

Analiza branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim

Raport końcowy z badań ilościowych i jakościowych



Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Wydział Badań i Analiz

Analiza branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim

Raport końcowy z badań ilościowych i jakościowych



Lublin 2017



Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie
Publikacja elektroniczna: www.wuplublin.praca.gov.pl
Przedruk w całości lub w części oraz wykorzystanie danych
statystycznych w druku dozwolone wyłącznie z podaniem źródła

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
ul. Obywatelska 4 20-092 Lublin
tel. 81 463 53 00, fax 81 463 53 05

Redakcja: Piotr Krzesiński

Wykonawca badania:

ASM Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Red. naukowy: dr Jakub Grabowski

Publikacja jest dostępna bezpłatnie

Spis treści

| | |
|--|-----------|
| Streszczenie | 6 |
| Wprowadzenie | 8 |
| Metodyka badania | 10 |
| Charakterystyka branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim – analiza danych zastanych | 12 |
| 1. Liczba podmiotów i ich zróżnicowanie | 12 |
| 2. Podmioty z branży przetwórstwa spożywczego funkcjonujące w strefach ekonomicznych na terenie województwa lubelskiego | 18 |
| 3. Analiza zatrudnienia oraz płace w branży przetwórstwa spożywczego | 18 |
| 4. Prezentacja branży w dotychczasowych badaniach społeczno-gospodarczych..... | 21 |
| 5. Wpływ projektów dofinansowanych z UE na branżę przetwórstwa spożywczego . | 28 |
| 6. Branża przetwórstwa spożywczego województwa lubelskiego na tle kraju..... | 31 |
| 7. Przykłady przedsiębiorstw zatrudniających największą liczbę pracowników | 33 |
| 8. Wybrane firmy z branży przetwórstwa spożywczego na terenie regionu lubelskiego | 34 |
| 9. Oferta kształcenia formalnego w województwie lubelskim podnoszącego wiedzę i umiejętności w branży przetwórstwa spożywczego | 37 |
| Opis realizacji badań ilościowych i jakościowych | 51 |
| Wyniki badania telefonicznego CATI | 53 |
| 1. Sytuacja w branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim | 53 |
| 2. Struktura zatrudnienia w firmach z branży przetwórstwa spożywczego województwa lubelskiego | 55 |
| 3. Formy zatrudnienia i trwałość miejsc pracy | 59 |
| 4. Potencjał zatrudnienia | 66 |
| 5. Kluczowe kwalifikacje i kompetencje w wybranych zawodach..... | 72 |
| Wyniki badania jakościowego FGI z pracodawcami | 79 |
| 1. Opis grupy | 79 |
| 2. Sytuacja w branży przetwórstwa spożywczego w woj. lubelskim..... | 79 |
| 3. Struktura osób zatrudnionych w firmie i branży | 81 |
| 4. Formy zatrudnienia i trwałość miejsc pracy | 82 |
| 5. Potencjał zatrudnienia | 84 |
| 6. Prognozowana sytuacja w branży | 86 |
| Wyniki badania jakościowego FGI z pracownikami | 87 |
| 1. Opis grupy | 87 |
| 2. Sytuacja w branży przetwórstwa spożywczego w woj. lubelskim..... | 87 |
| 3. Struktura osób zatrudnionych w firmie i branży | 88 |
| 4. Formy zatrudnienia i trwałość miejsc pracy | 89 |
| 5. Potencjał zatrudnienia | 90 |
| 6. Prognozowana sytuacja w branży | 93 |
| Wnioski końcowe | 95 |
| Aneks | 97 |
| Kwestionariusz wywiadu CATI z przedsiębiorcami..... | 97 |
| Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego z przedstawicielami pracodawców | 104 |
| Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego z przedstawicielami pracowników | 106 |

Streszczenie

Zaprezentowany raport końcowy przedstawia analizę różnych aspektów funkcjonowania branży przetwórstwa spożywczego województwa lubelskiego. Celem głównym badania była charakterystyka zatrudnienia i właśnie różnym aspektom związanym z szeroko rozumianym rynkiem pracy w analizowanej branży poświęcone zostały poszczególne fragmenty analizy. Raport stanowi część zamówienia zleconego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie w 2017 roku w ramach planu badawczego Wydziału Badań i Analiz. Zlecenie obejmowało przygotowanie raportu na podstawie analizy danych zastanych oraz pierwotnych badań jakościowych i ilościowych zrealizowanych przez Wykonawcę.

Poddając analizie kwestię zatrudnienia należy wyjść od kwestii potencjału branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim oraz jej znaczenia dla gospodarki regionu. Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że przetwórstwo spożywcze jest branżą, która w określonych obszarach wytwórczości zajmuje istotną pozycję w skali kraju. Województwo lubelskie dostarcza bowiem aż 14% ogólnokrajowej produkcji zbóż i skrobi, jak również jest potentatem w uprawie warzyw i owoców – aż 14% wszystkich warzyw i owoców w Polsce pochodzi właśnie z tego regionu. Natomiast w zakresie produkcji napojów województwo lubelskie posiada aż 11%-wy udział w produkcji pozostałych niedestylowanych napojów fermentowanych i 6%-wy udział w produkcji napojów bezalkoholowych i wód mineralnych. Takie wyniki stwarzają potencjał do tego, aby branża stanowiła grupę podmiotów istotnych dla regionalnego rynku pracy. Biorąc pod uwagę wewnątrzregionalne rozmieszczenie przedsiębiorstw, największe ich skupiska występują w Lublinie, powiecie lubelskim oraz sąsiadujących ze sobą powiatach janowskim i biłgorajskim. Najmniej firm zlokalizowanych jest we wschodniej części województwa – powiat włodawski oraz parczewski.

Analizując potencjał rozwojowy województwa lubelskiego należy podkreślić, że w tym regionie istnieją szerokie możliwości edukacji w zakresie branży przetwórstwa spożywczego, która dysponuje wysokim potencjałem intelektualnym. Jest on kreowany głównie dzięki lubelskim uczelniom. Biorąc natomiast pod uwagę kształcenie zawodowe, najwięcej szkół edukuje w kierunku zawodów: kucharz, piekarz i cukiernik. Ponadto w województwie lubelskim prężnie rozwija się zaplecze naukowo-badawcze. Większość tych instytucji zajmuje się rozwojem naukowym w zakresie działalności przetwórstwa spożywczego.

Porównując teren województwa lubelskiego do pozostałych regionów, można zauważyć, że płace, wynagrodzenia oraz liczba zatrudnionych osób stanowią ok. 6% wszystkich płac, wynagrodzeń i zatrudnionych osób w całej branży przetwórstwa spożywczego. Średnie wynagrodzenia w sektorze spożywczym są niższe od średniej płacy w Polsce obejmującej wszystkie sektory PKD. Jednakże średnia płaca w branży przetwórstwa spożywczego na terenie woje-

wództwa jest aż o 39% wyższa od płacy minimalnej w kraju. Ważnym aspektem przesądającym o potencjale województwa lubelskiego w zakresie przetwórstwa spożywczego jest także duże znaczenie produktów tradycyjnych oraz regionalnych. Jest to aspekt wizerunkowy, który jednakże może wpływać na postrzeganie całej branży.

Przeprowadzone analizy pozwalają stwierdzić, że w lubelskiej branży przetwórstwa spożywczego kluczowe są takie zawody jak: kierowca samochodu dostawczego, piekarz oraz cukiernik. To przedstawiciele tych zawodów najczęściej poszukują przedsiębiorcy. Dość duży problem jest także ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanego sprzedawcy. Pozytywnym aspektem jest to, że w analizowanej branży dominującą formą jest zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę.

Branżę przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim cechuje także typowy dla rynku pracy w Polsce problem z dostępem do wykwalifikowanej kadry. Dwie trzecie firm z branży ma bowiem trudności w zatrudnieniu odpowiednich pracowników. Jako podstawową przyczynę wymienia się niski poziom motywacji potencjalnych pracowników do podjęcia pracy czy brak osób z odpowiednimi kwalifikacjami. Prowadzenie rekrutacji przez przedsiębiorców opiera się najczęściej na poszukiwaniu kandydatów do pracy poprzez osoby znajome oraz internet.

Pracodawcy cenią sobie nie tylko kwalifikacje odnoszące się wprost do wykonywanego zawodu, ale wskazują na cały szereg kompetencji miękkich, jak uczciwość czy sumienność.

Efektem niedoboru pracowników jest także zwracanie się przedsiębiorców w kierunku pracowników z zagranicy. Wyniki badania pokazują także, że 16,5% firm zatrudnia obecnie bądź zatrudniało w przeszłości pracowników z zagranicy o narodowości takiej jak Ukraińcy, Białorusini oraz Rosjanie.

Wprowadzenie

Niniejszy raport końcowy przedstawia wyniki badań terenowych CATI (wywiady telefoniczne) i FGI (grupowe pogłębione wywiady jakościowe) zrealizowanych w obrębie branży przetwórstwa spożywczego województwa lubelskiego wśród przedstawicieli pracodawców (przedsiębiorstw) i pracowników zatrudnionych w kluczowych zawodach.

Celem głównym badania była charakterystyka zatrudnienia w branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim. Badanie było prowadzone w oparciu o konstrukcję celów szczegółowych ujętych w tabeli 1.

Tabela 1. Cele badania i jego zakres

| Cele badania | Zakres | Technika badania |
|-----------------------------------|--|------------------|
| - Struktura zawodów | - Identyfikacja 5 najbardziej kluczowych zawodów w firmach - Określenie zawodów z branży przetwórstwa spożywczego, w których jest najłatwiej znaleźć pracę i które są najbardziej poszukiwane przez pracodawców | CATI FGI |
| - Formy zatrudnienia | - Identyfikacja najczęstszych form zatrudnienia - Przypisanie do form zatrudnienia zawodów - Określenie poziomu szarej strefy | CATI FGI |
| - Place | - Struktura wynagrodzeń w firmie oraz branży - Powiązanie wynagrodzeń ze stanowiskami pracy | CATI FGI |
| - Trwałość miejsc pracy | - Sposób rekrutacji pracowników - Popyt i podaż na stanowiska pracy - Rotacja pracowników i jej przyczyna - Określenie sezonowości zatrudnienia | CATI FGI |
| - Potencjał zatrudnieniowy | - Określenie prognozy zatrudnienia w branży - Analiza czynników, które wpływają na zatrudnienie lub mogą mieć na to wpływ | CATI FGI |
| - Prognoza | - Określenie prognozy zatrudnienia w branży - Analiza czynników, które wpływają na zatrudnienie lub mogą mieć na to wpływ - Określenie zagrożeń dla rozwoju branży | CATI FGI |

| | | |
|---|--|-------------|
| - Kluczowe kwalifikacje i kompetencje w 5 zawodach uznanych przez respondenta za kluczowe | - Określenie kluczowych kwalifikacji i kompetencji | CATI |
| - Dynamika zatrudnienia | - Analiza poziomu zatrudnienia - Identyfikacja przyczyn zmiany poziomu zatrudnienia | CATI FGI |
| - Wymagania wobec kandydatów do pracy | - Określenie kluczowych kwalifikacji i kompetencji w 5 zawodach uznanych przez respondenta za kluczowe | CATI |
| - Charakterystyka rekrutacji | - Analiza form rekrutacji - Wskazanie trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników | CATI FGI |
| - Struktura demograficzna pracowników – płeć i wiek | - Identyfikacja osób zatrudnionych w badanych firmach | CATI |
| - Problematyka zatrudnienia obcokrajowców, w tym spoza UE | - Określenie poziomu zatrudnienia obcokrajowców - Analiza trudności z zatrudnieniem obcokrajowca | CATI FGI |

Źródło: opracowanie własne



1 | Metodyka badania

Przedmiotowe badanie składało się z 2 etapów:

- **Etap I** – analiza danych zastanych dotyczących badanej branży na terenie województwa lubelskiego. Analiza została przygotowana na etapie raportu metodologicznego na podstawie publikacji eksperckich, raportów i analiz dotyczących branży przetwórstwa spożywczego. Istotnym źródłem informacji były także statystyki dostępne na stronach internetowych Urzędu Statystycznego w Lublinie oraz Głównego Urzędu Statystycznego.

- **Etap II** – badanie ilościowe techniką CATI na próbie podmiotów gospodarki narodowej prowadzących działalność w Działach 10 (PRODUKCJA ARTYKUŁÓW SPOŻYWCZYCH) i 11 (PRODUKCJA NAPOJÓW) Sekcji C (PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE), zgodnie z PKD 2007 – próba 176 podmiotów, oraz badania jakościowe techniką FGI wśród 2 grup – pracodawców i pracowników

Dobór próby do badania miał charakter losowy. Operatem losowania była baza REGON przedsiębiorstw prowadzących działalność w Działach 10 i 11 Sekcji C PKD 2007 w województwie lubelskim. Dobór próby miał charakter proporcjonalny i uwzględniał liczebności podmiotów w każdym z podregionów województwa lubelskiego.

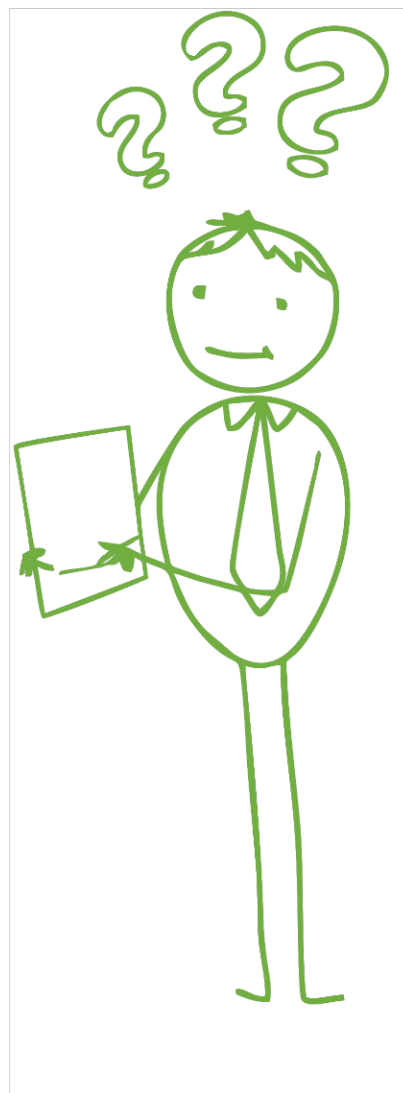


Tabela 2. Próba badania – struktura wg podregionów

| Podregion | Próba badania |
|-----------------------------|---------------|
| podregion bialski | 23 podmioty |
| podregion chełmsko-zamojski | 40 podmiotów |
| podregion lubelski | 88 podmiotów |
| podregion puławski | 25 podmiotów |
| ogółem | 176 podmiotów |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Respondentami badania byli właściciele, współwłaściciele, przedstawiciele zarządów lub osoby odpowiedzialne bądź współodpowiedzialne za politykę kadrową i rekrutacyjną podmiotu.

W ramach przygotowania do badania techniką CATI przeprowadzony został pilotaż na próbie 30 respondentów. Po jego zrealizowaniu skorygowano kwestionariusz wywiadu.

Dobór próby w badaniu z wykorzystaniem techniki zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) polegał na doborze uczestników spośród osób, które wzięły udział w badaniu ilościowym CATI i zgodziły się wziąć udział w badaniu jakościowym FGI, a także wykazały się dużym zaangażowaniem w rozmowę. Badanie FGI zostało przeprowadzone zarówno wśród pracowników (kluczowe zawody), jak i pracodawców prowadzących działalność w województwie lubelskim w obrębie Działów 10 i 11 Sekcji C PKD 2007. Zgodnie z założeniami badania, każda grupa fokusowa musiała liczyć minimum 6 respondentów.

2 Charakterystyka branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim – analiza danych zastanych

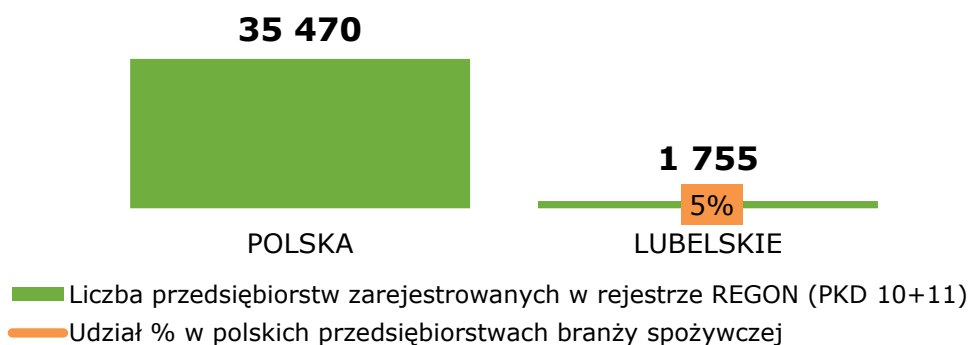
1. Liczba podmiotów i ich zróżnicowanie

Sektor przetwórstwa spożywczego stanowi ważną branżę wytwórczą w kraju i jest w niej zatrudnionych ponad 30 000 osób. Produkty są jednym z głównych towarów eksportowych w Polsce. W roku 2013 wartość eksportu towarów branży przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie lubelskim wyniosła niemal 659 mln euro¹. Przetwórstwo spożywcze uważane jest przez ekspertów za jeden z najbardziej rozwojowych i perspektywicznych sektorów w Polsce².

Województwo lubelskie stanowi jeden z najbogatszych w przemysł spożywczy regionów w kraju. Znajduje się w nim doskonała baza surowcowa dla produkcji ekologiczno-roślinnych. To właśnie z tego regionu pochodzi 35% żywności w kraju³. Na terenie województwa lubelskiego użytki rolne stanowią 70,8% jego powierzchni⁴.

W regionie znajdziemy instytuty naukowe oraz bardzo silne zaplecze intelektualne związane z tą branżą. Zlokalizowanych jest tam 1 755 przedsiębiorstw branży przetwórstwa spożywczego, które stanowią 5% wszystkich przedsiębiorstw tej branży w Polsce⁵.

Wykres 1. Liczba podmiotów w branży przetwórstwa spożywczego, w tym produkcji napojów (stan na: luty 2017)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

¹Urząd Miasta Lublin, *Przetwórstwo. Informator eksportowy dla firm województwa lubelskiego*, Lublin 2014.

²biznes.newseria.pl/news/rosnie_polski_eksport_do,p1504771360

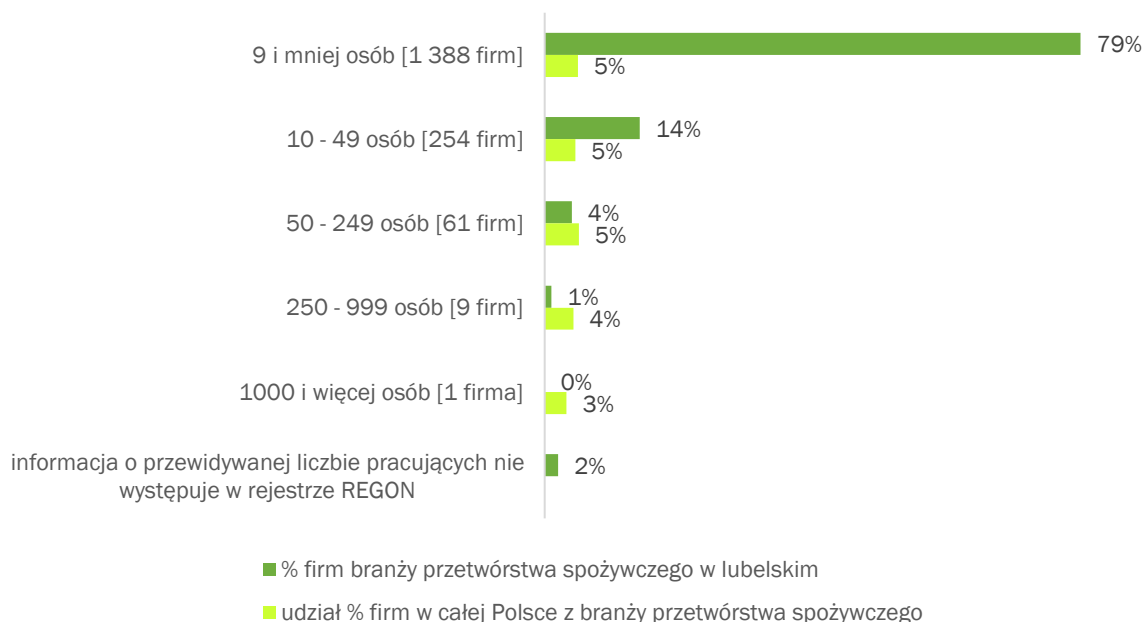
³lublin.eu/biznes-i-nauka/inwestorzy/kluczowe-branze/sektor-spozywczy/

⁴Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego, *Projekt Marketing Gospodarczy Województwa Lubelskiego; Sektor Spożywczy Materiał Informacyjny*, Lublin 2013.

⁵Dane z *Banku Danych Lokalnych* (stan na: luty 2017)

Biorąc pod uwagę wielkość zatrudnienia w analizowanych podmiotach branży przetwórstwa spożywczego zdecydowanie przeważały mikrofirmy. Aż 79% firm na terenie województwa lubelskiego zatrudnia mniej niż 9 osób. Pozostałe stanowią znikomy procent wśród wszystkich firm funkcjonujących w branży przetwórstwa spożywczego, co ilustruje wykres 2.

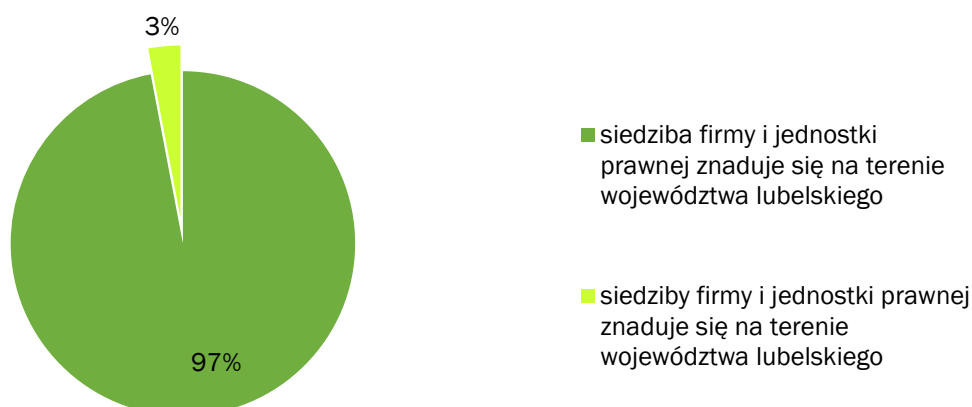
Wykres 2. Struktura wielkości podmiotów w branży w regionie lubelskim (stan na: luty 2017)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Istnieją również podmioty gospodarki narodowej, które są zarejestrowane w rejestrze REGON pod symbolami działu według PKD 10 oraz 11, których siedziba znajduje się na terenie województwa lubelskiego, a siedziba jednostki prawnej znajduje się poza jego granicami. Dotyczy to 58 przedsiębiorstw z branży przetwórstwa spożywczego, co stanowi 3% przedsiębiorstw branży w województwie lubelskim zarejestrowanych w rejestrze REGON.

Wykres 3. Siedziba firmy a siedziba jednostki prawnej podmiotów w regionie lubelskim (stan na: luty 2017)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analizując liczbę podmiotów ze względu na PKD, możemy zauważyć, iż zarówno w przypadku produkcji spożywczej bez udziału napojów oraz również uwzględniając produkcję napojów – województwo lubelskie posiada 5% udziału w całej branży przetwórstwa spożywczego na terenie kraju.

Tabela 3. Podmioty w branży przetwórstwa spożywczego w podziale na województwa i PKD (stan na: 2014)

| Województwo | Liczba podmiotów (produkcja artykułów spożywczych: PKD 10) | Udział % w branży | Województwo | Liczba podmiotów (produkcja napojów: PKD 11) | Udział % w zatrudnieniu |
|---------------------|--|-------------------|---------------------|--|-------------------------|
| mazowieckie | 4 614 | 16% | mazowieckie | 301 | 22% |
| śląskie | 3 448 | 12% | wielkopolskie | 145 | 11% |
| wielkopolskie | 3 207 | 11% | małopolskie | 119 | 9% |
| małopolskie | 2 888 | 10% | pomorskie | 107 | 8% |
| łódzkie | 2 346 | 8% | śląskie | 105 | 8% |
| dolnośląskie | 1 910 | 7% | dolnośląskie | 102 | 7% |
| pomorskie | 1 568 | 5% | łódzkie | 91 | 7% |
| lubelskie | 1 452 | 5% | lubelskie | 72 | 5% |
| kujawsko-pomorskie | 1 421 | 5% | podkarpackie | 69 | 5% |
| zachodniopomorskie | 1 318 | 5% | zachodniopomorskie | 66 | 5% |
| podkarpackie | 1 288 | 4% | kujawsko-pomorskie | 59 | 4% |
| świętokrzyskie | 923 | 3% | warmińsko-mazurskie | 40 | 3% |
| opolskie | 859 | 3% | podlaskie | 36 | 3% |
| warmińsko-mazurskie | 748 | 3% | świętokrzyskie | 33 | 2% |
| podlaskie | 738 | 3% | lubuskie | 23 | 2% |
| lubuskie | 691 | 2% | opolskie | 14 | 1% |

Źródło: rykometr.pl

1.1 Zróżnicowanie firm z branży ze względu na klasy PKD w odniesieniu do krajowego rynku spożywczego

Na podstawie analizy poszczególnych grup PKD przynależących do branży, możemy zauważyć, w jakich sektorach spożywczych region lubelski posiada duży udział w całym rynku spożywczym. Zauważalny jest wysoki udział w produkcji zbóż i skrobi (14%), przetwarzaniu i konserwowaniu owoców (7%), a także wytwarzaniu wyrobów mleczarskich (7%). Na terenie województwa lubelskiego funkcjonuje również bardzo dużo zakładów produkujących wyroby piekarskie i mączne (639).

Tabela 4. Podmioty w branży przetwórstwa spożywczego na terenie województwa lubelskiego w podziale na grupy PKD z wyłączeniem produkcji napojów (stan na: 2014)

| DZIAŁ PKD 10 | Liczba podmiotów POLSKA | Liczba podmiotów LUBELSKIE | Udział % w rynku podmiotów z województwa lubelskiego w rynku krajowym |
|---|-------------------------|----------------------------|---|
| wytwarzanie produktów przemiału zbóż, skrobi i wyrobów skrobiowych (PKD 10.6) | 1 380 | 195 | 14% |
| przetwarzanie i konserwowanie owoców i warzyw (PKD 10.3) | 2 212 | 164 | 7% |
| wytwarzanie wyrobów mleczarskich (PKD 10.5) | 1 399 | 91 | 7% |
| produkcja wyrobów piekarskich i mącznych (PKD 10.7) | 13 918 | 639 | 5% |
| produkcja gotowych paszy i karmy dla zwierząt (PKD 10.9) | 871 | 38 | 4% |
| produkcja pozostałych artykułów spożywczych (PKD 10.8) | 3 066 | 122 | 4% |
| przetwarzanie i konserwowanie mięsa oraz produkcja wyrobów z mięsa (PKD 10.1) | 5 612 | 180 | 3% |
| produkcja olejów i tłuszczów pochodzenia roślinnego i zwierzęcego (PKD 10.4) | 300 | 9 | 3% |
| przetwarzanie i konserwowanie ryb, skorupiaków i mięczaków (PKD 10.2) | 661 | 14 | 2% |

Źródło: rynekometr.pl

Firmy zajmujące się produkcją napojów, stanowią niewielki odsetek całej branży przetwórstwa spożywczego (zarówno w kraju, jak i w województwie lubelskim). Zaledwie 2 firmy w województwie lubelskim związane są z produkcją pozostałych niedestylowanych napojów fermentowanych (klasa PKD 11.04), jednakże w skali kraju stanowią znaczny odsetek tej sekcji (aż 11%).

Tabela 5. Podmioty w branży przetwórstwa spożywczego na terenie województwa lubelskiego w podziale na grupy PKD - produkcja napojów (stan na: 2014)

| DZIAŁ PKD 11 | Liczba podmiotów POLSKA | Liczba podmiotów LUBELSKIE | Udział % w rynku podmiotów z województwa lubelskiego |
|--|-------------------------|----------------------------|--|
| produkcja pozostałych niedestylowanych napojów fermentowanych (PKD 11.04) | 18 | 2 | 11% |
| produkcja napojów bezalkoholowych; produkcja wód mineralnych i pozostałych wód butelkowanych (PKD 11.07) | 797 | 49 | 6% |
| destylowanie, rektyfikowanie i mieszanie alkoholi (PKD 11.01) | 221 | 12 | 5% |
| produkcja piwa (PKD 11.05) | 172 | 7 | 4% |
| produkcja win gronowych (PKD 11.02) | 57 | 1 | 2% |
| produkcja cydru i pozostałych win owocowych (PKD 11.03) | 109 | 1 | 1% |
| produkcja słodu (PKD 11.06) | 8 | 0 | 0% |

Źródło: rynekometr.pl

1.2 Zróżnicowanie powiatowe firm z branży oraz ze względu na klasy PKD

Biorąc pod uwagę liczbę podmiotów gospodarki narodowej województwa lubelskiego w branży przetwórstwa spożywczego (stan na: II 2017 r.), ich największa liczba znajdowała się w Lublinie (241), powiecie lubelskim (188) oraz dwóch sąsiadujących ze sobą powiatach – janowskim (127) i biłgorajskim (109). Z kolei, najmniej firm zlokalizowanych jest we wschodniej części województwa – powiat włodawski (21) oraz parczewski (30).

Tabela 6. Zróżnicowanie powiatowe firm z branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim (stan na: luty 2017)

| Powiat | Liczba podmiotów | |
|--------------------------|------------------|--|
| | OGÓLEM | W tym deklarujących prowadzenie działalności |
| m. Lublin | 241 | 207 |
| lubelski | 188 | 169 |
| puławski | 127 | 114 |
| janowski | 109 | 100 |
| biłgorajski | 89 | 83 |
| zamojski | 81 | 76 |
| tomaszowski | 78 | 73 |
| lukowski | 77 | 69 |
| lubartowski | 74 | 64 |
| kraśnicki | 70 | 62 |
| opolski | 68 | 59 |
| hrubieszowski | 66 | 60 |
| białski | 60 | 53 |
| m. Zamość | 56 | 47 |
| świdnicki | 54 | 50 |
| chełmski | 43 | 40 |
| rycki | 41 | 39 |
| krasnostawski | 39 | 33 |
| m. Biała Podlaska | 39 | 35 |
| m. Chełm | 37 | 35 |
| łęczyński | 34 | 28 |
| radzyński | 33 | 31 |
| parczewski | 30 | 24 |
| włodawski | 21 | 16 |
| SUMA | 1 755 | 1 567 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analizując najbardziej aktualne dane dostępne dla województwa lubelskiego dotyczące liczby firm ze względu na klasy PKD, możemy zauważyć trzy dominujące klasy w regionie. Najwięcej firm zajmowało się produkcją pieczywa oraz ciastek (558). W regionie znajdziemy również dużo firm zajmujących się wytwarzaniem produktów przemiału zbóż (201) oraz przetwarzaniem i konserwowaniem owoców i warzyw (170).

Tabela 7. Zróźnicowanie firm ze względu na klasy PKD (stan na: luty 2017)

| Nr klasy PKD | Nazwa klasy | Liczba podmiotów | |
|--------------|--|------------------|--|
| | | OGÓLEM | W tym deklarujących prowadzenie działalności |
| 1071 | produkcja pieczywa; produkcja świeżych wyrobów ciastkarskich i ciastek | 558 | 538 |
| 1061 | wytwarzanie produktów przemiału zbóż | 201 | 186 |
| 1039 | pozostałe przetwarzanie i konserwowanie owoców i warzyw | 170 | 150 |
| 1013 | produkcja wyrobów z mięsa, włączając wyroby z mięsa drobiowego | 112 | 100 |
| 101 | przetwarzanie i konserwowanie mięsa oraz produkcja wyrobów z mięsa | 106 | 91 |
| 1052 | produkcja lodów | 75 | 34 |
| 1085 | wytwarzanie gotowych posiłków i dań | 64 | 57 |
| 1107 | produkcja napojów bezalkoholowych; produkcja wód mineralnych i pozostałych wód butelkowanych | 57 | 50 |
| 1073 | produkcja makaronów, klusek, kuskusu i podobnych wyrobów mącznych | 55 | 48 |
| 1072 | produkcja sucharów i herbatników; produkcja konserwowanych wyrobów ciastkarskich i ciastek | 45 | 44 |
| 1089 | produkcja pozostałych artykułów spożywczych, gdzie indziej niesklasyfikowana | 44 | 37 |
| 1051 | przetwórstwo mleka i wyrób serów | 33 | 25 |
| 1082 | produkcja kakao, czekolady i wyrobów cukierniczych | 33 | 30 |
| 1091 | produkcja gotowej paszy dla zwierząt gospodarskich | 33 | 29 |
| 1032 | produkcja soków z owoców i warzyw | 26 | 21 |
| 1020 | przetwarzanie i konserwowanie ryb, skorupiaków i mięczaków | 21 | 19 |
| 1041 | produkcja olejów i pozostałych tłuszczów płynnych | 18 | 15 |
| 1101 | destylowanie, rektyfikowanie i mieszanie alkoholi | 17 | 15 |
| 1105 | produkcja piwa | 16 | 13 |
| 1012 | przetwarzanie i konserwowanie mięsa z drobiu | 13 | 12 |
| 1084 | produkcja przypraw | 12 | 12 |
| 1083 | przetwórstwo herbaty i kawy | 11 | 10 |
| 1092 | produkcja gotowej karmy dla zwierząt domowych | 11 | 10 |
| 1031 | przetwarzanie i konserwowanie ziemniaków | 5 | 3 |
| 1104 | produkcja pozostałych niedestylowanych napojów fermentowanych | 5 | 5 |
| 1102 | produkcja win gronowych | 4 | 4 |
| 1103 | produkcja cydru i pozostałych win owocowych | 4 | 4 |
| 1086 | produkcja artykułów spożywczych homogenizowanych i żywności dietetycznej | 3 | 3 |
| 1062 | wytwarzanie skrobi i wyrobów skrobiowych | 2 | 2 |
| 1081 | produkcja cukru | 1 | 0 |
| | SUMA | 1 755 | 1 567 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

2. Podmioty z branży przetwórstwa spożywczego funkcjonujące w strefach ekonomicznych na terenie województwa lubelskiego

Na terenie regionu lubelskiego działają trzy strefy ekonomiczne, które zatrudniają pracowników w 46 firmach w ramach działania 10 podstref. W obrębie regionu lubelskiego znajdziemy 7 firm związanych z branżą spożywczą, co stanowi 15% wszystkich firm w strefach województwa lubelskiego. Na terenach stref ekonomicznych działalność prowadzi min. McGerard, Łukasz, czy Europiek.

