

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

Wstęp

I kwartał 2025 r. charakteryzował się ograniczoną liczbą ofert pracy. Zmiany sezonowe nałożyły się na ograniczenie popytu, występujące po stronie firm zlecających usługi i produkcję. Zmiany te nadal niekorzystnie współwystępują ze skutkami wojny na Ukrainie w postaci ograniczenia wymiany handlowej z krajami objętymi sankcjami. Kod zawodu – umożliwia klasyfikację do odpowiedniego sektora gospodarki. Taka korelacja jest możliwa pomimo występowania mniej licznych zawodów, których praca jest potrzebna w kilku lub we wszystkich sektorach gospodarki.

Należą do nich **profesje nadzoru i administracji**, które stały zaliczone, zgodnie z pracą wykonywaną do **administracji**. Pewna grupa zawodów uniwersyteckich lub okresowo wybieranych również nie przynależy do produkcji, handlu, usług i została zaliczona do **pozostałych grup**. Poza zawodami badawczymi, gdzie pracodawcą jest wyższa uczelnia, pracą w teorii czy wtórnym wobec faktycznego wytworzenia dóbr i usług – obrotem formalnym – pozostają również **prace proste**, potrzebne 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 grupie **prac prostych**. Większość zawodów z KZiS określa jednak zawody, które można nie tylko powiązać z PKD, ale i z kwalifikacjami, które pracownik powinien posiadać.

Tabela 1. Liczba miejsc pracy i ofert wg poszczególnych powiatów

powiaty województwo podkarpackie	liczba miejsc pracy	liczba ofert
bieszczadzki – 1801	3	3
brzozowski – 1802	0	0
dębicki – 1803	19	19
jarosławski – 1804	7	7
jasielski – 1805	13	13
kolbuszowski – 1806	6	6
krośnieński – 1807	4	4
leżajski – 1808	0	0
lubaczowski – 1809	3	3
łańcucki – 1810	9	9
mielecki – 1811	32	32
niżański – 1812	4	4
przemyski – 1813	0	0
przeworski – 1814	2	2
ropczycko – sędziszowski – 1815	11	7
rzeszowski – 1816	30	30
sanocki – 1817	4	4
stalowowolski – 1818	15	15
strzyżowski – 1819	1	1
tarnobrzeski – 1820	2	2
leski – 1821	1	1
mnpp. – Krosno – 1861	13	13
mnpp. – Przemyśl – 1862	11	11
mnpp. – Rzeszów – 1863	172	172
mnpp. – Tarnobrzeg – 1864	4	4
Oferty związane z 1 powiatem	366	362
Oferty związane z kilkoma powiatami w województwie [2,3,6,10 – do 24]	0	0
Oferty dla województwa [związane z 21 powiatami i 4 miastami na prawach powiatów]	19	19
Ogółem	385	381

W I kwartale 2025 roku najwięcej ofert internetowych w próbie skupiało mnpp. – Rzeszów – 1863 – [172 oferty], powiat mielecki – 1811 – [32], rzeszowski – 1816 – [30], dębicki – 1803 – [19], stalowowolski – 1818 – [15], jasielski – 1805 – [13], mnpp. – Krosno – 1861 – [13], ropczycko –



sędziszowski – 1815 – [7], mnpp. – Przemyśl – 1862 – [11], łańcucki – 1810 – [9], jarosławski – 1804 – [7], kolbuszowski – 1806 – [6], krośnieński – 1807 – [4], niżański – 1812 – [4], sanocki – 1817 – [4], mnpp. – Tarnobrzeg – 1864 – [4], bieszczadzki – 1801 – [3], lubaczowski – 1809 – [3], przeworski – 1814 – [2], tarnobrzeski – 1820 – [2], strzyżowski – 1819 – [1] i leski – 1821 – [1].

Tabela 2. Liczba miejsc pracy wg poszczególnych powiatów*

Lp	działy gospodarki	liczba miejsc pracy
1	usługi finansowe, HR i inne	146
2	przemysł produkcyjny	68
3	handel, transport, logistyka	66
4	przemysł high-tech	55
5	zdrowie i opieka społeczna	22
6	budownictwo	15
7	informacja i edukacja	7
8	pozostałe grupy	3
9	nadzór i administracja	2
10	prace proste	1
11	usługi gastronomiczne (piekarze, cukiernicy i pokrewni)	0
12	usługi typu krawiectwo, kaletnictwo, obuwnictwo + poszukiwanie [nurkowie] + ochrona	0

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

W I kwartale 2025 roku najwięcej ofert internetowych w próbie należało do następujących rodzajów działalności gospodarczej: usługi finansowe, HR i inne – [146 miejsc pracy], przemysł produkcyjny – [68], handel, transport, logistyka – [66], przemysł high-tech – [55], zdrowie i opieka społeczna – [22], budownictwo – [15], informacja i edukacja – [7], pozostałe grupy – [3], nadzór i administracja – [2], prace proste – [1].

