



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

Wstęp

W II kwartale 2026 r. rynek pracy w województwie podkarpackim po zimowym ochłodzeniu wraca do normy, ale niestety przy zredukowanym popycie. Pracodawcy zmienili strategię rekrutacyjną. Poszukujący pracy nadal nie mają pewności co do stabilności zatrudnienia. Często nawet w przypadku ofert dotyczących prac prostych kandydaci przechodzą przez wielostopniową selekcję.

Problemy z zatrudnieniem potęguje podział regionu na centrum i peryferie. W ramach oczywistego – wynikającego z uwarunkowań historycznych – podziału na powiaty w większym lub w mniejszym stopniu uprzemysłowione (gdzie gospodarka funkcjonuje dzięki Dolinie Lotniczej, współpracy z niemieckim, kanadyjskim i amerykańskim przemysłem, przetwórstwu metali i przemysłowi chemicznemu), pracodawcy poszukują oprócz pracowników dla wymienionych sektorów również logistyków z odpowiednimi kwalifikacjami, specjalistów ds. zakupów czy inżynierów automatyki i robotyki. Z kolei w części rolniczej dominuje produkcja rolna, drobny handel i turystyka sezonowa. Niezależnie od charakteru gospodarczego powiatów i ich sezonowych potrzeb kadrowych, na całym obszarze województwa podkarpackiego odnotowuje się deficyty w budownictwie, ochronie zdrowia i transporcie. Problemy te nie wynikają wyłącznie z czynników sezonowych. Na przykład braki kadrowe w budownictwie wynikają ze spadku liczby młodych osób chętnych do nauki praktycznych zawodów rzemieślniczych lub związanych z pracą fizyczną. Zjawisko to pogłębia lukę pokoleniową i ogranicza dostępność dobrze wyszkolonych fachowców.

W innych segmentach rynku, takich jak handel czy usługi, firmy poszukują nie tylko pracowników do prac prostych. Coraz częściej rekrutują specjalistów, którzy mogą zaoferować pracodawcy utrzymanie zysków na określonym poziomie lub wzrost sprzedaży. Wyjątkowo cenione są osoby z konkretnym fachem w ręku i analitycznym umysłem, które potrafią z „otwartą głową” efektywnie zarządzać procesami. Drugi kwartał danego roku – podobnie jak trzeci – powinien być również na Podkarpaciu najlepszym okresem dla wzrostu koniunktury. Regionalne przedsiębiorstwa i firmy potrzebują ludzi mądrych, kompetentnych i odpowiedzialnych, bo presja na cięcie kosztów wymaga od nich coraz lepszej organizacji pracy i zrozumienia procesów zachodzących w firmie. Według najnowszego regionalnego Barometru Zawodów 2026 na Podkarpaciu od lat utrzymuje się znaczny brak rąk do pracy w kilku działach gospodarki. Reprezentują je w tym badaniu następujące branże: **medyczo-opiekuńcza, edukacyjna, produkcyjno-techniczna oraz transportowo-logistyczna.**

Pracodawcy w tym regionie najbardziej poszukują specjalistów z następujących branż:

- **Ochrona zdrowia i opieka:** lekarze, pielęgniarki, położne, psychologowie oraz terapeuci.
- **Transport i magazynowanie:** kierowcy autobusów, samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych (C+E), magazynierzy.
- **Przemysł i usługi techniczne:** spawacze, elektrycy, energetycy, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, a także operatorzy maszyn.
- **Edukacja:** nauczyciele praktycznej nauki zawodu oraz przedmiotów zawodowych.

Oprócz wymienionych branż pracodawcy chętnie zatrudniają samodzielnych księgowych. W tej profesji, podobnie jak w większości wyżej wymienionych zawodów, kluczowe jest doświadczenie. Choć praca w obszarze finansów i księgowości wiąże się z reguły z wyższymi zarobkami oraz prestiżem społecznym, rekrutacje na te stanowiska bywają wymagające pod względem posiadanych uprawnień i umiejętności. W sektorze publicznym odnotowano nadwyżkę chętnych do wykonywania prostych czynności administracyjno-biurowych. Na lokalnym rynku obserwujemy nadreprezentację osób z wykształceniem ogólnoeconomicznym i administracyjnym. Praca czysto biurowa, polegająca wyłącznie na prostym przepisywaniu dokumentów, staje się rzadkością. Wynika to z postępującej

automatyzacji – systemy komputerowe robią to dziś same. Dlatego absolwenci administracji oraz nauk społecznych (np. socjologia) muszą szukać ról hybrydowych, wchodząc w obszary obsługi klienta biznesowego (B2B), logistyki i handlu.

Koniec „rynku ilości” na rzecz „rynku jakości”

Pracodawcy na Podkarpaciu przestali rekrutować masowo. Choć w internecie można spotkać oferty z tego regionu, procesy rekrutacyjne są znacznie bardziej precyzyjne. Są wieloetapowe i rygorystycznie weryfikują konkretne, twarde umiejętności. Firmy szukają osób, które potrafią od pierwszego dnia obsługiwać systemy klasy ERP (np. SAP), analizować dane w Excelu, sprawnie pracować z nowoczesnym oprogramowaniem i twórczo wykorzystywać jego możliwości. Często wymagana jest umiejętność obsługi i analizy dużych baz danych. Od kandydatów pracodawcy wymagają – oprócz wymienionych sprawności technicznych – łączenia twardych kompetencji z miękkimi, takimi jak sprawna komunikacja ustna (komunikatywność), organizacja pracy własnej oraz współpraca z innymi pracownikami, w tym z przełożonymi. Dodatkowo w ofertach z handlu, produkcji czy usług standardem staje się wymóg gotowości do pracy w terenie lub pracy zmianowej.

W stosunku do analogicznego okresu roku ubiegłego (II kwartał 2025 roku) w badanej próbie odnotowano o 231 ofert mniej, co przełożyło się na spadek liczby wolnych miejsc pracy o 243. Dane te obrazują trudną sytuację na rynku. Obecny popyt generują niestety nieliczne podmioty w regionie – często powiązane z firmami ogólnopolskimi, które prowadzą rekrutacje na terenie całego kraju. Oczywiście lokalnie nie wszystkie interakcje na linii pracodawca–pracownik są oficjalnie rejestrowane. Istnieje szara strefa oraz nieformalne oferty zatrudnienia czy wynagradzania. Może to częściowo łagodzić statystyczny brak nowych ofert, zwłaszcza w branżach o mniejszym zapotrzebowaniu na pracowników lub w podmiotach, których działalność zależy od cen energii.

Często pracodawcy dysponują ograniczonymi budżetami, co uniemożliwia im zwiększanie zatrudnienia. Co ciekawe, część firm jako „benefity” w ogłoszeniach wskazuje obowiązki wynikające wprost z przepisów prawa pracy, które i tak muszą spełnić. Trudna sytuacja ekonomiczna zmusza biznes do drastycznego cięcia kosztów. W efekcie niektórzy pracodawcy decydują się na rozszerzanie zakresu obowiązków przypisanych do jednego miejsca pracy przy zachowaniu niezmiennej pensji. Innym sposobem jest określanie zawodu w ofercie z jak najniższą rangą, co pozwala obniżyć koszty utrzymania nowego stanowiska w firmie.

Definicja ofert pracy

Dane w niniejszym badaniu rozdzielają dwa zagadnienia. Po pierwsze, miejsce wykonywania pracy, pojmowane jako punkt na mapie – czyli pracę świadczoną stale w jednej lokalizacji, w kilku miejscach lub na odległość (np. w formie pracy zdalnej). Po drugie, miejsce pracy jako potrzebę nawiązania faktycznego stosunku pracy, która definiuje ofertę jako jedno wolne miejsce zatrudnienia. To drugie pojęcie pozostaje niezależne od samej formy oraz geograficznego punktu wykonywania pracy w danym czasie¹.

Z powyższego wynika, że miejsce pracy jest definiowane jako chęć nawiązania kontraktu (umowy). Z kolei oferta pracy oznacza potrzebę zatrudnienia pracownika na jedno miejsce lub zapotrzebowanie na większą liczbę pracowników na kilka miejsc. Przy czym nazwa „miejsce” nie

¹ **Czy wolne miejsce pracy i miejsce aktywizacji zawodowej to to samo co oferta pracy?** Pracodawcy oferują pracę, jednak często w ramach jednego ogłoszenia chcą zatrudnić więcej niż jedną osobę. Stąd wynika fundamentalne rozróżnienie: pojedyncza oferta może zawierać jedno lub wiele wolnych miejsc pracy. Samo miejsce pracy jest tu pojmowane jako jedna zawarta umowa. Warto pamiętać, że umowa ta podlega przepisom prawa pracy – gałęzi, która historycznie wyrosła z prawa cywilnego, zachowując z nim silne powiązania. Praca wykonywana fizycznie w kilku lokalizacjach przez jednego pracownika wciąż stanowi tylko jedno miejsce zatrudnienia. Rzetelny system statystyczny powinien sumować oferowane umowy, przeliczając niepełne etaty na pełne wymiary czasu pracy (ang. FTE, czyli Full-Time Equivalent). Standardem metodologicznym jest definiowanie jednego etatu przez pryzmat 8 godzin na dobę i 5 dni w tygodniu (40 godzin tygodniowo). W warunkach polskich w 2026 roku pracownik etatowy ma do przepracowania dokładnie 254 dni, co daje 2032 godziny. Stosowanie tej jednolitej metody pozwala uniknąć zniekształceń w statystykach na poziomie powiatów, województw i kraju. Dzięki temu eliminujemy niewspółmierność danych o liczbie ofert przypadających na jednego bezrobotnego czy w innych wskaźnikach. Umożliwia to także precyzyjne badanie korelacji tych danych z poziomem wynagrodzeń czy aktywnością zawodową i poziomem zatrudnienia.

oznacza fizycznego punktu czy punktów faktycznego wykonywania pracy. Definiuje ona wyłącznie komunikowaną potrzebę zawarcia jednej umowy w ramach form dostępnych w przepisach prawnych.