Tabela 8. Podmioty z branży przetwórstwa spożywczego funkcjonujące w strefach ekonomicznych na terenie województwa lubelskiego (stan na: 2017)

| Strefa ekonomiczna | Podstrefa | Ilość firm w podstrefie | Ilość firm z branży przetwórstwa spożywczego | Nazwa firmy |
|--|---------------------|-------------------------|--|---|
| Tarnobrzaska SSE Euro-Park WISŁOSAN | Łuków | 6 | 3 | 1. McGerard 2. Łukasz 3. PSWM Polska |
| | Kraśnik | 1 | 1 | 1. WM Nature |
| SSE STARACHOWICE | Puławy | 1 | 0 | - |
| SSE EURO-PARK MIELEC | Kraśnik | 1 | 0 | - |
| | Lubartów | 2 | 0 | - |
| | Lublin | 30 | 2 | 1. Europiek 2. Fabryka Cukierków "Pszczółka" |
| | Zamość | 2 | 0 | - |
| | Chełm | 1 | 0 | - |
| | Radzyń Podlaski | 1 | 0 | - |
| | Międzyrzec Podlaski | 1 | 1 | WIPASZ |
| SUMA | | 46 (100%) | 7 (15%) | |

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji pozyskanych od przedstawicieli stref ekonomicznych i ze stron www

3. Analiza zatrudnienia oraz płace w branży przetwórstwa spożywczego

Stopa bezrobocia w województwie lubelskim w styczniu 2017 roku wyniosła 10,8% i była wyższa o 2,2% od stopy bezrobocia w całej Polsce. Należy jednak nadmienić, iż województwo lubelskie jest bardzo silnie zróżnicowane pod względem wysokości stopy bezrobocia. Najniższą wartość osiągnęła w powiatach biłgorajskim i łukowskim (7%). Z kolei największą w powiecie włodawskim (19,8%).

W dalszym ciągu pod względem rozwoju gospodarczego, region lubelski należy do najsłabiej rozwiniętych w kraju. Świadczyć o tym może wysokość PKB (3,9%)⁶, który jest jednym z najniższych w Polsce.

⁶www.bankier.pl/wiadomosc/PKB-wojewodztw-srednia-placa-kilka-map-i-wykresow-gospodarczych-z-Polski-7380252.html

Porównując teren województwa lubelskiego do pozostałych regionów, można zauważyć, że płace, wynagrodzenia oraz liczba zatrudnionych osób stanowią 6% wszystkich płac, wynagrodzeń i zatrudnionych osób w całej branży przetwórstwa spożywczego.

Średnia płac i wynagrodzeń w regionie jest niższa od średniej płacy w sektorze spożywczym na terenie Polski o 8%. Z kolei, w porównaniu do województwa mazowieckiego, różnica wynosi aż 27%.

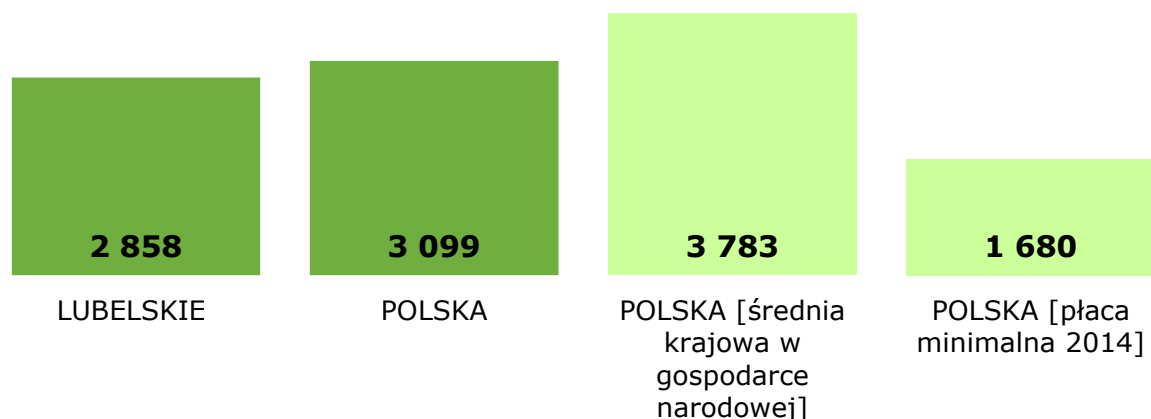
Tabela 9. Suma płac i wynagrodzeń (stan na: 2014)

| Województwo | Suma płac i wynagrodzeń [w tys. zł] | % płac i wynagrodzeń | Liczba zatrudnionych osób | % liczby zatrudnionych | Średnia wysokość wynagrodzenia w branży na osobę [mies.] |
|----------------------------|-------------------------------------|----------------------|---------------------------|------------------------|--|
| POLSKA | 14 357 875 | 100% | 386 148 | 100% | 3 099 |
| mazowieckie | 2 971 996 | 21% | 63 287 | 16% | 3 913 |
| wielkopolskie | 1 974 068 | 14% | 51 170 | 13% | 3 215 |
| śląskie | 1 300 531 | 9% | 38 067 | 10% | 2 847 |
| małopolskie | 1 042 632 | 7% | 31 390 | 8% | 2 768 |
| łódzkie | 872 721 | 6% | 29 410 | 8% | 2 473 |
| kujawsko-pomorskie | 854 661 | 6% | 22 219 | 6% | 3 205 |
| pomorskie | 817 117 | 6% | 21 851 | 6% | 3 116 |
| lubelskie | 795 345 | 6% | 23 187 | 6% | 2 858 |
| podlaskie | 597 062 | 4% | 14 962 | 4% | 3 325 |
| dolnośląskie | 584 610 | 4% | 15 470 | 4% | 3 149 |
| zachodniopomorskie | 557 993 | 4% | 16 055 | 4% | 2 896 |
| podkarpackie | 518 135 | 4% | 16 655 | 4% | 2 592 |
| warmińsko-mazurskie | 507 118 | 4% | 14 137 | 4% | 2 989 |
| opolskie | 367 389 | 3% | 9 727 | 3% | 3 148 |
| świętokrzyskie | 312 653 | 2% | 10 406 | 3% | 2 504 |
| lubuskie | 283 844 | 2% | 8 155 | 2% | 2 901 |

Źródło: rynekometr.pl

Średnie wynagrodzenia w sektorze spożywczym są niższe od średniej płacy w Polsce obejmującej wszystkie sektory PKD. Jednakże średnia płaca w branży przetwórstwa spożywczego na terenie województwa jest aż o 39% wyższa od płacy minimalnej w kraju.

Wykres 4. Średnie wynagrodzenie przypadające na 1 os. w branży przetwórstwa spożywczego (stan na: 2014)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Ilość pracowników zatrudnionych w sektorze spożywczym na terenie województwa lubelskiego zbliżona jest do średniej krajowej. Region lubelski zdecydowanie wyprzedza jednak tereny z najmniejszą liczbą pracowników (lubuskie), ale również do tych, gdzie pracowników jest najwięcej dużo regionowi brakuje (mazowieckie).

Wykres 5. Porównanie liczby pracujących w branży przetwórstwa spożywczego (stan na: 2014)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Jeśli natomiast weźmiemy pod uwagę liczbę firm branży przetwórstwa spożywczego na terenie danego województwa, wówczas okazuje się, że region lubelski pod względem ilości pracowników przypadających na 1 zakład zajmuje miejsce w czołówce.

Tabela 10. Liczba pracowników przypadająca na 1 przedsiębiorstwo branży przetwórstwa spożywczego (stan na: 2014)

| Województwo | Liczba osób przypadająca na 1 zakład /przedsiębiorstwo |
|--------------------|--|
| podlaskie | 19,7 |
| wielkopolskie | 15,4 |
| lubelskie | 15,2 |
| kujawsko-pomorskie | 14,9 |

| | |
|---------------------|------|
| warmińsko-mazurskie | 14,7 |
| pomorskie | 13,2 |
| mazowieckie | 12,9 |
| podkarpackie | 12,4 |
| łódzkie | 12,0 |
| zachodniopomorskie | 11,6 |
| lubuskie | 11,6 |
| opolskie | 10,9 |
| świętokrzyskie | 10,8 |
| śląskie | 10,6 |
| małopolskie | 10,5 |
| dolnośląskie | 7,7 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

4. Prezentacja branży w dotychczasowych badaniach społeczno-gospodarczych

Branża przetwórstwa spożywczego stanowi jeden z głównych sektorów wytwórczych, na który przypada ponad 20% ogólnej produkcji w Polsce⁷, a region lubelski jest jednym z głównych w kraju ośrodków branży przetwórstwa spożywczego. Rolniczy charakter regionu ze znaczącą ilością dostawców produktów rolnych i ekologicznych, bliskość do wschodnich granic, a zarazem dostęp do odbiorców rynków wschodnich sprawia, iż przemysł spożywczy przeważa w regionie, skupiając 25% wszystkich zatrudnionych w przemyśle⁸.

W regionie przeważają głównie uprawy intensywne (pszenica, jęczmień, buraki cukrowe, rośliny strączkowe). Najbardziej przydatne gleby dla rolnictwa występują na południowo-wschodnich krańcach województwa (gminy: Dołhobyczów, Hrubieszów, Mircze, Telatyn, Trzeszczany) oraz w okolicach Lublina, Konopnicy i Jastkowa. Natomiast najgorsze – w północnej części województwa (powiaty: bialski, włodawski, łukowski, lubartowski). Region lubelski jest jednym z największych w kraju producentów warzyw gruntowych, owoców z drzew i krzewów.

Lubelskie ma bardzo dobre warunki do rozwoju żywności ekologicznej. Atutem są właśnie gleby, które nie są zanieczyszczone metalami ciężkimi. Region doskonale wykorzystuje swoją szansę na udział w produkcji żywności ekologicznej, bowiem przez okres czterech lat liczba gospodarstw ekologicznych wzrosła prawie trzykrotnie⁹:

- liczba gospodarstw producentów ekologicznych w 2008 – **800**¹⁰,
- liczba gospodarstw producentów ekologicznych w 2012 – **2 222**¹¹.

⁷Urząd Miasta Lublin Wydział Strategii i Obsługi Inwestorów, *Raport – dotyczący wskazania branż podstawowych i wspierających rozwój miasta Lublin* (Dane dotyczą całego sektora C).

⁸Urząd Miasta Lublin Wydział Strategii i Obsługi Inwestorów, *Diagnoza lubelskiego rynku innowacji, Synteza ekspertyz na potrzeby RSI 2020*, Lublin 2013.

⁹ www.ekolublin.pl/Lubelski_Serwis_Ekologiczny/art,385/Rolnictwo_ekologiczne

¹⁰ www.ekolublin.pl/Lubelski_Serwis_Ekologiczny/art,385/Rolnictwo_ekologiczne

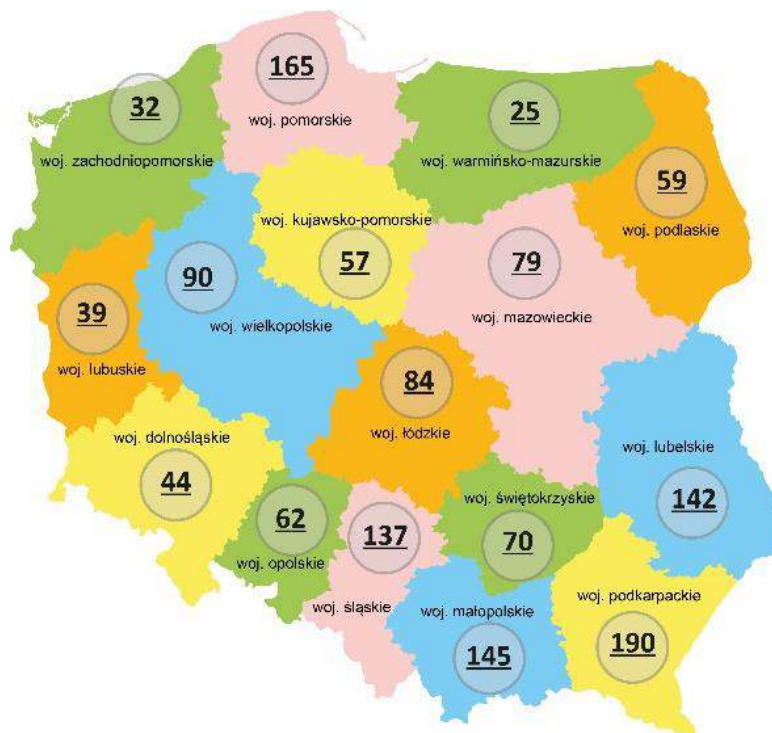
¹¹www.dziennikwschodni.pl/rolnictwo/rosnie-liczba-gospodarstw-ekologicznych-w-lubelskiem,n,140129571.html

Jak słusznie zauważają eksperci z Regionalnego Systemu Zarządzania Zmianą Gospodarczą¹² -szansą rozwoju dla tego typu działalności jest możliwość eksportu produktów ekologicznych do krajów Unii Europejskiej. Dostrzegli również to, że zwiększenie produkcji żywności ekologicznej będzie możliwe dzięki podejmowaniu w tym zakresie zarówno działań promocyjnych samej żywności, jak i upowszechniania takich rozwiązań. Promowana jest zdrowa żywność i regionalne produkty, a świadczy o tym coraz większy eksport i znajomość lokalnych produktów w całej Polsce.

Istotny jest wizerunek produktów regionalnych. Lubelskie to nie tylko żywność ekologiczna, ale również lokalne, tradycyjne, cenione produkty. W trakcie badania uczelnianego przeprowadzonego przez Agatę Paluch i Monikę Stomy zapytano 100 mieszkańców województwa lubelskiego o znajomość produktów lokalnych z tego regionu. Okazało się, że aż 76% spośród nich ma świadomość istnienia takich produktów - słyszeli o nich¹³.

O sile regionu świadczy również liczba zarejestrowanych produktów tradycyjnych w województwie lubelskim, które pod tym względem znajduje się w czołówce (142) i wyprzedzają je tylko województwa: podkarpackie (190), pomorskie (165) oraz małopolskie (145).

Rysunek 1. Aktualna liczba zarejestrowanych produktów tradycyjnych według województw (2014)



Źródło: Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie, *Analiza Możliwości Rozwoju Produkcji oraz Rynku Produktów Regionalnych i Tradycyjnych w Województwie Lubelskim*, Lublin 2014.

Przedsiębiorcy lubelscy w dalszym ciągu umacniają swoją pozycję na rynku polskim, coraz częściej jednak myśląc o podboju rynków poza granicami kraju. Doskonale zdają sobie sprawę jak bardzo ceniona jest ich żywność. Co prawda za granicę najczęściej wysyła się produktów chemicznych, ale niewiele mniej eksportuje się produktów spożywczych. Te dwa sektory wiodą

¹² Regionalny System Zarządzania Zmianą Gospodarczą. Raport końcowy z badania pogłębionego, Lublin 2013.

¹³ Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie, SKNKZE, *Analiza Możliwości Rozwoju Produkcji oraz Rynku Produktów Regionalnych i Tradycyjnych w Województwie Lubelskim*, Technica Agraria – Acta Scientarium Polonorum, Lublin 2014.

prym w eksporcie z województwa lubelskiego¹⁴. Dobrym przykładem udanego eksportu swoich produktów może być firma Apis, która swoje miody dostarcza nawet do Tajwanu i Chin. Podobną drogą chce podążać grupa Ambra (producent m. in. cydru lubelskiego). Przez zaledwie kilka lat region lubelski stał się symbolem polskiego cydru i teraz producent chciałby spróbować swoich sił poza granicami kraju.

Pomimo istniejącego potencjału rozwojowego branżę przetwórstwa spożywczego dotyczą również pewne problemy - zarówno w kraju, jak i w województwie lubelskim. Brak stabilizacji na rynkach wschodnich oraz konkurencja ze strony eksportu przetworzonych produktów z Europy Zachodniej i pojawiające się przypadki negatywnych opinii dotyczących polskich produktów spożywczych stawiają region i branżę przed wieloma wyzwaniami.

Opisany wyżej problem ma w dużej mierze charakter wizerunkowy. Istotny deficyt, z jakim boryka się branża przetwórstwa spożywczego dotyczy głównie słabo rozwiniętej infrastruktury transportowej oraz wahań cen produktów pierwotnych. Występują również braki zaawansowania technicznego w produkcji na terenie województwa. Przedstawione problemy, niewielkie zapotrzebowanie na wyspecjalizowanych pracowników oraz wysokość wynagrodzeń jest powodem emigracji specjalistów z branży.

Jednak przyczyn problemów osób zatrudnionych w analizowanej branży należy upatrywać również w sytuacji gospodarczej całego województwa, w którym od 2012 roku widać znaczny spadek dynamiki zatrudnienia. O realiach zatrudnieniowych na obecnym rynku pracy na terenie województwa lubelskiego dużo możemy się dowiedzieć dzięki badaniu *Barometru zawodów*. Jego metodologia została wypracowana w Szwecji w latach 90. XX wieku w ramach szerszego systemu prognozowania zmian na rynku pracy. W kraju początkowo było ono realizowane tylko w województwie małopolskim (2010-2014). Od 2015 roku badanie przeprowadzane jest w każdym województwie i stanowi prognozę sytuacji w zawodach. Posiada charakter jakościowy - powstaje w trakcie paneli dyskusyjnych. Uczestniczą w nim pracownicy powiatowych urzędów pracy (m.in. pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, asystenci EURES, osoby odpowiedzialne za współpracę z przedsiębiorcami, organizację szkoleń i liderzy klubów pracy) oraz pracownicy niepublicznych agencji pośrednictwa pracy. Autorzy metodologii dzielą zawody na: deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe.

- **Zawody deficytowe** – zawody, w których nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy (zapotrzebowanie pracodawców będzie duże, a podaż pracowników niewielka).

- **Zawody zrównoważone** – zawody, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do pracy.

- **Zawody nadwyżkowe** – zawody, w których znalezienie pracy może być trudne (mało ofert pracy na dane stanowisko oraz wielu chętnych do jej podjęcia)¹⁵.

W wielu zawodach mamy do czynienia z ich nadwyżką, przez co pracy nawet dla wykształconych osób często brakuje. Według prognoz w 2017 roku największa nadwyżka (występująca w ponad 10 powiatach) dotyczy zawodów:

1. Specjaliści rolnictwa i leśnictwa (17 powiatów),
2. Specjaliści technologii żywności i żywienia (17 powiatów),
3. Pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp (16 powiatów),
4. Biolodzy, biotechnolodzy i biochemicy (12 powiatów).

¹⁴ www.rp.pl/artykul/1205645-Lubelskie-stawia-na-eksport-zywnosci.html#ap-1

¹⁵ barometr.zawodow.pl

Obecnie nie powinno być problemu ze znalezieniem pracy w kilku zawodach, w których pracodawcy mają największe trudności w pozyskaniu¹⁶:

1. Piekarze (16 powiatów),
2. Kucharze (12 powiatów),
3. Masarze i przetwórcy ryb (10 powiatów).

Tabela 11. Zestawienie branżowych zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w woj. lubelskim według powiatów (prognoza na rok 2017)

| POWIAT | DEFICYT | RÓWNOWAGA | NADWYŻKA |
|--|--|---|--|
| białski i miasto Biała Podlaska | piekarze, cukiernicy, masarze i przetwórcy ryb | pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp, specjaliści rolnictwa i leśnictwa, inżynierowie inżynierii środowiska, kucharze | specjaliści technologii żywności i żywienia, rolnicy i hodowcy, ogrodnicy i sadownicy |
| biłgorajski | piekarze | masarze i przetwórcy ryb, pracownicy przetwórstwa spożywczego, inżynierowie chemicy i chemicy, cukiernicy, kucharze, ogrodnicy i sadownicy | pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp, specjaliści rolnictwa i leśnictwa, specjaliści technologii żywności i żywienia, inżynierowie inżynierii środowiska, rolnicy i hodowcy |
| chełmski i miasto Chełm | <i>brak zawodów deficytowych w branży przetwórstwa spożywczego na terenie powiatu i miasta</i> | masarze i przetwórcy ryb, biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy, piekarze, cukiernicy | pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp, specjaliści rolnictwa i leśnictwa, inżynierowie chemicy i chemicy, inżynierowie inżynierii środowiska, specjaliści technologii żywności i żywienia, ogrodnicy i sadownicy, pracownicy przetwórstwa spożywczego, kucharze, masarze i przetwórcy ryb, rolnicy i hodowcy |
| hrubieszowski | piekarze, kucharze | inżynierowie inżynierii środowiska, masarze i przetwórcy ryb, cukiernicy, biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy, specjaliści technologii żywności i żywienia, rolnicy i hodowcy, ogrodnicy i sadownicy | pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp, specjaliści rolnictwa i leśnictwa, pracownicy przetwórstwa spożywczego, inżynierowie chemicy i chemicy |
| janowski | piekarze, cukiernicy, pracownicy przetwórstwa spożywczego | masarze i przetwórcy ryb, kucharze | pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp, specjaliści technologii żywności i żywienia, inżynierowie chemicy i chemicy, inżynierowie inżynierii środowiska, specjaliści rolnictwa i leśnictwa, biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy, rolnicy i hodowcy |
| krasnostawski | piekarze | inżynierowie inżynierii środowiska, masarze i przetwórcy ryb, pracownicy przetwórstwa spożywczego | specjaliści rolnictwa i leśnictwa, biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy, inżynierowie chemicy i chemicy, pra- |

¹⁶ barometrzwodow.pl

| | | | |
|--------------------|---|--|---|
| | | | cownicy ds. ochrony środowiska i bhp, specjaliści technologii żywności i żywienia, cukiernicy, kucharze, masarze i przetwórcy ryb, rolnicy i hodowcy, ogrodnicy i sadownicy |
| kraśnicki | masarze i przetwórcy ryb, piekarze, kucharze, rolnicy i hodowcy | inżynierowie inżynierii środowiska, inżynierowie chemicy i chemicy, ogrodnicy i sadownicy, pracownicy przetwórstwa spożywczego | pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp, specjaliści rolnictwa i leśnictwa, specjaliści technologii żywności i żywienia, biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy, cukiernicy |
| lubartowski | masarze i przetwórcy ryb, piekarze, specjaliści technologii żywności i żywienia, kucharze | pracownicy przetwórstwa spożywczego, inżynierowie chemicy i chemicy | pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp, specjaliści rolnictwa i leśnictwa, inżynierowie inżynierii środowiska, cukiernicy, specjaliści technologii żywności i żywienia, rolnicy i hodowcy, ogrodnicy i sadownicy |
| lubelski | masarze i przetwórcy ryb, kierownicy produkcji, kucharze | pracownicy przetwórstwa spożywczego, piekarze, cukiernicy, ogrodnicy i sadownicy, specjaliści technologii żywności i żywienia, rolnicy i hodowcy | pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp, specjaliści rolnictwa i leśnictwa, biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy, inżynierowie chemicy i chemicy, inżynierowie inżynierii środowiska |
| Lublin | masarze i przetwórcy ryb, kierownicy produkcji, cukiernicy, pracownicy przetwórstwa spożywczego, piekarze, kucharze | <i>brak zawodów zrównoważonych w branży przetwórstwa spożywczego na terenie powiatu</i> | pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp, specjaliści rolnictwa i leśnictwa, specjaliści technologii żywności i żywienia, biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy, inżynierowie chemicy i chemicy, inżynierowie inżynierii środowiska, rolnicy i hodowcy, ogrodnicy i sadownicy |
| łęczyński | pracownicy przetwórstwa spożywczego, piekarze, kucharze | pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp, inżynierowie inżynierii środowiska, inżynierowie chemicy i chemicy, cukiernicy, specjaliści technologii żywności i żywienia | <i>brak zawodów nadwyżkowych w branży przetwórstwa spożywczego na terenie powiatu</i> |
| lukowski | masarze i przetwórcy ryb, piekarze, pracownicy przetwórstwa spożywczego, kierownicy produkcji | inżynierowie chemicy i chemicy, cukiernicy, rolnicy i hodowcy, ogrodnicy i sadownicy | pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp, specjaliści rolnictwa i leśnictwa, specjaliści technologii żywności i żywienia, biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy, kucharze, masarze i przetwórcy ryb |
| opolski | piekarze | pracownicy przetwórstwa spożywczego, cukiernicy | pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp, biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy, inżynierowie chemicy i chemicy, ogrodnicy i sadownicy, specjaliści rolnictwa i leśnictwa, specjaliści technologii żywności i żywienia, |

| | | | |
|---------------------------------|--|---|--|
| | | | kucharze, masarze i przetwórcy ryb, rolnicy i hodowcy |
| parczewski | masarze i przetwórcy ryb, piekarze, kierownicy produkcji | inżynierowie inżynierii środowiska, cukiernicy, ogrodnicy i sadownicy, pracownicy przetwórstwa spożywczego, kucharze, pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp, rolnicy i hodowcy | <i>brak zawodów nadwyżkowych w branży przetwórstwa spożywczego na terenie powiatu</i> |
| puławski | piekarze, kucharze | pracownicy przetwórstwa spożywczego, cukiernicy | pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp, specjaliści rolnictwa i leśnictwa, specjaliści technologii żywności i żywienia, biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy, inżynierowie chemicy i chemicy, inżynierowie inżynierii środowiska, ogrodnicy i sadownicy |
| radzyński | piekarze, ogrodnicy i sadownicy, rolnicy i hodowcy, kucharze | pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp, specjaliści rolnictwa i leśnictwa, inżynierowie inżynierii środowiska, masarze i przetwórcy ryb, inżynierowie chemicy i chemicy, cukiernicy, biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy, pracownicy przetwórstwa spożywczego | specjaliści technologii żywności i żywienia |
| rycki | <i>brak zawodów deficytowych w branży przetwórstwa spożywczego na terenie powiatu</i> | pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp, specjaliści rolnictwa i leśnictwa, inżynierowie inżynierii środowiska, masarze i przetwórcy ryb, inżynierowie chemicy i chemicy, cukiernicy, biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy, pracownicy przetwórstwa spożywczego | ogrodnicy i sadownicy, rolnicy i hodowcy, kucharze, masarze i przetwórcy ryb |
| świdnicki | masarze i przetwórcy ryb, cukiernicy, pracownicy przetwórstwa spożywczego, piekarze, kucharze, rolnicy i hodowcy | specjaliści technologii żywności i żywienia, piekarze | pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp, biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy, inżynierowie chemicy i chemicy, inżynierowie inżynierii środowiska, specjaliści rolnictwa i leśnictwa |
| tomaszowski | kierownicy produkcji, kucharze | pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp, masarze i przetwórcy ryb, pracownicy przetwórstwa spożywczego, cukiernicy, piekarze, ogrodnicy i sadownicy | specjaliści rolnictwa i leśnictwa, specjaliści technologii żywności i żywienia, biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy, ogrodnicy i sadownicy, rolnicy i hodowcy |
| włodawski | <i>brak zawodów deficytowych w branży przetwórstwa spożywczego na terenie powiatu</i> | cukiernicy, biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy, piekarze | specjaliści technologii żywności i żywienia, inżynierowie inżynierii środowiska, rolnicy i hodowcy, masarze i przetwórcy ryb, kucharze |
| zamojski i miasto Zamość | kucharze | inżynierowie inżynierii środowiska, masarze i przetwórcy ryb, cukiernicy, rolnicy i hodowcy, specjaliści organizacji produkcji, pracownicy przetwórstwa spożywczego, piekarze, ogrodnicy i sadownicy | pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp, specjaliści rolnictwa i leśnictwa, specjaliści technologii żywności i żywienia, biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy |

Źródło: www.barometrzwodow.pl

Analizując obecny rynek pracy pod względem dostępności stanowisk w branży przetwórstwa spożywczego należy również zwrócić uwagę na badanie *Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim*. Polegało ono na analizie oferty pracy dostępnych w powiatowych urzędach pracy (38%), portalach internetowych (34%), agencjach zatrudnienia (12%), portalach społecznościowych (11%), biurach karier (2%), biuletynach informacji publicznych (2%) oraz prasie (1%). W okresie między XI 2013 a IV 2015 przeanalizowano 42 678 ogłoszeń o pracę. Biorąc pod uwagę zawody związane bezpośrednio z branżą spożywczą, możemy wyodrębnić cztery specjalności, które były najczęściej poszukiwane w województwie lubelskim.

Tabela 12. Najczęściej poszukiwane zawody w województwie lubelskim (stan na: XI 2013 – IV 2015)

| Zawód | Liczba wskazań |
|---|----------------|
| sprzedawca w branży przetwórstwa spożywczego | 160 |
| piekarz | 150 |
| kierownik działu produkcji | 135 |
| cukiernik | 97 |

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim za okres listopad 2013–kwiecień 2015, Lublin*.

Tabela 13 przedstawia oferty pracy największych firm branży przetwórstwa spożywczego w regionie. W analizowanym okresie największą liczbę ofert zamieściły Zakłady mięsne „Łmeat – Łuków” (40). Żadna oferta nie pojawiła się z Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej w Krasnymstawie oraz ze Spółdzielni Mleczarskiej z siedzibą w Rykach¹⁷.

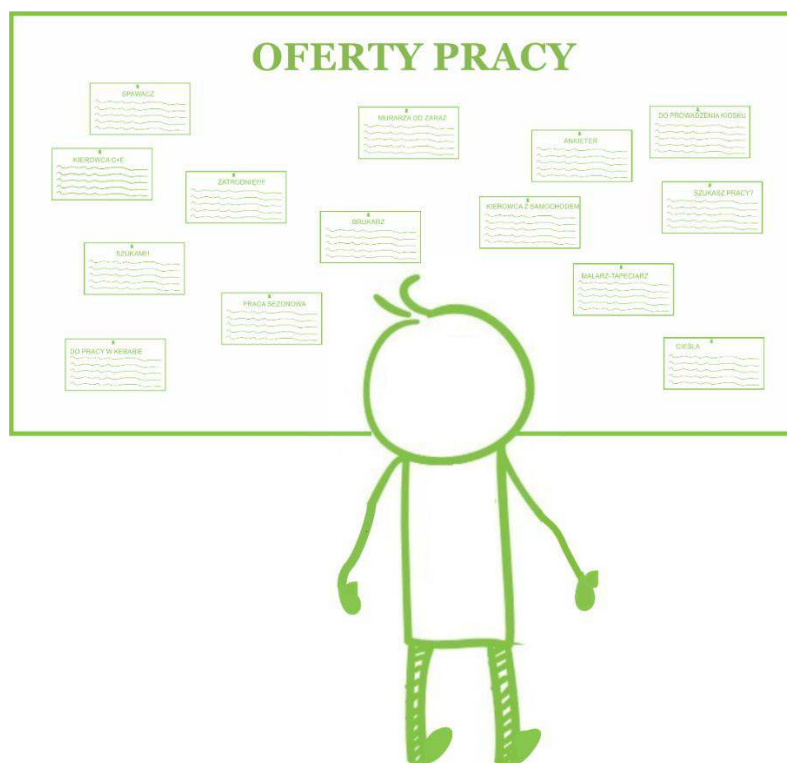
Tabela 13. Poszukiwane zawody w największych firmach z branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim (stan na: 2014-2015)

| Firma | Poszukiwane zawody | Liczba ogłoszeń |
|--------------------------------|--|-----------------|
| Zakłady mięsne „Łmeat – Łuków” | asystent w dziale inwestycji, elektryk, kierowca konwojent, kierowca operator wózków jezdniowych, kierowca samochodów żywcowych, kierownik służb dozoru mienia, kierownik warsztatu samochodowego, kucharz, kucharka, mechanik pojazdów samochodowych, przedstawiciel handlowy ds. detalu, przedstawiciel handlowy ds. HORECA, przedstawiciel handlowy ds. karmy, referent energetyczny w pionie technicznym, robotnik magazynowy, specjalista ds. analiz i marketingu – dział karmy, specjalista ds. kadrowo-płacowych, specjalista ds. klientów kluczowych, specjalista ds. księgowych, specjalista ds. marketingu, specjalista ds. marketingu – dział karmy, specjalista ds. obsługi sklepu internetowego, specjalista ds. sprzedaży, specjalista ds. technicznych, starszy specjalista ds. obsługi sieci handlowych, technolog przetwórstwa mięsnego | 40 |
| Perła – Browary Lubelskie S.A. | poszukiwane zawody: administrator systemów Microsoft, automatyk, kierownik ds. sieci handlowych, kierownik działu obsługi gastronomii – HORECA, koordynator ds. eventów, mistrz rozlewu piwa, mistrz utrzymania ruchu, przedstawiciel handlowy, specjalista ds. eksportu, specjalista ds. kontroli wewnętrznej, specjalista ds. obsługi sprzedaży, szef kuchni | 20 |

¹⁷Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim za okres listopad 2013–kwiecień 2015, Lublin 2015*.

| | | |
|--|---|------------|
| Herbapol S.A. | przedstawiciel handlowy, trade marketing manager, specjalista ds. trade marketingu, informatyk, przedstawiciel handlowy ds. sieci, manager ds. sieci lokalnych, koordynator ds. sprzedaży | 9 |
| SPOMLEK | kierownik biura finansowo-księgowego, mechanik maszyn i urządzeń, automatyk, specjalista ds. systemów jakości, kierownik skupu mleka, brand manager | 6 |
| Okręgowa Spółdzielnia Mleczarska w Krasnymstawie | brak ofert | brak ofert |
| Spółdzielnia Mleczarska Ryki | brak ofert | brak ofert |
| Zakład Mięсны Wierzejki J.M. Zdanowscy | elektromechanik automatyk, kierownik działu produkcji, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, robotnik pomocniczy w przemyśle spożywym, magazynier, kierowca samochodu ciężarowego, elektryk – automatyk, rozbieracz–wykrawacz, robotnik magazynowy, jeliciarz, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych | brak ofert |

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim za okres listopad 2013 – kwiecień 2015, Lublin 2015.*



5. Wpływ projektów dofinansowanych z UE na branżę przetwórstwa spożywczego

W latach 2007–2013 branża przetwórstwa spożywczego była wśród kierunków rozwoju polskiej gospodarki jedną z branż, w których rozwijane były inwestycje w takim samym stopniu jak w branży automotive, elektronika (HI-TEC) czy informatyka. Można zatem było przypisać branżę przetwórstwa spożywczego do portfela największych inwestycji.

W ramach umów podpisanych w ramach osi I-II Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego 2007-2013 można wyróżnić projekty, które miały wpływ na rozwój branży przetwórstwa spożywczego:

1. **Zwiększenie mocy produkcyjnych i rozszerzenie asortymentu oferowanych produktów szansą na zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstwa na rynku regionalnym.** Projekt realizowany był przez SPOŁEM Powszechna Spółdzielnia Spożywców w Radzynie Podlaskim
Wartość projektu: 230 648,26 zł.
2. **Termomodernizacja budynku piekarni w Lubartowie sposobem na zmniejszenie zapotrzebowania na energię ciepłą "SPOŁEM".** Projekt realizowany był przez Powszechną Spółdzielnię Spożywców "JEDNOŚĆ" w Lubartowie.
Wartość projektu: 477 536,90 zł
3. **Udział w Międzynarodowych Targach Technologii Spożywczych POLAGRA-TECH 13-16.09/2010 w Poznaniu w charakterze wystawcy.** W targach wzięła udział firma Mega Sp. z o.o. z Bełżyc.
Wartość projektu: 63 630,33 zł

Ww. projekty pokazują, że wsparcie branży przetwórstwa spożywczego ze strony UE może mieć różny charakter.

