

Badanie internetowych ofert pracy w III kwartale 2025 roku w województwie podkarpackim

Wstęp

III kwartał 2025 r. charakteryzował się spadkiem ofert pracy, który spowodowany jest kilkoma czynnikami. Jednym z nich jest spowolnienie gospodarcze, które skłania pracodawców do bardziej zachowawczego działania i redukcji kosztów. Na ten proces nakładają się wysokie koszty prowadzenia działalności, niepewność w zakresie regulacji prawnych i możliwych nowych podatków, a także już występujący wysoki poziom zatrudnienia. Mniejsza liczba młodzieży uczącej się w niektórych praktycznych zawodach np. murarz, spawacz, dekarz – ogranicza dostępność nowych pracowników, co powoduje deficyt.

W stosunku do analogicznego okresu roku ubiegłego [III kw. 2024] odnotowano mniejszą liczbę ofert w próbie. Sezon letni nie spowodował wzrostu. Proces ten może uwidaczniać nieformalne przepływy pomiędzy pracodawcą i pracownikiem w zakresie zatrudnienia i wynagradzania lub wzrostu obowiązków dla osób już zatrudnionych. Firmy mają ograniczone budżety, co powoduje brak możliwości zatrudnienia nowego pracownika. Na spadek tworzenia nowych miejsc pracy wpływają niestabilne podatki. Tendencją wzrostową charakteryzują się ceny uprawnień do emisji dwutlenku węgla, ustalane za granicą na giełdach np. European Energy Exchange [Leipzig, EEX], European Climate Exchange [Londyn, ECX], Energy Exchange Austria [Wiedeń, EXAA]. Powoduje to wzrost kosztów funkcjonowania firm, gdzie konkurencja działająca w innych krajach nie jest obciążona dodatkowymi podatkami. Na decyzje pracodawców mają wpływ cła zaporowe na eksport towarów do USA i brak stabilności politycznej w wielu regionach na świecie.

Korelacja PKD do KZiS

W niniejszym badaniu skorelowano zawód z odpowiednim sektorem gospodarki, co umożliwiają już istniejące klasyfikacje [KZiS i PKD, dodatek statystyczny]. Taka korelacja występuje, pomimo odnotowania zawodów, w których praca jest potrzebna w kilku 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 zostały ujęte tak jak są określone w klasyfikacji zawodów i specjalności – w **pracach prostych**. Większość istniejących zawodów wg KZiS określa jednak profesje, które można powiązać nie tylko z działami gospodarki narodowej [PKD], ale i z kwalifikacjami, które 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
bieszczadzki – 1801	2	2
brzozowski – 1802	0	0
dębicki – 1803	17	17
jarosławski – 1804	12	12
jasielski – 1805	23	23
kolbuszowski – 1806	1	1
krośnieński – 1807	3	3
leżajski – 1808	2	2



lubaczowski – 1809	1	1
łańcucki – 1810	10	10
mielecki – 1811	19	19
niżański – 1812	3	3
przemyski – 1813	1	1
przeworski – 1814	4	4
ropczycko – sędziszowski – 1815	9	9
rzeszowski – 1816	26	26
sanocki – 1817	2	2
stalowowolski – 1818	16	16
strzyżowski – 1819	1	1
tarnobrzeski – 1820	0	0
leski – 1821	0	0
mnpp. – Krosno – 1861	15	15
mnpp. – Przemyśl – 1862	12	12
mnpp. – Rzeszów – 1863	167	144
mnpp. – Tarnobrzeg – 1864	7	7
Oferty związane z 1 powiatem	353	330
Oferty związane z kilkoma powiatami w województwie [2,3,6,10 – do 24]	1	1
Oferty dla województwa [21 powiatów i 4 miasta na prawach powiatów]	9	9
Ogółem	363	340

W III kwartale 2025 roku najwięcej ofert internetowych w próbie skupiało mnpp. Rzeszów 1863 – [144 ofert], powiat rzeszowski – 1816 – [26], jasielski 1805 – [23], mielecki 1811 – [19], dębicki 1803 – [17], stalowowolski 1818 – [16], mnpp. – Krosno 1861 – [15], powiat jarosławski 1804 i mnpp. Przemyśl 1862 – [po 12], powiat łańcucki 1810 – [10], ropczycko-sędziszowski 1815 – [9], mnpp. Tarnobrzeg – 1864 – [7], powiat przeworski 1814 – [4], krośnieński 1807 i niżański 1812 – [po 3], bieszczadzki 1801, leżajski 1808 i sanocki 1817 – [po 2], kolbuszowski 1806, lubaczowski 1809, przemyski 1813 i strzyżowski 1819 – [po 1]. Z powiatami brzozowskim 1802, tarnobrzeskim 1820 i leskim 1821 – skorelowano tylko 9 ofert dla terenu całego województwa. Nie było w próbie ofert od pracodawców poszukujących do pracy z powiatów brzozowskiego, tarnobrzeskiego i leskiego.

Tabela 2. Liczba miejsc pracy wg poszczególnych powiatów*

Lp	działy gospodarki	liczba miejsc pracy
1	Usługi finansowe, HR i inne	126
2	Handel, transport, logistyka	64
3	Przemysł high-tech	59
4	Przemysł produkcyjny	51
5	Budownictwo	28
6	Zdrowie i opieka społeczna	14
7	Informacja i edukacja	6
8	Nadzór i administracja	5
9	Prace proste	4
10	Pozostałe grupy	4
11	Usługi gastronomiczne (piekarze, cukiernicy i pokr.)	1
12	Usługi typu krawiectwo, kaletnictwo, obuwnictwo + poszukiwanie + ochrona	1

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

W III kwartale 2025 roku najwięcej ofert internetowych w próbie należało do następujących rodzajów działalności gospodarczej: usługi finansowe, HR i inne – [126 miejsc pracy], handel, transport,



logistyka – [64], przemysł high-tech – [59], przemysł produkcyjny – [51], budownictwo – [28], zdrowie i opieka społeczna – [14], informacja i edukacja – [6], nadzór i administracja – [5], prace proste – [4], pozostałe grupy – [4], usługi gastronomiczne (piekarze, cukiernicy i pokrewni) oraz usługi typu krawiectwo, kaletnictwo, obuwnictwo + poszukiwanie + ochrona – [po 1].