Problem korelacji PKD i KZiS

W badaniu skorelowano poszczególne zawody z odpowiadającymi im sektorami gospodarki, co umożliwia wykorzystanie standardowych klasyfikacji krajowych (KZiS i PKD). Taka korelacja jest zasadna i możliwa do przeprowadzenia pomimo faktu, że istnieją zawody uniwersalne, potrzebne w kilku lub nawet we wszystkich sektorach. Do tej grupy należą w pierwszej kolejności profesje związane z nadzorem i administracją, które ze względu na charakter wykonywanych zadań przypisano bezpośrednio do sektora administracji. Podobnie potraktowano pewne grupy zawodów akademickich lub profesji wybieranych okresowo – jako niezwiązane bezpośrednio z produkcją, handlem czy typowymi usługami, zaliczono je do kategorii pozostałych. Obok pracy badawczej na wyższych uczelniach czy teoretycznych analiz obrotu formalnego (który ma charakter wtórny wobec faktycznego wytwarzania dóbr i usług), na rynku występują również niezbędne do wykonania prace proste. Ich także nie da się jednoznacznie powiązać z jednym sektorem, dlatego ujęto je zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności jako „prace proste”. Mimo tych wyjątków, znacząca większość zawodów ujętych w KZiS (część grupy 1 oraz grupy od 2 do 8) określa profesje, które można precyzyjnie przypisać do konkretnych działów gospodarki narodowej według PKD. Co istotne, korelacja ta pozwala jednocześnie określić twarde kwalifikacje, jakie powinien posiadać pracownik na danym stanowisku.

Geograficzny rozkład ofert pracy w województwie podkarpackim (II kwartał 2026 roku)

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	0	0
dębicki – 1803	13	13
jarosławski – 1804	7	7
jasielski – 1805	9	9
kolbuszowski – 1806	2	2
krośnieński – 1807	5	5
leżajski – 1808	5	5
lubaczowski – 1809	0	0
łańcucki – 1810	6	6
mielecki – 1811	30	30
niżański – 1812	2	2
przemyski – 1813	0	0
przeworski – 1814	6	6
ropczycko – sędziszowski – 1815	8	8
rzeszowski – 1816	18	18
sanocki – 1817	5	5
stalowowolski – 1818	8	8
strzyżowski – 1819	1	1
tarnobrzeski – 1820	1	1
leski – 1821	1	1
mnpp. – Krosno – 1861	8	8
mnpp. – Przemyśl – 1862	3	3
mnpp. – Rzeszów – 1863	111	111
mnpp. – Tarnobrzeg – 1864	3	3
Oferty związane z 1 powiatem	252	252
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]	3	3
Ogółem	255	255



W drugim kwartale 2026 roku największą liczbę internetowych ofert pracy w badanej próbie odnotowano w stolicy regionu oraz w powiatach o silnie rozwiniętym przemyśle. Szczegółowy rozkład ofert (w nawiasach kwadratowych podano kod TERYT oraz liczbę ogłoszeń) prezentuje się następująco:

- m. Rzeszów [1863] – 111 ofert,
- powiat mielecki [1811] – 30 ofert,
- powiat rzeszowski [1816] – 18 ofert,
- powiat dębicki [1803] – 13 ofert,
- powiat jasielski [1805] – 9 ofert,
- powiat ropczycko-sędziszowski [1815] – 8 ofert,
- powiat stalowowolski [1818] – 8 ofert,
- m. Krosno [1861] – 8 ofert,
- powiat jarosławski [1804] – 7 ofert,
- powiat łańcucki [1810] – 6 ofert,
- powiat przeworski [1814] – 6 ofert,
- powiat krośnieński [1807] – 5 ofert,
- powiat leżajski [1808] – 5 ofert,
- powiat sanocki [1817] – 5 ofert,
- m. Przemyśl [1862] – 3 oferty,
- m. Tarnobrzeg [1864] – 3 oferty,
- powiat kolbuszowski [1806] – 2 oferty,
- powiat niżański [1812] – 2 oferty,
- powiat strzyżowski [1819] – 1 oferta,
- powiat tarnobrzegi [1820] – 1 oferta,
- powiat leski [1821] – 1 oferta.

W badanej próbie nie odnotowano natomiast żadnych ofert pochodzących od pracodawców z powiatów: bieszczadzkiego [1801], przemyskiego [1813], lubaczowskiego [1809] oraz brzozowskiego [1802]. Dopelnieniem powyższego zestawienia są 3 oferty, których z uwagi na specyfikę nie przypisano do konkretnego powiatu, lecz skorelowano ogólnie z obszarem całego województwa podkarpackiego (obejmującego 21 powiatów ziemskich i 4 miasta na prawach powiatu).

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

L.p.	działy gospodarki	liczba miejsc pracy
1	Usługi finansowe, HR i inne***	86
2	Handel, transport, logistyka	44
3	Przemysł produkcyjny	41
4	Przemysł high-tech	34
5	Informacja i edukacja	20
6	Budownictwo	9
7	Prace proste	9
8	Nadzór i administracja	5
9	Zdrowie i opieka społeczna	3
10	Pozostałe grupy	3
11	Usługi typu krawiectwo, kaletnictwo, obuwnictwo + poszukiwanie + ochrona****	1
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 drugim kwartale 2026 roku najwięcej internetowych ofert pracy w badanej próbie należało do następujących sektorów:

- Usługi finansowe, HR i inne – 86 miejsc pracy,



- Przemysł produkcyjny – 44 miejsca pracy,
- Handel, transport i logistyka – 41 miejsc pracy,
- Przemysł high-tech – 34 miejsca pracy,
- Budownictwo – 20 miejsc pracy,
- Informacja i edukacja – 9 miejsc pracy,
- Prace proste – 9 miejsc pracy,
- Nadzór i administracja – 5 miejsc pracy,
- Zdrowie i opieka społeczna – 3 miejsca pracy,
- Pozostałe grupy – 3 miejsca pracy,
- Rzemiosło (krawiectwo, kaletnictwo, obuwnictwo), usługi detektywistyczne i ochrona – 1 miejsce pracy,
- Usługi gastronomiczne (piekarze, cukiernicy i pokrewni) – 0 miejsc pracy.

W II kwartale 2026 roku, wzorem poprzednich okresów, na rynku pojawiły się również oferty z sektora internetowego i telekomunikacyjnego (I&T). Procesy typowe i powtarzalne można dziś łatwo zastąpić sterowaniem automatycznym oraz odpowiednim oprogramowaniem. Takie rozwiązania z powodzeniem wdraża się już w **handlu, finansach, bankowości, ubezpieczeniach czy administracji**. Część z tych zadań jest kierowana bezpośrednio do klientów, jednak kluczowe operacje – np. w zakresie sprawnego funkcjonowania systemów – wciąż pozostają po stronie przedsiębiorstwa. Dzięki temu popyt na specjalistów z branży internetowej i telekomunikacyjnej nie słabnie, mimo unifikacji niektórych procesów. O ile nieskomplikowane testowanie oprogramowania może być realizowane przez maszyny, o tyle w innych obszarach zapotrzebowanie stale rośnie. Pomimo korekt w nielicznych segmentach tego sektora, na podkarpackim rynku nadal poszukiwani są **programiści aplikacji, specjaliści ds. cyberbezpieczeństwa oraz inżynierowie automatyki i robotyki**. Co ciekawe, trend ten dotyczy także przemysłu – pracodawcy intensywnie poszukują **ślusarzy czy techników obróbki skrawaniem** z umiejętnością programowania maszyn (sterowanie numeryczne, tzw. CNC, ang. Computerized Numerical Control) ².

Jeżeli dana firma ma zasoby finansowe i posiada kontakty, może poszukiwać **techników, inżynierów programistów oraz automatyków** w celu zabezpieczenia realizacji projektu. Pracodawcy wymagają przede wszystkim konkretnych umiejętności, a nie tylko spełnienia wymogów formalnych, takich jak długotrwałe kształcenie w systemie szkolnictwa. Jednak, co warto podkreślić, do wykonania nawet najprostszych projektów niezbędne są wiedza i kompetencje, które najłatwiej jest uzyskać na studiach wyższych, a poza formalnym systemem bywają trudne do zdobycia. Wolne miejsca pracy z takich branż jak przemysł (w tym high-tech) oraz sektor internetowo-telekomunikacyjny (I&T) są dostępne głównie w internecie. W formie stacjonarnej te oferty prawie w ogóle nie są rejestrowane przez Powiatowe Urzędy Prac (PUP) ³.

W profesjach technicznych związanych z tradycyjną łącznością internetową zapotrzebowanie na pracowników nie jest wysokie. Firmy ograniczają rozwój klasycznych łączy teleinformatycznych,

² Konsument sam wyszukuje towar i zamawia go, wypełniając niezbędne dokumenty. Sprzedawcy pozostaje jedynie wysyłka zamówionego towaru na podany adres. Często nawet z tym jednym zadaniem pojawiają się problemy, ponieważ oferowany przez sprzedawcę produkt nie zawsze rzeczywiście znajduje się w jego posiadaniu.

³ Pracodawcy poszukiwali również techników o różnych specjalnościach, którzy powinni posiadać określone w ofercie umiejętności. Automatyzacja nowego typu – wykraczająca poza powszechne dziś automaty biletowe – już w niedalekiej przyszłości obejmie transport i logistykę (poprzez pojazdy autonomiczne) oraz produkcję (w zakresie pakowania nawet bardzo skomplikowanych towarów).

Rozwój osiągnięć naukowych w dyscyplinach ścisłych, takich jak genetyka, medycyna, farmacja czy inżynieria materiałowa, może dodatkowo przyspieszyć wraz ze zmianą struktury społecznej w kolejnych dekadach XXI wieku. Dziś niektóre z tych technologii nie zmieniają jeszcze znacząco techno-, socio- ani infosfery, ponieważ są dostępne wyłącznie w laboratoriach lub dla wąskiej grupy odbiorców. W przyszłości jednak upowszechnienie nowych metod wytwarzania w zdecentralizowanej strukturze zwiększy zapotrzebowanie na inżynierów o różnych specjalnościach. Dotyczy to m.in. twórców systemów i aplikacji służących poprawie stanu zdrowia, co zapowiada coraz silniejszy mariaż medycyny z zaawansowaną techniką. W efekcie wzrośnie zapotrzebowanie inwestorów prywatnych na specjalistów potrafiących skutecznie wdrożyć innowacyjny produkt lub usługę. Przemysłowe zmiany obniżają bowiem koszty własne firm, zaspokajają pilne potrzeby lub kreują zupełnie nowy popyt.