Kolejna perspektywa finansowania także pokazała, że branża przetwórstwa spożywczego nie została zapomniana. W okresie finansowania do 2020 r. już weszły w życie projekty, których celem jest rozwój branży przetwórstwa spożywczego:

1. Opracowanie funkcjonalnych biokomponentów służących do przedłużania trwałości produktów spożywczych. Biolive Innovation Sp. z o. o.

Celem przedmiotowego projektu jest opracowanie receptury naturalnego związku na bazie hydrolizatów białkowych na potrzeby naturalnego przedłużania trwałości żywności. W zamierzeniu Wnioskodawcy może ona docelowo zastąpić popularne substancje (konserwanty, barwniki itp.) wykorzystywane w żywności w celu przedłużania ich przydatności do spożycia. Powstały naturalny biokomponent będzie obojętny dla organizmu i wydalany w drodze przemian metabolicznych - nie wpłynie negatywnie na zdrowie konsumenta korzystającego z takiej żywności. Sprawí, że żywność zawierająca taki biokomponent będzie posiadać znamiona żywności funkcjonalnej (prozdrowotnej). Dlatego zastosowanie biokomponentu nie tylko wydłuży żywotność żywności, ale uczyni ją zdrowszą - nie będzie zawierać stosowanych obecnie niebezpiecznych dla zdrowia substancji wydłużających trwałość produktów, takich jak: barwniki, konserwanty, emulgatory, środki spulchniające, żelujące, środki pomocnicze, wzmacniacze smaku, środki słodzące i inne, stabilizatory, konserwanty, zagęstniki i inne.

Wartość projektu: 4 286 414,32 zł

2. Opracowanie innowacyjnej technologii produkcji makaronu o bardzo niskim indeksie glikemicznym

Przedmiotem projektu jest opracowanie innowacyjnej technologii produkcji makaronu o bardzo niskim indeksie glikemicznym (<40) i unikalnej recepturze, z wykorzystaniem metody ekstruzji niskotemperaturowej oraz zastosowaniem surowców, które posłużą do wzbogacenia makaronu o cenne związki i pierwiastki biogenne. Dodatkową innowacyjność, będzie stanowił

tradycyjny smak makaronu pszennego - obecnie dostępne produkty cechują się odpowiednimi dla diabetyków parametrami odżywczymi, ale w smaku nie przypominają one tradycyjnych makaronów. Prace badawcze polegały będą na opracowaniu wstępnych modelowych receptur makaronów o bardzo niskim IG (indeks glikemiczny) oraz opracowaniu założeń technologicznych produkcji makaronów o bardzo niskim IG. Projekt wpisuje się w trend zdrowej żywności o wysokich wartościach odżywczych i pozytywnym wpływie na człowieka. W wyniku realizacji projektu POL-MAK uzyska wsparcie w zakresie prac B+R przy współpracy z jednostką naukową, innowacyjna technologia zostanie poddana ochronie patentowej, a firma osiągnie przychody ze sprzedaży nowego produktu. Grupy docelowe: chorzy na cukrzycę typu I i II oczekujący makaronów o tradycyjnym smaku, które nie powodują gwałtownego podnoszenia poziomu cukru we krwi, a cechują się powolnym wchłanianiem glukozy i przez dłuższy czas powodują łagodne zwiększanie glikemii i insulinemii poposiłkowej.
Wartość projektu: 762 820,20 zł

3. Opracowanie nowej, innowacyjnej technologii produkcji nadkwasów kwasu octowego i innych kwasów karboksylowych jako kolejny etap rozwoju firmy. Kuchnie świata S.A.

Celem projektu jest opracowanie nowej, innowacyjnej w skali międzynarodowej technologii produkcji (metodą ciągłą) kwasu nadoctowego oraz innych nadkwasów, przeznaczonych głównie dla zakładów branża przetwórstwa spożywczego i sektora HORECA w kraju i za granicą. W efekcie badań przemysłowych i prac rozwojowych powstaną zdecydowanie ulepszone, a także nowe produkty, bardzo atrakcyjne dla klientów i korzystne dla środowiska naturalnego. Projekt przewiduje też zatrudnienie na umowę zlecenia nowych pracowników naukowych. Realizacja projektu potrwa 3 lata. Przewidziano w nim m. in. wyleasingowanie nowoczesnej aparatury badawczej, zakup usług doradczych, instalacje linii pilotażowej i uruchomienie pierwszej produkcji. Oprócz wielu korzyści dla firmy przyczyni się też do rozwoju woj. lubelskiego, podniesienia jego konkurencyjności i zwiększenia przepływu wiedzy naukowej do gospodarki regionu.

Wartość projektu: 2 086 024,56 zł

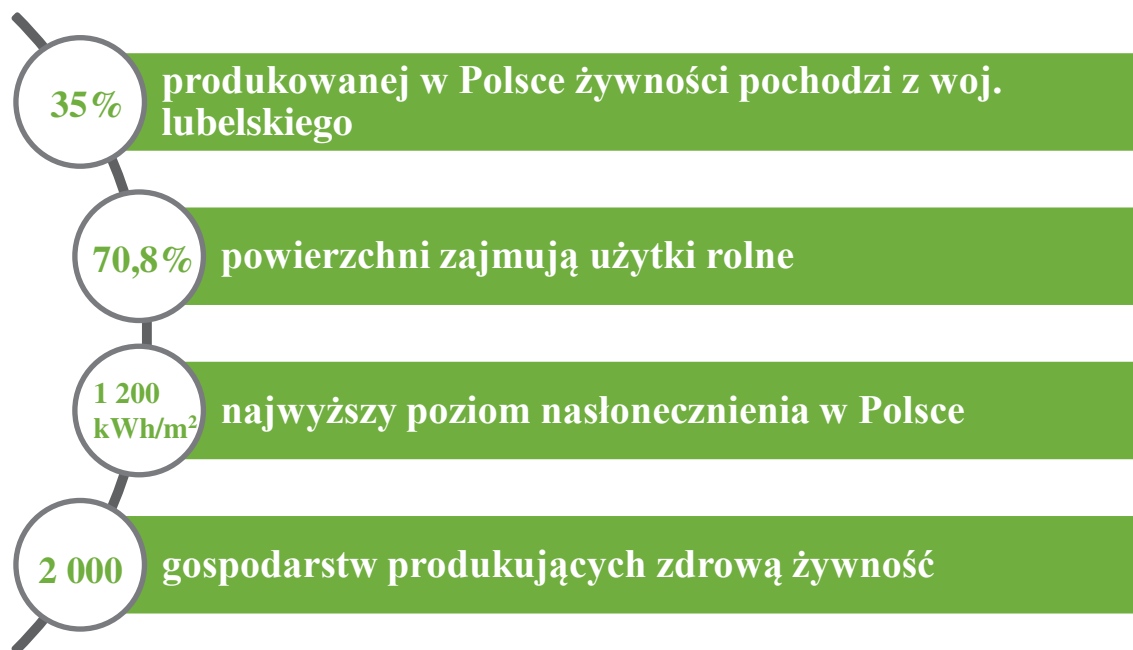
4. Autonomiczne miniaturowe urządzenia do badania jakości i weryfikacji autentyczności miodów pszczelich. Ingrin Sp. z o. o.

Celem projektu jest opracowanie i wdrożenie do produkcji innowacyjnego autonomicznego miniaturowego urządzenia do badania jakości i weryfikacji autentyczności miodów pszczelich. Produkt umożliwi świadczenie nowej usługi oceny jakości i autentyczności miodu, która pozwoli na zidentyfikowanie rodzaju fałszerstwa, określenie rodzaju miodu. Klientami zaplanowanego do wytworzenia w wyniku przeprowadzonych badań i prac rozwojowych produktu (autonomicznego miniaturowego urządzenia do badania jakości i weryfikacji autentyczności miodów) są: organizacje konsumenckie, przedsiębiorcy zajmujący się skupem miodów od indywidualnych producentów (pasiek), importerzy miodów, przedsiębiorcy zajmujący się konfekcjonowaniem miodów, sieci handlowe sprzedające miody, w szczególności przedsiębiorstwa-sklepy sprzedające zdrową żywność i towary spożywcze wysokiej jakości, eksporterzy wysokiej jakości żywności. Wygenerowane w ramach projektu urządzenie wykorzystywać będzie technologię map fotoluminescencyjnych pozwalającą na określenie jakości i autentyczności badanej substancji.

Wartość projektu: 3 040 411,92 zł

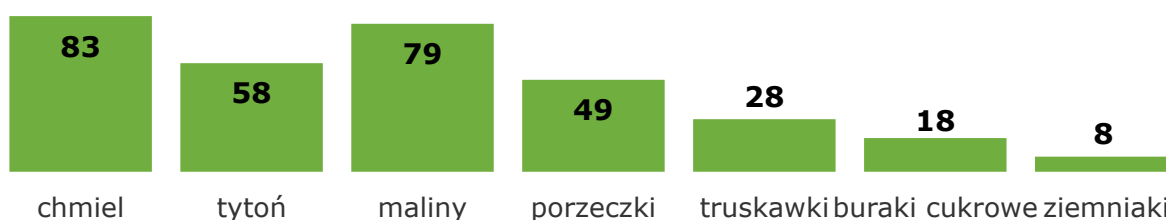
6. Branża przetwórstwa spożywczego województwa lubelskiego na tle kraju

Region lubelski jest jednym z największych i najważniejszych obszarów rolniczych w Polsce. To właśnie tutaj działa ponad 2 tysiące gospodarstw produkujących certyfikowaną żywność ekologiczną. Skojarzenie *eko żywności* z nieskażoną naturą regionu, szeroka sieć placówek naukowych z licznymi kierunkami branżowymi oraz instytuty badawcze czynią z województwa niezwykle konkurencyjny region i stawiają ponad innymi.



Województwo lubelskie jest potentatem w uprawie warzyw i owoców. Aż 14% wszystkich warzyw i owoców w Polsce pochodzi z województwa lubelskiego.

Wykres 6. Udział procentowy województwa lubelskiego w produkcji krajowej roślin, owoców i warzyw (stan na: 2015)



Źródło: paiz.gov.pl; informacje gospodarcze o województwie lubelskim (2015)

Oprócz bogactwa w zasoby rolnicze i małą ilość zanieczyszczeń, mocną stroną branży w regionie jest również dostęp do wyspecjalizowanej kadry i ośrodków akademickich, które w każdej chwili są w stanie odpowiedzieć na zwiększony popyt na specjalistów w branży przetwórstwa spożywczego. Ponadto, położenie geograficzne na międzynarodowym szlaku transportowym,

niskie koszty zatrudnienia oraz tradycyjne, silnie zakorzenione marki w podświadomości Polaków czynią ten region niezwykle konkurencyjnym.

Tabela 14. Analiza SWOT branży przetwórstwa spożywczego na terenie województwa lubelskiego

| MOCNE STRONY | SŁABE STRONY |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Naturalne zasoby w postaci dużego rynku pierwotnych surowców rolniczych • Dostęp do wyspecjalizowanej kadry i ośrodków akademickich mogących odpowiedzieć na zwiększony popyt na specjalistów • Ośrodki naukowo-badawcze działające w obszarach pokrywających się z potrzebami przedsiębiorstw branży przetwórstwa rolno-spożywczego • Stabilność popytu na produkty przetwórstwa rolno-spożywczego • Duży polski rynek wewnętrzny oraz bliskość chłonnego rynku za wschodnią granicą • Tradycja, doświadczenie i silne marki • Dogodne położenie geograficzne na międzynarodowym szlaku transportowym • Powszechny wizerunek obszaru o niskim poziomie uprzemysłowienia i zanieczyszczenia środowiska • Stosunkowo niskie koszty zatrudnienia | <ul style="list-style-type: none"> • Słabo rozwinięta infrastruktura transportowa • Niestabilna strona podażowa, wahania cen produktów pierwotnych • Niski stopień kooperacji przedsiębiorstw wewnątrz branży przetwórstwa oraz między dystrybutorami a producentami • Branża o niskim stopniu zaawansowania technicznego produkcji • Niski poziom świadomości ekologicznej przedsiębiorstw; brak chęci inwestowania w tym kierunku oraz kreowania wizerunku skierowanego do świadomych konsumentów, który wpisuje się w filozofię zrównoważonego rozwoju (szczególnie istotne w przypadku chęci eksportowania do krajów Europy Zachodniej) |
| SZANSE | ZAGROŻENIA |
| <ul style="list-style-type: none"> • Rosnący rynek • Rosnąca świadomość konsumentów – szanse na rozwój produkcji żywności ekologicznej • Duży potencjał do wzrostu produktywności rolnictwa, przy stosunkowo niewielkich nakładach inwestycyjnych • Możliwość zwiększenia konkurencyjności pierwotnych produktów rolniczych poprzez konsolidację gospodarstw rolnych • Możliwość korzystania ze środków pomocy europejskiej, w tym finansowania innowacji w okresie programowania 2014-2020 • Wspólne działania marketingowe grup producentów | <ul style="list-style-type: none"> • Konkurencja ze strony dużych koncernów zagranicznych • Trwała migracja wyspecjalizowanej kadry z regionu • Uzależnienie od zewnętrznych źródeł finansowania, w tym funduszy europejskich • Bariery w handlu międzynarodowym (zwłaszcza na rynku wschodnim) • Pogorszenie się warunków wymiany (tzw. Terms of Trade) |

Źródło: umwl.bip.lubelskie.pl/upload/pliki//Zalacznik_nr_1a_do_SIWZ_Raport_koncowy_wersja_ostateczna_07112014_small.pdf

7. Przykłady przedsiębiorstw zatrudniających największą liczbę pracowników

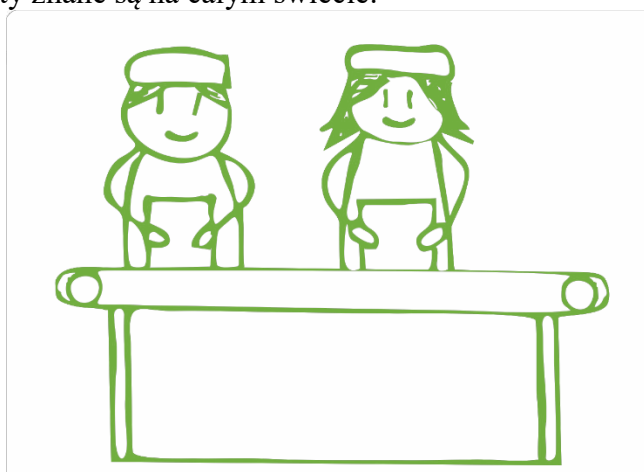
Jak wcześniej wspomniano w województwie lubelskim funkcjonuje łącznie dziesięć firm zatrudniających powyżej 250 pracowników. Tabela 15 prezentuje zestawienie tych przedsiębiorstw.

Tabela 15. Podmioty branży przetwórstwa spożywczego zatrudniające powyżej 250 pracowników w województwie lubelskim (stan na: 2017)

| Nazwa | Forma prawna | Opis SIC | Zatrudnienie |
|---|--------------------|---|--------------|
| ZAKŁADY MIĘSNE ŁMEAT ŁUKÓW | Spółka akcyjna | zakłady mięsne | 1 900 |
| ZAKŁAD MIĘSNY WIERZEJKI J. M. ZDANOWSCY | Spółka jawna | zakłady mięsne | 1 300 |
| DR GERARD | Sp. z o.o. | pieczywo i wyroby cukiernicze | 1 197 |
| OKRĘGOWA SPÓŁDZIELNIA MLECZARSKA W KRASNYMSTAWIE | Spółdzielnia | skondensowane i zagęszczone przetwory mleczne | 869 |
| SPÓŁDZIELCZA MLECZARNIA SPOMLEK | Spółdzielnia | skondensowane i zagęszczone przetwory mleczne | 750 |
| STOCK POLSKA | Sp. z o.o. | alkohol wysokoprocentowy | 600 |
| HERBAPOL LUBLIN | Spółka akcyjna | preparaty i artykuły spożywcze | 538 |
| POLSKIE ZAKŁADY ZBOŻOWE LUBELLA | Spółka komandytowa | makaron i spaghetti | 340 |
| SEDAR | Spółka akcyjna | ubój i przetwórstwo drobiu | 311 |
| SPÓŁDZIELNIA MLECZARSKA BIELUCH W CHELMIE | Spółdzielnia | skondensowane i zagęszczone przetwory mleczne | 301 |
| OSMOFROST | Sp. z o.o. | owoce, warzywa i ich przetwory w puszkach i słojach | 300 |
| PERŁA BROWARY LUBELSKIE | Spółka akcyjna | piwo (napój alkoholowy) | 300 |
| PRZEDSIĘBIORSTWO PRODUKCYJNO HANDLOWE FELIX | Sp. z o.o. | zakłady mięsne | 278 |

Źródło: bisnode.pl

Wśród największych firm na terenie województwa lubelskiego znajdziemy również wiele posiadających długoletnią tradycję. Niektóre z nich również należą do największych eksporterów w kraju, a ich produkty znane są na całym świecie.



8. Wybrane firmy z branży przetwórstwa spożywczego na terenie regionu lubelskiego¹⁸

Zakłady Mięsne ŁMEAT Łuków S.A.



Zakłady Mięsne Łuków powstały w 1973 roku. Nowopowstały zakład należał do Wojewódzkiego Przedsiębiorstwa Przemysłu Mięsnego i był jednym z największych w Europie. W 1975 roku, Zakłady Mięsne weszły w skład Przedsiębiorstwa Przemysłu Mięsnego w Warszawie. W 1978 roku, powstało Okręgowe Przedsiębiorstwo Przemysłu Mięsnego w Łukowie, do którego dołączyły Zakłady Mięsne w Sokołowie Podlaskim oraz Oddział Produkcyjny w Garwolinie. W 1998 roku zakłady przekształcono w jednoosobową spółkę akcyjną Skarbu Państwa. Po upływie pięciu lat (2003) nastąpiła prywatyzacja Zakładów – większościowy pakiet akcji został nabyty przez holding Farmutil S.A. Zakłady Mięsne Łuków specjalizują się w produkcji wędlin, konserw, mięsa wieprzowego i wołowego. Należą do grona najstarszych i największych producentów mięsnych w kraju. Zakłady cechują się bogatym doświadczeniem, wieloletnią tradycją oraz sprawdzonymi przez pokolenia recepturami. Eksportują swój towar do blisko 40 krajów¹⁹.

Okręgowa Spółdzielnia Mleczarska w Krasnymstawie



Spółdzielnia powstała w 1957 roku w Zażółkwi koło Krasnegostawu. Mleko do produkcji wyrobów dostarczało 40 rolników. Wraz z upływem lat inwestowano w nowe budynki produkcyjne, w 1974 roku otwierając nowoczesną proszkownię. Dziesięć lat później zainwestowano w budynek specjalizujący się w wytwarzaniu mleka, masła i twarogu. Inwestycja w nowoczesne linie produkcyjne w latach 1994 – 1996 przyczyniła się do rozwoju marki. Pod koniec lat dziewięćdziesiątych produkty z Krasnegostawu stały się znane w całej Polsce. W latach 2003 – 2004, firma połączyła się z OSM Lublin oraz z Zamojską Spółdzielnią Mleczarską. Obecnie, OSM Krasnystaw odbiera mleko od ponad 2000 dostawców i zatrudnia blisko 900 pracowników przetwarzając rocznie 160 mln litrów mleka. Firma inwestuje w rozwój stawiając na nowe technologie doskonalące wyroby. Produkuje między innymi: mleko, jogurty, maślanki, kefir, śmietany, sery, masła oraz produkty w proszku²⁰. Firma eksportuje swoje produkty na rynek krajowy, ale również jej produkty sprzedają się w pozostałych krajach Unii Europejskiej. Produktem jaki chętnie kupują zagranicą jest mleko w proszku. Mleko eksportowane jest do Azji, Ameryki Południowej, Afryki oraz do Unii Europejskiej. W 2006 roku, Spółdzielnia otrzymała certyfikaty, które pozwalają eksportować wyroby na Ukrainę.

¹⁸ Opracowanie na podstawie stron internetowych wymienionych przedsiębiorstw.

¹⁹ www.zmlukow.pl

²⁰ krasnystaw.eu

dr Gerard Sp. z o. o.



Firma powstała w 1993 roku w Lipinach Starych. Zakład zawdzięcza swoją nazwę założycielowi Gerardowi Kolanowskiemu. Zaledwie po roku czasu działania, firma zwiększyła ofertę z pięciu produktów do pięćdziesięciu, a obecnie produkuje swoje wyroby w 3 zakładach (w Ożarowie Mazowieckim, Międzyrzecu Podlaskim i Radzynie Podlaskim). W 2013 roku, właścicielem dr Gerard został fundusz inwestycyjny Bridgepoint. Po dwóch latach działania nowego właściciela, dr Gerard przejął firmę cukierniczą Artur, a w 2015 roku pracownicy świętowali powstanie grupy dr Gerard.

Dr Gerard specjalizuje się w produkcji ciasteczek. Wszystkie produkty wypiekane są przy użyciu tłuszczu beztransowych. Firma oferuje ponad 200 rodzajów ciasteczek, które przygotowywane są na słodko, słono, w wersji fit oraz dla dzieci. To jedna z największych firm cukierniczych w Europie. Swoje produkty dostarcza do 30 krajów. Eksport odpowiada za ponad 30 proc. przychodów, które na koniec 2014 roku wyniosły łącznie niemal 290 mln zł (wzrost o 16 proc. w stosunku do 2013 roku)²¹.

Spółdzielnia Mleczarska Spomlek



bląg/ oraz Chojnicach).

Spółdzielnia liczy ponad 100 lat. Została założona w 1909 roku w Woli Skromowskiej jako chłopska spółka mleczarska. Było to pierwsze tego rodzaju przedsięwzięcie w zaborze rosyjskim. Obecnie funkcjonuje jako należący do SPOMLEK-u punkt skupu mleka. Z kolei, pierwszy zakład w Radzynie Podlaskim powstał w latach 30. XX wieku. Spółdzielcza Mleczarnia Spomlek posiada cztery zakłady produkcyjne (w Radzynie Podlaskim, Parczewie, Młynarach /Oddział El-

bląg/ oraz Chojnicach).

SM Spomlek produkuje głównie sery dojrzewające – lider w kategorii serów szlachetnych. Wytwarza się w niej również masło i proszki mleczne. Przedsiębiorstwo specjalizuje się w produkcji serów salami, rolady podlaskiej, sera radamer. Sery są sprzedawane pod marką Serenada i eksportowane prawie na wszystkie kontynenty²².

Polskie Zakłady Zbożowe Lubella



Powstanie firmy należy utożsamiać z powstaniem pierwszego młyna w Lublinie – koniec XIX wieku. Młyn Krauzego do dziś wchodzi w skład majątku przedsiębiorstwa. Po drugiej wojnie światowej przedsiębiorstwo funkcjonowało jako Państwowe Zakłady Zbożowe. W 2003 roku Lubella weszła w skład Grupy Maspeks Wadowice, która jest jedną z największych firm na rynku spożywczym w Polsce.

Przedsiębiorstwo jest liderem makaronów w Polsce (Lubella, Malma). Ponadto, produkuje płatki zbożowe (mlekołaki, lubella), kasze, mąki i przekąski oraz sosy. Produkty Lubelli eksportowane są na rynki zagraniczne - znajdziemy je m.in. na Litwie, Łotwie, Ukrainie, w Wielkiej Brytanii czy Irlandii²³.

²¹ www.wiadomoscihandlowe.pl/drukujpdf/artukul/4096; drgerard.eu

²² www.spomlek.pl

²³ www.lubella.pl

Herbapol S.A



Historia marki sięga 1949 roku. Przedsiębiorstwa Herbapol powstały w 1949 roku jako przedsiębiorstwa państwowe z siedzibą w Warszawie. W 1965 roku firma utworzyła siedzibę w Lublinie, w której do dziś mieści się centrala Herbapol-Lublin S.A tworząc grupę kapitałową z Herbapolem w Białymstoku, Gdańsku oraz Łodzi. Przedsiębiorstwo zaczynało swoją przygodę z produkcją od rozwoju oferty syropów spożywczych.

Obecnie, przedsiębiorstwo zajmuje się również produkcją herbat i produktów dżemowych, a ostatnio nawet do swojej oferty wprowadziło napoje herbaciane typu ice tea²⁴.

Materne Polska Sp. z o.o.



Firma Materne-Polska Sp. z o.o. powstała w 1992 roku między Kazimierzem Dolnym a Nałęczowem – w miejscu, gdzie uprawia się ponad 80% owoców miękkich. Materne należy do francuskiej grupy Andros – europejskiego lidera rynku owocowego.

Podstawą działalności Materne są owoce starannie wyselekcjonowane podczas zbiorów. W przedsiębiorstwie produkuje się przetwory owocowe (dżemy, konfitury), owoce mrożone oraz produkty przemysłowe (nadzienia, polewy). Materne – Polska jest ważnym eksporterem owoców do krajów Unii Europejskiej²⁵.

Spółdzielnia mleczarska Bieluch w Chelmie



Spółdzielnia powstała w 1929 roku w kol. Nowosiółki w Gminie Staw. Została powołana przez 30 rolników z okolicznych wiosek – Spółdzielni nadano nazwę Spółdzielnia Mleczarska w kol. Nowosiółki. W 1930 roku w lokalu po byłej karczmie została uruchomiona produkcja. Przez 80 lat firma działała w różnych systemach ustrojowych, politycznych i ulegała przeobrażeniom, ale przetrwała i w ciągu ostatnich kilku lat nastąpił rozwój technologiczny i handlowy, czego efektem jest pozycja marki „Bieluch”. Firma produkuje przetwory mleczne (mleko, jogurty, kefiry, twarogi, śmietanę), a specjalnością Spółdzielni jest delikatny twarożek nie zawierający konserwantów i stabilizatorów²⁶.

Perła Browary Lubelskie



Browar powstał w 1844 roku na terenie byłego klasztoru Reformatów przy ul. Bernardyńskiej 15. Poznaniak z urodzenia – Rudolf Vetter otworzył browar, gdzie ważono piwo bawarskie. Przed wojną browar wprowadza maszynę parową oraz słodownię. W 2004 roku stara siedziba browaru zamienia się w biurowiec, a cała produkcja zostaje przeniesiona do nowoczesnego zakładu.

Browar zyskuje nową nazwę, którą ma do dziś - Perła-Browary Lubelskie S.A.

Specjalnością browaru jest piwo Perła export oraz Perła chmielowa. Perła export docelowo była przeznaczona na rynek zagraniczny, ale jej walory sprawiają, że w większości sięgają po nią młodzi konsumenci również w Polsce. Perła chmielowa to z kolei sztandarowy produkt browaru, który cieszy się uznaniem na całym świecie. W swojej ofercie browar ma również inne piwa, takie jak: Perła niepasteryzowana, mocna, koźlak, miodowa, porter bałtycki, lubelskie

²⁴ www.herbapol.com.pl

²⁵ www.materne.pl

²⁶ www.bieluch.eu

pils, mocne, trybunalskie miodowe, goolman premium, specjal, zwierzynieckie. Browar Perła eksportuje piwa również poza granicę kraju. Piwa trafiają na rynki europejskie: Wielka Brytania, Hiszpania, Francja, Grecja, Włochy, Holandia, Estonia, Szwecja i Rosja. Produkty wysyłane są również do krajów z poza Unii Europejskiej: Australia, Paragwaj, Zambia, Ghana, Kamerun, Benin. Dystrybuowany jest również w Stanach Zjednoczonych²⁷.

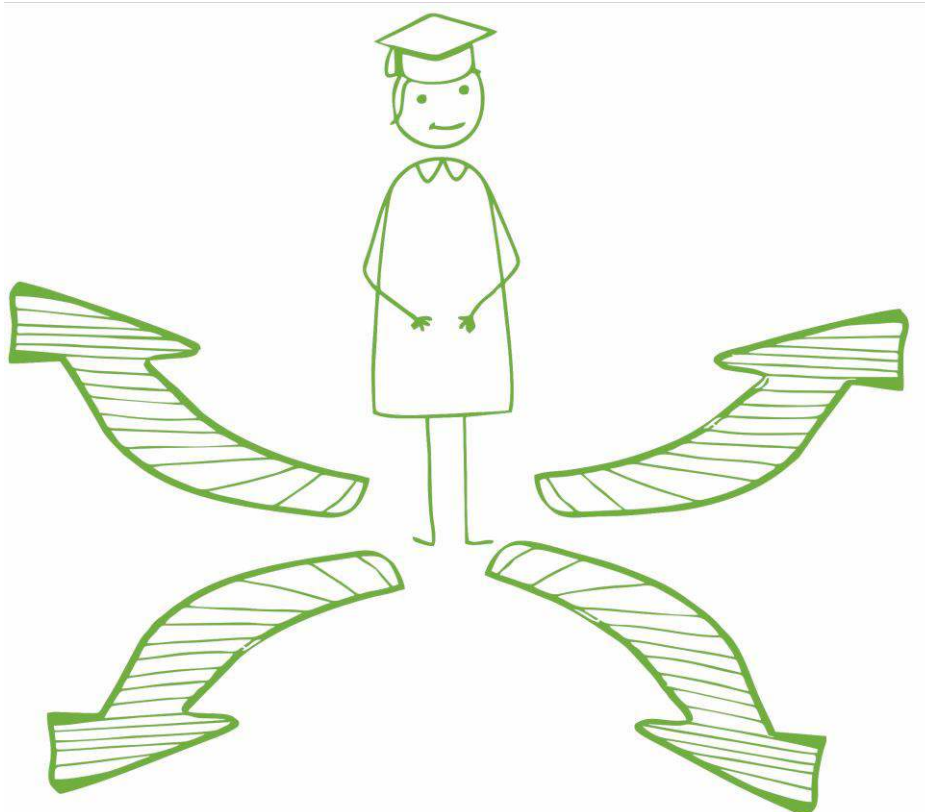
As -Babuni Sp. z.o.o.



Firma As-Babuni powstała w 1992 roku w Niemczech k/Lublina. Należy do pierwszej dziesiątki producentów makaronu (wg MEMBR). Firma oferuje 38 różnych produktów.

Specjalnością przedsiębiorstwa jest produkcja makaronów jajecznych i bezjajecznych. Makarony 4-jajeczne produkowane są za pomocą zastosowań technologii włoskiej, dzięki czemu przypominają strukturą makarony z pszenicy durum. Wśród produktów znajdziemy również: kasze, wafle, podplomyki i makaronową karmę dla psów. Produkty są sprzedawane w całym kraju oraz eksportowane za granicę. Produkty przeznaczone są dla konsumentów, którzy chcą mieć makaron wysokiej jakości za stosunkowo niską cenę²⁸.

9. Oferta kształcenia formalnego w województwie lubelskim podnoszącego wiedzę i umiejętności w branży przetwórstwa spożywczego



²⁷ www.perla.pl

²⁸ www.asbabuni.pl

9.1 Oferta szkół wyższych

W województwie lubelskim istnieją szerokie możliwości edukacji w zakresie branży przetwórstwa spożywczego, która dysponuje wysokim potencjałem intelektualnym. Jest on kreowany dzięki lubelskim uczelniom. W tym obszarze, na terenie regionu lubelskiego kształci pięć uczelni:

- I. Uniwersytet Marii Curie – Skłodowskiej,
- II. Politechnika Lubelska,
- III. Uniwersytet Przyrodniczy,
- IV. Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej,
- V. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie.

Tabela 16. Oferta kształcenia wyższego w województwie lubelskim (w roku akademickim 2016/17)

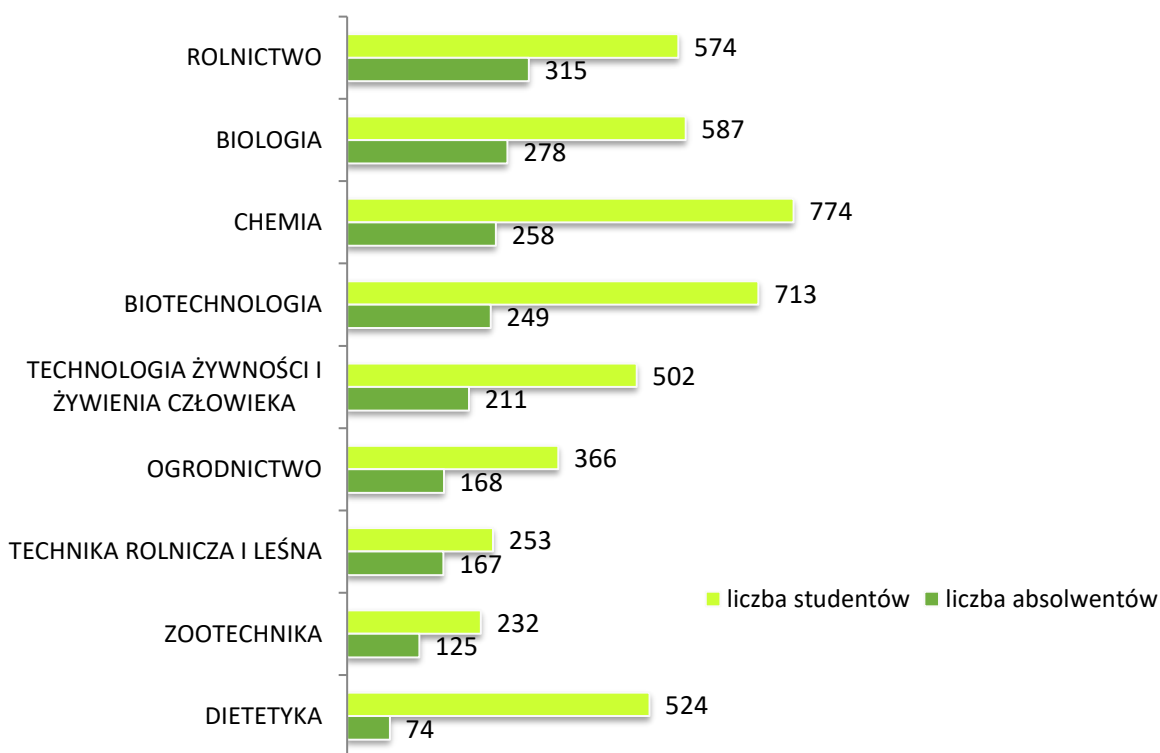
| Kierunek | Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie | Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie | Politechnika Lubelska | PSW im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej | Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie |
|--|-------------------------------------|---|-----------------------|---|--|
| bezpieczeństwo i certyfikacja żywności | X | | | | |
| bezpieczeństwo żywności | X | | | | |
| inżynieria rolnicza i leśna | X | | | | |
| inżynieria branża przetwórstwa spożywczego | X | | | | |
| rolnictwo | X | | | X | |
| technologia żywności i żywienie człowieka | X | | | | |
| zarządzanie i inżynieria produkcji | X | | | | |
| bezpieczeństwo i certyfikacja żywności | X | | | | |
| dietetyka | X | | | | |
| chemia | X | X | | | |
| biologia | X | X | | | |
| behawiorystyka zwierząt | X | | | | |
| bioinżynieria | X | | | | |
| biotechnologia | X | X | | | |
| inżynieria produkcji | | | X | | |
| zarządzanie i inżynieria produkcji | | | X | | |
| inżynieria biomedyczna | | | X | | |
| inżynieria środowiska | | | X | | |
| zootechnika | X | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| agrobiznes | | | | | X |
| agroturystyka | | | | | X |
| mechanizacja rolnictwa | | | | | X |
| towaroznawstwo produktów i surowców rolniczych | | | | | X |
| żywienie człowieka i organizacja wypoczynku | | | | | X |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostępnych na stronach uczelni

W roku akademickim 2014/2015 prawie 2,5 tys. osób uzyskało wyższe wykształcenie związane z branżą przetwórstwa spożywczego. Najwięcej studentów ukończyło rolnictwo (315), biologię (278), chemię (258), biotechnologię (249) oraz technologię żywności i żywienia człowieka (211). Równolegle w trakcie kształcenia najwięcej było studentów chemii (774) oraz biotechnologii (713).

