacji. Dobrze wpływa na rozwój wsparcie dla nowych rodzajów działalności w tzw. niszach rynkowych, wzrost innych sposobów produkcji czy nowych form prawnych funkcjonowania przedsiębiorstwa. Pozytywne procesy stymulują wzrost gospodarczy. Następuje ograniczenie niekorzystnych trendów. Tylko dzięki funkcjonowaniu podmiotów małych i średnich utrzymuje się jeszcze stabilność gospodarowania w powiatach o przewadze rolnictwa. Wspieranie niezależnej działalności powoduje lepszą kondycję w powiatach przemysłowych. Innym rodzajem możliwej inżynierii społecznej pozostaje harmonizowanie działalności nowych firm przez ich aktywność w dziedzinach, które nie stanowią dla siebie nawzajem konkurencji (np. nowoczesny przemysł high-tech, produkcja towarów jeszcze nie dostępnych, rozwój patentów). Coraz większe upowszechnienie technologii w obszarach podmiejskich i na wsi warunkuje wzrost produkcji, również w ramach prosumpcji. Proces ten powoduje powstawanie nowych miejsc pracy poza obszarami o wysokim wskaźniku urbanizacji. Powodzenie zmian zależy od stopnia dostępności innych dóbr i usług niezbędnych do rozwoju działalności. Brak nowoczesnej infrastruktury i technologii znacznie spowalnia ten proces. Wzrost prosumpcji może warunkować w przyszłości spadek produkcji dla masowego zewnętrznego odbiorcy. Jednak aktualnie to produkcja dla rynku kumuluje ponad 90 proc. interakcji handlowych. Już obecnie produkcję i skomplikowane usługi można realizować w formie małych projektów, a nowoczesne technologie, infrastruktura – upowszechniają się w wieku krajach azjatyckich, afrykańskich czy Ameryce Południowej. Prosumpcja w połączeniu ze wzrostem transakcji w formie osoba do osoby, otworzy nowe obszary działalności. Wzrost działalności gospodarczej w ramach tej formy jak na razie nie został odnotowany w postaci twardych danych statystycznych [np. jako wzrost małych firm produkcyjnych na wsi, wytwarzających na własne potrzeby]. Nie następuje jak na razie upowszechnienie wymiany w formie kryptowalut, bez pośredników finansowych. Niektóre nowe technologie stają się coraz bardziej powszechne, ale np. urządzenia energooszczędne, w których zastosowano najnowsze dostępne rozwiązania techniczne są trudno dostępne i drogie. Kumulacja kapitału nadal pozostaje domeną krajów bogatej północy. Depopulacja [rozumiana jako spadek liczby rdzennych mieszkańców krajów Europy Zachodniej i Północnej] w przyszłości może zmienić te proporcje na korzyść dla krajów do tej pory marginalizowanych [tzw. III i IV świata], a rozwój lokalnych form produkcji może spowodować wzrost niezależnej wymiany ekonomicznej, która w dobie możliwych zmian będzie bardziej pożądana.