To, na ile już dziś nowe produkty wykorzystują rzeczywiste możliwości technologiczne, a na ile stanowią jedynie pozorny dodatek stworzony w celu maksymalizacji zysku, zależy od polityki konkretnego producenta. Na rynku współistnieją towary wysoce zaawansowane oraz produkty nastawione wyłącznie na redukcję kosztów po stronie przedsiębiorstwa. W tych warunkach konsument musi samodzielnie, w oparciu o własną wiedzę, rozpoznać wartościowy produkt lub skorzystać z pomocy niezależnych ekspertów.

zastępując je technologią radiową lub światłowodową. Niestety inwestycje te bardzo często nie są realizowane z rozmachem ani z zachowaniem wymaganych standardów jakości. Komercyjnie dostępne są z reguły powolne, kosztowne i awaryjne łącza radiowe, które rzadko zapewniają reklamowaną w mediach satysfakcję użytkownika. Światłowody z racji zastosowanej technologii oferują znacznie lepsze parametry. Niemniej jednak rzadko są to linie odpowiednio chronione na całej swojej długości oraz oferujące stabilny, ultraszybki transfer dla każdego rodzaju danych – o czym przeciętny konsument zazwyczaj nie wie i o to nie pyta. Zdecydowanie większe zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy można odnotować w przypadku elektryków i energetyków. To oni czuwają nad nieprzerwaną sprawnością linii przesyłowych oraz sieci wysokiego napięcia. Podsumowując ten obszar, w badanej próbie odnotowano znacznie większą liczbę ofert dla absolwentów nauk ścisłych i technicznych w internecie niż w publicznym pośrednictwie pracy (PUP).

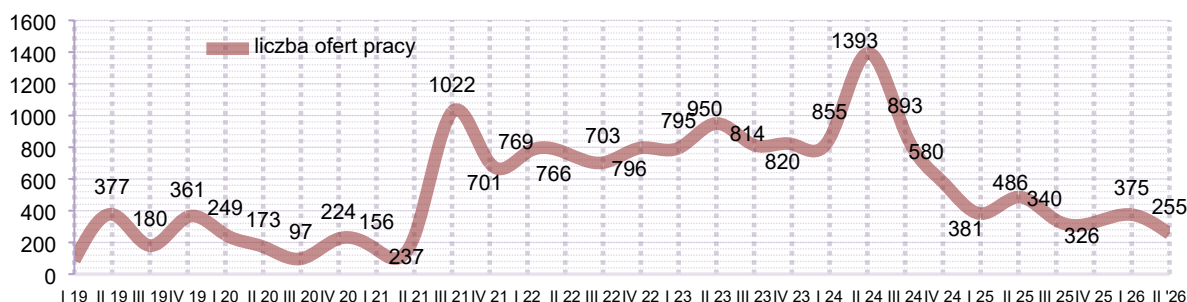
Sektory **ochrony zdrowia, usług, handlu i prac prostych** są niedoreprezentowane zarówno online, jak i w publicznym pośrednictwie pracy, ponieważ pracodawcy często poszukują pracowników przez kontakty osobiste. W otwartym pośrednictwie pracy bardzo rzadko pojawiają się ogłoszenia z obszaru opieki medycznej i edukacji. Dodatkowo w usługach medycznych finansowanych przez NFZ popyt jest znacznie ograniczony budżetami placówek publicznych, które pomimo realnych potrzeb nie zawsze są w stanie sfinansować nowy etat (co widać zwłaszcza w mniejszych szpitalach). Oczywiście zapotrzebowania nie ogranicza tutaj sam rynek, na którym odnotowuje się stały deficyt. Pracodawcy chętnie przyjmują rekomendacje z innych placówek, a transfery kadr odbywają się bezpośrednio pomiędzy instytucjami – zjawisko to dotyczy głównie większych ośrodków w regionie. To właśnie te mechanizmy są przyczyną śladowej liczby ofert dla personelu medycznego w internecie oraz w rejestrach PUP. Sytuacja ta przypomina specyfikę popytu na wyższe posady menedżerskie, które są dostępne głównie w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP) lub w drodze rekrutacji bezpośredniej pomiędzy podmiotami.

Handel w okresie wiosenno-letnim oferuje więcej promocji, przez co wzrasta zapotrzebowanie na elektronikę i artykuły AGD. Oferty pracy w szeroko pojętym handlu można pogrupować w pewne continuum: od **key account managera**, poprzez **opiekuna bądź doradcę klienta, specjalistę ds. marketingu i handlu**, aż po osoby w firmach produkcyjnych, które wyszukują nowych kontrahentów lub – odwrotnie – zaopatrują podmiot w komponenty niezbędne do produkcji. Na końcu tego zestawienia znajdują się **sprzedawcy w sklepach**, w mniejszych podmiotach określani często jako „pracownicy sklepu”. W badanej próbie pojawiały się również oferty rekrutacyjne dla sprzedawców telefonicznych (w tzw. **call centers**), gdzie nierzadko wymagana jest znajomość języków obcych. Odnotowano popyt na **pracowników marketingu i handlu, usług ubezpieczeniowych, agentów sprzedaży bezpośredniej**, a także **regionalnych kierowników sprzedaży** oraz **przedstawicieli handlowych i medycznych**. Pracodawcy poszukują online **specjalistów ds. sprzedaży usług bankowych i ubezpieczeniowych**, którzy posiadają jednocześnie rozwinięte umiejętności marketingowe. Wyrażna część ofert dotyczyła również powiązanego z tym obszarem sektora **księgowości oraz finansów**.

Oferty pracy w II kwartale 2026 roku

Internetowe ogłoszenia o pracy uzupełniają mapę zawodowo-kwalifikacyjną popytu na rynku. Są to propozycje zatrudnienia pojawiające się w źródłach dostępnych online (szczegóły opisano w rozdziale dotyczącym metody badania).

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



Źródło: Badanie ofert pracy w internecie.



Jedna oferta zawierająca wiele miejsc pracy to standard w większych firmach produkcyjnych oraz w sektorach takich jak handel, usługi, transport i logistyka. Pracodawcy z branży przemysłowej rekrutują pracowników, od których niekiedy wymaga się gotowości do okresowej zmiany miejsca zamieszkania, zgodnie z lokalizacją realizowanych inwestycji lub procesów produkcyjnych. Ogłoszenia te zawierają wówczas wymóg zgody na pracę w delegacji oraz dłuższe wyjazdy służbowe. Przy wyższym poziomie wynagrodzenia i niskiej inflacji czynniki te mogą skutecznie zrekompensować pracownikowi duży nakład pracy. Praca w województwie podkarpackim bywa tak samo wymagająca jak za granicą. Z tego powodu nie słabnie strumień migracji zarobkowej – dotyczy to zarówno pracowników fizycznych, jak i wykwalifikowanych specjalistów. Często wolą oni zarabiać w obcej walucie, której korzystny przelicznik na złotówki (np. w stosunku 1:4) diametralnie podnosi opłacalność zatrudnienia. Zjawisko to obejmuje nie tylko realizację konkretnych inwestycji budowlanych czy przemysłowych (**spawacze, ślusarze, operatorzy CNC itp.**), ale także krajowy i międzynarodowy sektor transportu, spedycji oraz logistyki (TSL). W przypadku zawodów wymagających pracy praktycznej, zgoda na delegacje w niektórych ofertach oznacza w rzeczywistości rekrutację do pracy poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej.

W gospodarkach o wysokim wroście PKB rynek ma ogromny potencjał rozwoju i potrzebuje dużej liczby wykwalifikowanych fachowców. Co ciekawe, w części ofert na start nie jest wymagana nawet znajomość języka obcego – funkcję tłumacza pełni osoba już zatrudniona w firmie, a pracownik uczy się języka podczas wykonywania codziennych zadań. Wynika to z głębokich braków kadrowych w krajach Europy Zachodniej i Północnej. Kraje te w większości branż (takich jak budownictwo, transport, gospodarka magazynowa, załadunek i rozładunek towarów czy opieka medyczna) od lat zgłaszają trwałe deficyty specjalistów oraz średniego personelu. W niewielkiej liczbie można odnotować oferty w II kwartale 2026 roku, które pochodziły od małych, regionalnych firm. Część przedsiębiorstw posiada zresztą więcej lokalizacji w kraju niż na samym terenie województwa podkarpackiego. Są to propozycje zatrudnienia regularnie powtarzające się podczas rekrutacji cyfrowej. Dotyczą one głównie **marketingu i handlu (regionalny kierownik sprzedaży, przedstawiciel handlowy, sprzedawca)**, a także sektora finansów (**księgowy, sprzedaż usług bankowych i ubezpieczeniowych**) oraz **branży internetowo-telekomunikacyjnej (I&T)**.

Informatyka i rozwój nowych technologii skupiają wokół siebie techników oraz inżynierów. Coraz częściej ich praca ma bezpośredni związek z rozwojem sztucznej inteligencji i jej implementacją do systemów stosowanych przez firmy. Automatyzację wdrażają dziś nawet małe zakłady produkcyjne. Na rynku poszukiwani są specjaliści zajmujący się rozwojem infrastruktury komputerowej, oprogramowania oraz wewnętrznych sieci danej organizacji. To fachowcy, którzy gwarantują ciągłe działanie urządzeń – co z kolei wymusza w niektórych profesjach – potrzebę nieprzerwanej pracy przez całą dobę. Każda przerwa w ciągłości produkcji może u niektórych pracodawców generować gigantyczne straty. **Istnieją wręcz takie rodzaje działalności gospodarczej (np. branża produkcji szkła), w których przestój technologiczny w ogóle nie może wystąpić.** Z tego powodu kandydaci powinni posiadać odpowiednią wiedzę o rozwiązaniach stosowanych w zakładzie, w którym aplikują o angaż. Pracodawcy rygorystycznie podchodzą do wszelkich modyfikacji, które mogłyby zaburzyć funkcjonowanie sprawdzonych, energooszczędnych systemów wentylacyjnych (np. wentylacji grawitacyjnej) czy przemysłanych instalacji zasilania, niewymagających niekończących się napraw i inspekcji. Nieautoryzowana ingerencja grozi bowiem pogorszeniem komfortu pracy oraz nagłym wzrostem wydatków. To z kolei automatycznie podnosi ogólne koszty funkcjonowania przedsiębiorstwa na rynku i w szerszej skali – poprzez efekt domina – może wpływać na poziom ogólnokrajowej inflacji ⁴.