Firmy komercyjne zgłaszały popyt dla techników i inżynierów do bieżącej produkcji lub posiadających umiejętności programowania maszyn i monterów sprzętu elektronicznego. Często nowe produkty realizowane były na zamówienie zagranicznych kooperantów lub wystąpiła potrzeba projektowania nowych urządzeń. Współpraca następowała w ramach ożywiania własnej konkurencji z ofertą innych firm sektora wysokich technologii. Często pracodawcy w ofercie zaznaczali np. że ma to być osoba po studiach wyższych lub po technikum. 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 ¹.

W III kwartale 2025 roku oferty dla informatyków i programistów pojawiały się rzadziej. Firmy coraz więcej typowych i powtarzalnych procesów zastępują sterowaniem automatycznym, jeżeli tylko na to pozwalają możliwości techniczne. Najszybciej te same czynności można zastąpić w **handlu, finansach, bankowości, ubezpieczeniach** – przekazując ich wykonanie w stronę klientów. Automatyzacja innego typu niż np. elektroniczne maszyny z biletami – będzie dostępna już w niedalekiej przyszłości w transporcie i logistyce [pojazdy sterowane przez komputer]. Poszukiwanymi zawodami pozostały **programista aplikacji, programista maszyn CNC, specjalista do spraw cyberbezpieczeństwa, inżynier automatyki i robotyki**. Pracodawcy poszukiwali również techników o różnych specjalnościach, którzy powinni posiadać zawarte w ofercie umiejętności ².

Wolne miejsca pracy z branż takich jak **przemysł** (w tym high-tech i I&T) można spotkać częściej w internecie niż stacjonarnie u danego pracodawcy. **Sektory edukacji, służby zdrowia, usług, handlu i prac prostych** są niedoreprezentowane zarówno on-line jak i w publicznym pośrednictwie pracy, ponieważ pracodawcy często poszukują pracowników przez sieć kontaktów osobistych. 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 są w stanie sfinansować nowego etatu. Oczywiście zapotrzebowania nie ogranicza tutaj sam rynek, który ma deficyty w tym zakresie. Pracodawcy przyjmują rekomendacje z innej placówki, a transfer odbywa się bezpośrednio pomiędzy instytucjami. Jest to przyczyną śladowych ilości ofert dla personelu medycznego czy nauczycieli w internecie i w pośrednictwie PUP. Sytuacja jest podobna jak w popycie na wyższe posady menadżerskie (dostępne w BIP lub rekrutacji bezpośredniej – pomiędzy podmiotami). Nie zmieniła się aktywność sektora **handlu i usług**, chociaż struktura ofert w internecie wg rodzaju działalności może posiadać inny rozkład jak rzeczywisty popyt rynku. W publicznym pośrednictwie pracy [realizowanym przez Powiatowe Urzędy Pracy] powtarzają się oferty do wykonania prac prostych. Przeważają oferty pracy sezonowej, często w zawodach o dużej rotacji pracowników. Są to proste czynności do wykonania w produkcji, transporcie i w handlu.

Odnotowujemy większą ilość ofert dla absolwentów nauk ścisłych w internecie niż w publicznym pośrednictwie pracy [PUP]. Pracodawcy poszukują on-line **specjalistów sprzedaży usług**

¹ W większości zawodów bez uczestniczenia w systemie edukacji nie można zdobyć wymaganej wiedzy i umiejętności. Oczekiwania firm co do zakresu prac do wykonania dla danej osoby – pokrywają się z reguły z formalną definicją danego zawodu.

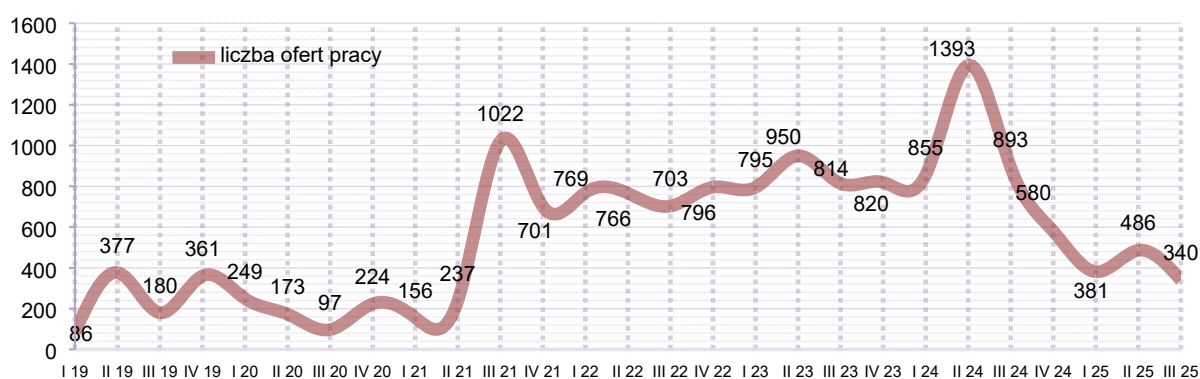
² Rozwój osiągnięć naukowych w ścisłych dyscyplinach – genetyce, medycynie, farmacji, inżynierii materiałowej [np. technologii wytwarzania nowych materiałów] może przyspieszyć po zmianie struktury społecznej w kolejnych dekadach XXI w. Dziś niektóre z tych osiągnięć jeszcze znacząco nie zmieniają techno – , socjo – lub infosfery. Są dostępne tylko w laboratorium lub dla wąskiej grupy odbiorców. Możliwe, że przyczyną są zjawiska współwystępujące, które uniemożliwiają korzystanie z wielu innowacji. 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 dla poprawy stanu zdrowia. Nastąpi coraz większy mariaż medycyny z zaawansowaną techniką. Zapotrzebowanie inwestorów prywatnych na wdrażanie nowych produktów i usług może wzrosnąć, ponieważ celowe i przemysłowe zmiany obniżają koszty własne, pozwalają na zaspokojenie pilnych potrzeb lub kreują nowy popyt. Na ile już dziś nowe produkty wykorzystują rzeczywiste możliwości rozwoju danej dziedziny, a są nie tylko kreacją w celu wzrostu zysku danej firmy? Zapewne w przyszłości skoryguje takie działania jakiś zespół specjalistów na podstawie uzyskanych danych z rynku.