Wykres 7. Liczba studentów i absolwentów w uczelniach na terenie województwa lubelskiego (stan w roku akademicki, 2014/15)



Źródło: lublin.eu/biznes-i-nauka/inwestorzy/kluczowe-branze/sektor-spozywczy/

Ponadto w województwie lubelskim prężnie rozwija się zaplecze naukowo-badawcze. Większość tych instytucji zajmuje się rozwojem naukowym w zakresie działalności przetwórstwa spożywczego.

Tabela 17. Jednostki naukowo-badawcze związane z branżą przetwórstwa spożywczego (stan na: 2017)

| Nazwa jednostki | Opis działalności związanej z branżą przetwórstwa spożywczego |
|--|---|
| Instytut Agrofizyki im. B. Dobrzańskiego PAN | Działalność skupiona w zakresie zastosowań fizyki do rozwiązywania problemów kształtowania i ochrony środowiska przyrodniczego, zrównoważonego rolnictwa oraz przetwórstwa rolno-spożywczego. |
| Instytut Medycyny Wsi im. Witolda Chodźki | Badania naukowe, prace badawczo – rozwojowe w celu poprawy warunków sanitarno-higienicznych środowiska wiejskiego, ochrony zdrowia ludności wiejskiej. |
| Centralne Laboratorium Agroekologiczne Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie | Najnowocześniejsze w Polsce centrum badań żywności, wody i gleby. Specjalizacja w badaniach dotyczących oceny wartości odżywczej żywności, zanieczyszczeń żywności, produktów rolnych i zwierzęcych, oceny jakości biopaliw, oceny tłuszczu, oceny jakościowej i ilościowej aromatów. |
| Centrum Biotechnologii UMCS | Środowisko i źródła energii, rolnictwo i żywność, biotechnologia i ochrona zdrowia, a także chemia. Centrum świadczy bezpłatne usługi dla przedsiębiorstw i instytucji. |
| Centrum Innowacyjno – Wdrożeniowe Nowych Technik i Technologii w Inżynierii Rolniczej | Nowoczesna inwestycja Uniwersytetu Przyrodniczego. Budynek wyposażony w przestronne aule wykładowe, pracownie komputerowe, sale językowe i 22 laboratoria zaopatrzone w sprzęt laboratoryjny oraz badawczy. Wykorzystanie potencjału naukowo-dydaktycznego Uniwersytetu Przyrodniczego do aktywnego tworzenia konkurencyjnej gospodarki regionu i Polski Wschodniej. |
| Centrum Analityczno-Programowe dla Zaawansowanych Technologii Przyjaznych Środowisku Eco-Tech Complex | Nowoczesne laboratoria i pracownie, w których będą opracowywane najnowsze technologie, związane m.in. z ekologią, genetyką i biologią. |
| Centrum Badawczo-Innowacyjne Agrofizyki PAN | Inwestycja Instytutu Agrofizyki im. Bohdana Dobrzańskiego PAN w Lublinie. Obiekt będzie pełnił funkcję laboratoryjną, z możliwością odtworzenia i symulacji niektórych procesów produkcyjnych, np.: hodowli alg i wytwarzania z nich energii, produkcji form biomasy, zagospodarowania odpadów pofermentacyjnych, innowacyjnych modeli produkcji oleju rzepakowego, wzrostu roślin, a także procesów przechowalniczych owoców i warzyw. |

Źródło: Urząd Miasta Lublin, *Przemysł spożywczy 2013–2014* / Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego, *Projekt „Marketing Gospodarczy Województwa Lubelskiego”, Sektor Spożywczy. Materiał Informacyjny 2013.*

9.2 Oferta kształcenia zawodowego

W roku szkolnym 2013/2014 prawie 4,5 tys. osób uzyskało kwalifikacje zawodowe przydatne w branży przetwórstwa spożywczego. Najwięcej osób kształciło się w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych oraz technika żywienia i gospodarstwa domowego oraz cukiernika.

Tabela 18. Liczba uczniów w roku szkolnym 2013/2014 w lubelskich szkołach zawodowych na kierunkach związanych z branżą przetwórstwa spożywczego w podziale na podregiony

| Kierunek | białski | chelmsko-zamojski | lubelski | puławski | lubelskie (suma) |
|---|------------|-------------------|--------------|--------------|------------------|
| technik żywienia i usług gastronomicznych | 298 | 557 | 435 | 500 | 1 790 |
| technik żywienia i gospodarstwa domowego | 55 | 268 | 190 | 182 | 695 |
| cukiernik | 87 | 157 | 228 | 124 | 596 |
| technik agrobiznesu | 74 | 162 | 66 | 187 | 489 |
| technik technologii żywności | 19 | 49 | 200 | 23 | 291 |
| technik rolnik | 13 | 78 | 54 | 69 | 214 |
| piekarz | 33 | 35 | 69 | 62 | 199 |
| rolnik | 8 | 0 | 10 | 19 | 37 |
| rzeźnik – wędliniarz | 0 | 9 | 10 | 6 | 25 |
| SUMA | 587 | 1 315 | 1 301 | 1 304 | 4 507 |

Źródło: Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego, Projekt „Marketing Gospodarczy Województwa Lubelskiego”, Sektor Spożywczy. Materiał Informacyjny 2013.

Biorąc pod uwagę kształcenie zawodowe, najwięcej szkół edukuje na kierunkach: kucharz, piekarz i cukiernik. Aż w 5 szkołach na terenie Zamościa możemy zdobywać wiedzę w kierunkach związanych z branżą przetwórstwa spożywczego. Najmniejszą możliwość edukacji w tym obszarze mamy na terenie powiatu parczewskiego, gdzie działa jedna szkoła kształcąca tylko w zawodzie rolnika.

Tabela 19. Oferta kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych województwa lubelskiego (rok szkolny 2016/2017)

| Miasto/powiat | Nazwa szkoły | Zawód |
|-----------------------|---|---|
| Biała Podlaska | Zespół Szkół Zawodowych Nr 2 im. Franciszka Żwirki i Stanisława Wigury | kucharz, piekarz |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa im. K.K. Baczyńskiego; Zakład Doskonalenia Zawodowego | piekarz, cukiernik, rolnik |
| | Rzemieślnicza Zasadnicza Szkoła Zawodowa | piekarz, cukiernik |
| Chelm | Zespół Szkół Gastronomicznych i Hotelarskich im. Kazimierza Andrzeja Jaworskiego | cukiernik, kucharz |
| | Zakład Doskonalenia Zawodowego | kucharz |
| Lublin | Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 10 w Lublinie Zespół Szkół Chemicznych i Branża przetwórstwa spożywczego im. gen. Franciszka Kleeberga w Lublinie | cukiernik, piekarz, wędliniarz |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 4 w Lublinie Zespół Szkół Nr 5 im. Jana Pawła II | kucharz |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 11 w Lublinie Zespół Szkół Rzemiosła i Przedsiębiorczości im. Jana Kilińskiego | cukiernik, kucharz, piekarz, wędliniarz |

| | | |
|-----------------------------|--|---|
| | Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy Nr 1 w Lublinie Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 15 w Lublinie | cukiernik, kucharz, piekarz |
| Zamość | Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 1 Specjalna Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy | cukiernik |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 4 z Oddziałami Integracyjnymi w Zamościu | kucharz |
| | Rzemieślnicza Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Zamościu | piekarz, cukiernik, kucharz |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa Rzemiosł Różnych | piekarz, cukiernik, kucharz |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Zamościu | kucharz |
| powiat biały | Zasadnicza Szkoła Zawodowa Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Unitów Podlaskich | piekarz, cukiernik, kucharz |
| powiat biłgorajski | Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 1. Zespół Szkół Zawodowych i Ogólnokształcących w Biłgoraju | piekarz, cukiernik, kucharz |
| | Rzemieślnicza Szkoła Zawodowa w Turobinie Cech Rzemiosł Różnych i Drobnej Przedsiębiorczości | piekarz, cukiernik, kucharz, wędliniarz |
| powiat chełmski | Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Józefa Piłsudskiego | rolnik |
| powiat hrubieszowski | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym w Hrubieszowie | cukiernik, kucharz |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Zespole Szkół nr 1 w Hrubieszowie | cukiernik |
| powiat janowski | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Zespole Szkół Zawodowych w Janowie Lubelskim | piekarz, cukiernik, kucharz, wędliniarz |
| | Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Potoczku | kucharz, wędliniarz |
| powiat krasnostawski | Zasadnicza Szkoła Zawodowa Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1 im. Tadeusza Kościuszki w Krasnymstawie | kucharz |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Siennicy Różanej Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Siennicy Różanej | kucharz, rolnik, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych, operator maszyn i urządzeń branża przetwórstwa spożywczego |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna nr 3 Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy im. Janiny Doroszewskiej | kucharz |
| powiat kraśnicki | Zasadnicza Szkoła Wielozawodowa Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Lublinie Filia w Kraśniku | kucharz |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa Zespół Szkół im. Jana Pawła II w Annopolu | piekarz, cukiernik, kucharz, operator maszyn i urządzeń branża przetwórstwa spożywczego, rolnik |
| powiat lubartowski | Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1 w Lubartowie Regionalne Centrum Edukacji Zawodowej w Lubartowie | piekarz, kucharz, wędliniarz, cukiernik, rzeźnik-wędliniarz |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna Nr 1 w SOSW w Firleju | cukiernik, kucharz |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 1 Zespół Szkół w Kocku | wędliniarz, kucharz, cukiernik, piekarz, rolnik |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Lubartowie | cukiernik |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Kamionce Zespół Szkół w Kamionce im. Ks. Kardynała St. Wyszyńskiego | kucharz |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Ostrowie Lubelskim Zespół Szkół w Ostrowie Lubelskim | piekarz, kucharz |
| powiat lubelski | Zespół Szkół im. Mikołaja Kopernika w Bełżycach Zasadnicza Szkoła Zawodowa | kucharz |

| | | |
|--------------------------|---|---|
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Piotrowicach Zespół Szkół Techniki Rolniczej im. Wincentego Witosa | mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Pszczeliej Woli Zespół Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego | piekarz, kucharz, cukiernik |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Niedrzwicy Dużej | piekarz |
| powiat łączyński | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Kijanach Zespół Szkół Rolniczych w Kijanach | kucharz, rolnik |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Ludwinie Zespół Szkół w Ludwinie | kucharz |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Milejowie Zespół Szkół Nr 2 im. Simona Boliwara w Milejowie | piekarz, kucharz, cukiernik |
| | Zasadnicza Szkoła Specjalna w Podgłębokiem | kucharz |
| powiat lukowski | Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1 Zespół Szkół Nr 1 im. Henryka Sienkiewicza w Łukowie | kucharz |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa z Oddziałami Integracyjnymi Nr 2 Zespół Szkół Nr 2 im. Aleksandra Świętochowskiego w Łukowie | piekarz, kucharz, cukiernik, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych, wędliniarz, rolnik |
| | Rzemieślnicza Szkoła Zawodowa w Łukowie | piekarz, kucharz, cukiernik |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa Zespół Szkół im. Gen. Franciszka Kamińskiego w Adamowie | kucharz, rolnik |
| powiat opolski | Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1 w Opolu Lubelskim Zespół Szkół Zawodowych im. Stanisława Konarskiego w Opolu Lubelskim | cukiernik, kucharz, piekarz, wędliniarz |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Chodlu Zespół Szkół w Chodlu | kucharz, piekarz, wędliniarz |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Karczmisskach Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w Karczmisskach | kucharz, cukiernik, piekarz |
| powiat parczewski | Zasadnicza Szkoła Zawodowa Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Augusta Zamoyskiego w Jabłoni | rolnik |
| powiat puławski | Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1 w Puławach Zespół Szkół nr 1 im. Stefanii Sempołowskiej | kucharz, cukiernik, piekarz |
| | Regionalne Centrum Kształcenia Ustawicznego w Puławach | kucharz małej gastronomii |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Kazimierzu Dolnym Zespół Szkół im. Jana Koszczyca Witkiewicza | kucharz, cukiernik, piekarz |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Zespole Szkół Agrobiznesu im. Macieja Rataja w Klementowicach | rolnik |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Zespole Szkół im. Zygmunta Chmielewskiego w Nałęczowie | kucharz, cukiernik |
| powiat radzyński | Zasadnicza Szkoła Zawodowa Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Jana Pawła II w Radzynie Podlaskim | kucharz |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa Zespół Szkół Samorządowych w Komarówce Podlaskiej | piekarz, rolnik, kucharz |
| powiat rycki | Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 1 w Rykach Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 im. Władysława Korżyka | mechanik operator pojazdów i maszyn rolniczych |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Dęblinie Zespół Szkół Zawodowych Nr 2 im. Marii Dąbrowskiej | kucharz, piekarz |
| powiat świdnicki | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Świdniku Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 im. C. K. Norwida w Świdniku | kucharz |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Piaskach Zespół Szkół w Piaskach | cukiernik, kucharz, piekarz |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Trawnikach Zespół Szkół w Trawnikach | cukiernik, piekarz, kucharz |

| | | |
|---------------------------|--|-----------------------------|
| powiat tomaszowski | Zasadnicza Szkoła Zawodowa przy Zespole Szkół Nr 3 Zespół Szkół Nr 3 im. Macieja Rataja w Tomaszowie Lubelskim | kucharz |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa przy Zespole Szkół Nr 4 im. Jarosława Dąbrowskiego w Tomaszowie Lubelskim | cukiernik, piekarz, kucharz |
| | Zasadnicza Szkoła Wielozawodowa w Tomaszowie Lubelskim | cukiernik, piekarz |
| | Szkoła Specjalna Przystosowująca do Pracy im. Janusza Korczaka w Tomaszowie Lubelskim | kucharz |
| powiat włodawski | Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 i II Liceum Ogólnokształcącego | cukiernik |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa we Włodawie | cukiernik, kucharz, piekarz |
| | Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna Nr 2 we Włodawie | kucharz |
| powiat zamojski | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Szczebrzeszynie Zespół Szkół Nr 2 im. dr. Zygmunta Klukowskiego w Szczebrzeszynie | piekarz, cukiernik |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostępnych na stronie www.wuplublin.praca.gov.pl

Analizując kształcenie w branży przetwórstwa spożywczego na terenie województwa lubelskiego pod względem wykształcenia technicznego możemy zaobserwować, iż w Zamościu oraz powiecie krańickim działa najwięcej szkół oferujących tego typu wykształcenie. Szkoły tego rodzaju najczęściej kształcą w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych. Duża liczba szkół oferuje również wykształcenie rolnicze oraz związane z ochroną środowiska. Bardzo ciekawy kierunek oferuje technikum w Zakrzówku (powiat krańicki). Można tam zdobyć tytuł technika w zakresie tradycyjnych regionalnych produktów spożywczych (technik technologii żywności z innowacją: tradycyjne regionalne produkty spożywcze). Ciekawy zawód oferuje również szkoła w Kocku – technik rybactwa śródlądowego (powiat lubartowski).

Tabela 20. Oferta kształcenia w technikach województwa lubelskiego (rok szkolny 2016/2017)

| Miasto/powiat | Nazwa szkoły | Zawód |
|-----------------------|---|--|
| Biała Podlaska | Technikum Nr 1 Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 im. Komisji Edukacji Narodowej w Białej Podlaskiej | technik żywienia i usług gastronomicznych |
| | Technikum im. Krzysztofa Kamila Baczyńskiego Zakład Doskonalenia Zawodowego w Lublinie Oddział Biała Podlaska | technik żywienia i usług gastronomicznych, technik ochrony środowiska |
| Chelm | Zespół Szkół Gastronomicznych i Hotelarskich im. Kazimierza Andrzeja Jaworskiego | technik żywienia i usług gastronomicznych |
| | Zakład Doskonalenia Zawodowego | technik żywienia i usług gastronomicznych |
| Lublin | Technikum Chemiczne | technik technologii chemicznej |
| | Technikum Gastronomiczno-Hotelarskie | kucharz, technik organizacji usług gastronomicznych, technik żywienia i usług gastronomicznych |

| | | |
|---------------------------|---|--|
| | Technikum Przemysłu Spożywczego | technik technologii żywności |
| | Technikum "Lider" | technik organizacji usług gastronomicznych, technik żywienia i usług gastronomicznych, kucharz |
| Zamość | Technikum Nr 2 w Zamościu Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 2 im. T. Kościuszki | technik żywienia i usług gastronomicznych |
| | Technikum Nr 4 w Zamościu Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 4 z Oddziałami Integracyjnymi im. Dzieci Zamojszczyzny | technik technologii żywności |
| | Technikum Nr 5 w Zamościu Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 5 im. Józefa Piłsudskiego | technik żywienia i usług gastronomicznych, technik rolnik, technik mechanizacji rolnictwa i agrotro-niki |
| | I Prywatne Technikum Hotelarskie | technik żywienia i usług gastronomicznych |
| | Technikum „Lider” | technik żywienia i usług gastronomicznych |
| powiat bialski | Technikum Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Wincentego Witosa w Leśnej Podlaskiej | technik mechanizacji rolnictwa, technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik rolnik |
| | Technikum Zespół Szkół im. Adama Naruszewicza w Janowie Podlaskim | technik mechanizacji rolnictwa |
| | Technikum Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Unitów Podlaskich w Międzyrzeczu Podlaskim | technik ochrony środowiska |
| powiat bilgorajski | Technikum w Biłgoraju Zespół Szkół Zawodowych i Ogólnokształcących w Biłgoraju | technik żywienia i usług gastronomicznych |
| | Technikum w Różańcu Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Wincentego Witosa w Różańcu | technik mechanizacji rolnictwa i agrotro-niki, technik żywienia i usług gastronomicznych |
| | Technikum w Turobinie Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Turobinie | technik agrobiznesu |
| powiat chełmski | Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Józefa Piłsudskiego | technik mechanizacji rolnictwa i agrotro-niki, technik żywienia i usług gastronomicznych |
| | Technikum w Zespole Szkół nr 4 w Hrubieszowie | technik agrobiznesu |

| | | |
|-----------------------------|--|---|
| powiat hrubieszowski | Technikum w Zespole Szkół nr 1 w Hrubieszowie | technik żywienia i usług gastronomicznych |
| powiat janowski | Technikum Zawodowe w Janowie Lubelskim | technik żywienia i usług gastronomicznych |
| | Technikum w Potoczku | technik żywienia i usług gastronomicznych, technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki, technik rolnik, technik agrobiznesu |
| powiat krasnostawski | Technikum nr 1 w Krasnymstawie Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1 im. Tadeusza Kościuszki | technik żywienia i usług gastronomicznych |
| | Technikum Nr 2 w Krasnymstawie Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 im. B. Głowackiego w Krasnymstawie | technik mechanizacji rolnictwa, technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki |
| | Technikum w Siennicy Różanej Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Siennicy Różanej | technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik technologii żywności |
| | Technikum w Żółkiewce Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Żółkiewce | technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki, technik mechanizacji rolnictwa |
| powiat kraśnicki | Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Lublinie Filia w Kraśniku | technik żywienia i usług gastronomicznych |
| | Technikum w Annopolu Zespół Szkół im. Jana Pawła II w Annopolu | technik technologii żywności |
| | Technikum w Urzędowie Zespół Szkół - Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego im. Orłąt Lwowskich w Urzędowie | technik rolnik |
| | Technikum w Wólce Gościeradowskiej Zespół Szkół im. Władysława Stanisława Reymonta Wólka Gościeradowska | technik żywienia i usług gastronomicznych, technik rolnik |
| | Technikum w Zakrzówku Zespół Szkół im. Władysława Stanisława Reymonta w Zakrzówku | technik technologii żywności z innowacją: tradycyjne regionalne produkty spożywcze |
| powiat lubartowski | Technikum w Zespole Szkół w Kamionce | technik żywienia i usług gastronomicznych, |
| | Technikum Zawodowe w Kocku | technik rybactwa śródlądowego |

| | | |
|--------------------------|---|---|
| | Technikum Zawodowe w Ostrowie Lubelskim | technik mechanizacji rolnictwa, technik żywienia i gospodarstwa domowego |
| powiat łączyński | Technikum w Zespole Szkół Rolniczych w Kijanach | technik mechanizacji rolnictwa, technik rolnik, technik żywienia i gospodarstwa domowego, technik żywienia i usług gastronomicznych |
| powiat lukowski | Technikum Nr 2 Zespół Szkół Nr 2 im. Aleksandra Świętochowskiego w Łukowie | technik technologii żywności |
| | Technikum nr 3 Zespół Szkół nr 3 im. Wł. Reymonta w Łukowie | technik żywienia i usług gastronomicznych, technik agrobiznesu |
| powiat opolski | Technikum w Opolu Lubelskim | kucharz, technik organizacji usług gastronomicznych, technik żywienia i usług gastronomicznych |
| powiat parczewski | Technikum Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Stanisława Staszica w Parczewie | technik żywienia i usług gastronomicznych |
| | Technikum Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Augusta Zamoyskiego w Jabłoni | technik rolnik, technik agrobiznesu, technik mechanizacji rolnictwa i agrotroiki, technik żywienia i usług gastronomicznych |
| powiat puławski | Technikum Nr 1 w Puławach | technik żywienia i gospodarstwa domowego, kucharz, technik żywienia i usług gastronomicznych |
| | Technikum Nr 4 w Puławach Zespół Szkół Technicznych im. Marii Skłodowskiej-Curie | technik technologii chemicznej |
| | Technikum w Zespole Szkół Nr 2 w Janowcu | technik technologii żywności |
| | Technikum w Zespole Szkół Agrobiznesu im. Macieja Rataja w Klementowicach | technik agrobiznesu |
| radzyński | Technikum Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Jana Pawła II w Radzynie Podlaskim | technik żywienia i usług gastronomicznych |
| | Technikum Zespół Szkół Rolniczych w Woli Osowińskiej | technik agrobiznesu |
| powiat rycki | Technikum w Zespole Szkół Zawodowych Nr 2 w Dęblinie | technik żywienia i usług gastronomicznych, kucharz |

| | | |
|---------------------------|--|---|
| | Technikum w Zespole Szkół w Sobieszynie | technik agrobiznesu, technik rolnik |
| powiat świdnicki | Technikum nr 2 w Świdniku Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 im. C.K. Norwida w Świdniku | technik żywienia i gospodarstwa domowego, technik żywienia i usług gastronomicznych |
| | Zespół Szkół Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego im. Orłąt Lwowskich w Urzędowie | technik rolnik |
| powiat tomaszowski | Technikum przy Zespole Szkół Nr 3 im. Macieja Rataja | technik żywienia i usług gastronomicznych, technik żywienia i organizacji usług gastronomicznych |
| | Technikum przy Zespole Szkół Nr 4 im. Jarosława Dąbrowskiego Zespół Szkół Nr 4 im. Jarosława Dąbrowskiego | technik mechanizacji rolnictwa i agrotro-niki |
| powiat włodawski | Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 i II Liceum Ogólnokształcące we Włodawie | technik żywienia i usług gastronomicznych |
| | Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Ireny Kosmowskiej we Włodawie | technik mechanizacji rolnictwa i agrotro-niki, technik mechanizacji rolnictwa, technik agrobiznesu, technik żywienia i usług gastronomicznych |
| powiat zamojski | Zespół Szkół Drzewnych i Ochrony Środowiska im. Jana Zamoyskiego w Zwierzyńcu Technikum Przemysłu Drzewnego Technikum Ochrony Środowiska | technik ochrony środowiska |
| | Zespół Szkół Nr 2 im. dr. Zygmunta Klukowskiego w Szczepieszynie Technikum | technik żywienia i usług gastronomicznych |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostępnych na stronie www.wuplublin.praca.gov.pl

Nie tylko szkoły zawodowe i techniczne oferują zdobycie zawodu związanego z branżą spożywczą. Tego typu ofertę udostępniają również szkoły policealne dla dorosłych. Na terenie województwa lubelskiego kształcono w zawodach: technik rolnik (9 szkół), rolnik (8 szkół), kucharz (7 szkół) oraz cukiernik (5 szkół). W regionie znajdziemy również szkoły, które edukują w kierunku ciekawych, mało popularnych zawodów np. technik przetwórstwa mleczarskiego (Lublin), pszczelarz (Pszczela Wola).

Tabela 21. Szkoły oferujące możliwość ukończenia kwalifikacyjnych kursów zawodowych (oferta w roku szkolnym 2016/2017)

| Miasto/powiat | Nazwa szkoły | Zawód |
|-----------------------------|--|--|
| Biała Podlaska | Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 im. Komisji Edukacji Narodowej w Białej Podlaskiej | cukiernik |
| Chelm | Centrum Kształcenia Ustawicznego im. B. Prusa w Chełmie | technik żywienia i usług gastronomicznych |
| Lublin | Policealna Szkoła Zawodowa „ETAT” w Lublinie Szkoły Dla Dorosłych „ETAT” w Lublinie | kucharz, piekarz, rolnik, wędliniarz, ogrodnik, cukiernik, technik ogrodnik, technik rolnik, technik technologii żywności, technik żywienia i usług gastronomicznych |
| | AP Edukacja Oddział w Lublinie | cukiernik, kucharz, przetwórcza ryb, rolnik, piekarz, technik ogrodnik, technik rolnik, technik technologii żywności, technik przetwórstwa mleczarskiego, wędliniarz |
| | Futura Edukacja-Oddział w Lublinie | technik technologii żywności, |
| Zamość | Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Zamościu | technik rolnik, technik żywienia i usług gastronomicznych |
| powiat bialski | Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Wincentego Witosa w Leśnej Podlaskiej | technik rolnik |
| powiat chełmski | Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Józefa Piłsudskiego w Okszowie | rolnik |
| powiat hrubieszowski | Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Zespole Szkół nr 4 w Hrubieszowie | technik agrobiznesu |
| powiat krasnostawski | Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Siennicy Różanej | rolnik, technik rolnik, kucharz, mechanik operator pojazdów i maszyn rolniczych |
| powiat kraśnicki | Zespół Szkół Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego im. Orłąt Lwowskich w Urzędowie | rolnik |
| powiat lubelski | Zespół Szkół im. Mikołaja Kopernika w Beżycach | rolnik, technik rolnik, cukiernik |
| | Zespół Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Pszczelej Woli | pszczelarz |
| powiat łęczyński | Zespół Szkół w Ludwinie Szkoła Policealna dla Dorosłych w Ludwinie | technik rolnik, kucharz |
| | Zespół Szkół Rolniczych w Kijanach Centrum Kształcenia Ustawicznego | rolnik, kucharz, cukiernik, piekarz, technik rolnik, technik żywienia i usług gastronomicznych |
| powiat lukowski | Zespół Szkół im. Wł. Tatarkiewicza w Radożyżu Smolanym | technik rolnik |

| | | |
|--------------------------|---|--|
| powiat opolski | Zespół Szkół Zawodowych im. Stanisława Konarskiego Centrum Kształcenia Ustawicznego w Opolu Lubelskim | kucharz, ogrodnik |
| powiat parczewski | Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Augusta Zamoyskiego w Jabłoni | rolnik |
| powiat świdnicki | Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 im. C. K. Norwida w Świdniku | wędliniarz, cukiernik, piekarz, kucharz |
| powiat włodawski | Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Ireny Kosmowskiej | mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostępnych na stronie www.wuplublin.praca.gov.pl



3 | Opis realizacji badań ilościowych i jakościowych

Badanie zostało zrealizowane z wykorzystaniem techniki badawczej FGI i CATI i składało się z kilku etapów:

Etap I – opracowanie metodologii badania, w tym dobór próby

Opracowanie metodologii oraz dobór próby zostały przeprowadzone przez Wykonawcę badania (ASM).

Etap II – szkolenie ankierów

Przed rozpoczęciem badania zostało przeprowadzone szkolenie ankierskie, które obejmowało m.in. takie zagadnienia, jak: zleceniodawcę badania, cel badania, szczegółowy opis realizacji badania, charakterystyka respondenta, szczegółowe omówienie narzędzia badawczego.

Etap III – rekrutacja – ankierzy i badacze ASM

Etap IV – realizacja – ankierzy i badacze ASM

Etap V – kontrola – komórka kontroli ASM

Badanie jakościowe było realizowane przez moderatora w miejscu i o czasie dogodnym dla respondentów. Po ustaleniu terminu realizacji wywiadu moderator spotkał się ze wskazaną grupą respondentów w celu przeprowadzenia wywiadu. Jednocześnie służył odpowiedzią na wszelkie pytania respondentów związane z tematyką oraz realizacją badania. Ponadto wsparciem w tym zakresie dla wszystkich zainteresowanych był Kierownik projektu badawczego z ASM oraz pozostali członkowie zespołu badawczego. Każdy wywiad został po uzyskaniu zgody respondentów zarejestrowany w formie pliku audio-video.

Badanie ilościowe było realizowane przez ankierów wskazanych Zamawiającemu w miejscu i o czasie dogodnym dla respondentów. Po ustaleniu terminu realizacji wywiadu ankier przeprowadzał wywiad telefoniczny z respondentem. Jednocześnie służył odpowiedzią na wszelkie pytania respondentów związane z tematyką oraz realizacją badania. W przypadku braku czasu respondentów ankier umawiał się na inny termin lub realizował wywiady na raty.

Badanie było kontrolowane na każdym etapie jego realizacji. Zakres oraz formy kontroli są zgodne z wymogami, co potwierdza otrzymywany co roku przez Wykonawcę certyfikat PKJPA (Programu Jakości Pracy Ankieterów) przyznawany przez OFBOR. W fazie terenowej kontrola skupiała się na poprawności realizacji poszczególnych etapów badania. Kontrola została przeprowadzona także po zakończeniu fazy terenowej badania. Komórka kontrolna ASM nawiązała kontakt z losowo wybranymi respondentami w celu sprawdzenia czy wywiad został przeprowadzony, w jakim zakresie był on zrealizowany i czy jego przebieg był zgodny z metodologią badania. Kontrola obejmowała również sprawdzanie materiału badawczego – ocenę poprawności transkrypcji.



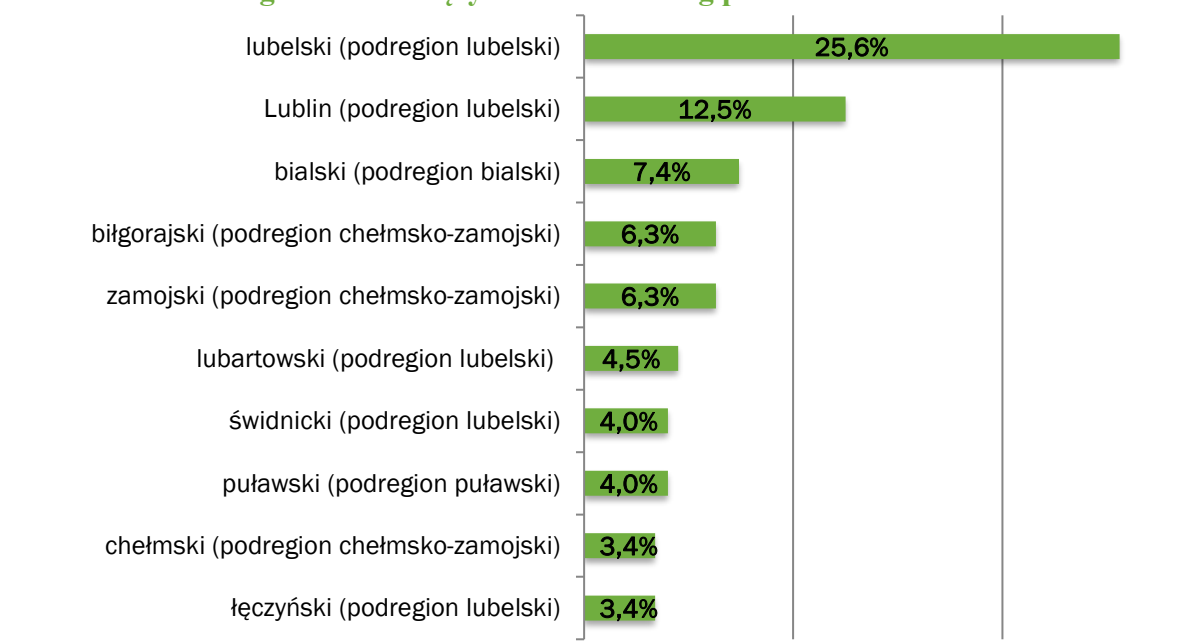
4 | Wyniki badania telefonicznego CATI

1. Sytuacja w branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim

Druga część analizy zgodnie z przyjętym założeniem badawczym została opracowana na podstawie wywiadów telefonicznych z przedsiębiorcami. Większość przedsiębiorców uczestniczących w badaniu pochodziła z podregionu lubelskiego (50%), co było odzwierciedleniem regionalnego zagęszczenia przedsiębiorstw przetwórstwa spożywczego. W następnej kolejności w badaniu brali udział przedsiębiorcy z podregionu chełmsko-zamojskiego (22,7%), podregionu puławskiego (14,2%), podregionu bialskiego (13,1%). Schodząc do poziomu powiatów widzimy, że niemal 4 na 10 przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu (w sumie 38,1%) jest zlokalizowanych w Lublinie bądź powiecie lubelskim, co wskazuje na kluczową rolę tego obszaru w kontekście funkcjonowania branży przetwórstwa przemysłowego w województwie lubelskim.