⁴ Nowoczesny przemysł opiera się na automatyzacji, systemach AI oraz ciągłości procesów w trybie 24/7. Naturalnie poszukuje on pracowników samodzielnych, obrotnych i inteligentnych, którzy nie potrzebują stałego prowadzenia „za rękę”. Od kadr wymaga się zdolności do błyskawicznej adaptacji w świecie skomplikowanych technologii oraz podejmowania szybkich decyzji w sytuacjach zagrożenia przestoje fabryki. Na rynku poszukiwani są specjaliści zajmujący się rozwojem systemów komputerowych, oprogramowania i wewnętrznych struktur organizacji. To fachowcy, którzy gwarantują ciągłe działanie urządzeń, wdrażając rozwiązania z zakresu predykcyjnego utrzymania ruchu. Wykorzystanie algorytmów programowych do analizy czujników pozwala zapobiegać awariom, zanim zagrożą one ciągłości procesów technologicznych i wygenerują katastrofalne straty finansowe. W tak nowoczesnym środowisku pracy naturalnym pracownikiem staje się przedstawiciel pokolenia Z. Jako osoba wychowana w stałym kontakcie z technologią doskonale poradzi sobie z presją nowoczesnych systemów ICT. Nie traktuje ich jako pola do popisu i niekończących się eksperymentów, lecz jako autonomiczne narzędzie wspierające jego samodzielność i skracające czas reakcji w momentach krytycznych. Przedstawiciele pokolenia Z stawiają na pragmatyzm, dzięki czemu pracodawcy zyskają wreszcie stabilność oraz optymalizację kosztów.



W ogłoszeniach z sektora I&T pracodawcy poszukują specjalistów ds. optymalizacji systemów czy wdrażania elektronicznego obiegu informacji. Oprócz dyplomu ukończenia studiów wyższych od kandydatów wymaga się twardych umiejętności, takich jak programowanie na potrzeby firmy oraz optymalizacja procesów stosowanych przez dany podmiot. Technicy odpowiedzialni za naprawę sieci czy dostosowywanie oprogramowania do aktualnych potrzeb są na rynku równie poszukiwani, co menedżerowie zarządzający kapitałem ludzkim danego pracodawcy.

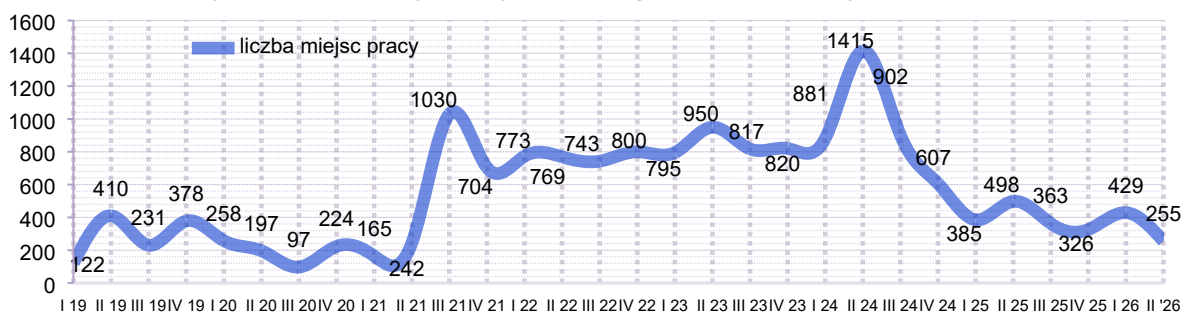
W niektórych segmentach potrzeby rynku nie różnią się znacznie od zagranicznej konkurencji, co świadczy o zmniejszającym się dystansie dzielącym nasz kraj od Europy Zachodniej. Pracodawcy coraz częściej poszukują – zarówno w Polsce, jak i za granicą – pracowników posiadających kompetencje do łączenia umiejętności technicznych z handlem, skutecznie wykorzystujących możliwości różnorodnych mediów. Firmy rozbudowują działy kontaktu z odbiorcami, w których coraz większe znaczenie ma informacja zwrotna otrzymywana od użytkowników. Proces ten wykracza jednak poza samą ocenę zadowolenia konsumenta z zakupu danej usługi czy towaru. Nabywca może mieć bowiem zróżnicowane oczekiwania co do funkcji danego produktu, jego formy wizualnej, zastosowanych materiałów, a nawet sposobu wytworzenia. Dla wielu klientów kluczowe pozostają następujące cechy produktów:

- a) spełnienie wymaganych parametrów technicznych urządzenia lub systemu,
- b) trwałość przyjętych rozwiązań oraz stosowanych materiałów,
- c) innowacyjność, przejawiająca się w nabywaniu najbardziej zaawansowanych, nowoczesnych i energooszczędnych produktów.⁵

Poziom ofert do rejestrowanego bezrobocia w II kwartale 2026 roku

W badanej próbie odnotowano 255 ofert pracy, które przekładały się na 255 wolnych miejsc zatrudnienia. W porównaniu do analogicznego okresu ubiegłego roku (II kwartał 2025 roku) oznacza to spadek o 231 ogłoszeń oraz o 243 miejsca pracy dostępne w internetowej próbie dla województwa podkarpackiego. Negatywny trend widać również w ujęciu krótkoterminowym – w zestawieniu z I kwartałem 2026 roku liczba ofert była niższa o 120, a wolnych miejsc pracy ubyło o 174.

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



Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

Wpisuje się to w szerszy kontekst socjologiczny teorii Straussa-Howe'a. Według tej koncepcji wchodzące obecnie na rynek pokolenie (często utożsamiane w cyklu z Pokoleniem Artystów lub nowym Pokoleniem Cichym, do którego należą osoby urodzone – według autorskiej korekty dat – w latach 2001–2020) cechuje się pragmatyzmem, ostrożnością, lojalnością i pracą wewnątrz systemu. Pokolenie Z stanowi wyraźny kontrast wobec wcześniejszego archetypu Herosów (roczniki 1901–1920, w Polsce reprezentowanych przez Pokolenie Kolumbów, oraz lata 1981–2000), zastępując głośny bunt poszukiwaniem stabilizacji oraz bezpieczeństwa z wykorzystaniem już dostępnych struktur instytucjonalnych.

⁵ Specjaliści ds. I&T oraz marketingowcy rozwijają produkty w stałej interakcji z nabywcami, szczególnie gdy po stronie kupującej występuje duży podmiot gospodarczy. Podobnie jak globalne korporacje, tak i małe, prywatne firmy tworzą nowoczesne funkcjonalności systemów I&T, dedykowane zarówno masowym konsumentom, jak i odbiorcom jednostkowym. W ten sposób dynamicznie rozwijają cyfrowy handel.

W celu zwiększenia satysfakcji klientów przedsiębiorstwa kreują nowe, wyspecjalizowane stanowiska. Lepszy kontakt z odbiorcą firmy starają się zagwarantować poprzez profesje takie jak: UX Researcher (badacz doświadczeń użytkownika), UX Designer (projektant doświadczeń użytkownika), UI Designer (projektant interfejsu użytkownika) oraz techwriter (pisarz techniczny, mistrz słowa technicznego, który przekłada skomplikowane specyfikacje na język zrozumiały dla konsumentów). Innymi zawodami wspierającymi sprzedaż i działającymi w obszarze nowych mediów są: coolhunter, trendsetter, influencer oraz designer.

Narzędziami służącymi ciąglemu ulepszaniu produktu w interakcji z nabywcą stają się całe obszary i strategie biznesowe: Customer Service (CS), Customer Support (CS), Customer Success (CS), Customer Experience (CX), Customer Outcomes (CO), Customer Journey (CJ) czy Customer Happiness (CH). Wiele z tych ról i pojęć powstaje spontanicznie, aby stale potęgować u konsumenta poczucie najwyższej dbałości o jego satysfakcję.

W kwietniu i maju 2026 roku odnotowano wyższy poziom bezrobocia – zarówno w ujęciu liczbowym, jak i procentowym – w porównaniu do analogicznego okresu 2025 roku.

Tabela 3. Liczba bezrobotnych wg stanu na dzień

okres	30 kwiecień	31 maj
IV – V 2025	66 808	64 974
IV – V 2026	72 515	70 722
wzrost / spadek [liczba]	+ 5 707	+ 5 748
wzrost / spadek [w proc.]	+ 8,5	+ 8,8

Źródło: MRPiPS-01.

Punktem odniesienia dla najwyższej kumulacji liczby bezrobotnych pozostaje początek XXI wieku, kiedy to odnotowano najwyższy poziom stopy bezrobocia zarówno w ujęciu liczbowym, jak i procentowym. W ujęciu bieżącym liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy (PUP) województwa podkarpackiego spadła w okresie od 31 marca do 31 maja 2026 roku z 75 565 osób do 70 722 osób. Oznaczało to spadek o 4 843 osoby.

Główną determinantą tego spadku jest rozpoczęcie okresu lepszej, wiosennej koniunktury w sektorach produkcji, handlu i usług. Współistnieją z nią jednak czynniki strukturalne, które minimalizują napływ nowych osób do rejestrów. Należą do nich przede wszystkim depopulacja regionu oraz niesłabnący strumień emigracji zarobkowej, wspierany coraz lepszą znajomością języków obcych wśród ludzi młodych. Dzięki tym zjawiskom demograficznym – pomimo mniejszego zaangażowania środków publicznych i planowanego dalszego ograniczania aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu – ogólna liczba osób bezrobotnych nie wzrosła ⁶.

⁶ Liczba osób do 30. roku życia zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy (PUP) spadła o 1343 osoby, czyli o 6,8 proc. (w okresie od 31 marca do 31 maja 2026 r.). Spadek ten jest uwarunkowany głównie przełomem wiosennym – w tym okresie następuje coroczne ożywienie sezonowe na rynku pracy, związane z uruchomieniem prac w budownictwie, gastronomii, turystyce oraz rolnictwie.