bankowych i ubezpieczeniowych z umiejętnościami marketingowymi. Pojawiały się oferty rekrutujące sprzedawców przez telefon, gdzie często wymagana jest znajomość języków obcych. Odnotowano popyt dla pracowników **marketingu i handlu, usług ubezpieczeniowych, agentów sprzedaży bezpośredniej np. regionalnego kierownika sprzedaży, przedstawiciela handlowego, przedstawiciela medycznego** czy specjalistów obsługujących kluczowych klientów. Oferty dotyczyły również sektora **księgowości i finansów**³.

Oferty pracy w III kwartale 2025 roku

Internetowe ogłoszenia o pracy uzupełniają mapę zawodowo-kwalifikacyjną popytu. Są to propozycje pracy, praktyk zawodowych – 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 może czasem zawierać więcej niż jedno miejsce pracy. Taka sytuacja ma miejsce w większych firmach produkcyjnych czy sektorach poszukujących nowych pracowników np. w budownictwie, w handlu i usługach czy w transporcie i logistyce. Pracodawca rekrutuje do pracy na budowie, 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, dłuższe okresy nieobecności w domu warunkowane koniecznością częstych wyjazdów służbowych, co przy wyższych poziomach wynagrodzenia rekompensuje znaczny wkład pracy. Dotyczy to również sektorów transportu i handlu.

W przypadku zawodów wymagających praktycznego wykonania powierzonych prac zgodą na pracę w delegacji może oznaczać w niektórych ofertach – rekrutację do pracy za granicą RP. W gospodarkach o znacznym wzroście PKB rynek ma 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 tzw. wysoko rozwiniętych [Europa Zachodnia i Północna], które w większości branż (np. budownictwo, transport, gospodarka magazynowa, załadunek – rozładunek towarów czy medycyna – od lat zgłaszają deficyty specjalistów i średniego personelu.

Większość ofert w III kwartale 2025 roku w badaniu pochodziła z małych regionalnych firm i stanowi jedno wolne miejsce pracy. Niektóre oferty zgłaszają pracodawcy, którzy posiadają więcej lokalizacji w kraju i na terenie województwa podkarpackiego. Są to oferty, które często powtarzają się podczas rekrutacji cyfrowej i dotyczą **marketingu i handlu** [specjalista do spraw kluczowych klientów, przedstawiciel handlowy, regionalny kierownik sprzedaży], **sektora finansów** [księgowy/a, sprzedaż produktów bankowych i ubezpieczeniowych], **sektora I&T**.

³ Trendy nie zmieniają się w okresie tygodnia, miesiąca czy nawet roku. Okresem takim może być przedział 3 lat (tzw. krótki cykl produkcji) czy 10 lat [dekady]. Rozwój cywilizacji post-industrialnej [po-przemysłowej], która nadal potrzebuje energii – będzie powodował konieczność modernizacji źródeł zasilania [wyczerpanie nieodnawialnych zasobów].

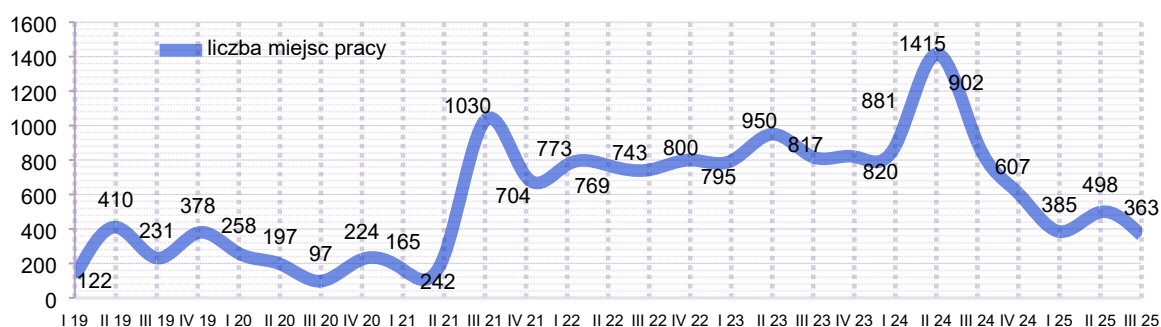
Informatyka i rozwój nowych technologii skupiają techników i inżynierów. Coraz częściej ich praca ma związek z rozwojem **sztucznej inteligencji** i jej implementacji do stosowanych przez firmę technologii. Automatyzację stosują już nawet małe zakłady produkcyjne. Inteligentne technologie coraz częściej wkraczają w życie. Poszukiwani są specjaliści zajmujący się rozwojem systemów komputerowych, oprogramowania i wewnętrznych systemów danej organizacji. Zapewnieniem działania i bezawaryjnej pracy zespołów pracowników i urzędów stosowanych przez podmiot. Kandydaci powinni posiadać wiedzę o najnowszych rozwiązaniach stosowanych w reprezentowanej przez siebie dziedzinie.