Oczekiwania firm, co do zakresu prac do wykonania dla danej osoby pokrywają się z formalną definicją danego zawodu. Firmy komercyjne zgłaszały popyt dla inżynierów, zdolnych wykreować nowy produkt poszukiwany na rynku np. z powodu wysokiej użyteczności. Inna grupa towarów to projektowane nowe urządzenia, zdolne do konkurencji z produktami Europy Północnej i Zachodniej. Byli to pracownicy posiadający zarówno dyplom ukończenia wyższej uczelni i absolwenci 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 – trudne do uzyskania poza systemem kształcenia. W większości zawodów bez formalnego uczestnictwa w systemie edukacji nie można zdobyć wymaganej wiedzy.

W I kwartale 2025 roku nastąpiło ograniczenie popytu, a oferty dla informatyków i programistów nie należały do rzadkości. Firmy coraz więcej powtarzalnych procesów – o ile pozwala na to rozwój możliwej do uzyskania technologii – starają się automatyzować. Najszybciej takie 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, analityk baz danych, inżynier automatyki i robotyki**. Pracodawcy poszukiwali techników o różnych specjalnościach, którzy powinni posiadać zawarte w ofercie umiejętności.

Rozwój osiągnięć naukowych w dziedzinach takich jak nauki ścisłe – genetyka, medycyna, inżynieria materiałowa – w technologii praktycznego wytwarzania nowych materiałów może przyspieszyć po znacznej 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 innowacji. W przyszłości upowszechnienie nowych technik produkcji w zdecentralizowanej strukturze zwiększy zapotrzebowanie na 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 będzie wzrastać, ponieważ zmiany te obniżają koszty funkcjonowania i pozwalają na zaspokojenie potrzeb lub kreują nowy popyt. Na ile nowe

produkty wykorzystują rzeczywiste możliwości rozwoju danej dziedziny wiedzy, a są nie tylko kreacją w celu maksymalizacji zysku firmy w danym momencie – w przyszłości powinien zweryfikować sam rynek.

Wolne miejsca pracy z branż takich jak **przemysł** (w tym high-tech i sektor 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.

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 inną specyfikę w stosunku do ich rzeczywistego rozkładu na 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.

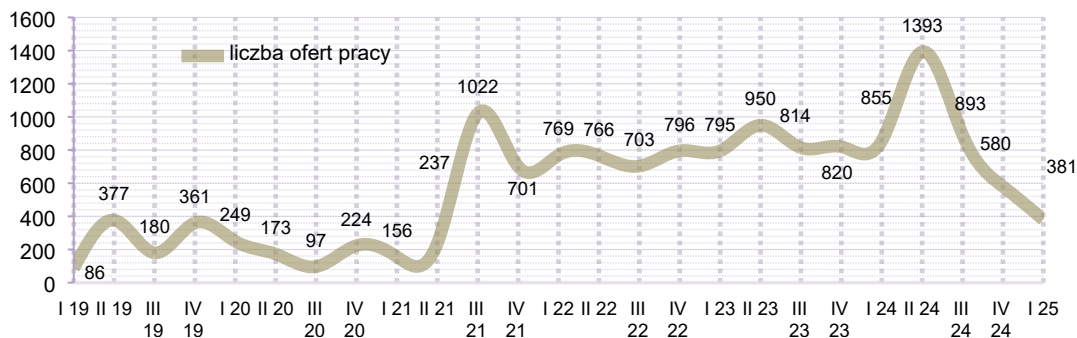
Odnotowujemy większą ilość ofert dla absolwentów nauk ścisłych w internecie niż w publicznym pośrednictwie pracy [PUP]. Pracodawcy poszukują również on-line **specjalistów sprzedaży usług bankowych i ubezpieczeniowych** z umiejętnościami marketingowymi. Pojawiały się oferty rekrutujące sprzedawców przez telefon, gdzie często wymagana jest znajomość języków obcych. Odnotowano popyt dla **regionalnego kierownika sprzedaży, przedstawiciela handlowego, przedstawiciela medycznego** czy specjalistów obsługujących kluczowych klientów. Oferty zamieszczane w internecie dotyczyły sektora **księgowości i finansów**.

Pracodawca często wymaga w rekrutacji wyższego wykształcenia technicznego np. inżynier budownictwa, inżynier mechanik itp. Część ogłoszeń jest adresowanych zamiennie inżynier – technik, jednak przy spełnieniu wymaganych umiejętności. Niektóre firmy preferują zatrudnianie przez własny system rekrutacji, zastrzegając sobie prawo do przyjęcia tylko wybranych ofert do konkursu. Pracodawcy mają jednak obowiązek stosować transparentność procedur. Wybór pracownika następuje po przejściu kandydata przez poszczególne etapy rekrutacji formalnej i merytorycznej (BIP instytucji publicznych), po której następuje rozmowa kwalifikująca do zatrudnienia. Każdy proces rekrutacji może posiadać dodatkowe wymogi i etapy, ale powinny być zgodne z przepisami prawnymi.

Oferty pracy w I 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: Badania ofert pracy w internecie.