Dla porównania, na przestrzeni nieco ponad dekady (10 lat i 5 miesięcy), według stanu na 31 grudnia 2015 r. odnotowano 42 524 bezrobotnych do 30. roku życia. Oznacza to, że do 31 maja 2026 r. nastąpił spadek o 24 296 osób (o 57,1 proc.), co obrazuje skalę migracji oraz zmian demograficznych. Nowoczesna gospodarka oferuje wiele możliwości przemieszczania się kapitału ludzkiego i finansowego do centrów rozwoju. Dla przedstawicieli pokolenia Y (osób urodzonych w latach 1981–2000) brak bariery językowej ułatwia w przeszłości znalezienie zatrudnienia za granicą, gdy na rynku krajowym brakowało w ogóle takich możliwości czy satysfakcjonujących ofert. Poruszanie się po rynkach pracy krajów wysoko uprzemysłowionych nie stanowiło dla nich problemu, ponieważ biegła znajomość języków obcych pozwalała im na skuteczne negocjowanie warunków zatrudnienia. Obecnie na rynku pracy doskonale odnajdują się najstarsze roczniki pokolenia Z (osoby urodzone po 2000 roku, autorskie daty dla pokolenia Z to lata 2001–2020). Posiadają one znaczne umiejętności językowe, często w jeszcze większym zakresie niż przedstawiciele pokolenia Y. Dawnym odpowiednikiem pokolenia Z w teorii Straussa-Howe'a było tzw. pokolenie ciche (Silent Generation), które w zmodyfikowanych ramach czasowych obejmuje lata 1921–1940 (analogicznie do generacji Kolumbów z lat 1901–1920). Współczesne „Zetki”, podobnie jak ich historyczni poprzednicy, są w cyklach rozwoju osobami mniej otwartymi i wylewnymi publicznie – na przykład w mediach społecznościowych – w porównaniu do wcześniejszego pokolenia. W sformalizowanych kontaktach zawodowych cecha ta ułatwia im wykorzystanie własnych atutów i twarde negocjacje z pracodawcą. W przeciwieństwie do pokolenia Y odmiennie wyrażają swoją osobowość w kontaktach interpersonalnych. Sprawiają wrażenie bardziej samodzielnych w działaniu, niewymagających instrukcji, przewodników po procesach roboczych. Choć czasami wybierają rozwiązania niekonwencjonalne i niesprawdzone, to eliminują tym samym potrzebę ciągłych podpowiedzi ze strony kadry zarządzającej, co dla menedżerów bywa często męczące i absorbujące. Osoby z pokolenia Z nie oczekują prowadzenia za rękę, lecz pozytywnego wzmocnienia (ang. empowerment) oraz utwierdzenia w poczuciu własnych możliwości i słuszności dokonywanych wyborów. Są niezwykle obrotne i inteligentne. Szybko dostosowują się do każdych warunków – podobnie jak ich dziadkowie z pokolenia X (1961–1980) – wykazując się przy tym większym sprytem i powściągliwością. W przypadku interakcji na rynku pracy cechy te mogą w przyszłości znacznie przyspieszyć ich odpływ z bezrobocia.

Na procesy pokoleniowe, tak trafnie rozpoznane przez wiele ośrodków badawczych na świecie (w tym najstarszy instytut Gallupa) nakładają się ścieżki emigracji. Jeżeli osoby młode wracają do swoich rodzinnych stron po studiach szybko uświadamiają sobie realia ekonomiczne prowincji, gdzie z reguły mają problemy z uzyskaniem pracy. Powoduje to strumień emigracji do większych miast i za granicę RP. Celami podróży pozostają duże aglomeracje w kraju, gdzie pracodawcy mogą zaoferować lepszą ofertę młodemu człowiekowi (już nawet w czasie studiów). Dotyka to częścię zawodów poszukiwanych na rynku. Są to np. inżynierowie politechniczne, sektor medyczny (lekarze, położne, pielęgniarki) i logistyka. Poszukiwani są absolwenci nauk ścisłych, na które występuje popyt w bogatych krajach północy. Zatrudnienie często jest związane z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania [trwale lub czasowo], co dla osób młodych bez rodziny jest łatwiejsze niż dla osób w średnim wieku lub starszych. Trudno współcześnie rozpatrywać rynek pracy tylko w granicach danego powiatu lub województwa, gdzie również i pracownicy stali się mobilni. Dwie pierwsze dekady XXI w. wiele zmieniają w możliwości podjęcia pracy zdalnej, nowych elastycznych form zatrudnienia i sposobów produkcji w małych podmiotach. Brak bezpieczeństwa i trwałości stosunku pracy w nieregularnym popycie w kraju jest również jedną z głównych przyczyn odpływu osób młodych za granicę RP. Nie bez znaczenia w niektórych rodzajach emigracji jest posiadany zawód i możliwość uzyskania lepszych gratyfikacji. Pracodawcy za granicą, podobnie jak w dużych aglomeracjach w kraju poszukują tylko niezbędnej wiedzy, umiejętności czy uprawnień do solidnego wykonania powierzonych prac.

Oferty pracy wg sektorów

Ponad połowa ofert rekrutacyjnych z terenu powiatów województwa podkarpackiego nie gwarantuje stabilnego zatrudnienia. Są to z reguły propozycje pracy okresowej lub zatrudnienia w delegacji. Cechy te posiadają nie tylko oferty zgłaszane do urzędów (PUP), ale i te dostępne w internecie. Najliczniej reprezentowane wolne miejsca pracy u lokalnych pracodawców dotyczą **handlu, marketingu, transportu, usług, budownictwa oraz gastronomii**. Odnotowuje się również zapotrzebowanie na **pracę przy linii produkcyjnej (pracownicy wykonujący prace proste)**.

Ogłoszenia dla **specjalistów (inżynierów i techników)** pojawiają się głównie w zurbanizowanej części województwa – centralnej (miasto Rzeszów wraz z suburbiami) oraz północno-zachodniej. Z kolei część południowo-wschodnia ma charakter bardziej rekreacyjny, z większym udziałem rolnictwa. Warto podkreślić, że ta cecha lokalnej gospodarki nie musi wcale oznaczać niskiego poziomu czy gorszej jakości życia mieszkańców, którzy swoją pracowitością często podnoszą ten standard ⁷.

Na rynku brakuje specjalistów w zawodach o długim cyklu kształcenia, którzy posiadają zarówno praktykę zawodową, jak i formalne uprawnienia. Dotyczy to m.in. **medycyny, ekspertów ds. kontroli jakości, inżynierów automatyki i robotyki, technologów, operatorów maszyn czy szeroko pojętego sektora I&T**. W niektórych powiatach odnotowano także zapotrzebowanie na **nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz nauczycieli praktycznej nauki zawodu**. Możliwości zatrudnienia są tu jednak mocno ograniczone ze względu na czynniki takie jak restrykcyjne budżety szkół, trudności z otwieraniem nowych kierunków z powodu niżu demograficznego czy obsadzanie godzin przez obecną kadrę w ramach pracy ponad pensum.

Warto podkreślić, że kwalifikacji w wyżej wymienionych zawodach nie da się zdobyć na szybkich kursach. Krótki cykl kształcenia nie gwarantuje bowiem uzyskania rzetelnej wiedzy i praktyki, które są niezbędne chociażby do prawidłowej edukacji młodzieży czy słuchaczy.

Z kolei **sektor budowlany** odnotowuje w II kwartale 2026 roku wzrost, choć jest on słabszy niż w latach ubiegłych – m.in. z powodu opóźnień w realizacji kluczowych inwestycji państwowych (np. drogi ekspresowej S19). Choć deficyt rąk do pracy w budownictwie nie rzuca się w oczy tak gwałtownie jak dawniej, to ewentualny brak zamówień publicznych skutecznie niwelują dziś inwestorzy prywatni.

Zakłady produkcyjne okresowo zgłaszają też oferty do wykonania prac prostych. W ich przypadku najłatwiej jest jednak uzupełnić niedobory kadrowe, o ile oferta dotyczy nieskomplikowanego montażu, prac porządkowych czy załadunku i rozładunku towarów.

Młodzi ludzie dążą do maksymalizacji zysków przy jednoczesnej optymalizacji własnego nakładu pracy – chcą zarobić, ale się „nie narobić”. Wolą wybierać spośród ofert dostępnych online oraz alternatywnych możliwości zarobkowania. Przy tym rygorystycznie analizują oferowane warunki, dodatkowe benefity oraz wysokość wynagrodzenia w stosunku do powierzonych obowiązków. Nie są skłonni do ustępstw, w tym płacowych, na jakie godziły się poprzednie pokolenia. Funkcjonują bowiem na zupełnie innym rynku pracy – otwartym na swobodny przepływ kadr do najbogatszych krajów.

W dobie postępującej depopulacji, która drastycznie zmniejsza liczbę uczniów, studentów, a w konsekwencji także absolwentów, pozycja negocjacyjna młodego pokolenia rośnie. Posiadając poszukiwane wykształcenie oraz unikalne umiejętności, mogą oni systematycznie zwiększać cenę swoich usług na rynku. Tym samym w ujęciu makroekonomicznym ich dochody często nieznacznie zbliżają się do poziomu wynagrodzeń obowiązujących w strefie euro ⁸.

⁷ Bon na zasiedlenie powoduje wzrost emigracji osób młodych do większych miast, który nie koreluje ze znacznym wzrostem bezrobocia np. w województwach wschodnich, co pokazuje się innego 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 występuje w poszczególnych sekcjach PKD, gdzie jednocześnie ma miejsce 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 publikatory notują napływ pracowników stałych lub sezonowych.

⁸ Na rynku pracy funkcjonuje pokolenie Y (osoby urodzone w latach 1981–2000), zarówno z pierwszej dekady (1981–1990), jak i drugiej (1991–2000). Często to właśnie ci pracownicy chętnie korzystają z najnowszych osiągnięć komunikacji, nie mają barier psychologicznych i w życiu codziennym wdrażają nowoczesne rozwiązania: porozumiewają się na odległość, są mobilni oraz inwestują w nowe rynki. Ale dopiero następne pokolenia – czyli Z (osoby urodzone w latach 2001–2020) oraz Alfa (urodzone w latach 2021–2040) – pomogą zmienić dotychczasowe podejście i będą wdrażać nowe technologie.