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 [w celu ograniczenia kosztów funkcjonowania]. Technicy od naprawy sieci, zmiany oprogramowania do aktualnych potrzeb – są równie poszukiwani, co menadżerowie zarządzający potencjałem firmy tj. pracownikami i kapitałem finansowym.

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 co do historii jego wytworzenia np. z użyciem niskoemisyjnych technologii czy opakowaniem spełniającym wymogi ekologii. Nadal jednak dla niektórych nabywców pozostają istotne aspekty produktów takie jak: a) spełnienie parametrów technicznych, b) trwałość, c) stosowanie tylko energooszczędnych i nowoczesnych technologii. Specjaliści I&T i marketingowcy rozwijają produkt w interakcji z nabywcą, szczególnie gdy ten jest większym podmiotem, najlepiej kluczowym klientem, choć zapewne nie wszystkie firmy tak samo segmentują klientów względem wielkości. Często małe firmy prywatne równie często jak ogromne korporacje tworzą nowe użyteczności systemów I&T dla konsumenta globalnego i odbiorcy jednostkowego. Rozwijają cyfrowy handel. W celu uzyskania lepszej satysfakcji klienta tworzą nowe funkcje w korporacji.⁴

Odnotowano 340 ofert pracy, które przekładały się na 363 miejsc pracy. W porównaniu do II kwartału 2025 roku odnotowano spadek o 146 ofert pracy i spadek o 135 miejsc pracy – dostępnych w internetowej próbie dla województwa podkarpackiego. W III kwartale 2024 roku odnotowano 893 ofert pracy i 902 miejsca pracy. W porównaniu III kw. 2025 r. do III kw. 2024 r. liczba ofert pracy była niższa o 553 ofert pracy i analogicznie 539 miejsc pracy.

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



Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

⁴ 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 zbył, są działający w mediach **coolhunter**, **trendsetter**, **influencer** i **desinger**. Ulepszeniem 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, a wrażenie coraz lepszej satysfakcji nie koniecznie pozostaje spełnione, szczególnie jeżeli zamierza reklamować określony produkt czy usługę.



Punktem odniesienia w kumulacji osób bezrobotnych pozostaje początek XXI wieku, który definiował najwyższy poziom liczbowy i procentowy, jednak ostatnie wzrosty liczby bezrobotnych nie napawają optymizmem. Liczba bezrobotnych w PUP w województwie podkarpackim wzrosła w okresie od 1 lipca do 31 sierpnia 2025 roku z 65 487 osób wg stanu na 30-06-2025 do 69 102 osób 31-08-2025. Był to wzrost o 3 615 osób. Czynnikiem wpływającym na wzrost poziomu bezrobocia rejestrowego jest spadek popytu na towary i usługi. Z drugiej strony stopień interwencji środków państwowych może przeciwdziałać pozostawaniu bez pracy przez dłuższy okres. W okresie III kwartału danego roku następuje wzrost środków na aktywne formy dla osób bezrobotnych w porównaniu do stanu z początku roku⁵.

Oferty pracy wg sektorów

Ponad ½ ofert rekrutujących z terenu powiatów województwa podkarpackiego niestety 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, 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 już obecnie warunkuje niskim poziom i jakość życia.

Przepływ osób młodych do większych miast zwiększa bon na zasiedlenie, który nie powoduje jednak lawinowego wzrostu bezrobocia np. w województwach wschodnich, co pokazuje inną stronę procesu. Większość migracji z przyczyn ekonomicznych jest obecnie bardzo słabo rejestrowana w publikatorach i pomoc publiczna nie ma na nią znaczącego wpływu. Bony umożliwiają przemieszczanie się do centrów rozwoju dla nabycia praktyki w zawodzie, która otwiera drogę do dalszej emigracji za granicę RP, co tylko wzmacnia główny trend.

Popyt na pracę w kraju odnotowano w tych sekcjach PKD, gdzie jednocześnie występuje odpływ rodzimych pracowników do krajów rozwiniętych. Nasi rodacy nadal wyjeżdżają do pracy za granicę, co powoduje lukę, która nie zawsze jest możliwa do uzupełnienia obcokrajowcami. Brakuje specjalistów w zawodach długiego cyklu kształcenia, praktyki pracy i również formalnych uprawnień. Dotyczy to np. utrzymania ciągłości produkcji w zakładach, które nie mogą przerwać cyklu produkcyjnego, służby zdrowia, sektora I&T, inżynierów automatyki i robotyki. W niektórych powiatach pojawia się zapotrzebowanie na nauczycieli przedmiotów zawodowych czy praktycznej nauki na warsztatach. Są to profesje, które stają się niemożliwe do uzyskania na krótkich kursach, które nie gwarantują uzyskania wiedzy niezbędnej do pracy.