Jedna oferta może czasem zawierać więcej niż jedno miejsce pracy. Taka sytuacja ma miejsce często w sektorze budownictwa. Pracodawca rekrutuje większą ilość pracowników do pracy w przemyśle. Często wymaga gotowości do okresowej zmiany miejsca zamieszkania, zgodnie z miejscem realizacji inwestycji lub organizacji produkcji. Oferta zawiera wówczas zgodę na pracę w delegacji, dłuższe okresy nieobecności w domu czy konieczność częstych wyjazdów służbowych. Dotyczy to również sektora transportu i handlu. W przypadku zawodów wymagających umiejętności i/lub formalnego wykształcenia zgodą na pracę w delegacji może oznaczać ukrytą 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 wymagana jest nawet znajomość języka [tłumaczy osoba już zatrudniona w danej firmie, a pracownik uczy się języka wykonując zlecane 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 deficyt specjalistów i średniego personelu.

Większość ofert w I 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. 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, sprzedaży bankowej i ubezpieczeniowej] oraz **sektora I&T**. Informatyka i rozwój nowych technologii skupiają specjalistów techników i inżynierów. Coraz częściej praca ma związek z rozwojem **sztucznej inteligencji** i jej implementacji do stosowanych technologii przez korporację, firmę czy nawet mały zakład produkcyjny. Inteligentne technologie coraz częściej wkraczają w każdą dziedzinę. Poszukiwani są specjaliści zajmujący się rozwojem sieci i wewnętrznych systemów danej organizacji. Zapewnieniem działania i bezawaryjnej pracy posiadanych urządzeń w przypadku firm produkcyjnych. Kandydaci powinni posiadać wiedzę o najnowszych rozwiązaniach stosowanych w danej dziedzinie działalności.

W ofertach I&T pracodawcy poszukują specjalistów do optymalizacji systemów czy wdrożenia obiegu elektronicznego informacji itp. Wymagane są poza dyplomem ukończenia studiów umiejętności rozwoju oprogramowania, 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 efektywnie zarządzający pracownikami i kapitałem firmy.

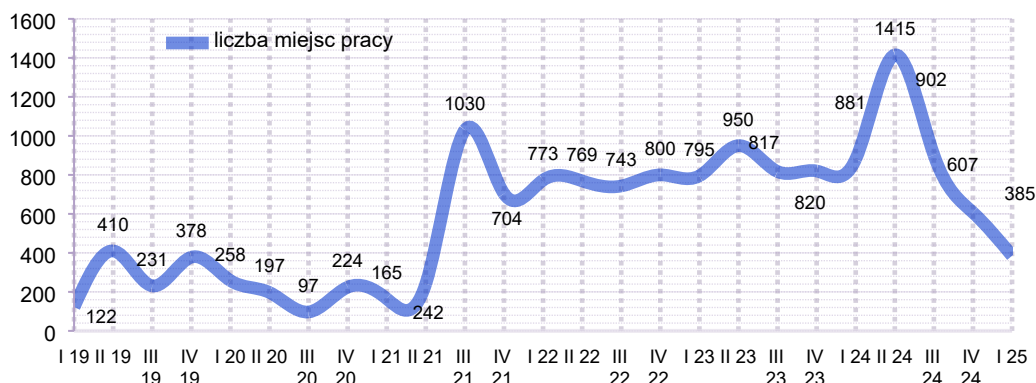
Pracodawcy potrzebują zarówno w Polsce, jak i za granicą kompetencji do łączenia umiejętności technicznych z handlem, w którym coraz większe znaczenie ma informacja otrzymana od użytkownika. Proces ten dotyczy nie tylko satysfakcji z zakupu danej usługi czy towaru. Konsument może posiadać różne oczekiwania, 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 powstają nowe zawody.¹

Odnotowano 381 ofert pracy, które przekładały się na 385 miejsc pracy. W porównaniu do IV kwartału 2024 roku odnotowano spadek o 199 ofert pracy i spadek o 222 miejsc pracy – dostępnych

¹ Lepszy kontakt z odbiorcą firmy komercyjne starają się zagwarantować przez takie profesje jak *user experience researcher* [UX Resarcher] **badacz doświadczeń użytkownika**, *user experience designer* [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 zbytnie, 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.

w internetowej próbie dla województwa podkarpackiego. W I kwartale 2024 roku odnotowano 855 ofert pracy i 881 miejsc pracy. W porównaniu I kw. 2025 r. do I kw. 2024 r. liczba ofert pracy była niższa o 474 oferty i analogicznie 496 miejsc pracy.