Deficyt rąk do pracy zwiększył się w zawodach, które nie wymagają bardzo długiego cyklu edukacji, czyli w **transporcie, spedycji i logistyce**. Wynika to z faktu, że handel internetowy, zamówienia firm produkcyjnych oraz potrzeby odbiorców indywidualnych w tych obszarach stale rosną. Pracownicy, a w szczególności specjaliści, dysponują coraz mniejszą ilością czasu wolnego, który mogliby przeznaczyć chociażby na tradycyjne zakupy. Stało się to jedną z głównych przyczyn dynamicznego wzrostu interakcji handlowych przez internet, co z kolei stymuluje rozwój coraz bardziej rozbudowanych usług kurierskich.

Znaczna część firm jest przekonana o słuszności automatyzacji procesów poprzez stosowanie sztucznej inteligencji w różnej postaci. Zjawisko to będzie przybierać na sile, ponieważ generuje wzrost realnych zysków dla kadry zarządzającej oraz kapitałowej (menedżerów, właścicieli, akcjonariuszy czy rad nadzorczych). Wyższe dochody kadry menedżerskiej nie przekładają się jednak automatycznie na spadek cen dla konsumentów, ale to zagadnienie dotyczy już zupełnie innego problemu – podziału wypracowanych zysków oraz praktycznego funkcjonowania społecznej gospodarki rynkowej.

Warto pamiętać, że maszyny bywają zawodne i nie posiadają jeszcze świadomości. Na obecnym etapie rozwoju nie potrafią samodzielnie się naprawiać, replikować ani modyfikować. Z tego powodu pracownicy sektora I&T są i będą nadal niezbędni. To oni rozwijają systemy, testują ich działanie oraz odpowiednio programują urządzenia, aby wykonały pożądaną w procesie produkcji cykl. Na rynku wyjątkowo liczy się dziś także umiejętność zarządzania projektami i programowania z wykorzystaniem metodyk zwinnych (np. Scrum czy Agile).

Inwestorzy poszukują **elektryków, którzy potrafią nie tylko projektować, ale i praktycznie wykonywać instalacje dostosowane do zróżnicowanych potrzeb**. Specjaliści ci są intensywnie poszukiwani w budownictwie oraz do obsługi zakładów produkcyjnych. Współpracują oni przy organizacji procesów wytwórczych, dbają o systemy zasilania podstawowego i awaryjnego oraz czuwają nad układami sterowania niezbędnymi do zachowania ciągłości produkcji i redukcji kosztów eksploatacji.

Niewykorzystanym dotychczas w pełni obszarem pozostaje zaopatrzenie w energię jednostek instytucjonalnych oraz przedsiębiorstw w oparciu o alternatywne źródła zasilania. Kluczowa jest ich odpowiednia – czyli zgodna z technologią – implementacja do sieci, na przykład w **formie zaawansowanych magazynów energii, akumulatorów czy różnorodnych baterii**. Rozwój systemów hybrydowych, obniżających koszty energii zużywanej w przemyśle, może w przyszłości skutecznie przeciwdziałać inflacji. Warunkiem jest jednak otwartość podmiotów gospodarczych na redukcję wydatków i zatrudnianie specjalistów dysponujących odpowiednią wiedzą techniczną. Pozwoliłoby to na wdrażanie wyłącznie przemysłanych systemów generujących znaczne oszczędności.

W tym procesie coraz częściej poszukiwani będą również **elektronicy**, odpowiedzialni m.in. za projektowanie nowoczesnych układów sterowania czy tworzenie wysoce niezawodnych środowisk pracy. Nie bez znaczenia pozostanie także optymalizacja technologiczna. Poprzez przemysłane stosowanie wyłącznie najlepszych, wymaganych materiałów – które niekoniecznie muszą być drogie – pozwoli uzyskać wysoką niezawodność 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** [Fullstack Developer with Java and JavaScript (f/m/x), Specjalista / Specjalistka ds. Wdrożeń Oprogramowania (WMS / MES), Python Developer (W/M), Machine Learning Engineer (W/M), Senior SAP HCM Consultant (f/m/x), Blackline Administrator (f/m/x), Inżynier Danych /

Pokolenie Z, które już powoli wkracza na rynek pracy (pierwsze roczniki), będzie promowało niezależne metody produkcji, prosumpcję i nowe sposoby organizacji gospodarki z charakterystycznym dla siebie działaniem w skupieniu. Rozwój technologii na pewno przyczyni się również do modernizacji miejsca pracy.

Nie jestem pewien jednak, jak pokolenie Alfa zmieni podejście do świata i technologii. Jako pokolenie Proroków otwierające nowy cykl rozwoju może powtórzyć cechy swoich dawnych poprzedników: Baby Boomersów (1941–1960) oraz dziewiętnastowiecznego pokolenia misjonarzy (Missionary Generation, 1860–1882). Nazwa tej historycznej generacji wzięła się z ich głębokiego, wręcz ideologicznego zaangażowania w moralną i społeczną naprawę świata na przełomie wieków. Misjonarze nie skupiali się na budowaniu materialnego dobrobytu, lecz na tworzeniu kompasów etycznych, przez co okres ten obfitował w bezkompromisowych liderów formatu Winstona Churchilla czy Franklina D. Roosevelta. Zgodnie z tą logiką cykli, dzisiejsze pokolenie Alfa w przyszłości również może rozszerzyć czysty pragmatyzm technologiczny na rzecz reform społecznych.



Inżynierka Danych (Data Engineer), Fullstack Developer z Java i Angular (f/m/x), Java Software Engineer z Quarkus & Dapr (f/m/x), Power BI Developer with KQL (f/m/x)]⁹. 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”. Popyt dotyczy np. specjalistów realizujących zadania odpowiadające potrzebom pracodawców np. nowymi możliwościami sterowania etapami produkcji.

2. Pozostali inżynierowie [inżynier automatyki i robotyki, technolog – programista obrabiarek]. Firmy poszukiwały **3. Inżynierów mechaników** – w tej grupie pracodawcy poszukiwali zawodów [inżynier mechanik lotniczy, inżynier mechanik - maszyny i urządzenia do obróbki metali, inżynier mechanik - ciepłno-mechaniczne urządzenia, instalacje i sieci energetyczne, inżynier mechanik - technologia mechaniczna, Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe]. **4. Inżynierowie elektronicy** [elektryk, elektromonter (elektryk) zakładowy, elektromonter lotniczy, elektromonter instalacji elektrycznych, monter instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych (telemonter), elektromechanik].

W przemyśle produkcyjnym – w grupach zawodów **1. Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni** [operator obrabiarek sterowanych numerycznie, mechanik samochodów ciężarowych, monter konstrukcji stalowych, operator maszyn i urządzeń do produkcji opakowań blaszanych, operator obrabiarek sterowanych numerycznie, spawacz i operator obrabiarek sterowanych numerycznie]. **2. Technicy mechanicy** [mechanik – służba utrzymania ruchu, mechanik sprzętu drogowego (K/M), młodszy operator obrabiarek konwencjonalnych, konstruktor, pracownik produkcji-technik konserwator maszyn, mechanik obsługi - warsztat foteli lotniczych (K/M), mechanik obsługi wnętrza samolotu (K/M), inżynier diagnosta- branża motoryzacyjna - praca wyjazdowa na terenie UE (k/m), diagnosta terenowy - branża motoryzacyjna (k/m)]. **3. Kontrolerzy procesów przemysłowych** [pracownik produkcji (k/m), operator produkcji (k/m), pracownik wsparcia operatora wytlaczarki (k/m)], **4. Inżynierowie ds. przemysłu i produkcji** [automatyk – służba utrzymania ruchu, asystent w dziale produkcji, inspektor badań nieniszczących (NDT)- metoda penetracyjna (M/K), quality manager (m/f), inspektor badań nieniszczących NDT (k/m)]. **5. Technicy elektronicy i pokrewni** [technik utrzymania ruchu, technik pojazdów samochodowych, technik mechanik obróbki skrawaniem, technik mechanik,

⁹ Specjaliści sektora I&T 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 je znać. Sektor I&T to nauki ścisłe, dlatego inżynierowi łatwiej niż np. humaniście uzyskać certyfikaty I&T 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 ukończenie powszechnego systemu edukacji nie gwarantuje uzyskania odpowiednich certyfikatów i komunikatywnego posługiwania się językiem obcym. **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].



diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów] czy **6. Kierownicy do spraw produkcji i usług** [kierownik produkcji w przemyśle, kierownik budowy, kierownik działu operacji finansowych].

W **budownictwie** – poszukiwani byli **1. Robotnicy budowlani i pokrewni** [lakiernik, blacharz – lakiernik samochodowy (K/M), tynkarz, lakiernik / lakierniczka, kamieniarz - montażysta kamiennych elementów granitowych] i **2. Inżynierowie budownictwa** – [młodszy asystent projektanta konstrukcji stalowych (K/M) - praca dla studenta/studentki, pracownik działu zakupów / obsługi inwestycji (K/M), specjalista / specjalistka ds. jakości na budowie].

W sektorze usług – najliczniejszymi pozostali **1. Specjaliści ekonomii i zarządzania** [pośrednik w obrocie nieruchomościami, specjalista bankowości, opiekun klienta, specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager), specjalista do spraw sprzedaży, specjalista sprzedaży internetowej, przedstawiciel medyczny, inżynier sprzedaży, specjalista do spraw marketingu i handlu, specjalista do spraw kadr, specjalista do spraw reklamy, audytor / kontroler, analityk finansowy, kontroler finansowy, specjalista do spraw logistyki]. **2. Średni personel do spraw biznesu i administracji** [księgowy, technik administracji, przedstawiciel handlowy, technik logistyk, spedytor, pracownik do spraw produktów finansowych]. **3. Kierowcy i operatorzy pojazdów** [kierowca ciągnika siodłowego, operator koparki, kierowca samochodu ciężarowego, kierowca samochodu osobowego, kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych), kierowca autobusu, kierowca autocysterny]. **4. Pracownicy do spraw finansowo statystycznych i ewidencji materiałowej** [magazynier, planista produkcyjny, asystent do spraw księgowości]. **5. Sprzedawcy i pokrewni** [sprzedawca, doradca klienta]. **6 Pracownicy usług osobistych** [kelner, kucharz, robotnik gospodarczy]. **7. Kierownicy do spraw zarządzania i handlu** [regionalny kierownik sprzedaży, kierownik projektu]. **8. Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu** [kierownik sklepu / supermarketu].