Braki utrzymują się w **budownictwie** z wielu przyczyn. Jednym z nich jest zanik napływu osób do kształcenia w zawodach wymagających tężyzny fizycznej. Młodzi ludzie do pracy fizycznej się nie garną. Brakuje chętnych do wykonania **prac prostych**, chociaż w tych ostatnich najłatwiej jest uzupełnić

⁵ Liczba osób do 30 roku życia rejestrowanych w PUP wzrosła o 1 562 osób tj. o 9,4 proc. [w porównaniu 30-06-2025 do 31-08-2025]. Nowoczesna gospodarka oferuje wiele form przemieszczania się kapitału ludzkiego i finansowego do centrów rozwoju. Dodatkowo dla pokolenia „Y” brak bariery językowej ułatwia uzyskanie pracy za granicą, gdy w kraju brakuje takich możliwości. Poruszanie się w krajach wysoko uprzemysłowionych po rynku pracy nie jest trudne, ponieważ osoby do 30 roku życia znają dobrze języki obce, przez co komunikują się bezpośrednio z pracodawcą i negocjują warunki. Ci, którzy zostali w małych ośrodkach akademickich lub wrócili do miejsca zamieszkania na prowincji i 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 więcej młodemu człowiekowi (po ukończeniu edukacji lub w czasie studiów). Są to np. inżynierowie po politechnice, zawody medyczne (lekarze, położne, pielęgniarki, fizjoterapeuci) i sektor budowlany. Poszukiwani są absolwenci z zakresu nauk ścisłych, na które występuje popyt w krajach rozwijających się [właśnie z powodu emigracji części populacji] i wysoko uprzemysłowionych, gdzie jest wiele nowych inwestycji. Zatrudnienie często jest związane z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania [trwale lub czasowo], co dla osób młodych bez rodziny jest znacznie łatwiejsze niż dla osób starszych. Trudno współcześnie rozpatrywać rynek pracy tylko w granicach danego powiatu lub województwa. Pracownicy stali się o wiele bardziej mobilni niż było w gospodarce centralnie planowej. Ostatnia dekada XX w. i dwie dekady XXI w. wiele zmieniło w tej kwestii, a wojna na Ukrainie otwiera nowy etap, gdzie zagrożenia są związane w większym stopniu z sytuacją w całym regionie. Bezpieczeństwo w zatrudnieniu powiązane ze stabilizacją życiową jest główną przyczyną odpływu osób młodych do większych miast i za granicę RP. Nie bez znaczenia jest posiadany zawód i możliwość uzyskania gratyfikacji, bez względu na pochodzenie społeczne czy miejsce zamieszkania. Pracodawcy za granicą jak i w dużych miastach w kraju [np. Poznań, Szczecin, Gdańsk] coraz częściej poszukują kwalifikacji, umiejętności, uprawnień i chęci do wykonania pracy.



niedobry, o ile jest to np. nieskomplikowany montaż, prace porządkowe czy załadunek i rozładunek towarów. Młodzi „chcą zarobić, ale się nie narobić”, wolą wykorzystać bardzo zróżnicowane oferty dostępne przez internet i alternatywne możliwości zarobkowania, zwracając przy tym uwagę na warunki pracy, dodatkowe benefity i wysokość wynagrodzenia w stosunku do wykonanej pracy. Nie są skłonni do ustępstw 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 umiejętności⁶.

Deficyt może wzrosnąć w zawodach, które nie wymagają bardzo długiego cyklu edukacji tj. **transportu, spedycji i logistyce**. Znaczna część firm jest przekonana o słuszności wdrażania zautomatyzowania zadań. Zjawisko będzie się nasilać, ponieważ spowoduje wzrost realnych zysków dla kadry menadżerskiej, zarządców, dzierżawców czy właścicieli. Niekoniecznie hossa zysków zarządców będzie powodować spadek cen dla ostatecznego odbiorcy. Proces ten może wyjaśnić po części, dlaczego nadal potrzebni są pracownicy sektora IT, rozwoju i testowania systemów komputerowych czy osób posiadających umiejętność programowania z wykorzystaniem metodyk zwinnych. Z tych samych powodów firmy poszukują **elektryków, którzy nie tylko umieją projektować ale i praktycznie wykonać instalację w różnych funkcjonalnościach**. Elektrycy najintensywniej poszukiwani są w budownictwie i do obsługi zakładów produkcyjnych. Współpracują przy zadaniach organizacji produkcji, opracowując systemy zasilania, awaryjnego zasilania do urządzeń i systemy sterowania niezbędne do zachowania ciągłości produkcji czy np. uzyskania planowanych kosztów eksploatacji budynków. Niewykorzystanym do tej pory obszarem pozostaje zaopatrzenie w energię elektryczną [zasilanie] jednostek dużych, średnich i małych, której źródłem są alternatywne źródła energii i ich odpowiednia kumulacja np. promieniowanie słoneczne zawarte w baterii czy akumulatorze, rozwój systemów współpracujących, obniżających koszty energii zużytej do produkcji. Proces ten może skutecznie w przyszłości przeciwdziałać wzrostowi cen, gdyby tylko firmy realnie zastanawiały się nad kosztami i posiadały specjalistów z rzeczywistą wiedzą techniczną do ich redukcji i chciały działać również z korzyścią dla konsumenta. **Elektronicy** mogą być poszukiwani np. do projektowania układów sterowania do jeszcze bardziej nowoczesnych środowisk pracy i wysokiej niezawodności zastosowanych systemów.

Oferty wg branż

W analizowanym okresie pracodawcy poszukiwali przez internet:

W przemyśle wysokich technologii [high – tech]. Najliczniejszą grupą zawodów z high-tech byli **1. Elektrycy i elektronicy np.** Elektryk, Elektromonterka / Elektromonter Pogotowia Energetycznego, Elektryk / monter instalacji fotowoltaicznych (PV), Elektromonter – Elektryk, Konserwator - Pracownik techniczny, Monter/ka (również z orzeczeniem), Elektromonter, Elektromechanik-Mechanik samochodowy, Elektromechanik, Elektromonter oświetlenia ulicznego]. **2. Specjaliści I&T** [Tester oprogramowania komputerowego, Programista aplikacji, Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych, Specjalista do spraw cyberbezpieczeństwa, Projektant baz danych, Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych, Inżynier systemów i sieci komputerowych, Projektant baz danych]⁷.