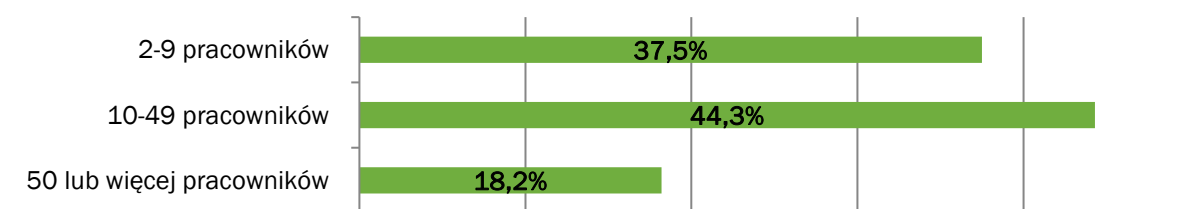
Wykres 8. Rozmieszczenie przedsiębiorstw z branży przetwórstwa spożywczego z województwa lubelskiego uczestniczących w badaniu wg powiatów^{29,30}



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI (wszystkie wykresy odnoszące się do badań CATI zostały opracowane na próbie 176 podmiotów gospodarki narodowej)

Większość firm, jak widać na wykresie 9, to co najwyżej małe przedsiębiorstwa – aż 81,8% spośród firm biorących udział w badaniu zatrudnia mniej niż 50 pracowników. Jeśli porównamy to ze strukturą przedsiębiorstw określoną na podstawie danych statystycznych (por. wykres 2 z analizy danych zastanych), wówczas okaże się, że potwierdził się duży udział mikro i małych firm, choć w przypadku przedmiotowego badania mamy nadreprezentację firm małych (zatrudniających 10-49 pracowników) oraz średnich i dużych (zatrudniających 50 pracowników i więcej). W kontekście prezentowanych danych należy podkreślić, że w badaniu nie uczestniczyli przedstawiciele jednoosobowych działalności gospodarczych. Założenie metodologiczne takiego podejścia bazowało na tym, że takie podmioty nie zatrudniają pracowników, w związku z czym ich wiedza na temat tendencji na rynku pracy jest ograniczona z uwagi na brak stosownych doświadczeń z rekrutacją czy zatrudnianiem pracowników. Większy odsetek respondentów reprezentujących firmy małe, średnie i duże, może wynikać także z faktu, iż w większej firmie łatwiej oddelegować pracownika na czas realizacji wywiadu – duże obciążenie różnicowanymi obowiązkami wpływa na mniejszą skłonność reprezentantów mikrofirm do udziału w badaniu.

Wykres 9. Wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwach przetwórstwa spożywczego z województwa lubelskiego uczestniczących w badaniu



²⁹ Wykres prezentuje 10 powiatów z największym odsetkiem przedsiębiorstw.

³⁰ Dane prezentowane na wykresach oraz w tabelach pochodzą z badania techniką wywiadów telefonicznych z przedstawicielami przedsiębiorstw z branży przetwórstwa spożywczego województwa lubelskiego.

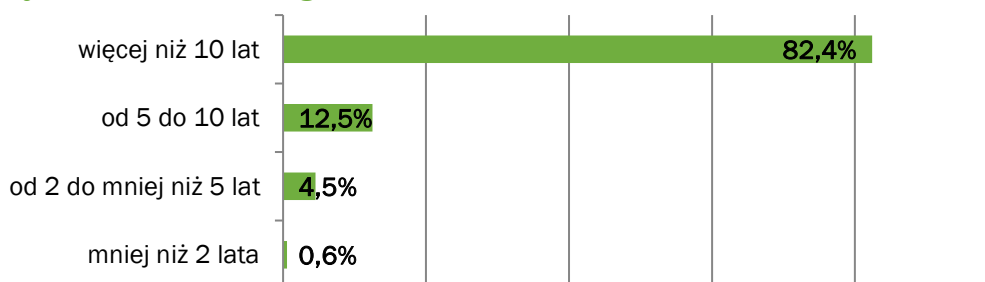
Pojedyncze jedynie firmy mają na tyle duży potencjał, żeby posiadać oddziały nie tylko w województwie lubelskim – zadeklarowała tak mniej niż co 30 firma (2,8% wskazań). Zdolność do ekspansji poza region występuje najczęściej w przypadku firm z Lublina (wywodzi się stąd 40% firm posiadających oddział w innym województwie), powiatu bialskiego, łukowskiego i ryckiego (po 20% firm). Równocześnie występują także takie przypadki, że to w województwie lubelskim jest oddział firmy, a główna siedziba mieści się w innym województwie.

Wykres 10. Przedsiębiorstwa przetwórstwa spożywczego posiadające oddział/y również poza województwem lubelskim



Należy podkreślić, że większość firm ma relatywnie długą tradycję rynkową, bowiem aż 82,4% spośród nich funkcjonuje dłużej niż 10 lat, co można uznać jako przejaw ugruntowanej pozycji firmowej przedsiębiorstw z analizowanej branży. Tylko co dwudziesta firma znajduje się na rynku mniej niż 5 lat. Informacje dotyczące czasu funkcjonowania na rynku przedsiębiorstw przetwórstwa spożywczego z województwa lubelskiego prezentuje wykres 11.

Wykres 11. Czas funkcjonowania na rynku przez przedsiębiorstwa przetwórstwa spożywczego z województwa lubelskiego



2. Struktura zatrudnienia w firmach z branży przetwórstwa spożywczego województwa lubelskiego

Jeśli chodzi o strukturę zatrudnienia w przedsiębiorstwach z branży przetwórstwa spożywczego, to należy się skupić przede wszystkim na dwóch parametrach: płci oraz wieku pracowników. Biorąc pod uwagę płeć pracowników widzimy, że kobiety są nieznacznie bardziej preferowaną grupą pracowników, podobnie zresztą jak osoby młode (od 18 roku życia do 45 roku życia). Uwzględniając z kolei wielkość firm, to kobiety oraz młode osoby nieznacznie częściej pracują w mniejszych podmiotach. Starsze osoby (od 46 roku życia) i mężczyźni są natomiast

chętniej zatrudniane przez większe przedsiębiorstwa. Wreszcie jeśli weźmiemy pod uwagę staż rynkowy przedsiębiorstw, to młodszych wiekowo (od 26 roku życia do 35 roku życia) pracowników preferują firmy krócej funkcjonujące na rynku. Z kolei w przedsiębiorstwach o dłuższym stażu rynkowym struktura wiekowa jest bardziej zróżnicowana, co może wynikać z tego, że są to jednocześnie większe firmy, w których struktura organizacyjna jest najbardziej rozbudowana. Szczegółowe informacje przedstawiono w formie tabelarycznej – tabele 22-24.

Tabela 22. Odsetek firm z branży przetwórstwa przemysłowego w województwie lubelskim z określoną proporcją pracowników wg płci i wieku

| Odsetek określonych grup pracowników w firmie | Odsetek firm zatrudniających następujące osoby: | | | | | | |
|---|---|----------|---------|-----------|-----------|-----------|---------|
| | Kobiety | Mężczyzn | <26 lat | 26-35 lat | 36-45 lat | 46-55 lat | >55 lat |
| 0% | 3,4% | 6,8% | 42,6% | 6,8% | 13,6% | 25,6% | 52,3% |
| >0-10% | 4,0% | 4,5% | 34,1% | 4,5% | 4,0% | 13,1% | 22,7% |
| >10-20% | 8,0% | 4,6% | 12,5% | 4,6% | 16,5% | 21,6% | 11,4% |
| >20-30% | 14,2% | 7,4% | 4,5% | 7,4% | 14,8% | 17,6% | 4,5% |
| >30-40% | 12,5% | 14,8% | 1,7% | 14,8% | 17,0% | 10,2% | 4,5% |
| >40-50% | 18,8% | 19,3% | 2,9% | 19,3% | 17,6% | 5,7% | 2,8% |
| >50-60% | 12,5% | 12,0% | 1,1% | 12,0% | 5,1% | 1,7% | 0,6% |
| >60-70% | 8,5% | 12,5% | 0,0% | 12,5% | 2,3% | 1,7% | 1,1% |
| >70-80% | 6,3% | 9,1% | 0,0% | 9,1% | 2,3% | 1,1% | 0,0% |
| >80-90% | 4,0% | 5,1% | 0,0% | 0,0% | 1,1% | 0,6% | 0,0% |
| >90-100% | 8,0% | 4,0% | 0,6% | 4,0% | 4,5% | 0,6% | 0,0% |

Tabela 23. Odsetek firm z branży przetwórstwa przemysłowego w województwie lubelskim wg ich wielkości z określoną proporcją pracowników wg płci i wieku

| | Kobiety | Mężczyźni | <26 lat | 26-35 lat | 36-45 lat | 46-55 lat | >55 lat |
|-------------------|---------|-----------|---------|-----------|-----------|-----------|---------|
| 2-9 pracowników | 52,0% | 48,0% | 10,9% | 26,5% | 36,5% | 19,9% | 6,2% |
| 10-49 pracowników | 48,4% | 51,6% | 8,4% | 25,6% | 36,8% | 20,3% | 8,8% |
| 50 lub więcej | 49,3% | 50,8% | 9,5% | 21,2% | 29,3% | 23,6% | 16,3% |

Tabela 24. Odsetek firm z branży przetwórstwa przemysłowego w województwie lubelskim wg ich stażu rynkowego z określoną proporcją pracowników wg płci i wieku

| | Kobiety | Mężczyźni | <26 lat | 26-35 lat | 36-45 lat | 46-55 lat | >55 lat |
|-------------------------|---------|-----------|---------|-----------|-----------|-----------|---------|
| mniej niż 2 lata | 50,0% | 50,0% | 50,0% | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| od 2 do mniej niż 5 lat | 47,6% | 52,4% | 15,0% | 11,9% | 59,5% | 12,4% | 1,3% |
| od 5 do 10 lat | 52,7% | 47,3% | 6,3% | 33,4% | 39,0% | 18,6% | 2,7% |
| więcej niż 10 lat | 49,6% | 50,4% | 9,5% | 24,5% | 33,7% | 21,7% | 10,7% |

W przedsiębiorstwach z branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim występuje sezonowość zatrudnienia, która dotyczy co czwartej firmy (25,6% wskazań respondentów). Jest ona dość oczywistym zjawiskiem, jeśli uwzględnimy wpływ pór roku chociażby na zbiory zbóż czy owoców i wynikającą z tego konieczność ich szybkiego przetworzenia bądź zmagazynowania.

Potwierdzenie tej tezy znajdziemy w tabeli 25 pokazującej zawody, których najczęściej dotyczy zjawisko sezonowości zatrudnienia w branży. Są to przede wszystkim robotnicy pomocniczy, pakowacze oraz przetwórcy owoców i warzyw. Pora roku ma także wpływ na działalność zakładów gastronomicznych, stąd też w wykazie zawodów znajdziemy kelnera czy cukiernika.

Tabela 25. Zawody, w których najczęściej występuje sezonowość zatrudnienia w przedsiębiorstwach przetwórstwa spożywczego z województwa lubelskiego

| zawód | % wskazań |
|--|-----------|
| pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym (932911) | 15,6% |
| sprzedawca S³¹ (522301) | 11,1% |
| robotnik gospodarczy (515303) | 8,9% |
| pakowacz ręczny (932101) | 8,9% |
| kelner S (513101) | 6,7% |
| cukiernik S (751201) | 6,7% |
| przetwórcza owoców i warzyw (751402) | 6,7% |

Jednym ze skutków poprawiającej się sytuacji na polskim rynku pracy, jak również efektem sytuacji geopolitycznej (otwarty przepływ ludzi w UE czy zniesienie ograniczeń wjazdowych dla obywateli Ukrainy) jest rozwój emigracji zarobkowej. Dotyczy ona zarówno Polaków emigrujących do krajów Europy Zachodniej, ale też zjawisko ma drugą stronę polegającą na zwiększonym zainteresowaniu, chociażby obywateli Ukrainy, podejmowaniem pracy w Polsce.

Jak pokazują wyniki badania 16,5% firm zatrudnia obecnie bądź zatrudniało w przeszłości pracowników z zagranicy. Za takimi działaniami przemawiały trudności w rekrutacji pracowników z Polski (zwłaszcza w sezonie), ale też docenianie kompetencji osób z zagranicy. Jeśli chodzi o narodowość obcokrajowców, to dominowali Ukraińcy, Białorusini i Rosjanie.

W większości przypadków firm niezatrudniających osób spoza Polski występował brak potrzeby (czyli zdolność zapewnienia obsady osobami z Polski), ale też nie było zainteresowania osób z zagranicy podjęciem pracy.

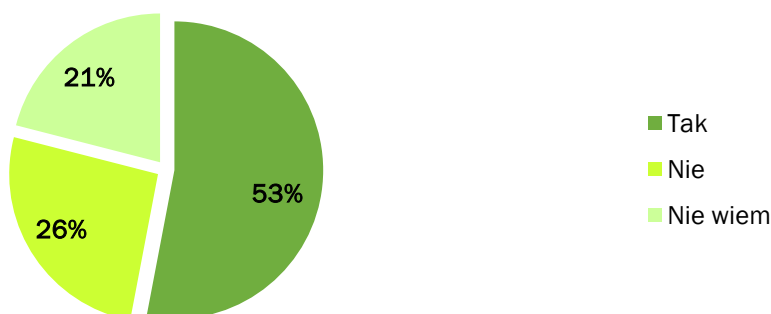
Tabela 26. Przyczyny dotychczasowego zatrudniania bądź niezatrudniania obcokrajowców przez przedsiębiorstwa z branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim

| Dlaczego tak? (n=29) | | Dlaczego nie? (n=147) | |
|---------------------------------------|-------|--|-------|
| <i>brakuje Polaków</i> | 44,8% | <i>brak potrzeby</i> | 62,6% |
| <i>pracowitość takiego pracownika</i> | 17,2% | <i>nikt z obcokrajowców się nie zgłosił</i> | 27,2% |
| <i>fachowe umiejętności</i> | 13,8% | <i>za dużo papierkowej roboty i wysokie koszty</i> | 6,1% |
| <i>nie wiem</i> | 13,8% | <i>bariera językowa</i> | 3,4% |
| <i>sezonowość pracy</i> | 10,3% | <i>nie mam zaufania</i> | 0,7% |

Co ważne większość firm uczestniczących w badaniu byłoby gotowych zatrudnić w przyszłości obcokrajowców spoza UE. Deklarację taką wyraziła ponad połowa respondentów (53,1%). Przeciwnego zdania był co czwarty uczestnik badania (25,9%).

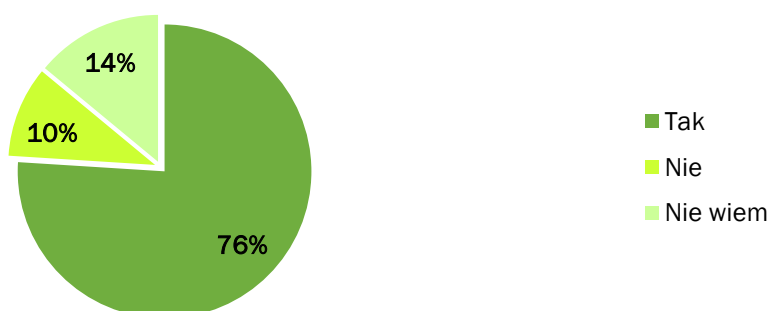
³¹ W zestawieniach literą „S” oznaczone zostały zawody szkolne ujęte w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Wykres 12. Gotowość do zatrudniania obcokrajowców spoza UE przez przedsiębiorstwa z branży przetwórstwa spożywczego z województwa lubelskiego, które nie zatrudniały ani nie zatrudniają pracowników z zagranicy



Otwartość do zatrudniania obcokrajowców spoza UE jest większa w przypadku przedsiębiorstw już mających takie doświadczenia. Taką gotowość zatrudnienia obcokrajowców z poza UE deklaruje 53% badanych przedsiębiorstw.

Wykres 13. Gotowość do zatrudniania większej liczby obcokrajowców spoza UE przez przedsiębiorstwa branży przetwórstwa spożywczego województwa lubelskiego, które obecnie zatrudniają pracowników z zagranicy



Odrębną kwestią są motywacje pracodawców do zatrudniania bądź niezatrudniania obcokrajowców w zależności od dotychczasowych doświadczeń w tym obszarze. W przypadku firm, które dotychczas nie zatrudniały pracowników z zagranicy (tabela 27) większość, która byłaby skłonna zmienić zdanie w tym zakresie podaje jako motywacje kwalifikacje takich pracowników (uznając, że są wysokie bądź dopuszczając zatrudnienie takich osób, jeśli ich kompetencje byłyby odpowiednie). Ważnym powodem jest także brak odpowiednich fachowców na polskim rynku. Jednocześnie jednak w przypadku przedsiębiorstw, które nie chciałyby zatrudniać obcokrajowców, jako nadrzędny powód podaje się kwestię solidarności narodowej. Jednocześnie co piąta firma nie ma takiej potrzeby, co może oznaczać, że zaspokaja niezbędne zatrudnienie pracownikami z Polski.

Tabela 27. Przyczyny przyszłego zatrudniania bądź niezatrudniania obcokrajowców przez przedsiębiorstwa z branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim, które dotychczas nie zatrudniały takich pracowników

| Dlaczego tak? (n=78) | | Dlaczego nie? (n=38) | |
|---|-------|-----------------------------------|-------|
| <i>musi to być wykwalifikowany pracownik</i> | 51,3% | <i>solidarność narodowa</i> | 50,0% |
| <i>brak fachowców w Polsce</i> | 34,6% | <i>nie mamy takiej potrzeby</i> | 21,1% |
| <i>bardziej wydajni pracownicy</i> | 6,4% | <i>trudno się dogadać</i> | 13,2% |
| <i>jeśli będą znali język polski</i> | 2,6% | <i>obawiam się o swoją załogę</i> | 7,9% |
| <i>tania siła robocza</i> | 1,3% | <i>kwestie podatkowe</i> | 2,6% |
| <i>w zależności, z jakiego kraju</i> | 1,3% | <i>odmowa odpowiedzi</i> | 2,6% |
| <i>jeśli będą otwarci dla innych osób</i> | 1,3% | | |
| <i>jeśli zajdzie taka potrzeba, to może zatrudnimy taką osobę</i> | 1,3% | | |

Jeśli natomiast chodzi o przedsiębiorstwa, które dotychczas zatrudniały takich pracowników, to podstawowa przyczyna tkwi w ograniczonej dostępności polskich pracowników, choć jednocześnie dla co czwartego przedsiębiorstwa podtrzymującego wolę zatrudniania obcokrajowców, są oni pracownikami dobrze wykonującymi swoje obowiązki.

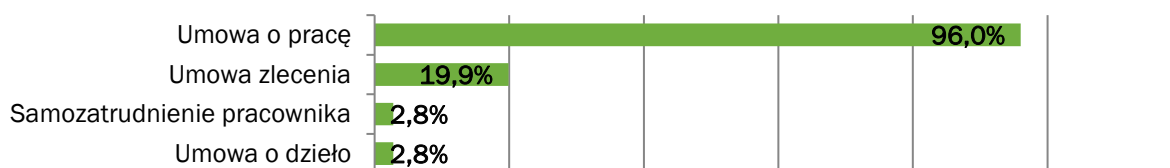
Tabela 28. Przyczyny przyszłego zatrudniania bądź niezatrudniania obcokrajowców przez przedsiębiorstwa z branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim, które dotychczas zatrudniały takich pracowników

| Dlaczego tak? (n=22) | | Dlaczego nie? (n=3) (wg liczby wskazań) | |
|---|-------|--|---|
| <i>nie ma polskich pracowników</i> | 59,1% | <i>brak dyspozycyjności</i> | 1 |
| <i>dobrze pracują</i> | 22,7% | <i>preferuję zatrudnianie Polaków</i> | 1 |
| <i>szanują pracę</i> | 4,5% | <i>nie potrzebuję więcej pracowników</i> | 1 |
| <i>odmowa odpowiedzi</i> | 4,5% | | |
| <i>musi być polecona osoba</i> | 4,5% | | |
| <i>będzie to wynikało z potrzeb firmy</i> | 4,5% | | |

3. Formy zatrudnienia i trwałość miejsc pracy

Analiza form zatrudnienia wskazywanych przez przedstawicieli przedsiębiorców uczestniczących w badaniu pokazuje, że wyraźnie dominuje najbardziej typowa i pożądana na rynku pracy formuła zatrudnienia czyli umowa o pracę. Stosunki pracy reguluje w ten sposób 96% firm. Jednocześnie w co piątej firmie występuje zjawisko zatrudniania pracowników w oparciu o umowy zlecenia, co ma zapewne w dużej mierze związek z zatrudnianiem pracowników sezonowych w okresie natężonego zapotrzebowania na pracę np. w czasie zbiorów owoców i warzyw. Jest to tyle prawdopodobne, że jak wynika z wcześniej podawanych informacji sezonowości zatrudnienia doświadczą mniej więcej co czwarta firma uczestnicząca w badaniu i można przyjąć, że zatrudnianie pracowników sezonowych wiąże się właśnie z proponowaniem im pracy w oparciu o umowy cywilnoprawne.

Wykres 14. Formy zatrudnienia występujące najczęściej w odniesieniu do zawodów występujących w przedsiębiorstwach przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim



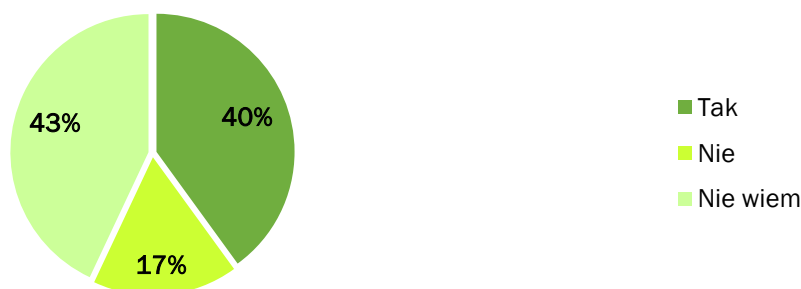
Umowy o pracę występują w zasadzie przy wszystkich zawodach. Z punktu widzenia przedmiotu badania istotna jest identyfikacja przypadków, w których stosowane są inne formy, jak umowy cywilnoprawne lub zatrudnianie w ramach kontraktów (samozatrudnienie). Generalnie należy to wiązać raczej z polityką zatrudnieniową firm, choć w określonych przypadkach możemy także mówić o konkretnych rodzajach usług, które są przez firmy realizowane w ramach innych form niż zatrudnianie w oparciu o umowę o pracę. Dotyczy to osób świadczących usługi prawnicze, pośredników (przedstawicieli) handlowych czy osób świadczących usługi przewozu samochodami dostawczymi. Generalnie jednak w 96% zawodów wskazywanych przez przedstawicieli firm występuje zatrudnianie na podstawie umowy o pracę.

Tabela 29. Formy zatrudnienia w powiązaniu z zawodami występującymi w przedsiębiorstwach przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim

| umowa o pracę | |
|--|-------|
| kierowca samochodu dostawczego (832202) | 39,1% |
| piekarz S (751204) | 35,5% |
| cukiernik S (751201) | 28,4% |
| sprzedawca w branży spożywczej (522304) | 14,8% |
| sprzedawca S (522301) | 13,6% |
| magazynier (432103) | 8,3% |
| umowa o dzieło | |
| <i>dla wyjątkowych przypadków (odpowieź respondentów)</i> | 33,3% |
| pracownik punktu skupu (432104) | 33,3% |
| grafik komputerowy DTP (216601) | 16,7% |
| projektant grafiki (216604) | 16,7% |
| cukiernik S (751201) | 16,7% |
| umowa zlecenie | |
| piekarz S (751204) | 17,1% |
| sprzedawca w branży spożywczej (522304) | 14,3% |
| kierowca samochodu dostawczego (832202) | 14,3% |
| pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym (932911) | 11,4% |
| kelner S (513101) | 8,6% |
| pakowacz ręczny (932101) | 8,6% |
| samozatrudnienie | |
| pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani (261990) | 16,7% |
| technik rolnik (314207) | 16,7% |
| pozostali pośrednicy handlowi (332490) | 16,7% |
| technik prac biurowych (411004) | 16,7% |
| magazynier (432103) | 16,7% |
| pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni (751190) | 16,7% |
| cukiernik S (751201) | 16,7% |
| kierowca samochodu dostawczego (832202) | 16,7% |

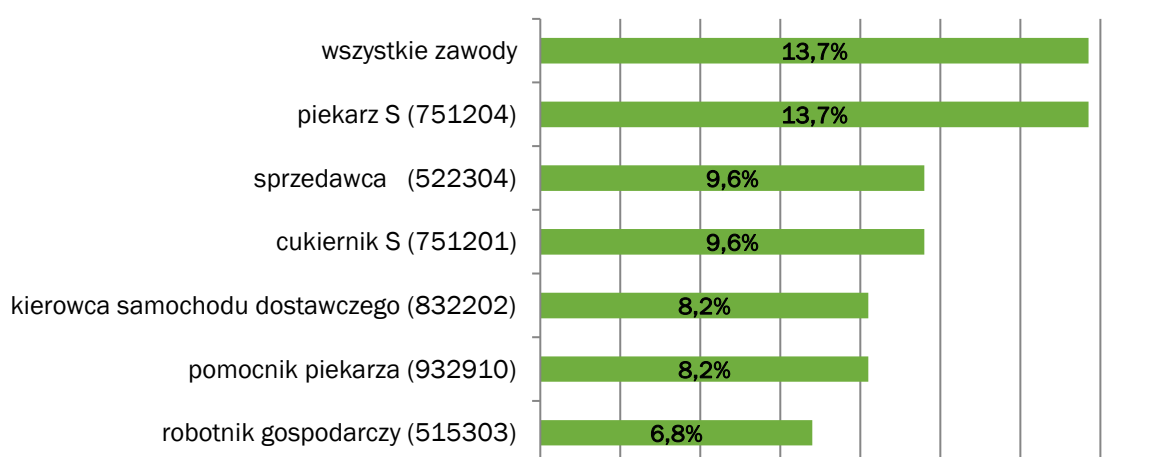
Uczestnicy badania zostali także poproszeni o wskazanie czy ich zdaniem w branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim występuje zjawisko tzw. „szarej strefy”. Czterech na dziesięciu uznało, że takie zjawisko występuje i niemal tyle samo, że nie posiadało zdania w tej kwestii. Co szósty badany stanowczo twierdził, że zjawisko to nie występuje.

Wykres 15. Występowanie tzw. „szarej strefy” w branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim wg przedstawicieli przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu



Jeśli chodzi o zawody, jakich ten problem przede wszystkim dotyczył, to najczęściej nie wskazywano konkretnych (wiązano to zjawisko ze wszystkimi zawodami) lub były to piekarz, sprzedawca czy cukiernik. Analiza pełnego zestawienia pozwala przypuszczać, że zatrudnienie „na czarno” nie jest właściwością określonych zawodów, ale podobnie, jak w przypadku rodzajów umów, jest efektem polityki zatrudnienia firm. Można też przyjąć, że jest raczej powiązane z rangą stanowisk (im niższe, tym większe prawdopodobieństwo występowania zatrudnienia bez żadnej umowy) oraz, co nie wynika bezpośrednio z analizowanego zestawienia, może mieć związek z sytuacją na rynku pracy (np. poziomem bezrobocia).

Wykres 16. Zawody, których w największym stopniu dotyczy występowanie tzw. „szarej strefy” w branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim wg przedstawicieli przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu



Elementem polityki zatrudnienia w firmach jest również poziom wynagrodzeń oferowanych pracownikom. Na podstawie informacji uzyskanych od przedsiębiorców z branży przetwórstwa spożywczego uczestniczących w badaniu można stwierdzić, że pracownicy otrzymują średnio wynagrodzenie netto od 1590,2 zł (najniższe) do 2615,5 zł (najwyższe). W przypadku najwyż-

szych wynagrodzeń mediana wynosi 1700 zł, co oznacza, że połowa pracowników zatrudnionych w branży zarabia powyżej tej kwoty. Przy najniższych wynagrodzeniach mediana przyjmuje wartość 1500 zł.

Jeśli weźmiemy pod uwagę listę zawodów wymienianych, jako te, w których zarabia się najczęściej lub najmniej (tabela 30), wówczas okazuje się, że na największe zarobki mogą liczyć osoby z konkretnymi kwalifikacjami zawodowymi pożądanymi na rynku pracy w danej branży. Z tego wynikają poziomy wynagrodzeń przewidywane dla piekarzy, cukierników, kierowców samochodów dostawczych czy wreszcie masarzy. Z kolei na przeciwnym biegunie mamy listę zawodów, do wykonywania, których nie są wymagane określone kwalifikacje bądź oczekiwane są jedynie podstawowe umiejętności w zakresie chociażby obsługi klienta. Dodatkowo należy mieć na uwadze, że wpływ na wysokość wynagrodzenia ma także staż pracy, doświadczenie czy konkurencja na lokalnym rynku pracy. Informacje na temat wynagrodzeń prezentują tabela 31 i 32.

Tabela 30. Zawody, w jakich zarabia się najczęściej oraz najmniej wg przedsiębiorców z branży przetwórstwa spożywczego uczestniczących w badaniu

| Najwięcej | | Najmniej | |
|--|-------|---|-------|
| piekarz S (751204) | 27,8% | sprzedawca w branży spożywczej (522304) | 10,8% |
| cukiernik S (751201) | 12,5% | kierowca samochodu dostawczego (832202) | 10,8% |
| kierowca samochodu dostawczego (832202) | 5,7% | sprzedawca S (522301) | 9,1% |
| pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni (751190) | 4,0% | sprzątaczką biurową (911207) | 6,3% |
| | | pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym (932911) | 5,1% |

Tabela 31. Zawody, w jakich zarabia się najczęściej oraz najmniej wg przedsiębiorców z branży przetwórstwa spożywczego uczestniczących w badaniu

| Zawody z największymi zarobkami | Średnia wysokość zarobków |
|--|---------------------------|
| piekarz S (751204) | 2 115,25 zł |
| cukiernik S (751201) | 2 211,80 zł |
| kierowca samochodu dostawczego (832202) | 2 253,75 zł |
| pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni (751190) | 2 520,00 zł |
| Zawody z najmniejszymi zarobkami | Średnia wysokość zarobków |
| sprzedawca w branży spożywczej (522304) | 1 606,29 zł |
| kierowca samochodu dostawczego (832202) | 1 702,62 zł |
| sprzedawca S (522301) | 1 538,93 zł |
| sprzątaczką biurową (911207) | 1 480,33 zł |
| pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym (932911) | 1 566,13 zł |

Jedną ze zmiennych opisujących sytuację na rynku pracy jest trwałość miejsc pracy. W przypadku branży przetwórstwa spożywczego mamy do czynienia z sytuacją, w której kluczowe zawody cechują się najdłuższymi stażami pracy w firmach. Piekarze, cukiernicy czy kierowcy samochodów dostawczych posiadają najdłuższe okresy zatrudnienia w firmach z branży przetwórstwa spożywczego (powyżej 5 lat).

Tabela 32. Zawody z najdłuższym realnym średnim stażem zatrudnienia (posortowane malejąco wg wartości przypisanych do stażu powyżej 5 lat)

| | od 1 do 6 miesięcy | od 6 miesięcy do roku | od roku do 2 lat | powyżej 2 do 5 lat | powyżej 5 lat |
|--|--------------------|-----------------------|------------------|--------------------|---------------|
| piekarz S (751204) | 0,0% | 15,4% | 8,8% | 5,0% | 13,4% |
| kierowca samochodu dostawczego (832202) | 9,1% | 19,2% | 8,8% | 15,0% | 11,6% |
| cukiernik S (751201) | 0,0% | 11,5% | 0,0% | 6,0% | 10,3% |
| sprzedawca w branży spożywczej (522304) | 9,1% | 3,8% | 2,9% | 6,0% | 4,9% |
| sprzedawca S (522301) | 0,0% | 7,7% | 5,9% | 3,0% | 4,1% |
| magazynier (432103) | 0,0% | 0,0% | 8,8% | 3,0% | 2,8% |
| księgowy (331301) | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2,3% |
| pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni (751190) | 0,0% | 3,8% | 0,0% | 3,0% | 2,3% |
| kierowca samochodu ciężarowego (833203) | 0,0% | 0,0% | 5,9% | 0,0% | 2,3% |

Analiza informacji dotyczących zmian w liczbie pracowników pokazuje, że bieżąca sytuacja w firmach z branży przetwórstwa spożywczego jest korzystna. W ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie w 8 na 10 firmach zatrudnienie utrzymywało się na stałym poziomie (60,2%) lub wzrosło (21,0%). Względnie najlepiej pod tym względem radzą sobie większe przedsiębiorstwa. Inne czynniki, jak lokalizacja czy staż rynkowy, nie wpływają na to w istotny sposób. Nawet jeśli w którymkolwiek przypadku mamy do czynienia z sytuacją wzrostu zatrudnienia, to równoważy ten stan niższy poziom wskazań braków zmian w poziomie zatrudnienia (np. staż rynkowy 2-5 lat vs. staż rynkowy >10 lat).

Wykres 17. Zmiany w liczbie zatrudnionych pracowników w przedsiębiorstwach z branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim w ostatnich 12 miesiącach

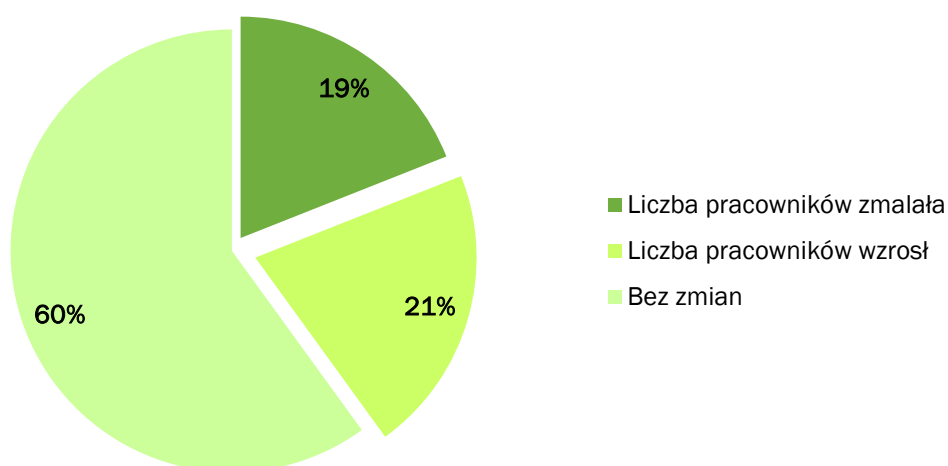


Tabela 33. Zmiany w liczbie zatrudnionych w przedsiębiorstwach z branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim w ostatnich 12 miesiącach wg podregionów, wielkości zatrudnienia

| | Podregion | | | | Liczba pracowników | | |
|-----------------------------------|-----------|-------------------|----------|----------|--------------------|-------|---------------|
| | białski | chełmsko-zamojski | lubelski | puławski | 2-9 | 10-49 | 50 lub więcej |
| liczba pracowników zmalała | 26,1% | 17,5% | 19,3% | 12,0% | 19,7% | 19,2% | 15,6% |
| liczba pracowników wzrosła | 21,7% | 17,5% | 20,5% | 28,0% | 9,1% | 21,8% | 43,8% |
| bez zmian | 52,2% | 65,0% | 60,2% | 60,0% | 71,2% | 59,0% | 40,6% |

Tabela 34. Zmiany w liczbie zatrudnionych w przedsiębiorstwach z branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim w ostatnich 12 miesiącach wg stażu rynkowego

| | Liczba stażu rynkowego | | | |
|-----------------------------------|------------------------|-------------------------|----------|---------|
| | <2 lat | od 2 do mniej niż 5 lat | 5-10 lat | >10 lat |
| liczba pracowników zmalała | 0,0% | 12,5% | 31,8% | 17,2% |
| liczba pracowników wzrosła | 0,0% | 25,0% | 13,6% | 22,1% |
| bez zmian | 100,0% | 62,5% | 54,5% | 60,7% |

Wśród przyczyn niekorzystnych zmian w liczbie pracowników wymienia się przede wszystkim dobrowolne odejścia do innej pracy bądź po prostu zmiany w strukturze kadry (rotacja pracowników). Część powodów tkwi także w samej kondycji ekonomicznej firm – zmniejszaniu się liczby zamówień czy spadku rentowności. Z kolei w przypadku wzrostów wspomina się z reguły kwestie leżące po stronie samych przedsiębiorstw, mniej zaś wskazuje się na cechy otoczenia (np. rynku pracy). Zwiększenie produkcji czy rozwój zakładu powodują konieczność zatrudniania nowych osób do pracy. Co ważne w jednym i drugim przypadku, tj. zarówno w kontekście spadków, jak i wzrostów zatrudnienia wymienia się sezonowość produkcji.