W sektorze **zdrowia i opieki społecznej** – odnotowano zapotrzebowanie w grupach **1. Specjaliści do spraw zdrowia** – [pielęgniarka, optometrysta, specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy, lekarz, lekarz - specjalista hematologii, farmaceuta]. **2. Średni personel do spraw zdrowia** [technik bezpieczeństwa i higieny pracy]. 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.), również przez sieć kontaktów osobistych lub bezpośrednio pomiędzy zainteresowanymi placówkami medycznymi. **Lekarze** ze specjalizacją poszukiwani byli częściej jak **średni personel medyczny**, choć i tu występują braki kadrowe. 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 na 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 **administracji** tj. w grupie **1. pracownicy obsługi biura** [zawody takiej jak kurier miejski, kurier - kierowca kat. B, dostawca – kurier], **2. sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni** [osoba do obsługi sekretariatu, pracownik ds. administracyjno-kadrowych (K/M)].

Pozostałe grupy

Pracownicy produkcji są poszukiwani głównie w większych ośrodkach przemysłowych województwa. W internecie oferty pracy przy linii produkcyjnej pojawiają się często również na innych portalach niż te, które uwzględniono w badaniu. Pracodawcy z reguły oczekują od kandydatów gotowości do pracy zmianowej oraz dobrej sprawności fizycznej. Niekiedy, przy skomplikowanym montażu, wymagane są wysokie umiejętności manualne lub określone uprawnienia. Pozwalają one na prawidłowe wytworzenie produktu oraz kontrolę jego jakości po odbyciu krótkiego szkolenia stanowiskowego¹⁰.

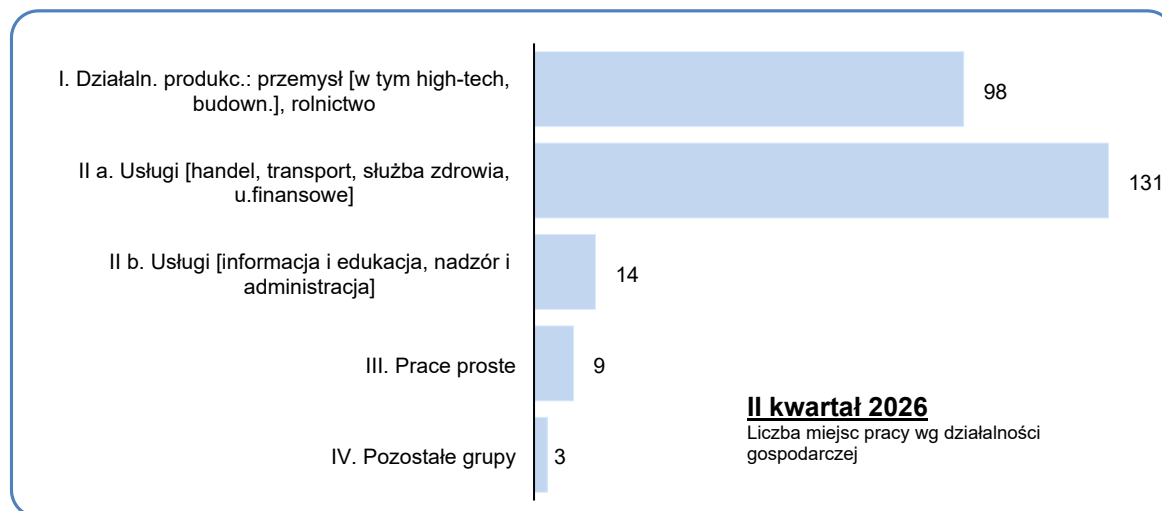
¹⁰ Oferty te często nie są atrakcyjne z powodu braku stabilności zatrudnienia, konieczności rezygnacji z wolnych weekendów, pracy w porze nocnej, szkodliwych warunków, a także niskiego wynagrodzenia i braku benefitów. Nierzadko wiążą się one z ciężkim

W przypadku pierwszej oraz ostatniej grupy wielkiej w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS) – obejmujących odpowiednio „Przedstawiciele władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników” oraz „Siły zbrojne” – objęcie stanowiska wynika z procedury wyborczej lub opiera się na odrębnych przepisach prawnych. Z tego względu zawody te z reguły nie są reprezentowane w internetowych ogłoszeniach o pracę. Wyjątek stanowi podgrupa rozpoczynająca się od kodu „11” (Naczelni dyrektorzy i urzędnicy państwowi), która obejmuje również menedżerów wyższego szczebla. Wśród najczęściej poszukiwanych w sieci specjalistów z tej kategorii znajduje się na przykład dyrektor operacyjny.

Podział ofert na poszczególne sektory gospodarki narodowej

W II kwartale 2026 roku w ogłoszeniach internetowych dominowało zapotrzebowanie na pracowników z pierwszych czterech grup wielkich KZiS (w tym specjalistów), a w dalszej kolejności na pozostałe grupy zawodowe (KZiS 5–9). Warto jednak zauważyć, że popyt na prace proste (KZiS grupa 9) odnotowywany jest w sieci na stosunkowo niskim poziomie. Wynika to z faktu, że w tej kategorii rekrutacja odbywa się za pośrednictwem innych portali niż uwzględnione w badaniu lub ma charakter nieformalny. Analizowane oferty kumulowały się głównie w stolicy regionu – Rzeszowie – oraz w powiatach o charakterze przemysłowym, dysponujących większą liczbą małych, średnich i dużych podmiotów produkcyjnych. Na drugim planie widoczne były koncentracje ogłoszeń w średnich i dużych miastach województwa, które stanowią lokalne centra wymiany gospodarczej.

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



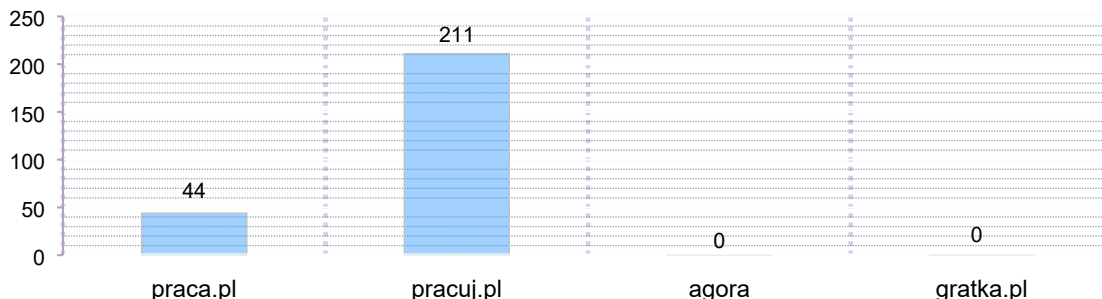
Źródło: Badanie ofert pracy w internecie.

wysiłkiem fizycznym w terenie, przy ograniczonym dostępie do nowoczesnych maszyn, trudnej logistyce oraz konieczności samodzielnego zapewnienia wyposażenia ochronnego. Zdarza się, że pracownicy rezygnują z przysługujących im przerw, aby wypracować wyższy akord. Łatwa zastępowalność kadr w pracach prostych generuje dużą rotację. W takich przypadkach firmy mają minimalne wymagania, ograniczające się do dobrego stanu zdrowia i chęci do podjęcia zatrudnienia w tak zwanym ruchu ciągłym. Od kandydatów oczekuje się odpowiedniej siły fizycznej, a niekiedy zdolności manualnych lub podstawowej wiedzy z zakresu montażu bądź optymalizacji produktu, a także umiejętności wykonania pomiarów pod koniec procesu wytwórczego. Niejednokrotnie zatrudnienie w produkcji oferują firmy krajowe, jednak miejsce wykonywania obowiązków wymaga znacznego i trwałego oddalenia się od stałego miejsca zamieszkania. Taki układ nie każdemu odpowiada, na przykład ze względu na zobowiązania rodzinne. Pracownicy bardziej cenią sobie zatrudnienie lokalne, które pozwala im na redukcję kosztów dojazdów oraz zachowanie lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Wobec ograniczonej liczby takich ofert na rynku w województwie podkarpackim, osoby te wolą ostatecznie skorzystać nawet z propozycji zatrudnienia za granicą, o ile jest ono znacznie bardziej atrakcyjne od ofert lokalnych.

Metoda badania

Wykres 4. Liczba ofert pracy wg ogłoszeniodawców

Podział próby wg portali internetowych. II kwartał 2026 r.



Źródło: Badanie ofert pracy w internecie.

Badanie ofert pracy w internecie opiera się na informacjach dostępnych online. Próba badawcza obejmuje wiodące portale komercyjne, takie jak Praca.pl oraz Pracuj.pl, a także dane pochodzące z Biuletynów Informacji Publicznej (BIP). Pracodawcy zamieszczają tam ogłoszenia bezpośrednio w imieniu własnej instytucji lub za pośrednictwem agencji zatrudnienia. W przypadku rekrutacji ukrytej, gdy tożsamość zleceniodawcy nie jest ujawniana, w ogłoszeniu widoczne są jedynie dane firmy pośredniczącej, zakres obowiązków oraz wskazany kanał kontaktu. W celu zapewnienia czystości danych ogłoszenia powtarzające się – o identycznej treści, okresie publikacji i lokalizacji – były eliminowane z analizy. Za unikalne (niebędące duplikatami) uznawano natomiast oferty o tej samej treści i dotyczące tego samego zawodu, jeżeli odnosiły się do innego miasta lub powiatu w województwie podkarpackim. Podobnie traktowano przypadki, w których jeden podmiot (zarówno osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, jak i spółka) poszukiwał jednocześnie wielu kandydatów do pracy w różnych lokalizacjach¹¹.

Oferty dostępne w powiatach o niskim udziale przemysłu są zgłaszane z reguły przez sektor turystyczno-gastronomiczny (hotele, restauracje oraz usługi powiązane). Charakteryzują się one zapotrzebowaniem sezonowym, brakiem stabilności zatrudnienia i dużą rotacją kadr. Umowy na czas nieokreślony oferują pracownikom nieliczne, większe podmioty gospodarcze, które wypracowały silniejszą pozycję rynkową w danym regionie województwa. Niestety model ten nie wspiera rozwoju lokalnego ani nie jest w stanie stworzyć trwałych podstaw efektywnego gospodarowania. Coraz częściej brakuje ciągłości relacji ekonomicznych – nie występują stałe zależności pomiędzy nabywaniem i wytwarzaniem produktów niezbędnych do dalszego przetwórstwa a gwarancją zbytu na gotowe towary i usługi. W odmiennej sytuacji znajdują się przedsiębiorstwa działające w przemyśle wysokich technologii lub zaawansowanych usługach. Mogą one uzyskać silną pozycję rynkową i utrwalić ją w długiej perspektywie, na przykład funkcjonując w tak zwanych niszach rynkowych lub stając się kluczowymi kooperantami, którym odbiorcy zlecają specjalistyczne zadania produkcyjne.