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



Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

Bezrobocie wzrosło w analizowanym okresie z 67336 osób 31-12-2024 do 71030 osób 28-02-2025. Był to wzrost o 3694 osoby, warunkowany brakiem stabilności popytu ze strony kooperantów zagranicznych, współpracujących z większymi zakładami w powiatach przemysłowych. Innym czynnikiem wpływającym na poziom bezrobocia rejestrowego jest stopień wykorzystania środków Funduszu Pracy na aktywizację osób bezrobotnych. Pomimo wzrostu o 5,5 proc. bezrobocie rejestrowane nie osiągnęło poziomu liczbowego z lutego 2021 [stan na 28-02-2021 – 90663 osób]. Punktem odniesienia w kumulacji osób bezrobotnych pozostaje początek XXI wieku, który definiował najwyższy poziom liczbowy i procentowy. Liczba osób do 30 roku życia rejestrowanych w PUP zwiększyła się o 1165 osób tj. o 6,5 proc. [w porównaniu 31-12-2024 do 28-02-2025]. Wzrost warunkowany był niskim stopniem realizacji aktywnych form zatrudnienia w dwóch pierwszych miesiącach 2025 r.

Nowoczesna gospodarka oferuje wiele form przemieszczania się kapitału ludzkiego [praca zdalna] 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 młodemu człowiekowi po ukończeniu edukacji (lub nawet w czasie studiów) znacznie więcej. Są to np. **inżynierowie po politechnice**, zawody medyczne (**lekarze, położne, pielęgniarki, fizjoterapeuci**) i **sektor budowlany**. Poszukiwani są absolwenci kierunków ścisłych, na które występuje popyt w krajach rozwijających się [w tym z powodu emigracji części populacji] i wysoko uprzemysłowionych [nowe inwestycje]. Zatrudnienie jest związane z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania [trwale lub czasowo], co dla osób młodych nieposiadających rodziny może stanowić alternatywę².

Oferty pracy wg sektorów

² Trudno współcześnie rozpatrywać rynek pracy tylko w granicach danego powiatu lub województwa. Pracownicy stali się o wiele bardziej mobilni jak to miało miejsce w gospodarce 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 wyższych gratyfikacji, bez względu na pochodzenie społeczne czy miejsce zamieszkania. Taki profil pracodawców charakteryzuje również duże miasta w kraju [np. Poznań, Szczecin, Gdańsk].



Większość ofert dostępnych w powiatach województwa podkarpackiego – nie gwarantuje stabilnego zatrudnienia i jest związana z pracą w sezonie. 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** oraz w węższym zakresie **gastronomia**. Można odnotować również zapotrzebowanie do **pracy przy linii produkcyjnej [pracownicy prac prostych, inżynierowie i technicy]**, co dotyczy zurbanizowanej części województwa tj. „A” – środkowej (miasto Rzeszów wraz z suburbiami) i „B” północno-zachodniej. Część „C” – posiada charakter bardziej rekreacyjny, z większym udziałem rolnictwa. Nie koniecznie część „C” jest zacošana i związana z niską jakością i poziomem 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, które wymagają długiego cyklu kształcenia, praktyki pracy w zawodzie, formalnych uprawnień tj. w **sektorze medycznym, w branży I&T, inżynierów automatyki i robotyki, nauczycieli przedmiotów zawodowych**. Są to profesje, które stają się niemożliwe do uzyskania na krótkich kursach, które nie gwarantują uzyskania wiedzy niezbędnej do pracy w zawodzie.

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 niedobory, 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 odpowiednie wykształcenie i umiejętności.

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, inwestują w nowe rynki, chętnie kupują kryptowaluty. Ale to dopiero następne pokolenia „Z” czy „Alpha” za 2-3 dekady może zmienić podejście do konwencjonalnych źródeł energii i zasad korzystania z nich. Pokolenie „Z” będzie wdrażało prosumpcję i nowe sposoby organizacji gospodarki. Już teraz sami zainteresowani tworzą nowe miejsca pracy np. za pośrednictwem platform e-work lub bezpośrednio w internecie na swoich stronach.

Deficyt może wzrosnąć w zawodach nie wymagających wielu lat nauki tj. **transportie, spedycji i logistyce [o ile uda się utrzymać konkurencyjność tego sektora w stosunku do podmiotów funkcjonujących w innych krajach UE]**. Znaczna część firm jest przekonana co do słuszności procesu zautomatyzowania swoich zadań. Zjawisko będzie się nasilać, ponieważ spowoduje z czasem wzrost realnych zysków dla kadry menadżerskiej, zarządców, dzierżawców czy właścicieli. Proces ten może wyjaśnić po części dlaczego nadal poszukiwani są pracownicy sektora IT - **programiści, specjaliści baz danych, inżynierowie automatyki i robotyki**.

Coraz częściej firmy potrzebują **elektryków posiadających umiejętność czytania schematów**. Elektrycy najintensywniej poszukiwani są w budownictwie i do obsługi zakładów produkcyjnych. Współpracują przy zadaniach organizacji produkcji, opracowując systemy zasilania maszyn i urządzeń oraz systemy sterowania [układów awaryjnego zasilania itp.]. 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 grafenowej, rozwój systemów współpracujących, obniżających koszty energii zużytej do produkcji. Proces ten może skutecznie w przyszłości przeciwdziałać wzrostowi cen. Elektronicy mogą być poszukiwani np. do projektowania czy programowania układów sterowania do bardziej energooszczędnych środowisk pracy i wysokiej niezawodności projektowanych systemów.