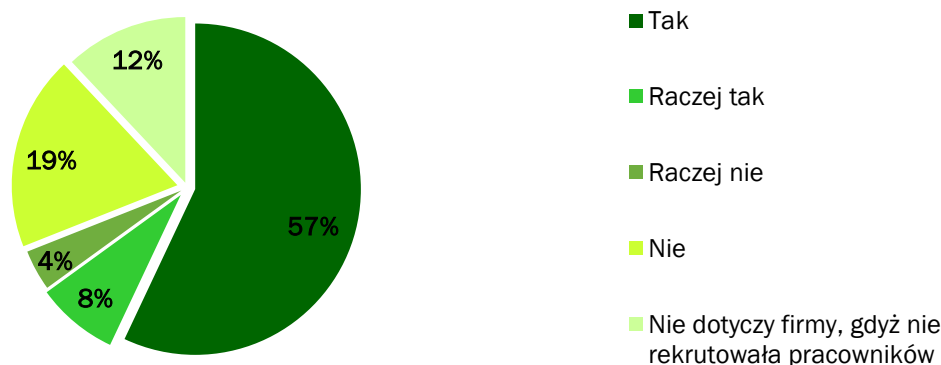
Tabela 35. Przyczyny zmian w liczbie zatrudnionych pracowników w przedsiębiorstwach z branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim w ostatnich 12 miesiącach

| Przyczyny spadku zatrudnienia w ostatnich 12 miesiącach | % | Przyczyny wzrostu zatrudnienia w ostatnich 12 miesiącach | % |
|---|-------|--|-------|
| <i>zwolnienie się pracowników</i> | 33,3% | <i>zwiększona produkcja</i> | 37,8% |
| <i>rotacja pracowników</i> | 18,2% | <i>rozwój zakładu</i> | 27,0% |
| <i>zmniejszenie zamówień</i> | 15,2% | <i>nowi pracownicy</i> | 21,6% |
| <i>brak rentowności</i> | 12,1% | <i>sezonowość</i> | 13,5% |
| <i>sezonowość</i> | 9,1% | | |
| <i>odejście na emeryturę</i> | 6,1% | | |
| <i>likwidacja placówek handlowych</i> | 6,1% | | |

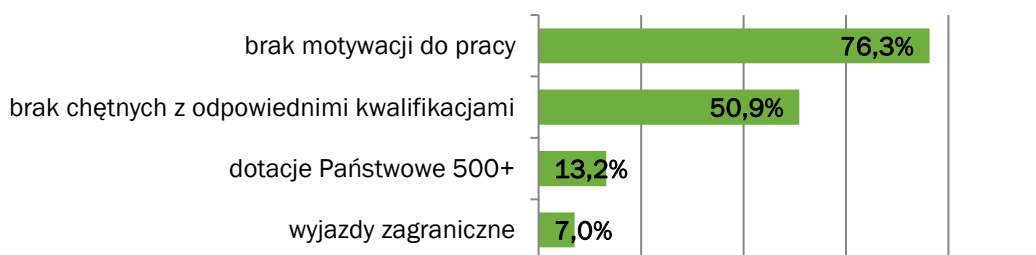
Jak pokazują wyniki badania niemal dwie trzecie firm ma trudności w zatrudnieniu odpowiednich pracowników (suma odpowiedzi na tak i raczej tak). Jako podstawową przyczynę wymienia się sytuację na rynku pracy, którą cechuje niski poziom motywacji potencjalnych pracowników do podjęcia pracy czy brak osób z odpowiednimi kwalifikacjami. Część respondentów

(13,2%) wskazało także na oddziaływanie efektu 500+, co łączy się zapewne w założeniach autorów takich odpowiedzi ze spadkiem motywacji do podjęcia zatrudnienia.

Wykres 18. Występowanie trudności w pozyskaniu nowych pracowników w przedsiębiorstwach z branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim

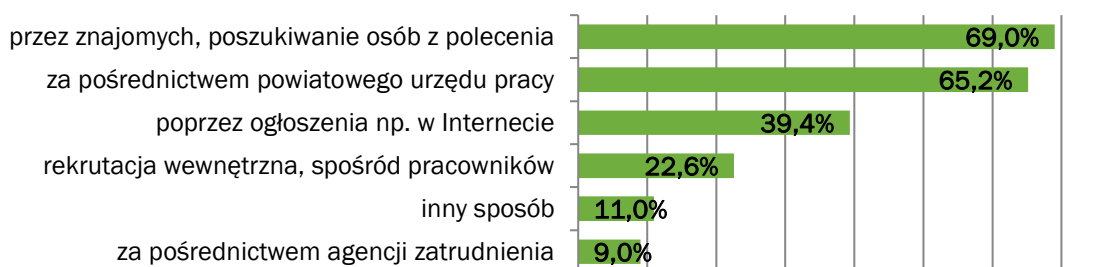


Wykres 19. Rodzaje trudności w pozyskaniu nowych pracowników w przedsiębiorstwach z branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim



Jeśli chodzi o sposoby prowadzenia rekrutacji przez przedsiębiorców, to dominuje poszukiwanie kandydatów wśród osób znanych lub poleconych. W mniej więcej takim samym stopniu korzysta się z usług powiatowych urzędów pracy, choć ta forma jest uzupełniana usługami agencji zatrudnienia. W przypadku niemal 40% firm sposobem poszukiwania pracowników jest zamieszczanie ogłoszeń w internecie. Pomimo, że jest to obecnie dominujący kanał poszukiwania pracowników to w przypadku analizowanej branży i regionu dominują konwencjonalne formy rekrutacji.

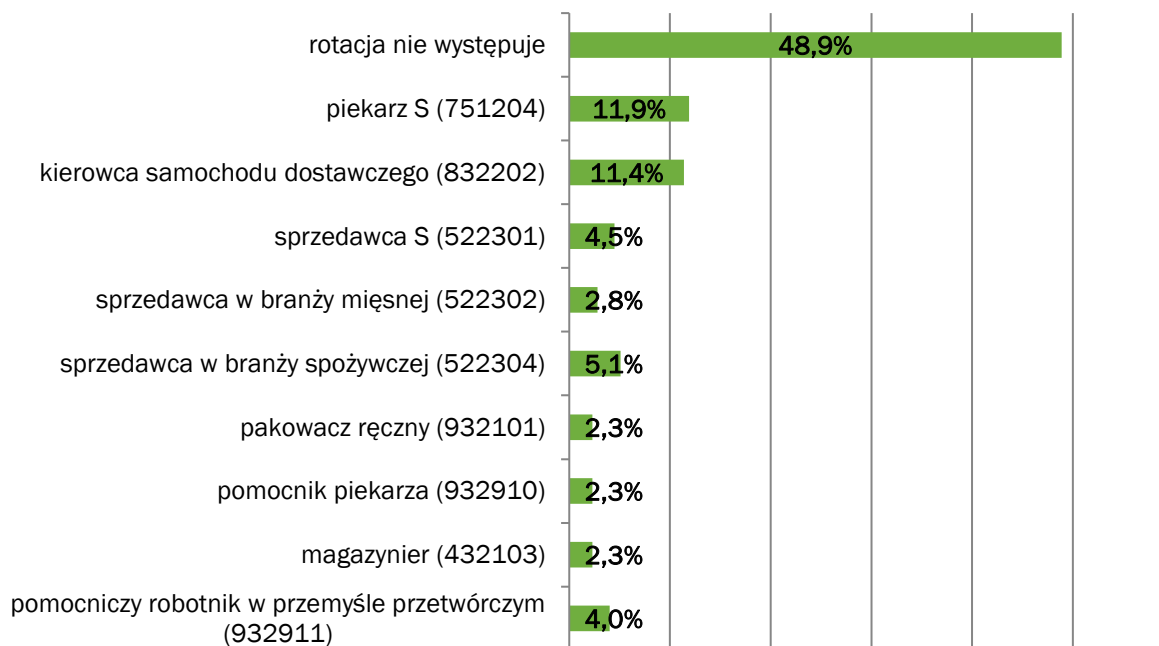
Wykres 20. Sposoby rekrutacji nowych pracowników przez przedsiębiorstwa z branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim



4. Potencjał zatrudnienia

Analiza potencjału zatrudnienia obejmuje szereg wątków odnoszących się zarówno do obecnego, jak i planowanego stanu zatrudnienia w firmach zaliczanych do branży przetwórstwa spożywczego. Jednym z elementów tego zagadnienia jest problem rotacji pracowników. Jak wynika z opinii uzyskanych od przedstawicieli przedsiębiorstw niemal połowa z nich nie doświadczyła problemu rotacji pracowników. W pozostałych przypadkach pracę najczęściej zmieniają piekarze, kierowcy oraz sprzedawcy.

Wykres 21. Zawody z branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim z największą rotacją



W kontekście przyczyn występowania rotacji zwraca się uwagę na koniunkturę na rynku pracy. Niskie bezrobocie czy duża liczba pracodawców poszukujących pracowników na danym terenie wpływają korzystnie na sytuację pracowników w określonych zawodach. Na pewno korzystna z punktu widzenia pracowników jest także możliwość podejmowania pracy za granicą, co w sytuacji otwartego rynku pracy UE znacząco ułatwia Polakom poszukiwanie zatrudnienia. Pracodawcy wskazują także negatywne przyczyny rotacji, jak niskie kwalifikacje potencjalnych pracowników, co powoduje, że nie radzą sobie na określonych stanowiskach pracy. Jednocześnie do zmiany pracy mogą ich zachęcać niskie zarobki.

Wykres 22. Przyczyny występowania rotacji zatrudnienia w branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim



Poszczególne powody występują oczywiście z różnym natężeniem w firmach zlokalizowanych w różnych podregionach województwa lubelskiego. Na pewno relatywnie korzystniejsza sytuacja na rynku pracy występuje w podregionie lubelskim, z kolei niskie wynagrodzenia to jedna z głównych przyczyn rotacji zatrudnienia w podregionie bialskim. Patrząc z kolei na wielkość firmy widzimy, że małe firmy uskarżają się na brak pracowników chętnych do podjęcia pracy. Z kolei przedstawiciele dużych przedsiębiorstw, jako główną przyczynę rotacji upatrują w dużej konkurencji na rynku pracodawców, co daje pracownikom większą swobodę wyboru. Wreszcie jeśli weźmiemy pod uwagę staż rynkowy to zauważymy, że największe spektrum przyczyn rotacji dotyka firmy o największym doświadczeniu i podobnie jak w przypadku dużych firm ich przedstawiciele wskazują przede wszystkim na korzystną sytuację na rynku pracy (konkurencja wśród pracodawców czy możliwość migracji zagranicznych).

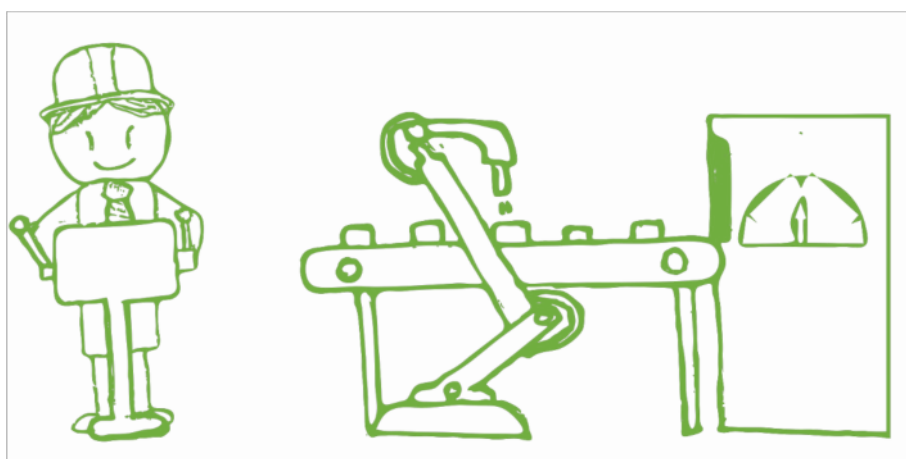


Tabela 36. Przyczyny występowania rotacji zatrudnienia w branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim wg podregionów, wielkości firm oraz ich stażu rynkowego

| | Podregion | | | | Liczba pracowników | | | Staż rynkowy | | |
|--|-----------|-------------------|----------|----------|--------------------|-------|---------------|-------------------------|----------|---------|
| | bialski | chełmsko-zamojski | lubelski | puławski | 2-9 | 10-49 | 50 lub więcej | od 2 do mniej niż 5 lat | 5-10 lat | >10 lat |
| konkurencja na rynku pracodawców | 26,7% | 10,0% | 22,0% | 21,4% | 11,1% | 12,5% | 43,5% | 0,0% | 20,0% | 20,8% |
| brak popytu na pracę | 13,3% | 15,0% | 19,5% | 21,4% | 29,6% | 15,0% | 8,7% | 0,0% | 10,0% | 19,5% |
| możliwość migracji zagranicznych | 26,7% | 30,0% | 9,8% | 7,1% | 7,4% | 25,0% | 13,0% | 0,0% | 10,0% | 18,2% |
| brak osób z kwalifikacjami | 13,3% | 10,0% | 14,6% | 21,4% | 11,1% | 15,0% | 17,4% | 0,0% | 20,0% | 14,3% |
| ciężka praca | 20,0% | 15,0% | 9,8% | 7,1% | 14,8% | 7,5% | 17,4% | 0,0% | 0,0% | 14,3% |
| niskie wynagrodzenie | 26,7% | 5,0% | 12,2% | 0,0% | 7,4% | 10,0% | 17,4% | 0,0% | 10,0% | 11,7% |
| sezonowość | 6,7% | 10,0% | 4,9% | 28,6% | 3,7% | 12,5% | 13,0% | 66,7% | 10,0% | 7,8% |
| brak odpowiedzi | 6,7% | 0,0% | 4,9% | 14,3% | 0,0% | 7,5% | 8,7% | 0,0% | 0,0% | 6,5% |
| jest to związane ze zmianą miejsca zamieszkania | 6,7% | 0,0% | 25,0% | 2,4% | 0,0% | 7,4% | 10,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| zawód dla kobiet | 0,0% | 5,0% | 9,8% | 0,0% | 11,1% | 2,5% | 4,3% | 66,7% | 0,0% | 3,9% |
| szukają lepszego zatrudnienia | 13,3% | 5,0% | 4,9% | 0,0% | 3,7% | 5,0% | 8,7% | 0,0% | 10,0% | 5,2% |
| nocne zmiany | 0,0% | 0,0% | 9,8% | 0,0% | 0,0% | 10,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 5,2% |
| samozatrudnienie | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 7,1% | 3,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 1,3% |

W opinii ponad połowy przedsiębiorców zatrudnienie w ich firmach nie będzie się zmieniać, a w co piątej firmie (22% wskazań) planowane jest zatrudnianie nowych pracowników. Jest to zatem względnie pozytywny obraz perspektyw dla pracowników z branży przetwórstwa spożywczego.

Wykres 23. Szacunki odnośnie zmian wysokości zatrudnienia w przedsiębiorstwach branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim

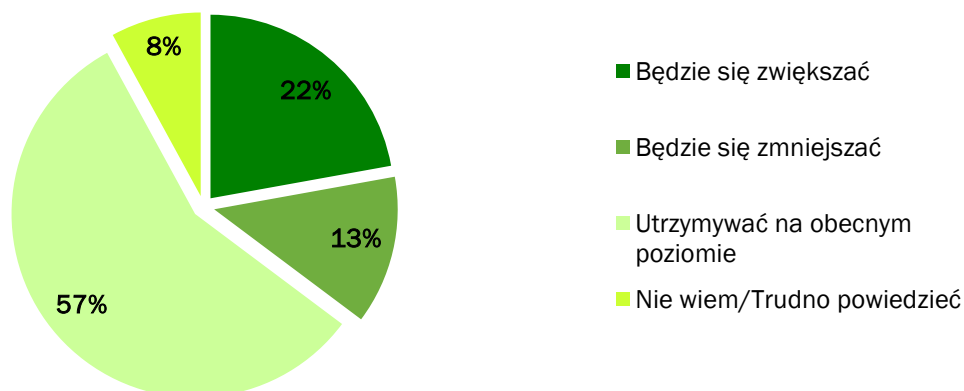


Tabela 37. Szacunki odnośnie zmian wysokości zatrudnienia w przedsiębiorstwach branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim wg podregionów, wielkości firm oraz ich stażu rynkowego

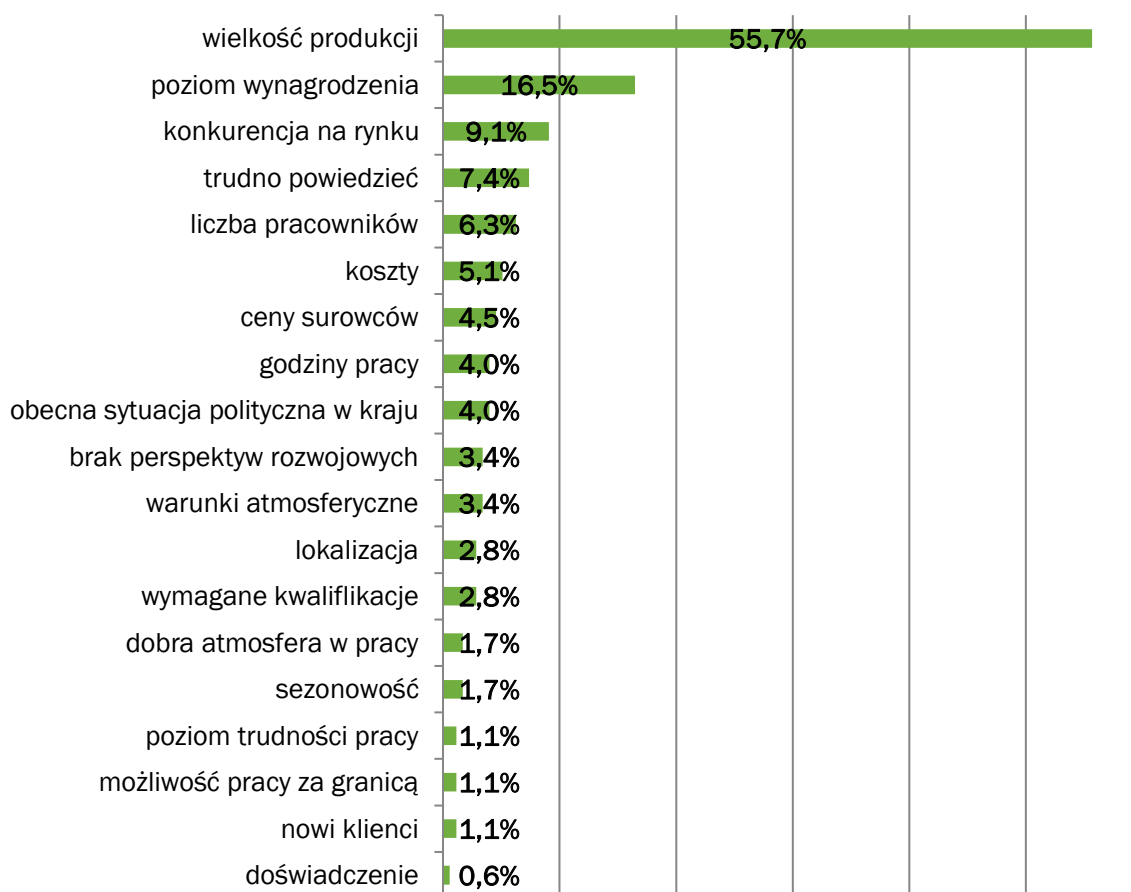
| | Podregion | | | | Liczba pracowników | | | Staż rynkowy | | | |
|---------------------------------------|-----------|-------------------|----------|----------|--------------------|-------|---------------|--------------|-------------------------|----------|---------|
| | białski | chełmsko-zamojski | lubelski | puławski | 2-9 | 10-49 | 50 lub więcej | <2 lata | od 2 do mniej niż 5 lat | 5-10 lat | >10 lat |
| będzie się zwiększać | 30,4% | 25,0% | 17,0% | 28,0% | 15,2% | 23,1% | 34,4% | 0,0% | 37,5% | 22,7% | 21,4% |
| będzie się zmniejszać | 13,0% | 17,5% | 13,6% | 4,0% | 12,1% | 16,7% | 6,3% | 0,0% | 12,5% | 9,1% | 13,8% |
| utrzymywać na obecnym poziomie | 52,2% | 47,5% | 63,6% | 52,0% | 65,2% | 51,3% | 53,1% | 100,0% | 37,5% | 59,1% | 57,2% |
| nie wiem/trudno powiedzieć | 4,3% | 10,0% | 5,7% | 16,0% | 7,6% | 9,0% | 6,3% | 0,0% | 12,5% | 9,1% | 7,6% |

Uwzględniając zmienne opisujące przedsiębiorstwa uczestniczące w badaniu widzimy, że najkorzystniejsza sytuacja występuje w podregionie białskim, gdzie niemal co trzecia firma planuje zwiększyć zatrudnienie oraz w podregionie lubelskim, gdzie dwie trzecie przedsiębiorstw planuje utrzymać zatrudnienie na obecnym poziomie. Najkorzystniejszą sytuację mają także największe firmy gdzie co trzecia planuje zwiększyć liczbę pracowników, a ponad połowa utrzymać zatrudnienie na obecnym poziomie.

Wśród czynników wpływających na poziom zatrudnienia wymienia się przede wszystkim potencjał przedsiębiorstwa obrazowany wielkością produkcji (może to tłumaczyć wskazania największych firm odnośnie planów zwiększania zatrudnienia), ale również poziom wynagrodzeń. Dla co jedenastej firmy takim czynnikiem jest także konkurencja na rynku, która wpływa na kondycję firm i ich zapotrzebowanie na nowych pracowników. Pełne zestawienie czynników wpływających na zmiany wielkości zatrudnienia zaprezentowano na wykresie 24.

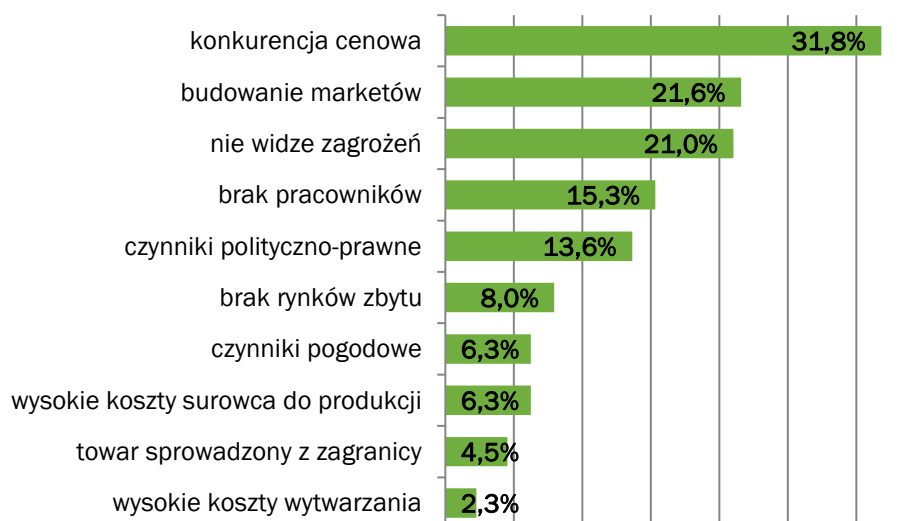


Wykres 24. Czynniki wpływające na zmiany wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwach branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim

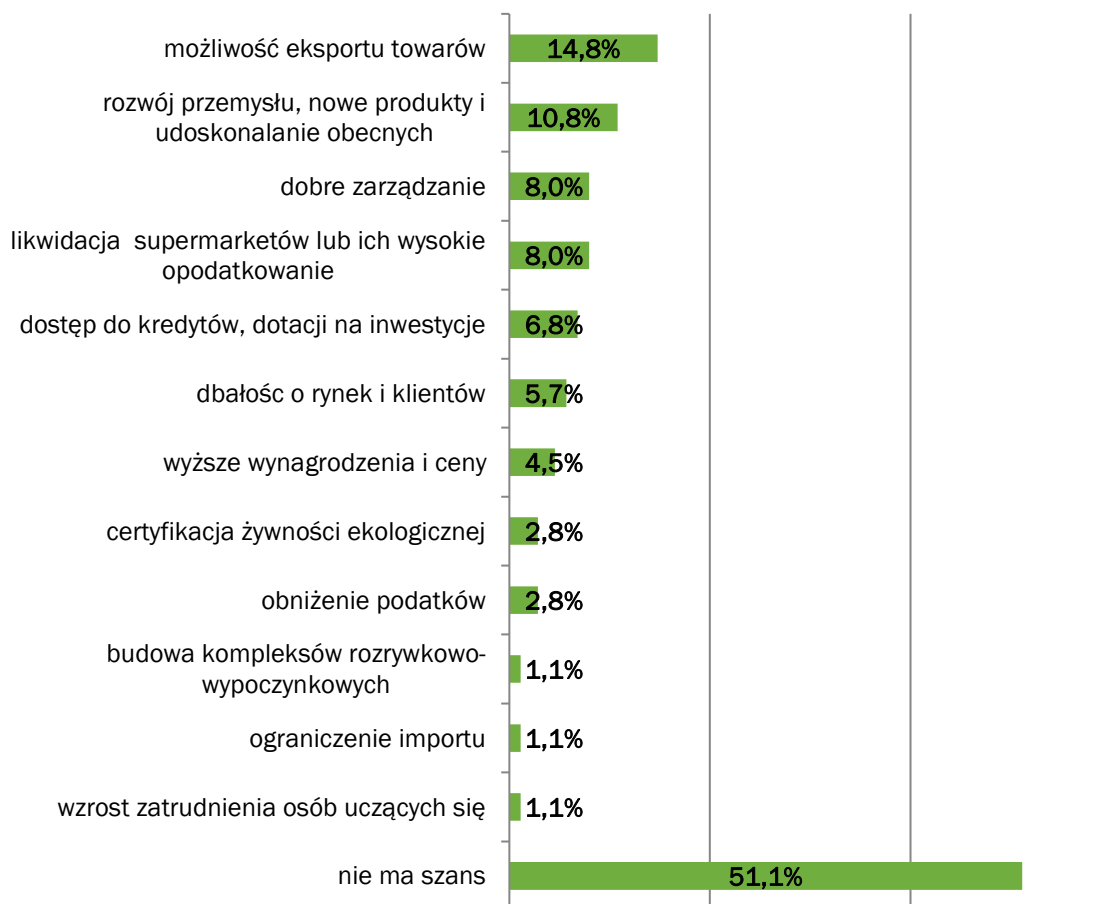


Jeśli już mowa o kondycji firm to warto w tym miejscu podjąć również kwestię czynników wpływających na rozwój branży przetwórstwa spożywczego i co za tym idzie kondycję przedsiębiorstw. Jak wynika z wypowiedzi przedsiębiorców uczestniczących w badaniu za największe zagrożenie dla rozwoju branży, w perspektywie 5 lat, uznają oni przede wszystkim konkurencję cenową oraz powiązaną z tym kwestię rozwoju rynku marketów. W drugim przypadku chodzi zarówno o konkurencję w sprzedaży produktów, ale również dyktowanie przedsiębiorcom niskich cen na hurtowy zakup produktów spożywczych. Mniej więcej co szósty (15,3%) respondent jako zagrożenie widzi brak pracowników, a dla co piątego (21%) takich zagrożeń nie ma w ogóle. W kontekście szans rozwojowych natomiast widać dość duży pesymizm przedsiębiorców, bowiem aż połowa spośród nich (51%) nie widzi żadnych szans na rozwój branży. Najczęściej wskazywanym czynnikiem wpływającym pozytywnie na rozwój branży jest zdaniem przeszło co siódmego badanego możliwość eksportu towarów. Co dziesiąty zwrócił natomiast uwagę na rozwój przemysłu, wprowadzenie nowych produktów i/lub udoskonalenie obecnych. Wszystkie czynniki wpływające na rozwój branży transport, zarówno zagrożenia, jak i szanse, prezentują odpowiednio wykres 25 i wykres 26.

Wykres 25. Największe zagrożenia dla rozwoju branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim



Wykres 26. Największe szanse dla rozwoju branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim



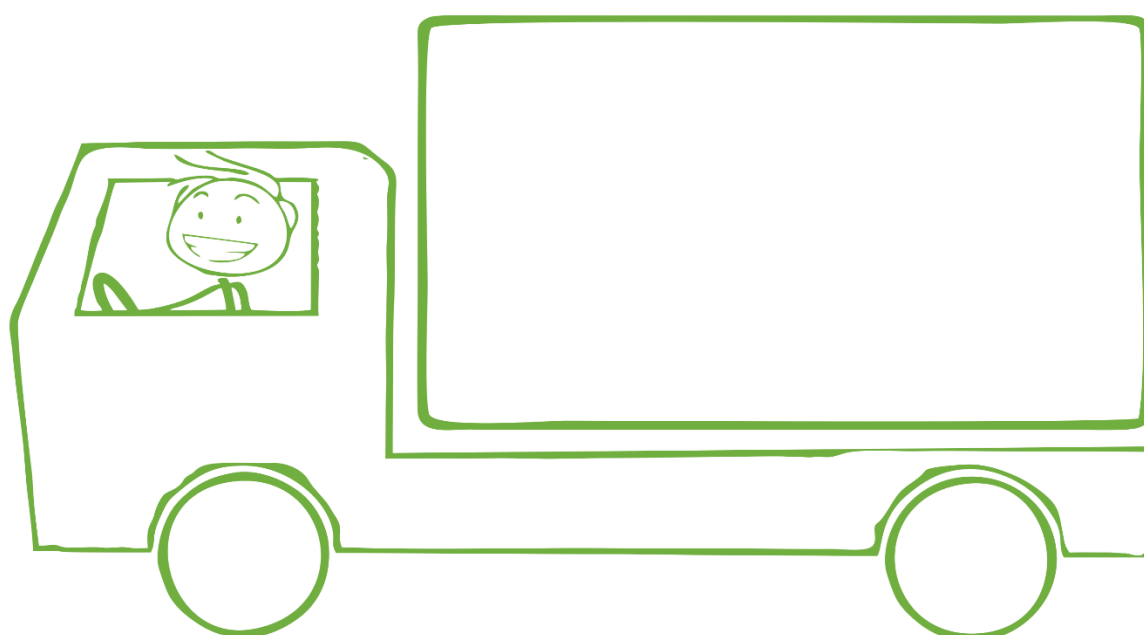
5. Kluczowe kwalifikacje i kompetencje w wybranych zawodach

Jednym z celów badania było określenie kluczowych zawodów w firmach z branży spożywczej. Każdy z przedsiębiorców miał możliwość wskazania 5 takich zawodów. Na podstawie zbiorczych analiz można stwierdzić, że dominują w zasadzie trzy zawody: kierowca samochodu dostawczego (39,2% wskazań ogółem), piekarz (6,4% wskazań ogółem) oraz cukiernik (27,8% wskazań ogółem). Kluczowe role odgrywają także sprzedawcy (sprzedawca w branży spożywczej – 15,9% oraz sprzedawca S – 13%), od których profesjonalizmu i skuteczności handlowej zależy w dużej mierze skuteczność działania całych przedsiębiorstw. Jeżeli potraktujemy oba zawody związane ze sprzedażą w sposób łączny to piątym zawodem kluczowym, pod względem wysokości odsetka wskazań, są magazynierzy. W przypadku najczęściej wymienianych zawodów nie ma wyraźnych prawidłowości wskazujących na rolę lokalizacji (podregionu) czy wielkości firmy jako czynników determinujących wskazania respondentów. Wydaje się raczej, że to sama charakterystyka branży przetwórstwa spożywczego implikuje znaczenie określonych zawodów oraz ich istotność dla zachowania ciągłości procesu produkcyjnego i sprzedażowego w przedsiębiorstwach. Może jedynie w największych firmach wzrasta znaczenie osób pracujących w obszarach związanych z logistyką i dystrybucją (np. pakowacze, kierowcy samochodów ciężarowych czy operatorzy wózków jezdniowych) czy obsługą administracyjną (np. pozostali pracownicy obsługi biurowej). Wynika to zapewne z relatywnie większej skali działania bazującej w dodatku na szerszej dystrybucji wytworów działalności firmy.