Zamiast zakończenia: Technologiczny partyzant kontra korporacyjny moloch

Do trwałości rozwoju gospodarczego przyczynia się mecenat sprawnie działających instytucji państwowych, wspierany przez wysoki poziom kapitału społecznego. Trafne decyzje zarządcze – przy pozytywnej interakcji czynników zewnętrznych – mogą doprowadzić do wzrostu konkurencyjności danego sektora lub wybranych podmiotów prowadzących działalność w obszarach strategicznych dla rozwoju regionu. Stabilność gospodarczą buduje bowiem nie tylko wielkość przedsiębiorstw, ale przede wszystkim ich innowacyjność produkcyjna, posiadane kontrakty handlowe oraz zdywersyfikowane rynki zbytu. Rozdrobnienie podmiotów gospodarczych, na które tak często narzekano na początku lat 90. XX

¹¹ Od 2019 roku badania prowadzone są kwartalnie, a oferty dobierane losowo. Badanie ofert od 2020 r. stanowi jedno ze źródeł barometru zawodów. Ułatwia ekspertom ocenę zjawisk i tendencji zachodzących w badanych obszarach na rynku pracy.



wieku wzmacnia efektywne gospodarowanie. Warunkiem jest jednak to, aby realizowane inwestycje były różnorodne i ekonomicznie uzasadnione. Wiele małych firm funkcjonujących na danym terenie wykazuje większą elastyczność i niezależność. Dzięki temu w strukturze rozproszonej pozostają one w znacznie większym stopniu odporne na ewentualną destabilizację czy kryzysy zewnętrzne niż sztywne struktury korporacyjne. W województwie podkarpackim – podobnie jak w całym kraju – pod względem liczby rejestracji przeważają mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające do 9 osób). Jednak w generowaniu PKB wciąż dominują podmioty średnie i duże. Ta przewaga może się w przyszłości nie utrzymać, ponieważ nowe technologie już teraz pozwalają na efektywną produkcję w mniejszych, rozproszonych strukturach. Na rynku widoczna jest dwutorowość działań: z jednej strony część firm utrzymuje produkcję na dotychczasowym poziomie, dostosowanym do wymogów starszych procesów technologicznych, z drugiej zaś – niektóre podmioty wdrażają nowoczesne wzorce organizacyjne oraz zaawansowane technologie wytwórcze.

W przypadku upowszechnienia się nowych metod wytwórczych w elastycznych ramach prawnych, wielkie korporacje mogą stracić zdolność konkurencyjności z elastycznymi podmiotami małymi i średnimi. Nowoczesne możliwości produkcyjne oraz niezależna myśl techniczna sprzyjają miniaturyzacji firm, pozwalając przy tym skuteczniej zabezpieczać patenty i zyski – zarówno pracodawców, jak i pracowników. Przeniesienie ciężaru produkcji do sektora MŚP (małych i średnich przedsiębiorstw) może stać się w przyszłości gwarantem stabilności gospodarczej. Już teraz, nie tylko na Podkarpaciu, to właśnie niewielkie firmy podtrzymują rynek, w tym również w powiatach typowo rolniczych. Wynika to z rosnącej dostępności zaawansowanych rozwiązań nie tylko w miastach, ale i na obszarach wiejskich czy w strefach podmiejskich (suburbiach). Dostępność nowoczesnych technologii stymuluje lokalną przedsiębiorczość oraz rozwój prosumpcji – czyli wytwarzania dóbr na własne potrzeby – generując nowe miejsca pracy poza aglomeracjami. Województwo podkarpackie zostało w dużej mierze zdominowane przez wielkie koncerny (np. z branży lotniczej czy motoryzacyjnej), które nierzadko traktują region głównie jako źródło relatywnie taniej siły roboczej. W tym kontekście innowacje stają się dla mieszkańców jedyną szansą na gospodarczą niezależność. Duże podmioty drenują lokalny rynek pracy, a ratunkiem przed ich dominacją jest tak zwana demokratyzacja technologii. Proces ten stanowi klucz do wyjścia z korporacyjnej pułapki. W tradycyjnym modelu ekonomicznym korporacje wygrywały dzięki efektowi skali, budując gigantyczne fabryki w celu maksymalnego obniżenia kosztów jednostkowych. Choć obecnie produkcja masowa wciąż generuje ponad 90 proc. obrotów handlowych, to rozwój prosumpcji oraz transakcji typu peer-to-peer (P2P) otworzy zupełnie nowe obszary działalności. W tym zdecentralizowanym modelu kryptowaluty nie będą wykorzystywane jako środek oszczędzania, lecz jako bezpośrednia forma płatności na dowolne odległości. Dzięki eliminacji pośredników oraz wykorzystaniu stabilnych cyfrowych aktywów (tzw. stablecoinów), system ten zapewni bezpieczne rozliczenia.

Proces ten napotyka jednak istotne bariery. Wzrost produkcji na własne potrzeby nie jest jeszcze wyraźnie widoczny w oficjalnych danych statystycznych, a technologia blockchain i kryptowaluty nie weszły do powszechnego użytku. Ponadto urządzenia, w których skutecznie połączono najbardziej zaawansowane technologie z niskim poziomem zużycia energii, pozostają drogie i trudno dostępne w krajach rozwijających się. Światowy kapitał nadal kumuluje się w pasie Bogatej Północy. W przyszłości sytuację tę może zmienić depopulacja Europy, która prawdopodobnie przesunie środek ciężkości w stronę rynków do tej pory marginalizowanych. Warunkiem powodzenia tej transformacji jest jednak zapewnienie powszechnego dostępu do nowoczesnej infrastruktury. Gdy niekorzystne trendy zostaną ograniczone, prosumpcja zmieni dotychczasowe proporcje rynkowe i zwiększy niezależność małych podmiotów, opierając ich relacje handlowe na bardziej bezpośrednim, zdecentralizowanym modelu. Już dziś technologia drastycznie obniża próg wejścia dla mniejszych graczy. Nowoczesne przetwórstwo stali i metali nieżelaznych jest możliwe nawet w warunkach manufaktury, co eliminuje potrzebę budowania ogromnych kombinatów zatrudniających tysiące pracowników. Dawniej precyzyjna obróbka skrawaniem wymagała własnej odlewni lub rozbudowanego parku maszynowego CNC. Obecnie drukarki 3D do metalu pozwalają lokalnym rzemieślnikom na produkcję wysoce specjalistycznych komponentów – takich jak implanty medyczne czy unikalne części zamienne – bezpośrednio na zamówienie. Zamiast kilometrowej taśmy produkcyjnej mały warsztat może wykorzystać miniaturowe ramiona robotów współpracujących (tzw. cobotów). Dzięki możliwości ich przeprogramowania w kilka minut, ta sama maszyna może rano wytwarzać precyzyjne śruby, a po



południu obudowy do elektroniki. Elastyczność ta pozwala na sprawne działanie w różnych formach prawnych, co ma kluczowe znaczenie dla optymalizacji podatkowej. Przedsiębiorstwa tego typu będą znacznie chętniej reinwestowałyby wypracowane nadwyżki finansowe na rynku lokalnym, stając się trwałym filarem rozwoju ¹².

W nowym ujęciu mała firma nie musi konkurować z korporacją pod względem skali działania. Jej przewaga tkwi w elastyczności oraz niskich kosztach operacyjnych. Jeśli międzynarodowy koncern zdecyduje się na ograniczenie współpracy z Podkarpaciem w poszukiwaniu korzystniejszych kontraktów, region nie zostanie skazany na marginalizację. Lokalna społeczność będzie bowiem dysponować własną, zaawansowaną infrastrukturą. Warunkiem powodzenia tej transformacji pozostaje jednak zapewnienie powszechnego dostępu do nowoczesnych technologii, również w obszarze komunikacji. W sytuacji ograniczenia niekorzystnych trendów makroekonomicznych, prosumpcja trwale zmieni proporcje rynkowe i zredukuje stopień zależności małych podmiotów od globalnego kapitału. Przekształci to także charakter interakcji gospodarczych na powrót w bardziej osobiste i nieformalne, zbliżając zasadę ich funkcjonowania do koncepcji grup pierwotnych Charlesa Cooleya.

¹² Prosumpcja w kontekście technologicznym oznacza sytuację, w której lokalne społeczności przestają być wyłącznie konsumentami dóbr dostarczanych przez korporacje, a stają się ich producentami. Zjawisko to opiera się na trzech głównych filarach: Niezależność energetyczna: Tradycyjne korporacje dyktują ceny energii, jednak rozwój mikrogeneracji (np. fotowoltaiki, przydomowych turbin wodnych i wiatrowych) oraz domowych magazynów energii pozwala małym firmom produkcyjnym – bez względu na ich lokalizację – działać niezależnie od sieci. Gospodarka cyrkularna: Dzięki upowszechnieniu technologii recyklingu (takich jak lokalne rozdrabniarki i ekstrudery do tworzyw sztucznych) małe podmioty mogą przetwarzać lokalne odpady w pełnowartościowy surowiec do drukarek 3D lub produkcji nowych towarów, omijając łańcuchy dostaw. Zdecentralizowana wymiana handlowa i projektowa: Choć kryptowaluty nie zastąpiły tradycyjnego pieniądza, technologia blockchain umożliwia zawieranie tzw. inteligentnych umów. Pozwala to dwóm niezależnym podmiotom na bezpieczną wymianę handlową lub barterową bez udziału banków, instytucji finansowych czy korporacyjnych platform aukcyjnych. Nowoczesne narzędzia inżynierskie w chmurze umożliwiają rozproszoną pracę twórczą. Przykładowo, zespół inżynierów mieszkających w bieszczadzkich wsiach może stworzyć projekt zaawansowanego drona lub urządzenia medycznego, przetestować go w środowisku wirtualnym (za pomocą tzw. cyfrowego bliźniaka – Digital Twin) i sprzedać sam patent na drugi koniec świata.