W okresie I kwartału 2025 roku odnotowano popyt dla **pracowników w marketingu i handlu, usługach ubezpieczeniowych czy agentów sprzedaży bezpośredniej**. 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]. W I kwartale 2025 roku odnotowano mniejsze zapotrzebowanie w rolnictwie, przetwórstwie przemysłowym, gastronomii i turystyce.

W analizowanym okresie pracodawcy najliczniej poszukiwali przez internet:

Przemysł high – tech. Najliczniejszą grupę ofert w zawodach reprezentowali specjaliści sektora internet & telecommunication [I&T]. Za pośrednictwem internetu firmy poszukiwały **1. Programistów**, developers [Ansible Developer, Fullstack Developer z Java & Angular, Delphi Developer, PHP Developer, Full-Stack Developer, Back-End Node.js Developer, Software Engineer with HMI/Kanzi]. Poszukiwani specjaliści **sektora IT** to programiści lub programiści-testerzy (DevOps – tworzący i testujący nowe programy). Programują cały interfejs lub tylko fragment widoczny dla użytkownika [font-end], niewidoczny [back-end] 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, które pracownik powinien obsługiwać, programować czy rozwijać. Sektor I&T to nauki ścisłe, dlatego inżynierowi łatwiej niż np. humaniście uzyskać certyfikaty IT na zalecanych kursach. 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 ³.

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 ⁴. 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

³ 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.

⁴ 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. Znajomość języka 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. Boni szkoleniowy jest dostępny tylko dla osób młodych [bezrobotnych, zarejestrowanych w PUP] i wymagane jest tzw. uprawdopodobnienie zatrudnienia.



inżynierów czy pracowników rozwijających **sztuczną inteligencję**. Jeszcze wiele lat kiedy procesy automatyzacji będą bezawaryjne, a maszyny nie będą wymagały napraw, rozwoju i dozoru.

Firmy poszukiwały **2. Specjalistów cyberbezpieczeństwa** [Koordynator ds. Bezpieczeństwa IT Security Specialist Practitioner]. Wymagane zabezpieczenie systemów informatycznych oferują różne firmy produkujące specjalistyczne oprogramowanie oraz specjaliści z wymaganymi umiejętnościami optymalizacji systemów.

Można spotkać w sieci oferty I&T, które oferują pracę dla **specjalistów zbiorów danych** jako **3. Analitycy baz danych** [data Engineer with German and English, data Engineer with English and French, data Analyst – fintech, data Engineer – migracje danych, data Scientist - Manufacturing Systems Engineer, data Scientist]. Zarządzanie danymi jest często związane z administrowaniem sieci komputerów danej instytucji, co również przekłada się na jakość danych możliwych do uzyskania. Następuje proces modernizacji systemów. Z tego powodu utrzyma się popyt dla specjalistów rozwoju oprogramowania czy dalszego rozwoju aplikacji w zakresie ochrony użytkowników. Firmy rzadko poszukują w województwie podkarpackim specjalistów istotnego segmentu I&T, a mianowicie **osób czuwających nad rozwojem łączności komputerowej**, czy polepszających jakość łącza internetowego np. do transferu 8K w kontekście rozwoju niezależnych kanałów informacji. Wynika to po części z braku dużego operatora krajowego, zainteresowanego rozwojem telekomunikacji światłowodowej czy satelitarnej (kwantowej), co nie pozostaje bez znaczenia w sytuacjach kryzysowych.

Inną grupą zawodów z high-tech byli **4. Elektrycy i elektrycy np.** monter instalacji elektrycznych, serwisant HVAC, elektryk, elektryk utrzymania ruchu, elektromonter - elektryk – instalator, monter instalacji elektrycznych, pracownik ds. obsługi technicznej przekaźników (elektromechanik), młodszy koordynator / młodsza koordynatorka sieci serwisowej, elektromonter sieci dystrybucyjnej (branża elektroenergetyczna), elektryk konserwator. **5. Inżynierowie mechanicy**. W tej grupie pracodawcy poszukiwali project purchasing specialist, inżynier mechanik utrzymania ruchu, serwisant, mechanik / mechaniczka silników lotniczych, konstruktorka / konstruktor – napędy lotnicze, junior simulation engineer (FEA), senior system design integrator, kierownik sekcji obsługi bazowej, junior structural mechanics engineer (CAE/FEA). W grupie **6. Inżynierowie elektrycy** – pracodawcy poszukiwali specjaliści ds. projektów inwestycyjnych, inżyniera elektryka, inżyniera elektryka (oprogramowanie) - pojazdy elektryczne i inżyniera utrzymania Sieci SN i NN.

W przemyśle produkcyjnym – w grupach zawodów **1. Kierownicy do spraw produkcji i usług** [kierownik robót budowlanych, asystent investment managera, menedżer zespołu sprzedaży, kierownik ds. transportu, majster robót / majster budowy, kierownik utrzymania ruchu, kierownik działu utrzymania ruchu i infrastruktury, menadżer zespołu sprzedaży, kierownik robót mostowych, kierownik jakości, kierownik - inżynier budowy, lider zmianowy, kierownik budowy w branży deweloperskiej, kierownik robót mostowych, menadżer placówki medycznej, kierownik robót sanitarnych i HVAC].

2. Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni [serwisant maszyn budowlanych, operator maszyn, monter – spawacz, operator maszyn CNC, pracownik utrzymania torów / pomocnik spawacza, operator CNC – tokarki, monter maszyn, operator CNC, pracownik produkcji – ślusarz, konstruktor / operator CNC, spawacz – ślusarz]. **3. Technicy mechanicy** [mistrz utrzymania ruchu mechanicznego, technik serwisu wózków widłowych, technik utrzymania ruchu, mistrz – brygadzysta mechanik, mechanik -serwisant rowerowy, serwisant, technik motoryzacyjny / diagnosta – praca wyjazdowa, koordynatorka / koordynator przepływu materiału]. **4. Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych** [operator produkcji opon, operator węzła betoniarzkiego / ładowarki, młodszy operator maszyn kablowych, operator produkcji]. **5. Inżynierowie ds. przemysłu i produkcji** [inżynier elektryk utrzymania ruchu, specjalista / specjalistka ds. systemu zarządzania jakością, pełnomocnik zarządu ds. systemów jakości].

W **budownictwie** – poszukiwani byli **1. Inżynierowie budownictwa** – [inżynier budowy, specjalista ds. rozliczeń, specjalista ds. kalkulacji i ofertowania, majster robót bitumicznych (m/k), asystent projektanta drogowego, inżynier budowy – działy: drogowy lub mostowy, specjalista BIM] wg KZiS [inżynier budownictwa – budownictwo ogólne, inżynier budowy dróg]. **2. Robotnicy budowlani i pokrewni** – [pracownik do wykończenia wnętrz, pracownik budowlany, malarz konstrukcji stalowych, malarz – śruciarz konstrukcji stalowych, brukarz].



W usługach [finansowych, dziale Human Relations i turystyce] – popyt zgłaszali pracodawcy w grupach:

1. Średni personel do spraw biznesu i administracji – [księgowy / księgowa, statutory reporting accountant with Dutch, franczyzobiorca / franczyzobiorczyni, dyrektor handlowy - dyrektor sprzedaży, asystent / asystentka dyrektora zakładu, przedstawiciel handlowy, regionalny manager sprzedaży - branża spożywcza, przedstawiciel farmaceutyczny, przedstawiciel techniczny – handlowy (hydroizolacje i renowacje budowlane), doradca techniczny – handlowy, handlowiec terenowy, specjalista ds. ofertowania stolarki aluminiowej, manager ds. inwestycji, młodszy przedstawiciel handlowy ds. monitoringu, agent / agentka PZU SA ds. ubezpieczeń ze wsparciem finansowym na start, menadżer obszaru ds. sprzedaży ubezpieczeń grupowych, młodszy specjalista ds. administracji i wprowadzania umów, specjalista ds. administrowania nieruchomościami, specjalista ds. meta ads / paid social specialist, twórca treści - social media, promotor, operations support specialist, specjalista ds. gospodarki sprzętem, spedytor drogowy międzynarodowy, spedytor / spedytorka, samodzielny sprzedawca - kierowca sklepu mobilnego, specjalista / specjalistka ds. obsługi klienta z j. niemieckim, specjalista / specjalistka ds. obsługi klienta z j. francuskim lub włoskim, specjalista / specjalistka ds. sprzedaży z językiem: ukraińskim, angielskim, sales support specialist, doradca serwisu / obsługa Klienta ASO, doradca techniczny - handlowy w branży HVAC]. **2. Specjaliści ekonomii i zarządzania** – [Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager), specjalista do spraw marketingu i handlu, specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser), przedstawiciel medyczny, specjalista bankowości, analityk inwestycyjny, analityk kredytowy, analityk finansowy, specjalista do spraw rekrutacji pracowników, specjalista do spraw kadr, inspektor ochrony danych osobowych, specjalista do spraw logistyki, pośrednik w obrocie nieruchomościami, menedżer marki (brand manager)]. **3. Pracownicy usług osobistych** [kucharz / kucharka, fryzjer / fryzjerka, sushimaster / kucharz, samodzielna stylistka paznokci, kelner / kelnerka]. **4. Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu** [kierownik sklepu spożywczego, zastępca / zastępczyni managera / managerki sklepu].