Tabela 38. Najczęściej wskazywane kluczowe zawody w przedsiębiorstwach przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim

| | Ogółem | Podregion | | | | Liczba pracowników | | |
|---|--------|-----------|-------------------|----------|----------|--------------------|-------|---------------|
| | | bialski | chełmsko-zamojski | lubelski | puławski | 2-9 | 10-49 | 50 lub więcej |
| kierowca samochodu dostawczego (832202) | 39,2% | 39,1% | 47,5% | 33,0% | 48,0% | 34,8% | 50,0% | 21,9% |
| piekarz S (751204) | 36,4% | 34,8% | 45,0% | 31,8% | 40,0% | 22,7% | 53,8% | 21,9% |
| cukiernik S (751201) | 27,8% | 26,1% | 22,5% | 30,7% | 28,0% | 30,3% | 25,6% | 28,1% |
| sprzedawca w branży spożywczej (522304) | 15,9% | 8,7% | 15,0% | 19,3% | 12,0% | 18,2% | 15,4% | 12,5% |
| sprzedawca S (522301) | 13,1% | 26,1% | 20,0% | 8,0% | 8,0% | 10,6% | 19,2% | 3,1% |
| magazynier (432103) | 9,7% | 26,1% | 10,0% | 5,7% | 8,0% | 4,5% | 12,8% | 12,5% |
| pakowacz ręczny (932101) | 8,0% | 21,7% | 7,5% | 5,7% | 4,0% | 4,5% | 6,4% | 18,8% |
| pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni (751190) | 7,4% | 13,0% | 5,0% | 8,0% | 4,0% | 3,0% | 9,0% | 12,5% |

| | | | | | | | | |
|--|------|-------|-------|------|-------|------|------|-------|
| pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090) | 6,3% | 4,3% | 10,0% | 4,5% | 8,0% | 3,0% | 6,4% | 12,5% |
| kierowca samochodu ciężarowego (833203) | 6,3% | 4,3% | 2,5% | 4,5% | 20,0% | 4,5% | 3,8% | 15,6% |
| pomocnicy robotników w przemyśle przetwórczym (932911) | 5,7% | 13,0% | 0,0% | 5,7% | 8,0% | 4,5% | 3,8% | 12,5% |
| księgowy (331301) | 5,1% | 0,0% | 2,5% | 8,0% | 4,0% | 3,0% | 9,0% | 0,0% |
| kucharz S (512001) | 5,1% | 4,3% | 2,5% | 5,7% | 8,0% | 7,6% | 3,8% | 3,1% |
| kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych) (834401) | 4,5% | 4,3% | 2,5% | 3,4% | 12,0% | 1,5% | 2,6% | 15,6% |
| młynarz (751401) | 4,5% | 0,0% | 10,0% | 3,4% | 4,0% | 4,5% | 2,6% | 9,4% |
| sprzątaczką biurową (911207) | 4,5% | 4,3% | 7,5% | 2,3% | 8,0% | 6,1% | 3,8% | 3,1% |
| pomocnik piekarza (932910) | 4,5% | 0,0% | 2,5% | 5,7% | 8,0% | 0,0% | 7,7% | 6,3% |
| sprzedawca w branży mięsnej (522302) | 4,0% | 0,0% | 2,5% | 5,7% | 4,0% | 1,5% | 5,1% | 6,3% |



Ze wskazanymi zawodami powiązane są kompetencje zawodowe pożądanego u pracowników branży przetwórstwa spożywczego. Pracodawcy cenią sobie nie tylko kwalifikacje odnoszące się wprost do wykonywanego zawodu, ale wskazują raczej na cały szereg kompetencji miękkich, jak uczciwość czy sumienność. Ważna jest także dyspozycyjność, ponieważ często wykonywanie obowiązków zawodowych wykracza poza standardowo przyjmowany czas pracy (np. 8-16 czy 7-15). Nie oznacza to oczywiście automatycznie, że pracodawcy oczekują od pracowników wypracowywania nadgodzin, a raczej elastyczności w podejściu do wykonywania obowiązków zawodowych. Co ważne relatywnie nisko oceniana została waga kompetencji pracowników w zakresie znajomości języków obcych, wskazywana głównie w przypadku pracowników biurowych czy sprzedawców, a więc osób odpowiedzialnych za kontakty z klientami czy kontrahentami. Szczegółowe powiązanie kompetencji zawodowych z najczęściej wskazywanymi zawodami kluczowymi dla przedsiębiorstw z branży przetwórstwa spożywczego zawiera tabela 39.

Tabela 39. Znaczenie poszczególnych rodzajów kompetencji zawodowych w kontekście kluczowych zawodów w przedsiębiorstwach z branży przetwórstwa przemysłowego

| wiedza zawodowa | |
|--|-------|
| piekarz S (751204) | 36,0% |
| cukiernik S (751201) | 26,7% |
| kierowca samochodu dostawczego (832202) | 24,2% |
| sprzedawca w branży spożywczej (522304) | 14,3% |
| sprzedawca S (522301) | 9,3% |
| magazynier (432103) | 7,5% |
| pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090) | 6,2% |
| pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni (751190) | 6,2% |
| kierowca samochodu ciężarowego (833203) | 6,2% |
| księgowy (331301) | 5,6% |
| kucharz S (512001) | 5,0% |
| pakowacz ręczny (932101) | 5,0% |
| umiejętność współpracy | |
| piekarz S (751204) | 34,1% |
| kierowca samochodu dostawczego (832202) | 31,7% |
| cukiernik S (751201) | 25,6% |
| sprzedawca w branży spożywczej (522304) | 15,9% |
| sprzedawca S (522301) | 11,0% |
| magazynier (432103) | 7,9% |
| pakowacz ręczny (932101) | 6,7% |
| pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090) | 6,1% |
| kierowca samochodu ciężarowego (833203) | 6,1% |
| pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni (751190) | 5,5% |
| księgowy (331301) | 4,9% |
| pomocnik piekarza (932910) | 4,9% |
| pomocnicy robotnik w przemyśle przetwórczym (932911) | 4,9% |
| sumienność | |
| piekarz S (751204) | 36,4% |
| kierowca samochodu dostawczego (832202) | 36,4% |
| cukiernik S (751201) | 26,0% |
| sprzedawca w branży spożywczej (522304) | 15,6% |
| sprzedawca S (522301) | 12,7% |
| magazynier (432103) | 9,8% |
| pakowacz ręczny (932101) | 8,1% |
| pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090) | 6,4% |
| pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni (751190) | 6,4% |
| kierowca samochodu ciężarowego (833203) | 5,8% |

| | |
|--|-------|
| księgowy (331301) | 5,2% |
| kucharz S (512001) | 5,2% |
| pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym (932911) | 5,2% |
| uczciwość | |
| piekarz S (751204) | 36,4% |
| kierowca samochodu dostawczego (832202) | 36,4% |
| cukiernik S (751201) | 26,6% |
| sprzedawca w branży spożywczej (522304) | 16,2% |
| sprzedawca S (522301) | 12,7% |
| magazynier (432103) | 9,2% |
| pakowacz ręczny (932101) | 7,5% |
| pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090) | 6,9% |
| kierowca samochodu ciężarowego (833203) | 6,4% |
| pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni (751190) | 5,8% |
| księgowy (331301) | 5,2% |
| pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym (932911) | 5,2% |
| organizacja i nadzór prac innych osób | |
| piekarz S (751204) | 36,4% |
| kierowca samochodu dostawczego (832202) | 36,4% |
| piekarz S (751204) | 28,3% |
| cukiernik S (751201) | 21,2% |
| kierowca samochodu dostawczego (832202) | 15,9% |
| sprzedawca w branży spożywczej (522304) | 8,8% |
| sprzedawca S (522301) | 8,0% |
| pakowacz ręczny (932101) | 7,5% |
| magazynier (432103) | 7,1% |
| kierowca samochodu ciężarowego (833203) | 6,4% |
| księgowy (331301) | 5,3% |
| pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090) | 5,3% |
| pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym (932911) | 5,2% |
| chęć nauki | |
| piekarz S (751204) | 31,1% |
| cukiernik S (751201) | 27,0% |
| kierowca samochodu dostawczego (832202) | 27,0% |
| sprzedawca S (522301) | 11,5% |
| sprzedawca w branży spożywczej (522304) | 11,5% |
| magazynier (432103) | 7,4% |
| pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni (751190) | 7,4% |
| pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090) | 6,8% |
| kierowca samochodu ciężarowego (833203) | 6,1% |
| pakowacz ręczny (932101) | 6,1% |
| księgowy (331301) | 5,4% |
| kucharz S (512001) | 5,4% |
| pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym (932911) | 5,2% |
| dyspozycyjność | |
| kierowca samochodu dostawczego (832202) | 40,4% |
| piekarz S (751204) | 36,5% |
| cukiernik S (751201) | 27,6% |
| sprzedawca w branży spożywczej (522304) | 12,8% |
| sprzedawca S (522301) | 11,5% |
| magazynier (432103) | 9,0% |
| kierowca samochodu ciężarowego (833203) | 7,1% |
| pakowacz ręczny (932101) | 7,1% |
| pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni (751190) | 6,4% |
| pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090) | 5,1% |
| kucharz S (512001) | 5,1% |

| zaangażowanie | |
|--|-------|
| kierowca samochodu dostawczego (832202) | 37,6% |
| piekarz S (751204) | 36,5% |
| cukiernik S (751201) | 27,1% |
| sprzedawca w branży spożywczej (522304) | 15,3% |
| sprzedawca S (522301) | 12,9% |
| magazynier (432103) | 8,8% |
| pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni (751190) | 7,6% |
| pakowacz ręczny (932101) | 7,6% |
| pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090) | 7,1% |
| kierowca samochodu ciężarowego (833203) | 6,5% |
| księgowy (331301) | 5,3% |
| kucharz S (512001) | 5,3% |
| znajomość języków obcych | |
| pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090) | 15,9% |
| sprzedawca S (522301) | 11,4% |
| sprzedawca w branży spożywczej (522304) | 11,4% |
| księgowy (331301) | 6,8% |
| kierowca samochodu ciężarowego (833203) | 6,8% |
| naczelnik/kierownik wydziału (121303) | 4,5% |
| kontroler jakości produktów spożywczych (314401) | 4,5% |
| technik prac biurowych S (411004) | 4,5% |
| fakturzystka (431102) | 4,5% |
| kelner S (513101) | 4,5% |
| praktyczne umiejętności pochodzące z doświadczenia | |
| piekarz S (751204) | 34,8% |
| kierowca samochodu dostawczego (832202) | 31,7% |
| cukiernik S (751201) | 28,7% |
| sprzedawca S (522301) | 12,8% |
| sprzedawca w branży spożywczej (522304) | 12,2% |
| magazynier (432103) | 7,3% |
| pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090) | 6,7% |
| pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni (751190) | 6,7% |
| pakowacz ręczny (932101) | 6,7% |
| kierowca samochodu ciężarowego (833203) | 6,1% |

Tabela 40. Znaczenie poszczególnych rodzajów kompetencji zawodowych w przypadku najczęściej wskazywanych kluczowych zawodów w przedsiębiorstwach z branży przetwórstwa przemysłowego

| | kierowca samochodu dostawczego (832202) | piekarz S (751204) | cukiernik S (751201) | sprzedawca w branży spożywczej (522304) | sprzedawca S (522301) | magazynier (432103) |
|--|---|--------------------|----------------------|---|-----------------------|---------------------|
| wiedza zawodowa | 7,7% | 10,6% | 10,3% | 10,3% | 7,9% | 9,0% |
| umiejętność współpracy | 10,2% | 10,2% | 10,0% | 11,7% | 9,5% | 9,8% |
| sumienność | 12,4% | 11,5% | 10,8% | 12,1% | 11,6% | 12,8% |
| uczciwość | 12,4% | 11,5% | 11,0% | 12,6% | 11,6% | 12,0% |
| organizacja i nadzór prac innych osób | 3,5% | 5,8% | 5,7% | 4,5% | 4,8% | 6,0% |
| organizowanie pracy własnej | 10,6% | 9,9% | 9,8% | 9,4% | 10,6% | 10,5% |
| chęć nauki | 7,9% | 8,4% | 9,6% | 7,6% | 9,0% | 8,3% |
| dyspozycyjność | 12,4% | 10,4% | 10,3% | 9,0% | 9,5% | 10,5% |

| | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| zaangażowanie | 12,6% | 11,3% | 11,0% | 11,7% | 11,6% | 11,3% |
| znajomość języków obcych | 0,0% | 0,0% | 0,2% | 2,2% | 2,6% | 0,8% |
| praktyczne umiejętności pochodzące z doświadczenia | 10,2% | 10,4% | 11,2% | 9,0% | 11,1% | 9,0% |

W trakcie badania respondenci zostali także poproszeni o wskazanie najważniejszych kwalifikacji, stanowiących formalne potwierdzenie w postaci dyplomów ukończenia szkoły, zdobycia zawodu, certyfikatów, uprawnień, stażu pracy itp., w odniesieniu do wskazanych przez siebie kluczowych zawodów. Pytanie to miało charakter otwarty, a ankietowani mogli wybrać także wariant *nie są wymagane kwalifikacje (dla 32% zawodów wskazano taką odpowiedź)*. Analizując odpowiedzi na to pytanie w sposób zbiorczy można zauważyć (tabela 41), że spośród formalnych dokumentów, najczęściej wymagane jest posiadanie dyplomu zawodowego – na taki fakt wskazało dziewięciu na dziesięciu badanych. Wymóg posiadania certyfikatów ukończenia kursów zawodowych pojawił się w przypadku 42%. Zbliżony odsetek wskazań dotyczył także posiadania prawa jazdy (38,6%).

Tabela 41. Znaczenie poszczególnych rodzajów kwalifikacji zawodowych w kontekście kluczowych zawodów w przedsiębiorstwach z branży przetwórstwa przemysłowego.

| rodzaj kwalifikacji | odsetek wskazań |
|---|-----------------|
| dyplom zawodowy | 90,9% |
| certyfikaty ukończenia kursów zawodowych | 42,0% |
| prawo jazdy | 38,6% |
| doświadczenie zawodowe | 34,7% |
| uprawnienia do obsługi maszyn i oprogramowania | 22,7% |
| ukończone studia wyższe | 16,5% |
| certyfikaty z języka obcego | 4,0% |
| książeczka sanepidowska | 4,0% |



Każdy z zawodów, wskazanych jako kluczowe, posiada swoją specyfikę i w związku z tym, także wymagania odnośnie kwalifikacji są zróżnicowane. Analizując tabelę 42 zaobserwujemy, że największa zgodność dotyczy posiadania dyplomu zawodowego – tylko w przypadku magazyniera odsetek wskazań nie wynosi 100%. Zaznaczyć jednak należy, że oczywiście wymagania co do ukończonego profilu/kierunku nauki, w przypadku poszczególnych zawodów mogą się od siebie różnić. Zaprezentowane dane pokazują także, że w zawodzie magazyniera najrzadziej wymagane jest posiadanie udokumentowanego doświadczenia zawodowego. Zastanawiający jest także fakt, iż w przypadku niektórych zawodów obserwujemy relatywnie niższe odsetki wskazań odnośnie wymaganych uprawnień niż mogłyby wskazywać przypuszczenia odnośnie warunków koniecznych do wykonywania tych zawodów – prawo jazdy w przypadku kierowcy samochodu dostawczego oraz książeczka sanepidowska w przypadku piekarza i cukiernika. Może to jednak wynikać z faktu, że są one czymś fundamentalnym i z tego powodu nie zostały nawet wymienione przez osoby biorące udział w badaniu (było to pytanie otwarte, w przypadku którego respondenci sami podawali odpowiedzi - nie wybierali ich z zasugerowanej listy).

Tabela 42. Znaczenie poszczególnych rodzajów kompetencji/kwalifikacji zawodowych w przypadku najczęściej wskazywanych kluczowych zawodów w przedsiębiorstwach z branży przetwórstwa przemysłowego.

| | kierowca samochodu dostawczego (832202) | piekarz S (751204) | cukiernik S (751201) | sprzedawca w branży spożywczej (522304) | sprzedawca S (522301) | magazynier (432103) |
|---|---|--------------------|----------------------|---|-----------------------|---------------------|
| certyfikaty ukończenia kursów zawodowych | 31,9% | 32,8% | 44,9% | 60,7% | 21,7% | 52,9% |
| certyfikaty z języka obcego | 2,9% | 1,6% | 6,1% | 7,1% | 4,3% | 0,0% |
| książeczka sanepidowska | 8,7% | 7,8% | 2,0% | 17,9% | 0,0% | 17,6% |
| doświadczenie zawodowe | 33,3% | 26,6% | 26,5% | 35,7% | 39,1% | 5,9% |
| dyplom zawodowy | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 58,8% |
| prawo jazdy | 81,2% | 51,6% | 32,7% | 35,7% | 34,8% | 52,9% |
| uprawnienia do obsługi maszyn i oprogramowania | 17,4% | 9,4% | 20,4% | 28,6% | 21,7% | 47,1% |
| ukończone studia wyższe | 13,0% | 1,6% | 8,2% | 10,7% | 8,7% | 0,0% |

5 | Wyniki badania jakościowego FGI z pracodawcami

1. Opis grupy

Spotkanie dyskusyjne z przedstawicielami przedsiębiorstw przebiegało w atmosferze merytorycznej wymiany zdań na temat branży przetwórstwa spożywczego. W dyskusji wzięło udział dziesięciu przedstawicieli prężnie działających firm, które liczą się zarówno w regionie, kraju, jak i na świecie. Co ważne dyskutanci reprezentowali zróżnicowane sekcje branży przetwórstwa spożywczego. Na spotkaniu mieliśmy, zatem do czynienia z prezentacją opinii przedstawicieli zarówno producentów mięsa, alkoholu, herbaty, jak i słodocy. Zauważalne były również różnice pod względem wielkości zatrudnienia. W dyskusji brali udział przedstawiciele firm: mikro (3 osoby), małych (1 osoba), średnich (3 osoby), dużych (3 osoby).³²

Uczestnicy wywiadu w zasadzie potwierdzali tendencje oraz obserwacje uczestników wywiadów telefonicznych, z którymi prowadzone były rozmowy w ramach ilościowej części badania.

W trakcie trwania dyskusji, każdy respondent oceniał sytuację i odpowiadał na pytania głównie przez pryzmat swojego przedsiębiorstwa. Bardzo ciężko było nakłonić badanych do szerszego spojrzenia i odniesienia sytuacji do ogółu, do branży, rynku. Odnosząc się w szerszym znaczeniu mówili tylko o swoich przemyśleniach, a nie o twardych faktach.

2. Sytuacja w branży przetwórstwa spożywczego w woj. lubelskim

Respondenci bardzo chwalili sobie region, w którym prowadzą przedsiębiorstwa. Oceniali branżę przetwórstwa spożywczego na tle innych regionów Polski bardzo wysoko. Doceniali urodzaje, które posiadają.

³² mikroprzedsiębiorstwo - poniżej 10 pracowników, małe przedsiębiorstwo - od 10 do 49 pracowników, średnie przedsiębiorstwo - od 50 do 249 pracowników, duże przedsiębiorstwo - powyżej 249 pracowników.

“*Województwo z bardzo dobrą żywnością, tak jak państwo mówią, miody, soki, cukierki, piwo. Nie będę mówił o branży mięsnej, która w powiecie lukowskim się zagnieździła. To jest bardzo dobre. To jest województwo rolnicze, z piękną tradycją rolniczą. I z tego czerpać. W te firmy wkładać.*”

Jako silną stronę oraz konkretyjność na rynku respondenci wskazywali takie walory jak naturalność (zdrowe składniki) oraz tania siła robocza. Dzięki temu produkty są tanie oraz o wysokiej jakości, dzięki czemu cieszą się dużym zainteresowaniem wśród importerów.

“*To jest duża firma i cały czas się rozwija. To jest nasza siła, ta naturalność, zdrowotne właściwości, dlatego te produkty idą.*”

“*Firma rozwija rynki zagraniczne, u nas coraz więcej sprzedaży do Arabii Saudyjskiej, Chin, Kanady.*”

“*Koszty związane z najmem, czynszem, zatrudnieniem pracowników.*”

Przedstawiciele pracodawców branży mieli jednak świadomość, że konkurencja w branży w skali województw, Polski oraz Europy jest duża. Na rynku polskim i zagranicznym jest ciągła walka o klienta, obniżanie kosztów oraz wprowadzanie coraz to nowszych technologii.

“*Ogólnie nie jest łatwo, uważam, że konkurencja jest coraz większa na rynku, co nie sprzyja przedsiębiorcom, głównie z Lubelszczyzny, bo wszystkie starania idą w tym kierunku żebyśmy dogonili ten Zachód i technologię zachodnią. Niemniej jednak uwarunkowania woj. lubelskiego i samej Lubelszczyzny mają swoje zapisy z przeszłości, które rzutują na to, że zostajemy w tyle. I to nadganianie, ten przyspieszacz do przodu dużo więcej nas kosztuje, konkurencja nie śpi, obserwuje, wykorzystuje to, zupełnie z innej pozycji. W mojej ocenie to dużym kosztem się odbywa przyspieszenie i prowadzenie biznesu.*”

Pracodawcy podczas wywiadu podkreślali występowanie sezonowości branży i wspominali o zwiększaniu zatrudnienia w trakcie trwania sezonu. W swoich wypowiedziach nie określali jednak okresu sezonowości. Jeden z przedstawicieli przedsiębiorstw podkreślał, że jest to m.in. okres wakacyjny, a sezon trwa cztery miesiące. Jeśli chodzi o zmiany w wielkości zatrudnienia, to są one zależne od koniunktury zarówno w branży, jak i gospodarce. Pracodawcy zgłaszali także problemy z zatrudnieniem osób na sezon wakacyjny spowodowany dużym popytem na osoby pracujące.

“*Zatrudniamy pracowników sezonowych, około 20-30% naszej ogólnej liczby zatrudnionych osób w firmie.*”

“*U nas mamy produkcję sezonową, zaczynającą się w sierpniu, więc znalezienie pracowników na okres 4 miesięcy jest naprawdę bardzo trudne.*”

3. Struktura osób zatrudnionych w firmie i branży

Z badania jakościowego wynika, że w branży brakuje pracowników doświadczonych i wykwalifikowanych. Jednym z powodów braku pracowników jest system edukacji, który nie dostarcza na rynek pracy doświadczonych pracowników.

“Trudno pozyskać wykwalifikowanych, doświadczonych pracowników, ale jak ich pozyskamy to jesteśmy w stanie ich zatrzymać.

“Z kelnerami jest trudno. Przychodzą młodzi ludzie na okres lata, żeby sobie dorobić, bez doświadczenia. Może chęć pracy jest, ale niestety doświadczenie jest znikome. Kiedyś była szkoła kelnerska z zasadami kelnerów. Teraz tego doświadczenia nie ma, jak go nabiorą, to kończy się okres wakacyjny i wracają na studia.

W firmach stricte produkcyjnych nie ma dużego problemu z rekrutacją. W przypadku firm o takim profilu zatrudnienie mogą względnie łatwo znaleźć pracownicy w dziale produkcji: spedytorzy oraz operatorzy prostych maszyn do obsługi produkcji czy operatorzy wózków widłowych. Przedsiębiorstwa natomiast mają problem ze znalezieniem pracownika, który jest operatorem maszyn mechanicznych wymagających umiejętności typowo rzemieślniczych - nabytych w zawodach takich, jak mechanik i ślusarz.

“U nas kluczowym stanowiskiem jest operator produkcji. To są pracownicy, którzy pracują przy liniach.

“Podstawowi pracownicy to też operatorzy produkcji, zwykli fizyczni operatorzy wózków, operatorzy taśmy.

Osoby reprezentujące firmy produkcyjne wskazywały również na trudność w znalezieniu wykwalifikowanych cukierników, którzy nie potrafią pracować w sposób manufakturowy, a tylko i wyłącznie na gotowych półproduktach.

Przedstawiciele przedsiębiorstw zajmujących się sprzedażą wskazywali na kluczową rolę przedstawicieli handlowych. Z kolei reprezentanci firm gastronomicznych, mających bezpośredni kontakt z konsumentem, za kluczowy zawód uznają kelnerów, kucharzy i barmanów.

“My jesteśmy zakładem, który produkuje i sprzedaje produkt. Więc na pewno dział sprzedaży, czyli przedstawiciele są kluczowi.

Pracodawcy wspomnieli, że poszukują również osób do działów rozwojowych i widzą tutaj problem z utrzymaniem tego typu pracowników, którzy zdobywając doświadczenie emigrują do pracy za granicą. Podobnie sytuacja wygląda w firmach gastronomicznych. Pracodawcy wskazywali na dużą liczbę wolnych miejsc pracy na stanowisku kelnera, przy czym zwracali uwagę, że nie jest łatwo znaleźć kelnera z doświadczeniem. Z reguły zatrudniani są pracownicy na krótki okres (np. na wakacje) i w związku z tym nie ma czasu na ich odpowiednie przygotowanie do pracy.

“ [To jest kluczowy zawód u państwa?] Tak, kucharz, kelner, barman. Najwięcej jest kelnerów, to jest też kwestia przy większych imprezach. Mamy stałą ekipę kelnerów, ale kwestia naboru przy większych imprezach.

Podsumowując wywiady jakościowe należy podkreślić, że kluczowe zawody zdaniem przedstawicieli pracodawców to: przedstawiciel handlowy, fizyczny pracownik produkcji, operator produkcji (taśm, maszyn mechanicznych), serwisant techniczny oraz kelner.

4. Formy zatrudnienia i trwałość miejsc pracy

Najczęstszą formą zatrudnienia jest umowa o pracę. Dominację umów o pracę jako formy zatrudnienia potwierdzają również dyskusje toczone w gronie zarówno przedsiębiorców, jak i pracowników. Trzeba jednak podkreślić, że z wypowiedzi pracowników rysuje się nieco bardziej pesymistyczny obraz, ponieważ w dużo większym stopniu wynika z nich, że duże jest znaczenie umów cywilnoprawnych. Trudno oczywiście oszacować, jaki jest udział tego rodzaju form zatrudnienia, tym niemniej wydaje się, że sytuacja na rynku pracy jest pod tym względem nieco mniej korzystna dla pracowników niż wynika to z rozmów z pracodawcami.

“ U nas 80% to są pracownicy zatrudnienia na umowę o pracę i są to pracownicy stali, którzy u nas pracują przez cały rok. Natomiast pracowników sezonowych, czyli uczniów, studentów zatrudniamy na umowę zlecenie.

“ U nas wszyscy mamy umowę o pracę, bo teraz też jesteśmy w trakcie inspekcji pracy, gdzie nawet jak mam pracowników sezonowych i powinniśmy mieć umowy zlecenia, maksymalnie 3 miesiące, to siedzi inspekcja, szuka w tych zleceniach, siedzi drugi miesiąc i już widzę, że nie może nic znaleźć...

Respondenci przyznali, że pojawiają się również umowy zlecenia w przypadku prac sezonowych czy czasowo wykonywanych przez uczniów lub studentów. Pracodawcy wskazują także na umowy o współpracę gospodarczą (kontrakt), zaznaczają jednak, że ten rodzaj współpracy dotyczy zazwyczaj wysokich stanowisk menadżerskich.

“ U nas to 98% to są umowy o pracę. Obecnie zarząd podjął decyzję, że wychodzimy ze współpracy z agencjami pracy tymczasowej, więc wchłaniamy do siebie około 100 osób dodatkowo. Ze zleceń to kontrakty menadżerskie tylko.

Na temat zjawiska „szarej strefy” uczestnicy grupowych dyskusji wypowiadali się niejednoznacznie - zarówno w gronie przedsiębiorców, jak i pracowników. Jest to w pewnym sensie zrozumiałe z uwagi na fakt, że jest to temat dotyczący zjawisk nielegalnych, zagrożonych karami administracyjnymi. Niezależnie od tego pojawiło się w wypowiedziach rzeczowe uzasadnienie, wyjaśniające dlaczego branża przetwórstwa spożywczego nie do końca spełnia warunki do rozwoju tego rodzaju zjawiska. Przyczyną jest występujące ryzyko wypadków przy pracy, jak również konieczność przechodzenia szkoleń BHP, co niejako wymusza pracę rejestrowaną. Dopuszcza się oczywiście możliwość, że istnieją takie działalności gospodarcze (jak

np. gastronomia w sezonie), gdzie zjawisko zatrudniania „na czarno” może występować, tym niemniej temat ten jest poruszany z dużą rezerwą ze strony respondentów.

“*W branży na chwilę obecną nie ma czegoś takiego. W branży spożywczej praca wiąże się z wyprodukowaniem czegoś. Mamy wartość dodaną. Musimy brać odpowiedzialność za to. Istnieje ryzyko wypadku, zdarzenia losowego lub coraz częściej terroryzmu, szantażu, wykradania danych.*

Respondenci podkreślali także, że jeśli już występuje szara strefa, to tylko w małych firmach, niezależnie od branży.

“*Wydaje mi się, że jeżeli występuje, to są to raczej małe firmy niż duże. Tak, w mniejszych firmach podejrzewam.*

“*To nie chodzi o branżę, tylko wielkość firmy.*

Przedstawiciele przedsiębiorców okazali swoje oburzenie w stosunku do zatrudniania osób bez umowy. Podkreślają w swoich wypowiedziach, że taki mechanizm jest niedopuszczalny i powinien być traktowany, jako wykroczenie.

“*Zatrudnianie ludzi bez umowy powinno być moim zdaniem karalne, niedopuszczalne, społecznie nieakceptowane.*

W trakcie rozmów prowadzonych wśród pracodawców w ramach wywiadów fokusowych została także podjęta kwestia płac. Badani podkreślali, że w branży w województwie lubelskim płace są na niskim poziomie. Przyczyny upatrywali w rządzących, którzy nie kładą nacisku na rozwój polskich przedsiębiorstw, przez co pracownicy emigrują do innych krajów.

“*Ja płacę 12 zł plus jeszcze mogą coś dorobić, nie mają żadnych uwag co do tego. A kolega przez agencję zatrudnia, płaci 19 zł, agent się kłóci o 21, a ci ludzie pracują za 9.*

Pojawiały się również głosy, że na produkcji człowiek dobrze wykonujący swoją pracę zarabia ponad 4 tysiące złotych. Również pracownicy dostrzegają, że sytuacja na rynku pracy ulega poprawie i zaczynają się pojawiać możliwości coraz lepszych zarobków.

Dyskusja w ramach wywiadu pogłębionego potwierdza zjawisko rotacji pracowników. Pracodawcy obserwują dużą rotację w firmach branży spożywczej. Zauważali, że wymieniają się one między sobą pracownikami. Według respondentów celem zmiany pracy jest uzyskanie wyższych zarobków i lepszych warunków zatrudnienia. Rzeczywiście można otrzymać satysfakcjonujące wynagrodzenie, ale kosztem nadgodzin lub przerw niekoniecznie zgodnych z oczekiwaniami pracownika. Utopijne wizje doprowadzają do częstej zmiany pracodawcy, a warunki w rzeczywistości niewiele się różnią.

Respondenci, którzy dostrzegali rotację uważają, że głównymi przyczynami są: sezonowość w branży, specyfika niektórych zawodów (np. kelner, pracownicy produkcyjni i magazynowi),

nieodpowiadające warunki pracy, atmosfera w pracy, podejście i nastawienie kadry zarządzającej, wysoka konkurencja wśród innych firm, nieodpowiednie nastawienie i brak umiejętności pracownika oraz niskie wynagrodzenia.

“*Rotacja jest w pracach sezonowych. Nieraz jest przestój i ludzie nagle mają zlecenie, kończy się praca chwilowo, później nie wracają, bo znajdą inną pracę. Następni przychodzą i to są takie sezonowe prace, bo jest duże zamówienie.*

“*Rotacja w tej branży jest niesamowita. Zatrudniamy w zależności od zapotrzebowania, na stałe jest 4 pracowników i kilka osób dorywczo*

5. Potencjał zatrudnienia

Pracodawcy branży przetwórstwa spożywczego uważali, że będą mogli zatrudniać większą liczbę osób jeśli państwo wykaże się wsparciem w zakresie finansowania firm. W branży poziom zatrudnienia w ciągu roku ulega zmianie. W sezonie letnim wzrasta nawet trzykrotnie.

“*A nasycenie to mówiliśmy, że jeżeli firmy będą dofinansowane i mocno będą się trzymać, będą mieć nowoczesne maszyny, nowoczesny sprzęt, to będzie ich stać więcej zapłacić, nie ma problemu wtedy z pracownikiem.*

Z badania jakościowego wynika, że należy w przyszłości skupić się na współpracy pomiędzy administracją publiczną a przedsiębiorstwami, ponieważ obecna współpraca nie przebiega w sposób właściwy i zgodny z oczekiwaniami czy potrzebami przedsiębiorców. Celem pełnego rozpoznania problemu pożądanym byłoby poznanie opinii drugiej strony, w tym przypadku urzędników i dopiero w oparciu o różnorodne opinie wypracować wspólny model współpracy.

Poziom edukacji w szkołach został nisko oceniony przez pracodawców. Absolwentom szkół brakuje świadomości zawodu, praktyki oraz odpowiedzialności. Młodzi pracownicy mają bardzo duże wymagania, jednak za ich wymaganiami nie idzie wiedza i kwalifikacje.

“*Człowiek po technologii żywności, ale on nie chce pracować na produkcji, on będzie tylko w laboratorium pracował. On nie ma świadomości, do jakiego zawodu się kształci. Mechanik automatyk, który do nas przychodzi - on nie będzie przy maszynach, przy panelach, to są nowoczesne maszyny. Zapłaciliśmy 150 milionów za nowoczesne linie, ale on nie będzie ich programował, gdyż te linie są zaprogramowane, są na gwarancji. On może tylko stać i naciskać guziki. I dla niego jest to mało atrakcyjne, bo on chciałby je programować. 4 000 zł na rękę po studiach. On chciałby się rozwijać, to nie, to nie dla niego.*

Pracodawcy niejednokrotnie w trakcie wywiadu narzekali na problem współpracy ze szkołami i uczelniami, co jest według nich jedną z przyczyn braku dostępu do wykwalifikowanych pracowników. Przedsiębiorcy wskazują na niewystarczające przygotowanie absolwentów szkół i uczelni do wykonywania określonych zawodów. W ich oczach proces poszukiwania wykwalifikowanych pracowników jest bardzo trudny i często kończy się niepowodzeniem. Bardzo

korzystne byłoby położenie większego nacisku na współpracy pomiędzy szkołami a firmami. Rekomenduje się zatem, aby stworzyć forum pomiędzy lubelskimi przedsiębiorstwami a osobami odpowiadającymi za edukację, co mogłoby przyczynić się do polepszenia jakości współpracy i co za tym idzie – lepszym przygotowaniu uczniów. Dodatkowo badani polecają, aby wprowadzić do szkolnictwa staże płatne.

“*Powinny wrócić obowiązkowe staże płatne na stanowiskach konkretnych. W szkołach średnich i na uczelniach wyższych gdzie są kierunki. To by przystosowało tę młodzież, pokazało jakie są realia. Czy on będzie pracował wydajnie czy nie, ale on się zderzy z tą rzeczywistością. A nie po iluś latach się dowie, że to nie to.*

W poszukiwaniu pracowników pracodawcy korzystali z internetu, zamieszczając ogłoszenia na portalach rekrutacyjnych. Przedsiębiorcy próbowali również korzystać z pomocy urzędu pracy w poszukiwaniu pracowników. Jeden z nich przyznał, że w jego przypadku było to mało skuteczne, ponieważ pracownik urzędu odesłał go do strony internetowej. W kontekście zatrudniania obcokrajowców pojawia się wątek pośrednictwa i pozyskiwania pracowników poprzez prywatne kontakty już zatrudnionych pracowników z Ukrainy.

“*Wielokrotnie do urzędów pracy, przynajmniej z własnej perspektywy, w trakcie poszukiwania puka się, ale to jest odsyłanie na stronę, małe zainteresowanie.*

Pracodawcy przyznawali, że proces rekrutacji bywa często bardzo wydłużony i wymaga dużych nakładów czasowych. Zdarza się również tak, że przeszkolony pracownik odchodzi po okresie próbnym, co skutkuje potrzebą kontynuowania procesu rekrutacji.

“*To są pojedyncze osoby, ale je się długo rekrutuje i generalnie nawet jak sobie studentów z Politechniki wyszkolimy, to i tak uciekają. To jest specjalistyczna branża elektroniczna, bardzo mocno techniczna. To jest kluczowe stanowisko i nam cały czas brakuje osób, proces rekrutacji długo trwa, szukamy po całej Polsce.*

Reprezentanci przedsiębiorstw branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim deklarowali, że zatrudniają również obcokrajowców. Nie jest to jednak powszechne zjawisko z uwagi na większą konkurencyjność pozostałych regionów, w których stawki wynagrodzeń są wyższe. Zatrudnienie obcokrajowca jest skuteczne, jeśli omija się pośrednictwa pracy i zatrudnia bezpośrednio takich pracowników. Zdaniem respondentów, powiatowe urzędy pracy również nie pomagają w zatrudnianiu obcokrajowców. Pracodawcy prosząc o pomoc odsyłani są jedynie na stronę internetową. Najczęstszym motywem zatrudniania obcokrajowców jest brak wykwalifikowanych polskich pracowników. Głównymi krajami pochodzenia potencjalnych pracowników jest Białoruś i Ukraina.