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 blokad w praktycznym korzystaniu z nowoczesnych rozwiązań sprzętowych i systemowych, porozumiewają się na odległość, są bardzo mobilni i inwestują w nowe rynki. Ale to dopiero następne pokolenia „Z” [osoby urodzone w latach 2001-2020] czy „Alpha” [ur. latach 2021-2040], może zmienić podejście do wdrażania nowych technologii. Pokolenie „Z”, które już powoli wkracza na rynek pracy, będzie wdrażało niezależne metody produkcji, prosumpcję i nowe sposoby organizacji gospodarki z charakterystycznym dla siebie skupieniem i cichym działaniem. Rozwój technologii na pewno przyczyni się do modernizacji miejsca pracy.

⁷ Poszukiwani specjaliści sektora IT to programiści lub programiści-testerzy (DevOps – twórcy 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. humaniści uzyskać certyfikaty IT na zaawansowanych kursach.



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 lat do czasu kiedy procesy automatyzacji będą bezawaryjne, a maszyny nie będą wymagały napraw i dalszego rozwoju.

Firmy poszukiwały **3. Inżynierów mechaników**. W tej grupie pracodawcy poszukiwali zawodów [Program Specialist, Operator Obrabiarek OSN, Junior APU Manager, Inżynier Spawalnik, Młodszy Konstruktor – NEW GRAD PROGRAM 2026, Mechanik Lotniczy z Licencją, Senior Thermal Engineer, Senior Simulation Engineer (FEA), Specjalista ds. Sprzedaży - Agro i Construction]. W grupie **6. W grupie pozostałych inżynierów** – pracodawcy poszukiwali zawodów [Starszy inspektor, API Engineer, Deweloper RPA, Przedstawiciel techniczno-handlowy – urządzenia do badania polimerów (analiza termiczna, metody reometryczne), Specjalista Laborant, Inżynier Sprzedaży - Doradca Techniczny (CAD/CAM & Metrologia)].

W przemyśle produkcyjnym – w grupach zawodów **1. Inżynierowie ds. przemysłu i produkcji** [Mechanik utrzymania ruchu, Pomocnik Operatora Badań NDT/PWHT, Specjalista Badań NDT/PWHT, Inżynier / Inżynierka Jakości, Konsultant ds. optymalizacji procesów i transformacji cyfrowej, Konsultant ds. optymalizacji procesów i transformacji cyfrowej, Specjalista ds. Danych Produkcyjnych, Specjalista Jakości, Inżynier testów ENV] **2. Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni** [Spawacz, Operator Maszyn Produkcyjnych, Tokarz / Frezer, Operator maszyn CNC - uzyskaj certyfikat, Operator CNC, Operator Maszyn CNC, Operator CNC w branży lotniczej, Młodsza Spawaczka / Młodszy Spawacz] **3. Kierownicy do spraw produkcji i usług** [Kierownik Spedycji, Kierownik logistyki, Kierownik produkcji, Koordynator zespołu logistycznego, Kierownik budowy - robót budowlanych, Kierownik Projektów IT] **4. Technicy mechanicy** [Mechanik wózków widłowych, Mechanik samochodowy, Monter, Technik Utrzymania Ruchu, Pracownik magazynu – Doradca techniczny, Technik - Inżynier utrzymania ruchu] **5. Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych** [Operator maszyn drukujących, Operator rozlewu, Operator syropiarni, Operator wtryskarki].

W **budownictwie** – poszukiwani byli **1. Inżynierowie budownictwa** – [Projektant Konstrukcji Budowlanych, Asystent / ka w biurze projektowym - branża energetyczna, Inżynier Budowy / Kierownik Robót, Kierownik Projektu, Inżynier Projektowania Mostów, Inżynier budowy – zakres elektryczny, Inżynier Budowy Mostów, Inspektor wojewódzki, Inżynier budowy, Starszy specjalista ds. technicznych,

Pracodawcy oferowali wolne miejsca pracy dla testerów programów komputerowych i specjalistów do spraw rozwoju 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 dana organizacja potrzebuje wszystkich trzech wyżej wymienionych specjalistów – zależy od komplikacji struktur. Wielu specjalistów I&T pracuje dla firm konsultingowych i jest zatrudnianych przy realizacji zadań zleconych w formie projektów. Nazwa „na żywo” przeszczepiona z języka angielskiego typu „Architect” w odniesieniu do zawodów technicznych nie zawsze oddaje sedno sprawy. Architekta w języku polskim kojarzymy przede wszystkim z budownictwem, a „projekt” miał zastosowanie w technice jako np. rzuty, wymiarowanie czy przekroje. „Architect” - może oznaczać osobę rozwijającą programy przestrzennie w sieciach i rozbudowę systemu o nowe funkcjonalności. Nie tylko w przypadku programistów pracodawcy wymagają znajomości języków programowania [jeden lub kilka], rezygnując często z konieczności wykształcenia wyższego. Liczą się umiejętności, które osoba powinna posiadać. W każdej ofercie zawarta jest informacja, co do wymogów. Aktualnie znajomość języków obcych dla osób młodych – nie stanowi już takiej bariery jak przed 1989 rokiem, ale warto przypomnieć, że uzyskanie certyfikatów [A1, A2, B1, B2, C1, C2] jest czasochłonne i kosztowne. Często certyfikatów – nie gwarantuje powszechny system edukacji. **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.



Dyrektor ds. Realizacji Inwestycji Budowlanych – Generalny Wykonawca, Projektant Instalacji Sanitarnych (HVAC)]. **2. Robotnicy budowlani i pokrewni** – [Tynkarz, Brukarz, Monter / składacz okien, Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych].