W handlu, transporcie i logistyce – najliczniejszymi pozostali **1. Sprzedawcy i pokrewni** [sprzedawca - doradca klienta, handlowiec, pracownik / pracowniczka Sklepu - 75% etatu, konsultant – sprzedawca, specjalista ds. sprzedaży, doradca klienta, sprzedawca, account manager Play dla firm, doradca salonu firmowego, account executive / senior sales manager – sektor publiczny, sprzedawca mebli kuchennych - projektant / projektantka]. **2. Pracownicy do spraw finansowo statystycznych i ewidencji materiałowej** [magazynier, magazynier – logistyka – kompletacja, magazynier - hurtownia wod-kan-gaz, specjalista ds. planowania produkcji, pomiarowy, pracownik kontroli dostaw, pracownik magazynu (k/m), pomocnik operatora wyłaczarki, specjalista ds. fakturowania i zarządzania danymi]. **3. Kierownicy do spraw zarządzania i handlu** [menadżer / kierownik działu marketingu, project manager – omnichannel, manager sieci sprzedaży, sales manager – utility scale department, project manager (m/k), naczelnik rejonu, kierownik sprzedaży południe, business development representative - IT services, główny księgowy / główna księgowa, kierowniczk / kierownik sprzedaży, business development manager – serviceNow]. **4. Pracownicy obsługi klienta** [telesales agent – język niemiecki, specjalista ds. windykacji, konsultant / konsultantka infolinii obsługowej w dziale contact center, specjalista ds. telesprzedaży, doradca klienta (dział sprzedaży telefonicznej), specjalista ds. windykacji terenowej, recepcjonista / recepcjonistka w placówce medycznej, młodszy specjalista ds. obsługi klienta].

W sektorze zdrowia i opiece społecznej – odnotowano zapotrzebowanie w grupach **1. Specjaliści do spraw zdrowia** – [kosmetolog, specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy, lekarz - specjalista medycyny rodzinnej, farmaceuta, fizjoterapeuta, lekarz rodzinny, kierownik apteki, specjalista ds. BHP i ochrony środowiska]. **2. Średni personel do spraw zdrowia** [starszy specjalista, masażysta / masażystka, technik farmaceutyczny]. Pracodawcy nie rekrutują średniego i wyższego personelu medycznego przez internet. Poszukują pracowników przez własne zrzeszenia (naczelna i okręgowe izby lekarskie, izby pielęgniarów i położnych itp.) lub bezpośrednio pomiędzy zainteresowanymi placówkami medycznymi. **Lekarze** poszukiwani byli również często, co **średni personel medyczny**. Oferty te nie

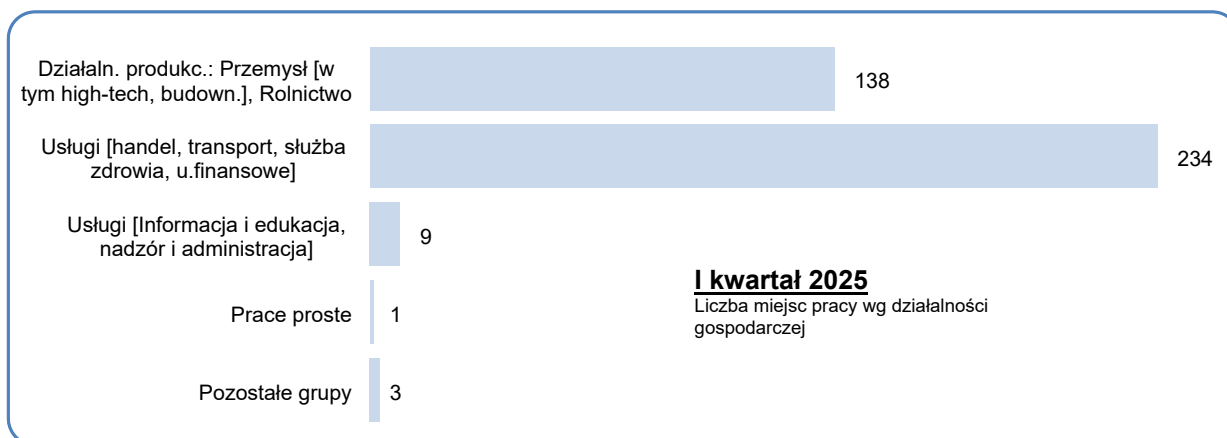
były zgłaszane do publicznego pośrednictwa pracy. Czasami oferty były zamieszczane na portalach internetowych (np. Jooble, <https://ogloszenia.gazetalekarska.pl/> itp.). Propozycje zatrudnienia były dostępne również przez sieć kontaktów osobistych, w placówkach medycznych (tj. publicznych i niepublicznych 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.

W **nadzorze i administracji** – pracodawcy poszukiwali psychologa, tłumacza, lektora języka obcego, archiwisty i wykładowcy na kursach (edukatora, trenera).

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 ⁵.

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. Nie było znacznie reprezentowane w ofertach internetowych [grupa 11, dane w dodatku statystycznym].

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



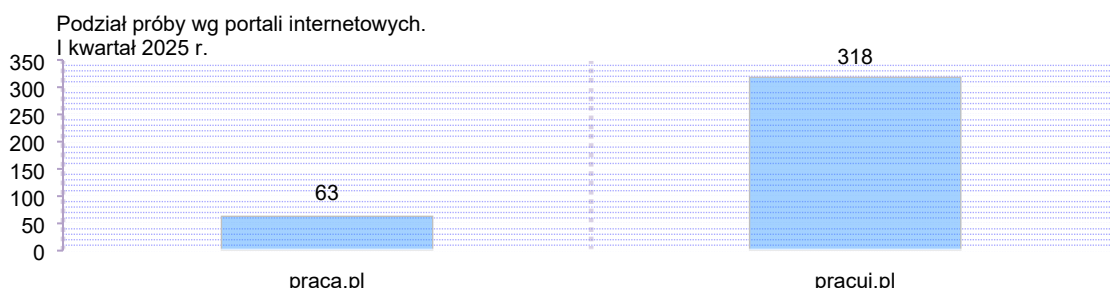
Zródło: Badania ofert pracy w internecie.

W I kwartale 2025 roku przez internet poszukiwani byli specjaliści [KZiS 1-4] i w mniejszym zakresie pozostałe grupy zawodowe [KZiS 5-9]. 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 I kwartale 2025 roku w powiatach przemysłowych i w dużych miastach. Najwięcej w centrum regionu – Rzeszowie.

Metoda badania, zakończenie

⁵ Nie są to atrakcyjne oferty z powodu nietrwałego stosunku pracy, konieczności rezygnacji z weekendów, pracy w nocy, szkodliwych warunków, niskiego wynagrodzenia i braku dodatkowych benefitów. Często są to ciężkie prace fizyczne do wykonania, z ograniczonym dostępem do nowoczesnych maszyn [w terenie], wymaganej logistyki i zapewnienia wyposażenia ochronnego. Pracownicy często nie korzystają z przerw w pracy, aby mieć możliwość wypracowania akordu. Łatwa zastępowalność pracowników w pracach prostych powoduje dużą rotację osób. Firmy mają wówczas nieliczne wymagania dotyczące tylko dobrego stanu zdrowia i chęci do pracy w tzw. ruchu ciągłym. Wymagana jest odpowiednia siła fizyczna, a czasem sprawności manualne lub nieskomplikowana wiedza z zakresu miernictwa do wykonania prostych pomiarów. Niejednokrotnie pracę w produkcji oferują firmy z kraju, a miejsce wykonywania wymaga znacznego i trwałego oddalenia od miejsca zamieszkania.

Wykres 4. Liczba ofert pracy wg ogłoszeniodawców



Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

Badanie ofert pracy w internecie powstaje na podstawie informacji dostępnych on-line, w internecie. Portale zawarte w próbie to: praca.pl, pracuj.pl, gratka.praca.pl lub agora (*goldenline*), która w części IV kwartału 2024 roku jeszcze pozostawała aktywna. Próba może zawierać informacje z Biuletynów Informacji Publicznej (BIP). Pracodawcy często zamieszczają oferty bezpośrednio [we własnym imieniu] przez dany portal. W niektórych przypadkach ma miejsce rekrutacja ukryta, która nie ujawnia zleceniodawcy. Wówczas widoczna jest firma pośrednicząca w naborze. Od 2019 roku badania prowadzone są kwartalnie, a oferty dobierane losowo. Badanie ofert od 2020 roku stanowi jedno ze źródeł barometru zawodów. Ułatwia ekspertom powiatowych urzędów pracy ocenę zjawisk.

Oferty zgłaszane przez firmy sektora turystycznego [hotele, restauracje i niektóre usługi] charakteryzują się brakiem stabilności zatrudnienia i dużą rotacją osób. Umowy na czas nieokreślony oferują pracownikom zwykle większe podmioty, które mają 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 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 w początku lat 90. XX w. może okazać się już niedługo znacznym plusem. Niezależne małe firmy – są bardziej odporne na kryzys niż korporacje ⁶.

⁶ Produkcja jest zwykle 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 procesów. Stabilność lokalnych rynków pracy utrzymuje oferta podmiotów małych i średnich. Innym procesem będzie 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. Brak nowoczesnej infrastruktury i technologii mogą spowalniać proces. Wzrost prosumpcji może warunkować spadek produkcji dla masowego zewnętrznego odbiorcy. Jednak aktualnie to rynek skupia ponad 90 proc. interakcji handlowych. Konflikty zbrojne itp. mogą się przyczynić do powstania nowej formy działalności mobilnej. Produkcję i skomplikowane usługi będzie można realizować w formie małych projektów. Nowoczesne technologie, infrastruktura będą się upowszechniać w krajach rozwijających się. Prosumpcja w połączeniu ze wzrostem transakcji w formie osoba do osoby, otworzy nowe obszary działalności. Procesów tych na razie nie opisują twarde dane [np. wzrost transakcji w kryptowalutach], ale nowe technologie są coraz powszechniejsze. Jednak np. urządzenia energooszczędne, w których zastosowano najnowsze dostępne technologie są trudno dostępne, z reguły drogie, co jest powodem ich małego upowszechnienia. Kumulacja kapitału nadal pozostaje domeną krajów bogatej północy. Możliwe, że depopulacja może zmienić te proporcje, a lokalne formy produkcji spowodują wzrost niezależnej wymiany ekonomicznej, która w dobie możliwych zawirowań okaże się niezbędną.