W sektorze usług – najliczniejszymi pozostali **1. Średni personel ds. biznesu i administracji** [Agent ubezpieczeniowy, Przedstawiciel handlowy, Księgowy, Administrator nieruchomości, Spedytor, Pracownik działu logistyki, Agent do spraw zakupów]. **2. Spec. ekonomii i zarządzania** [Specjalista bankowości, Analityk finansowy, Specjalista do spraw kluczowych klientów, Przedstawiciel medyczny, Specjalista do spraw marketingu i handlu, Specjalista do spraw sprzedaży, Specjalista do spraw rekrutacji pracowników, Specjalista do spraw kadr, Pośrednik w obrocie nieruchomościami, Specjalista sprzedaży internetowej, Doradca do spraw leasingu, Specjalista administracji publicznej, Specjalista do spraw logistyki, Inspektor nadzoru budowlanego, Autor tekstów i sloganów reklamowych (copywriter)]. **3. Sprzedawcy i pokrewni** [Pracownik Hali - Dział Tradycja (mięso, wędliny), Sprzedawca / Kasjer, Sprzedawca / Doradca klienta, Sprzedawca, Sprzedawca materiałów budowlanych – Skład budowlany DREWBUD, kierownik stoiska mięsno – wędliniarskiego, Pracownik Sklepu, Konsultant / Konsultantka ds. Sprzedaży w Salonie Własnym, Doradca Klienta, Pracownik inwentaryzacji, Asystent Kas Samoobsługowych, Pracownik obsługi klienta – Kasjer] **4. Kierowcy i operatorzy pojazdów** [Kierowca kat. B, Kierowca kat. C, Kierowca kat. C+E, Kierowca kat. C / C+E – transport materiałów sypkich, Kierowca Taxi, Operator Wózka Widłowego, Kierowca, Kierowca busa kat. B do 3,5 DMC - transport międzynarodowy, Kierowca kat. C lub B, Kierowca C+E w Transporcie Międzynarodowym na cysterny chemiczne, Kierowca międzynarodowy kat. B, Ustawiacz Kierowca Międzynarodowy C+E (możliwość przeszkolenia), Kierowca kat. B BUS - Plandeka Międzynarodówka].

W sektorze **zdrowia i opieki społecznej** – odnotowano zapotrzebowanie w grupach **1. Specjaliści do spraw zdrowia** – [kosmetolog, farmaceuta, specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy, położna, lekarz weterynarii - specjalista epizootologii i administracji weterynaryjnej]. **2. Średni personel do spraw zdrowia** [asystentka - higienistka stomatologiczna]. Pracodawcy z reguły nie rekrutują średniego i wyższego personelu medycznego 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 równie 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 placówkach medycznych (tj. publicznych i niepublicznych podmiotach opieki zdrowotnej) czy w BIP organizacji branżowych (Naczelna i Okręgowe Izby Lekarskie). Pracowników branży medycznej poszukują pośrednicy 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.

Kosmetolog, Farmaceuta, Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy, Położna, Lekarz weterynarii - specjalista epizootologii i administracji weterynaryjnej

W **nadzorze i administracji** – pracodawcy poszukiwali w branży administracji państwowej i turystyce – pracownika biurowego, starszego referenta i kuriera.

Pozostałe grupy

Pracownicy produkcji są poszukiwani w większych ośrodkach przemysłowych w województwie. W internecie oferty pracy przy linii produkcyjnej zawierają często inne portale niż zawarte w badaniu ⁸.

⁸ Nie są to atrakcyjne oferty z powodu nietrwałego stosunku pracy, konieczności rezygnacji z weekendów, pracy w nocy, szkodliwych warunków, 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

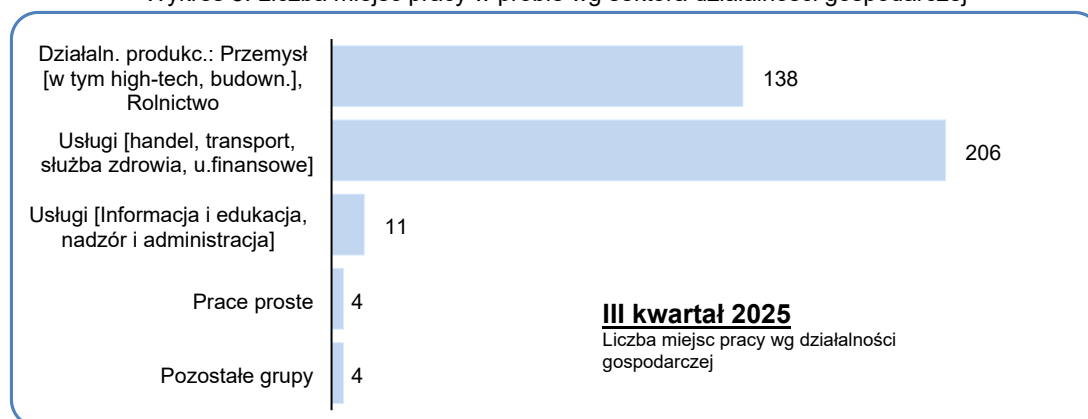
Dla pierwszej i ostatniej grupy zawodów w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności tj. „przedstawiciele władz publicznych” i „siły zbrojne” miejsce pracy ma źródło w wyborze lub jest oferowane na podstawie odrębnych przepisów prawnych. Zawody nie są reprezentowane w ofertach internetowych [grupa zaczynająca się od kodu zawodu [wg KZiS] „11”, dane w dodatku statystycznym]. Poszukiwane zawody z tej grupy, która zawiera również menedżerów to np. [dyrektor/ka departamentu rozwoju i zarządzania ICT, category manager, dyrektor handlowy - maszyny budowlane, dyrektor operacyjny (COO)].

Podział ofert na poszczególne sektory GN

W III kwartale 2025 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 rynku tzw. nieformalna rekrutacja.

Oferty kumulowały się w III kwartale 2025 roku w centrum regionu – Rzeszowie oraz w powiatach posiadających zakłady przemysłowe oraz jednak w miastach skupiających obrót gospodarczy na danym terenie i posiadających jakikolwiek przemysł.

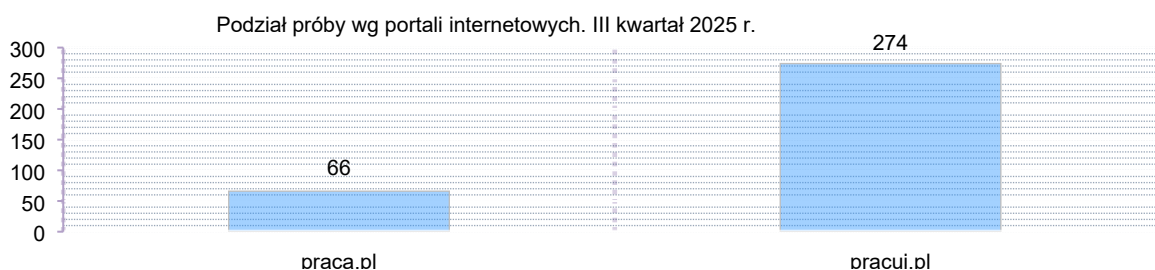
Wykres 3. Liczba miejsc pracy w próbie wg sektora działalności gospodarczej



Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

Metoda badania, zakończenie

Wykres 4. Liczba ofert pracy wg ogłoszeniodawców



Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

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 miernictwa do wytworzenia produktu, wykonania prostych pomiarów. Niejednokrotnie pracę w 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 i konieczność realizacji obowiązków wynikających również z tego zakresu. Pracownicy często poszukują pracy na miejscu, która pozwala im na stabilizację, a wobec braku takich ofert wolą skorzystać nawet z propozycji pracy za granicą jeżeli jest atrakcyjna.



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 oferty bezpośrednio [we własnym imieniu] lub przez wybraną firmę [rekrutacja ukryta], która nie ujawnia zleceniodawcy. Wówczas widoczna jest firma pośrednicząca w naborze ⁹.

Oferty zgłaszane przez sektor turystyczny [hotele, restauracje i niektóre usługi] charakteryzują się brakiem stabilności zatrudnienia i dużą rotacją osób. Umowy na czas nieokreślony oferują pracownikom zwykle większe podmioty, które posiadają mocną pozycję na rynku. Trwałe podstawy dobrego gospodarowania tworzy stała relacja pomiędzy nabywaniem czy wytworzeniem produktów niezbędnych do dalszej przeróbki, a gwarancją zbytu na gotowe wyroby. W usługach podmiot może uzyskać ugruntowaną pozycję np. w niszach rynkowych lub jako kooperant do wykonania pracy niezbędnej dla funkcjonowania dużego odbiorcy.

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 pracodawca poszukiwał więcej kandydatów do pracy w różnych lokalizacji własnych. Niejednokrotnie mecenat sprawnie działających organizacji państwowych z udziałem kapitału społecznego – może doprowadzić do podniesienia konkurencyjności wybranych podmiotów działających w sektorach strategicznych. Do stabilizacji przyczynia się nie tylko różnica wielkości podmiotów gospodarczych, ale i atrakcyjność danej produkcji, posiadane kontrakty handlowe, rynki zbytu itp. Rozdrobnienie podmiotów gospodarczych, na które tak często narzekano na początku lat 90. XX w. może okazać się już niedługo znacznym plusem. Niezależne małe firmy – są bardziej odporne na kryzysy świata współczesnego niż korporacje ¹⁰.

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 powiatowych urzędów pracy ocenę zjawisk i tendencji zachodzących w badanych obszarach.

¹⁰ Produkcja jest realizowana w skali adekwatnej do wymogów procesu technologicznego. Na rynku funkcjonują nie tylko firmy mikro, ale również średnie, duże i wielkie. Wspieranie różnorodności podmiotów pod względem rodzaju działalności, sposobu produkcji czy formy prawnej warunkuje wzrost gospodarczy i ograniczenie niekorzystnych trendów. Stabilność lokalnych rynków pracy utrzymuje oferta podmiotów małych i średnich.

Innym procesem jest harmonizowanie działalności nowych firm przez ich aktywność w różnych dziedzinach nie stanowiących dla siebie nawzajem konkurencji (np. nowoczesny przemysł high-tech, produkcja towarów jeszcze nie dostępnych na rynku).

Upowszechnienie technologii również na wsi, warunkuje wzrost produkcji na własne potrzeby (prosumpcji). Proces ten spowoduje powstawanie nowych miejsc pracy poza obszarami o wysokim stopniu urbanizacji. Powodzenie zmian zależy od stopnia dostępności innych dóbr i usług niezbędnych do rozwoju działalności gospodarczej. Brak nowoczesnej infrastruktury i technologii – może znacznie spowalniać rozwój.

Wzrost prosumpcji może warunkować 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 i infrastruktura upowszechniają się w krajach rozwijających się [tzw. trzeciego świata].

Prosumpcja w połączeniu ze wzrostem transakcji w formie osoba do osoby, otworzy nowe obszary działalności. Wzrostu działalności w ramach prosumpcji – jak na razie za bardzo nie opisują twarde dane [np. wzrost małych firm produkcyjnych na wsi, wytwarzających na własne potrzeby, upowszechnienie kryptowalut, ale bez pośredników finansowych]. Inne nowe technologie stają się coraz bardziej powszechne, ale niestety urządzenia energooszczędne, w których zastosowano najnowsze dostępne technologie są trudno dostępne, mało reklamowane i drogie [choć nie zawsze jest to regułą]. Kumulacja kapitału nadal pozostaje domeną krajów bogatej północy. Depopulacja w przyszłości zwróci te proporcje, a lokalne formy produkcji spowodują wzrost niezależnej wymiany ekonomicznej, która w dobie możliwych zawirowań okaże się coraz bardziej pożądana.