“*Mieliśmy w pewnym momencie bardzo duży problem właśnie z tymi operatorami, gdzie potrzebne są umiejętności mechaniczne. Był problem, żeby znaleźć kandydatów polskich, więc stwierdziliśmy, że spróbujemy zza wschodniej granicy ściągać osoby. Z tym że myśmy próbowali przez Białoruś, więc podpisaliśmy umowę przez pośrednika [agencję], żeby on nam znalazł kandydatów, a my ich zatrudniliśmy. To trzeba w umowie określić wymagania, status i tak dalej. Ci kandydaci przedstawieni przez tego pana w ogóle nie odpowiadali naszym wymaganiom. Więc*

ten pomysł upadł. Chcieliśmy potem Ukraińców, to też powiedzieli, że za tę stawkę, którą my zaproponowaliśmy, generalnie tak właśnie zarabiają nasi operatorzy, absolutnie nie chcą pracować.

“*W Lublinie nie ma skupiska Ukraińców, to jest największa grupa, która poszukuje pracy w Polsce. Oni jak przekraczają granicę, to są pod Warszawą, albo pas nadmorski i to są największe skupiska Ukraińców w Polsce. W województwie lubelskim nie zatrudnimy pracowników pochodzących z Ukrainy, to w ogóle... my jesteśmy za mało atrakcyjni wynagrodzeniowo mimo wszystko.*

6. Prognozowana sytuacja w branży

Pracodawcy stwierdzali, że przedsiębiorstwa w regionie są w słabej kondycji i oferują niskie płace przez co branża nie może się rozwijać. Wskazywali również na fakt wolnego tempa pracy w regionie, przyzwyczajenia ludzi. Zagrożenia upatrywali również w polityce państwa, która w ich odczuciu nastawiona jest na kontrolę przedsiębiorstw, a nie na pomoc. Respondenci podkreślali również, że władze większą uwagę poświęcają firmom usługowym, a nie produkcyjnym. Pracodawcy branży mięsnej słusznie widzą również zagrożenie w chorobach zwierząt.

“*Nasza branża może niedługo być zamęczona przez tak zwanych myśliwych, których swoich funkcji nie wykonują, bo idzie choroba tych ASF, czyli choroba afrykański pomór świń.*

“*Miasto niestety, ale się skupiło na pozyskaniu głównie inwestorów usługodawców, a nie firm produkcyjnych. Centra logistyczne. Też widać, że tutaj w strefie jest jeszcze duży potencjał. Strefa za chwilę się jeszcze powiększy, więc podejrzewam, że za chwilę się pojawią kolejne firmy. Ale to też na zasadzie firm usługodawczych. Natomiast firmy produkcyjne to myślę, że to co jest, to nam jeszcze długo zostanie.*

“*Słaba kondycja firm, niskie płace, tempo pracy w regionie, zła polityka państwa nastawiona na kontrolę, choroby zwierząt, skupienie władz miasta na firmach usługowych, a nie produkcyjnych - to są główne problemy branży oraz obszary do poprawy w branży przetwórstwa spożywczego.*

Reprezentanci firm biorący udział w badaniu nie mieli pozytywnych doświadczeń z realizacją projektów finansowych ze środków Unii Europejskiej. Deklarowali, że w pierwszym okresie finansowania kryteria udziału w projektach były na tyle dogodne, że kwalifikowali się, jednak już w kolejnych latach nie było to możliwe z uwagi na zbyt wygórowane wymagania.

“*W pierwszym rzucie tak, a później pozamykali. Czym zamknęli? Zamknęli tym, że firmy duże nie miały możliwości dofinansowania. A firmy małe nie mają możliwości aplikacji środków. I zamknęli. Całe lubelskie jest zamknięte. Jedni nie mogli wziąć pieniędzy, jednych nie stać. Bo na co mu te dwa miliony? Nie wie jak to przerobić.*

6 Wyniki badania jakościowego FGI z pracownikami

1. Opis grupy

Do dyskusji zaproszono reprezentantów kluczowych zawodów branży przetwórstwa spożywczego³³: pracownika kuchni, spedytora, kierowcę, sprzedawcę, operatora maszyny produkcyjnej, pakowacza ręcznego, cukiernika i magazyniera. Staż pracy uczestników spotkania wynosił od 5 do 22 lat. Uczestnicy dyskusji byli aktywni i chętnie odpowiadali na zadawane im pytania. Można było odnieść wrażenie, że pracownicy odpowiadali na pytania szczerze, nawet jeśli chodzi o pytania drażliwe, jak te dotyczące szarej strefy. Wśród respondentów były osoby w różnym wieku, dzięki temu skonfrontowano sposób postrzegania branży przez młodych pracowników wchodzących dopiero na rynek pracy oraz tych starszych, bardziej doświadczonych. Te dwie grupy znacząco różnią się poglądami, reprezentując odmienne stanowisko. Młodzi twierdzą, że doświadczeni pracownicy nie poświęcają im uwagi i nie potrafią wdrożyć do pracy, stosując nieodpowiednie metody przyuczania. Doświadczeni, wręcz przeciwnie – przyczynę widzą w podejściu młodych pracowników do pracy.

2. Sytuacja w branży przetwórstwa spożywczego w woj. lubelskim

Sytuacja branży wygląda niepokojąco pod względem wykwalifikowanych pracowników. Na rynku brakuje osób do pracy z odpowiednim doświadczeniem i wykształceniem. Respondenci wskazywali również na problem związany z rotacją pracowników. Sama sytuacja w branży została natomiast oceniona dobrze, pracownicy sprawiali wrażenie zadowolonych ze swojej pracy i na to wskazywały również ich odpowiedzi.

Kolejnym problemem, który wynika ze specyfiki branży, jest chociażby przewaga na rynku produktów zagranicznych, sztucznie modyfikowanych, ale przy tym znacznie tańszych. Jednak pomimo tego faktu respondenci postrzegali swoją branżę jako rozwijającą się i mającą duży potencjał.

³³ Respondenci reprezentowali zawody kluczowe zidentyfikowane na etapie badania pilotażowego.

Respondenci deklarowali, że firmy w branży się rozwijają, ale rzutuje to na automatyzację przedsiębiorstw, a co za tym idzie - mniejsze zatrudnienie w przyszłości. Z drugiej strony, możliwe jest powstawanie kolejnych zakładów, co realnie zwiększy popyt na pracę.

“ (...) rozwijamy się, jest większa sprzedaż, popyt, stwarza przy tym dla mnie minus. Bo jeżeli firmy dostają dofinansowanie, robią automatyki i inne rzeczy, to się wiąże z tym, że będą ludzie redukowani. I to jest rzecz normalna, ja wiem po nas, jak czekają na nową maszynę, która zastąpi 5 osób. I mimo tego, że ta maszyna kosztuje X pieniędzy, to im się opłaca, bo koszty pracownicze zmaleją, odpowiedzialność zmaleje i to jest minus tego plusa, że się rozwijamy.

“ Mi się wydaje, że mniej będzie zatrudnianych osób, bo niektóre zakłady bardziej idą w maszyny i roboty. U nas teraz jest pracownik, który od każdej maszyny odbiera, jest operator i ze trzech pakowaczy. Ale teraz jest taki czas, że montują takie roboty, że nie te trzy osoby, tylko jedna będzie potrzebna. I mi się wydaje, że mniejsze zatrudnienie będzie.

3. Struktura osób zatrudnionych w firmie i branży

Pracownicy firm branży przetwórstwa spożywczego wskazali 5 zawodów kluczowych z punktu widzenia funkcjonowania branży: kierowca, sprzedawca, magazynier, kucharz oraz piekarz. Podkreślano jednocześnie znaczenie każdego z zawodów wskazując na trzy kluczowe działy, które wzajemnie ze sobą koegzystują: produkcja, logistyka i sprzedaż. W branży przetwórstwa spożywczego pracodawcy najczęściej poszukują piekarzy, kucharzy, automatyków i informatyków.

“ Uważam, że piekarz jest ważny, bo ludzie pieczywo jedzą i zawsze będą jedli.

“ U nas znaleźć dobrego kucharza, to jest problem. Jest bardzo trudno.

Rynek pracy w województwie również cechuje się dużą liczbą osób, które kończyły studia menadżerskie, zdecydowanie brakuje osób o wykształceniu zawodowym.

“ Najwięcej wydaje mi się, że jest menadżerów, bo był taki okres, że wszyscy po studiach lecieli na tematy menadżerskie, zarządzanie, więc tego mam w brud. Najmniej mamy ludzi znających się na maszynach. I tych zawodów, co żeśmy rozmawiali - ślusarz, piekarz.

Głównym czynnikiem, który ma wpływ na zatrudnienie jest automatyzacja przedsiębiorstw, ponieważ coraz więcej firm zakupuje nowoczesny sprzęt i maszyny, które zastępują zasoby ludzkie. Dostrzeżono także istotną rolę sezonowości, niskich płac oraz polityki firmy. Pracow-

nicy zwrócili również uwagę na nieodpowiednie podejście ludzi do pracy, brak osób wyedukowanych, brak ludzi w zawodach oraz konkurencję w postaci pracowników zza wschodniej granicy.

4. Formy zatrudnienia i trwałość miejsc pracy

Jeśli chodzi o kwestie formalne regulujące zasady świadczenia pracy, to pracownicy wskazują na dwie główne formy zatrudnienia. Są to umowy o pracę oraz umowy zlecenia. W zależności od branży i sezonowości rodzaj umowy przybiera inną formę. Pracownicy podają przy tym, przykład kelnera, jako zawodu, w którym występuje częsta rotacja - z uwagi na ten fakt zawierane są z nimi głównie umowy zlecenia.

“U nas są wszyscy zatrudnieni na umowę o pracę, każdy ma swoje wynagrodzenie, w zależności od tego na jakim stanowisku pracuje.

“W większości u nas w zakładzie jest umowa na czas określony, umowa stała. I dochodzą ci pracownicy z agencji.

“U nas najczęściej jest umowa zlecenia, na czas określony, na rok. Są pracownicy, którzy i 7 lat pracują na umowę zlecenia i ciągle mają tę umowę przedłużaną.

Pracownicy prezentowali nieco inne niż pracodawcy stanowisko w kontekście zatrudniania pracowników „na czarno”. Respondenci nie ukrywali, że tego rodzaju praktyki są stosowane w branży, przy czym wskazywano głównie na gastronomię. Według nich istnienie „szarej strefy” uzależnione jest również od wielkości firmy - im mniejsza firma tym większe prawdopodobieństwo zatrudniania pracowników bez umów.

“Występuje to zjawisko, ale raczej nie w branży i nie w przedsiębiorstwach dużych. Jeżeli już to w gastronomii.

“Tu gdzie nie ma szkoleń, nie ma szkolenia BHP, nie trzeba uwidocznić człowieka, to zawsze będzie szara strefa. I to jest gastronomia, też może być kierowca, bo jego nikt nie skontroluje jak coś wiezie, ale tu gdzie są BHP, te wszystkie rzeczy... muszą być listy płac. Nie wyobrażam sobie, że ktoś do firmy wpuści człowieka niezatrudnionego, nie ma takiej opcji, bo nikt sobie nie weźmie na głowę. Niech sobie złamie palca...

Z zatrudnianiem powiązane jest także zjawisko rotacji, przy czym respondenci nie byli zgodni co do jego istnienia oraz skali. Przyczyn braku rotacji upatrują w zadowoleniu z pracy i dobrej płacy. Respondenci, którzy dostrzegali rotację uważali, że główną przyczyną jest sezonowość w branży (pracownicy również, podobnie jak pracodawcy dostrzegają ten aspekt funkcjonowania branży), specyfika niektórych zawodów (np. kelner, pracownicy produkcyjni i magazyn-

nowi), nieodpowiadające warunki pracy (atmosfera w pracy, podejście i nastawienie kadry zarządzającej), ale też nieodpowiednie nastawienie i brak umiejętności pracownika oraz niskie wynagrodzenia.

W kontekście rotacji warto podkreślić, że pracownicy dostrzegali także, że pojawia się co raz więcej ofert pracy w branży przetwórstwa spożywczego, co według nich oznacza, że firmy się rozwijają. Wyrażali jednocześnie obawę odnośnie postępującej automatyzacji produkcji, co może ograniczyć podaż miejsc pracy. Z drugiej strony, możliwe jest również powstawanie kolejnych zakładów pracy, co realnie zwiększy możliwości znalezienia zatrudnienia.

“Rotacja jest w pracach sezonowych, na przykład w cukierkach.

“Warunki pracy mogą ludziom nie odpowiadać. Po drugie, zarobki, a po trzecie atmosfera, podejście dyrekcji i szefostwa ma duże znaczenie. Bo czasami ludzie zarabiają kupę pieniędzy, a po jakimś czasie wypalają się.

5. Potencjał zatrudnienia

Branża cechuje się brakiem nasycenia, jeśli chodzi o pracowników, a efektem tej sytuacji na rynku pracy jest także fakt, że firmy często zatrudniają osoby bez wymaganych kwalifikacji. Potencjalni pracownicy działu produkcji czy logistyki, również bez doświadczenia/bez kwalifikacji, sprawdzani są wówczas przez bardziej doświadczonych pracowników obecnych w firmie. Osoby bez doświadczenia czy umiejętności, przyuczane do pracy są najczęściej zatrudniane na okres próbny, aby mógł się wykazać i nauczyć pracy. Jeden z respondentów wskazał, że w przypadku produkcji i logistyki również wprowadza się rekrutację poprzez kadry, działając zasobów ludzkich.

Pracownicy wskazywali także na zbyt wysokie oczekiwania np. kierowców, przez co pracodawcy zmuszeni są zatrudniać obcokrajowców. Ludzie często nie mają żadnych kwalifikacji i ciężko jest znaleźć odpowiednich ludzi do pracy w zawodzie - przyczyny należy szukać m.in. w złym przygotowaniu edukacyjnym.

Poziom edukacji w szkołach, które przygotowują do zawodów w branży został oceniony jako niski. Respondenci podkreślali, że szkoły nie dają przygotowania praktycznego do wykonywania zawodu. Powodem tego jest polityka oraz system edukacji, który zostaje często zmieniany i nie ma spójności w procesie edukacji oraz brak szkół zawodowych przygotowujących do pracy w branży.

“Raczej bym powiedział, że nie ma takiego przygotowania, to jest problem jeśli chodzi o młodych ludzi, którzy przychodzą. Kiedyś było więcej szkół zawodowych, były te praktyki, to jeżeli chciał, to bez problemu miał prace. Ale wiadomo, zmieniły się czasy, zmienił się ustrój i teraz tego brakuje. Dla edukacji to jakiś czas minie, bo zaczynają teraz powracać te szkoły, ale to jeszcze minie.

“*Teraz szkoła nie przygotowuje tak dobrze, bo przychodzi pracownik, on jest zielony, on zna ze szkoły z grubsza, ale każda firma musi go wprowadzić w swój system. Nie ma powiązania z pracodawcami. Nawet te praktyki miesięczne bezpłatne co musi odbyć, to idzie do byle jakiego zakładu, ktoś mu podpisze papier, żeby było załatwione, nawet nie chodzi.*

Respondenci w wywiadzie podkreślali także, że należy wrócić do poprzedniego systemu kształcenia, w którym występowały szkoły zawodowe i technika oraz zajęcia miały formę praktyczno-warsztatową.

“*W ogóle jest problem edukacji, bo za moich czasów były technika, szkoły zawodowe, gdzie ludzie byli przeszkoleni. Dlaczego jest teraz problem z pracownikami? Kończą liceum, idą na studia albo nie idą i tak naprawdę nie są przyuczeni.*

Zbyt wygórowane oczekiwania pracowników, brak kwalifikacji potencjalnych pracowników, brak przygotowania potencjalnych pracowników do wykonywania zawodu to główne zagrożenia dla branży, które wykazywali pracownicy.

“*Mamy transport i w transporcie nie można kierowcy znaleźć za takie pieniądze jakie firma chce zapłacić. Kierowcę, który jeździ za granicą, mieliśmy nie operować pieniędzmi, ale to jest w granicach 6 tysięcy zarobek i kierowcy się cenią.*

“*Czyli bez konkretnych kwalifikacji.*

“*Czyste CV tak zwane. Trzeba tylko umieć przeczytać i liczyć.*

“*Ale ja nie mówię o specjalistycznym, ale do hurtowni pan wchodzi i ma pan wydrukowane, że trzeba wziąć pozycje magazynowe, teraz one są z czytnika, ze skanera, gdzie dany produkt jest. I tu może być kupę ofert, a ludzi nie ma, bo są najmniej płatne i najbardziej rotujący zawód czy wykonywana praca.*

Najczęstszą formą rekrutacji jest rozmowa wstępna oraz praktyka. Starsi, bardziej doświadczeni pracownicy testują kandydatów zlecając im określone zadania. Następnie, wybierają najlepszych, którzy poradzili sobie najlepiej. Kolejnym etapem jest obserwacja pracownika, jego pracy lub ewentualne przyuczenie do zawodu, jeśli nie posiada odpowiednich kwalifikacji. Okres próbny zatrudnienia trwa tydzień-dwa. Fakt ten poprzedza rozmowa wstępna. Pracownik bez doświadczenia/bez kwalifikacji nie jest skreślany. Daje mu się szansę, aby mógł się wykazać i nauczyć pracy.

“U nas jest rozmowa wstępna, mówi coś o sobie, czy miał do czynienia czy nie. I jest tak zwany okres dwa tygodnie do sprawdzenia pracownika, bo może być niewykwalifikowany, ale mieć dobre chęci... dwa tygodnie i zapada decyzja, czy pracownik zostaje czy nie.

“U nas ma się w firmie zmienić, rekrutację mają robić kadry. Na te stanowiska wcześniej przedstawiciele handlowych, te wyższe stanowiska to już wcześniej kadry robiły. Natomiast pracowników na produkcję i do logistyki robiliśmy my. Czyli agencja tymczasowa pracy przysyłała nam pracowników na nasze zapotrzebowanie i myśmy robili casting. Ja mu dawałem wózek, patrzyłem co potrafi i myśmy kwalifikowali, czy on się nadaje czy nie. W zależności od ilości pracowników i naszych potrzeb, to się różnie podchodziło.

Respondenci nie traktują ukończenia kursów jako warunku koniecznego podjęcia pracy w branży. Część z nich uważa, że przekwalifikowanie możliwe było dzięki zdobytemu doświadczeniu zawodowemu w konkretnym zakładzie pracy.

“Ja kursów nie robiłam, ani nie pomogła mi szkoła, bo ja jestem po społeczno-prawnym, a pracuję jako operator. Ale przekwalifikowałam się w mojej firmie. Byłam zwykłym pakowaczem, na tym najniższym szczeblu i powoli się pnę do góry, nie wiem jak daleko...

Pojawiły się jednak głosy, że zdobywanie nowych uprawnień oraz umiejętności w ramach różnych szkoleń i kursów może pozytywnie wpłynąć na sytuację zatrudnieniową.

“Ja mogę powiedzieć, że tak jak ja kończyłam szkołę zawodową, miałam trzy dni nauki, trzy dni praktyki. Dużo się nauczyłam, bo nie powiem że nie. Z tym że nie pracuję w swoim zawodzie, przekwalifikowałam się właśnie. A mogę szczerze powiedzieć, że do tej pory się uczę, wszelkie kursy, wszelkie nic mi nie przeszkadza.

Uczestnicy dyskusji pracę w branży przetwórstwa spożywczego zdobywali głównie dzięki znajomościom i poleceniom znajomych.

“Moja mama pracowała i akurat potrzebowali chyba 20 osób i zatrudniłam się.

“Znajomy zapytał mnie, czy bym nie chciała przyjść sprzątać na 4 godziny biura. Do południa będę u siebie, po 14 mogę do 20 sprzątać. Poszłam i byłam 3 miesiące i zatrudniłam się później na innym stanowisku.

Nie brakuje również osób, które zaczynały pracę od stażu oraz które poprzez deficyt niektórych zawodów mogły przebierać w ofertach pracy.

“Ja mam taki zawód, że tam gdzie złożyłem CV, to wszystkie firmy się odezwały. Nie było konkurencji, po prostu kto da więcej.

6. Prognozowana sytuacja w branży

Poczynione obserwacje w badaniu ilościowym, dotyczące struktury zatrudnienia znajdują potwierdzenie w ramach dyskusji grupowych. Wynika z nich, że firmy z branży przetwórstwa spożywczego jakkolwiek zatrudniają obcokrajowców, to jednak nie jest to powszechne zjawisko z uwagi na większą konkurencyjność pozostałych regionów, w których stawki wynagrodzeń są o wiele wyższe. Zatrudnienie obcokrajowca jest skuteczne, jeśli omija się pośrednictwa pracy i zatrudnia bezpośrednio. Pracownicy również dostrzegają rosnącą liczbę pracowników zza wschodniej granicy i postrzegają to zjawisko na zasadzie konkurencji.

“*„Dużo pracuje teraz Ukraińców. Jak ich zatrudnia pracodawca, to oni dostają dofinansowanie i też zabierają dużo miejsc pracy.*”

Pracownicy przyznali, że traktują takie zachowanie jako zagrożenie dla własnych miejsc pracy, ponieważ jest to tania siła robocza. W związku z tym twierdzili, że występuje podbieranie pracy przez pracowników z zagranicy.

“*„Teraz firma nie może znaleźć takiego kierowcy, bo chcą takie pieniądze, więc bierze Ukraińca, który zarabia 3,5 tysiąca. Dla niego to i tak jest 70% więcej niż zarabia u siebie. Ale ja nie mówię, że to są źli ludzie.*”

W niektórych zakładach zmniejsza się zatrudnienie. Główną przyczyną zmiany poziomu zatrudnienia jest sezonowość w branży przetwórstwa spożywczego oraz automatyzacja.

Respondenci przypuszczali, że w perspektywie 5 lat firmy będą się rozwijać oraz będzie walka o zatrzymanie dobrego pracownika, ponieważ z roku na rok występują przeobrażenia – od rynku pracodawcy w kierunku rynku pracownika. Badani zaobserwowali także, że teraz powstaje coraz więcej nowych zakładów i pracodawcy zaczynają płacić ludziom trochę lepsze pieniądze, żeby tego pracownika przyciągnąć. Dodatkowo zdaniem pracowników pojawia się coraz więcej ofert pracy w branży przetwórstwa spożywczego, a firmy się rozwijają.

“*„Cały czas firmy będą się rozwijać. Zarządy będą to w tym kierunku prowadzić. I mieć kadrę, która też będzie te firmy rozwijać. Jak się pracownika będzie cenić, to pracownik będzie utrzymywał klientów. Ale jeżeli się wszystkie firmy będą rozwijać, dlaczego nie. Może jakieś nowe też powstają.*”

“*„Zakładów nowych teraz powstaje. I pracodawcy zaczynają płacić trochę ludziom pieniądze lepsze, żeby tego pracownika przyciągnąć.*”

Automatyzacja oraz sezonowość są w opinii pracowników głównymi czynnikami, które mają wpływ na zatrudnienie. Pracownicy wymieniając czynniki wpływające na zatrudnienie zwrócili uwagę na nieodpowiednie podejście ludzi do pracy, brak osób wyedukowanych, brak ludzi wykształconych w konkretnych zawodach oraz konkurencję w postaci pracowników zza wschodniej granicy, którzy coraz częściej są zatrudniani przez polskie firmy.

“Każdy wie o tym, szczególnie w firmach przemysłowych, gdzie występują te maszyny, które potrafią zastąpić osobę, której de facto nie można wyeliminować, bo nikt nie dopilnuje, każdą maszynę trzeba też nadzorować. Przy rozwoju są też zagrożenia dla pracowników, nie dla firmy jako rozwijającej się, tylko dla pracownika. Pytanie co lepsze. To są zawsze dwa elementy - rozwija się firma, natomiast w pewnych aspektach pracy może się to przenosić na zmniejszenie zatrudnienia.

W efekcie polepszającej się sytuacji na rynku pracy w branży przetwórstwa spożywczego mamy do czynienia ze wzrostem wynagrodzeń. W trakcie dyskusji pojawił się przykład kierowców, którzy są świadomi wysokich wynagrodzeń w branży (przede wszystkim w wyjazdach zagranicznych) i oczekują dobrze płatnej pracy. W efekcie zwiększonych oczekiwań płacowych polskich pracowników przedsiębiorcy często wolą zatrudniać obcokrajowców.

Respondenci, którzy korzystali ze szkoleń w ramach funduszy unijnych deklarowali, że pomogło im to w rozwoju zawodowym. Cenili sobie możliwość brania udziału w projektach współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, ponieważ było to dla nich niezwykle cenne – zarówno pod kątem merytorycznym, jak i praktycznym. Warto podkreślić, że opinia o użyteczności szkoleń w ramach funduszy unijnych jest odmienna od deklaracji pracodawców.

“Ja tak. Niejednokrotnie. Z Unii Europejskiej, później nawet staż odbywałam z urzędu pracy. Tak że dużo mi pomógł, dużo się nauczyłam, dużo zobaczyłam. Na plus.

Wnioski końcowe

Na podstawie przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że dla lubelskiej branży przetwórstwa spożywczego kluczowe są w zasadzie trzy zawody: kierowca samochodu dostawczego (39,2% wskazań ogółem), piekarz (36,4% wskazań ogółem) oraz cukiernik (27,8% wskazań ogółem). Istotne role odgrywają także sprzedawcy, od których profesjonalizmu i skuteczności handlowej zależy w dużej mierze skuteczność działania całych przedsiębiorstw. W przypadku najczęściej wskazywanych zawodów nie ma wyraźnych prawidłowości wskazujących na rolę lokalizacji (podregionu) czy wielkości firmy jako czynników determinujących wskazania respondentów. Wydaje się raczej, że to sama charakterystyka branży przetwórstwa spożywczego implikuje znaczenie określonych zawodów oraz ich istotność dla zachowania ciągłości procesu produkcyjnego i sprzedażowego w przedsiębiorstwach.

Jeśli chodzi o formy zatrudnienia, to wyraźnie dominuje formuła najbardziej typowa na rynku pracy i pożądana przez osoby zatrudnione czyli umowa o pracę. Stosunki pracy reguluje w ten sposób 96% firm. Jednocześnie w co piątej firmie występuje zjawisko zatrudniania pracowników w oparciu o umowy zlecenia, co ma w dużej mierze związek z zatrudnianiem pracowników sezonowych w okresie natężonego zapotrzebowania na pracę np. w czasie zbiorów owoców i warzyw. Jest o tyle prawdopodobne, że sezonowości zatrudnienia doświadcza mniej więcej co czwarta firma z branży przetwórstwa spożywczego.



Na podstawie informacji uzyskanych od przedsiębiorców z branży przetwórstwa spożywczego uczestniczących w badaniu można stwierdzić, że średnio pracownicy otrzymują wynagrodzenie od 1590,2 zł (najniższe) do 2615,5 zł (najwyższe). Na największe zarobki mogą liczyć osoby z konkretnymi kwalifikacjami zawodowymi. Z tego wynikają poziomy wynagrodzeń przewidywane dla piekarzy, cukierników, kierowców samochodów dostawczych czy wreszcie masarzy. Z kolei na przeciwległym biegunie mamy listę zawodów, do wykonywania których nie są wymagane określone kwalifikacje, bądź oczekiwane są jedynie podstawowe umiejętności w zakresie chociażby obsługi klienta.

W przypadku branży przetwórstwa spożywczego mamy do czynienia z sytuacją, w której pracownicy wykonujący kluczowe zawody cechują się również najdłuższymi stażami pracy. Piekarze, cukiernicy czy kierowcy samochodów dostawczych mają szansę na najdłuższe okresy zatrudnienia w firmach z branży przetwórstwa spożywczego (powyżej 5 lat). W ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie w ośmiu firmach na dziesięć zatrudnienie utrzymywało się na stałym poziomie (60,2%) lub wzrosło (21,0%). Wśród przyczyn zmniejszenia zatrudnienia wymienia się przede wszystkim dobrowolne odejścia do innej pracy. Powiązany z tym jest także aspekt rotacji pracowników, najogólniej rzecz biorąc intensyfikujący się w przypadku polepszania się sytuacji na rynku pracy. Dotyka on około połowy firm i dotyczy najczęściej piekarzy, kierowców oraz sprzedawców. W opinii ponad połowy przedsiębiorców zatrudnienie w ich firmach nie będzie się zmieniać, a w co piątej firmie (22% wskazań) planowane jest zatrudnianie nowych pracowników. Jest to zatem względnie pozytywny obraz perspektyw dla pracowników z branży przetwórstwa spożywczego.

Warto podkreślić, że niemal dwie trzecie firm ma trudności w zatrudnieniu odpowiednich pracowników. Jako podstawowy czynnik wymienia się sytuację na rynku pracy, którą cechuje niski poziom motywacji potencjalnych pracowników do podjęcia pracy czy brak osób z odpowiednimi kwalifikacjami. Uczestnicy badania zwracali uwagę na brak szkół zawodowych oraz niski poziom praktycznego przygotowania zawodowego. Stanowi to jedną z głównych przyczyn występowania trudności w znalezieniu odpowiedniego kandydata do pracy.

Jeśli chodzi o sposoby prowadzenia rekrutacji przez przedsiębiorców, to dominuje poszukiwanie kandydatów wśród osób znajomych lub poleconych. W mniej więcej takim samym stopniu korzysta się z usług powiatowych urzędów pracy, choć ta forma jest uzupełniana usługami agencji zatrudnienia. Pomimo, że obecnie dominującym kanałem poszukiwania pracowników jest internet, to w przypadku branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim dominują konwencjonalne formy rekrutacji.

Jeśli chodzi o zatrudnianie nowych pracowników, to warto podkreślić, że pracodawcy cenią sobie nie tylko kwalifikacje odnoszące się wprost do wykonywanego zawodu, ale wskazują także na cały szereg kompetencji miękkich, jak uczciwość czy sumienność. Co ważne relatywnie nisko oceniona została waga kompetencji pracowników w zakresie znajomości języków obcych, wskazywana głównie w przypadku pracowników biurowych czy sprzedawców, a więc osób odpowiedzialnych za kontakty z klientami czy kontrahentami.

Wyniki badania pokazują także, że 16,5% firm zatrudnia obecnie bądź zatrudniało w przeszłości pracowników z zagranicy. Za takimi działaniami przemawiały trudności w rekrutacji pracowników z Polski (zwłaszcza w sezonie), ale też kompetencje cudzoziemców. Jeśli chodzi o narodowość obcokrajowców, to dominowali Ukraińcy, Białorusini oraz Rosjanie.

Respondenci uważali, że w branży spożywczej istnieje szara strefa tylko w małych firmach ponieważ branża spożywcza wiąże się z bardzo dużą odpowiedzialnością i przestrzeganiem wielu norm, co musi wiązać się z udokumentowaną formą zatrudnienia.

Kwestionariusz wywiadu CATI z przedsiębiorcami

Dzień dobry nazywam się i jestem ankierem firmy ASM Centrum Badań i Analiz Rynku. Nasza firma realizuje dla WUP w Lublinie badanie, którego celem jest charakterystyka zatrudnienia w branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim.

Zapraszając Pana/ią do udziału w badaniu zapewniamy poufność wszystkich odpowiedzi. Rozmowa potrwa około 10 minut. Pana/i wypowiedzi są całkowicie poufne i będą prezentowane jedynie w zbiorczych wynikach badania, bez możliwości powiązania ich z konkretną osobą.

Czy zgodzi się Pan/Pani na poświęcenie czasu i odpowiedź na pytania?

(ankierer czyta dokładnie cały wstęp)

Metryczka

1. Czy Państwa firma funkcjonuje w branży przetwórstwa spożywczego?

(pytanie jednokrotnego wyboru, ankierer nie czyta kafeerii, należy przeczytać pełną nazwę branży)

- a) tak
- b) nie *(zakończ wywiad)*

2. W którym powiecie województwa lubelskiego siedzibę ma Pana/Pani firma?

(pytanie jednokrotnego wyboru, ankierer nie czyta kafeerii i nie dopytuje o podregion)

2.1. Podregion bialski

- a) bialski
- b) parczewski
- c) radzyński
- d) włodawski
- e) Biała Podlaska

2.2. Podregion chełmsko-zamojski

- a) biłgorajski
- b) chełmski
- c) hrubieszowski
- d) krasnostawski

- e) tomaszowski
 - f) zamojski
 - g) Zamość
 - h) Chełm
- 2.3. Podregion lubelski
- a) lubartowski
 - b) lubelski
 - c) łączyński
 - d) świdnicki
 - e) Lublin
- 2.4. Podregion puławski
- a) janowski
 - b) kraśnicki
 - c) łukowski
 - d) opolski
 - e) puławski
 - f) rycki

3. Ile osób zatrudnia Pana/Pani przedsiębiorstwo?

(pytanie jednokrotnego wyboru, ankieter nie czyta kafeterii)

- a) 2-9 pracowników
- b) 10-49 pracowników
- c) 50 lub więcej

4. Jakie stanowisko zajmuje Pan/Pani w firmie?

(pytanie jednokrotnego wyboru, ankieter czyta kafeterię)

- a) właściciel
- b) współwłaściciel
- c) przedstawiciel zarządu
- d) osoba odpowiedzialna lub współodpowiedzialna za politykę kadrową i rekrutacyjną

5. Czy mają Państwo oddział firmy poza województwem lubelskim?

(pytanie jednokrotnego wyboru, ankieter nie czyta kafeterii)

- a) tak
- b) nie

6. Jak długo firma funkcjonuje na rynku? *(pytanie jednokrotnego wyboru, ankieter nie czyta kafeterii)*

- a) mniej niż 2 lata
- b) od 2 do mniej niż 5 lat
- c) od 5 do 10 lat
- d) więcej niż 10 lat

Pytania właściwe

1. Proszę wskazać 5 kluczowych zawodów w Państwa firmie *(Jeśli w firmie nie ma 5 zawodów to należy podać wszystkie występujące. Ankieter wpisuje nazwy zawodów, które podał respondent)*

1.1. zawód 1

1.2. zawód 2

1.3. zawód 3

1.4. zawód 4

1.5. zawód 5

1.6. inny zawód *(należy szczegółowo opisać zakres wykonanej pracy w ramach wykonywanego zawodu)*

2. Przeczytam teraz listę kompetencji zawodowych, proszę wskazać, **czy są one kluczowe dla wskazanych przed chwilą zawodów** (wyświetlają się zawody z pytania nr 1, pytanie wielokrotnego wyboru. Ankieter odczytuje kompetencje oraz zawód i oczekując odpowiedzi TAK lub NIE dla każdego zawodu)

| | zawód nr 1 <i>(ankieter zaznacza jeśli kompetencja jeśli jest kluczowa dla zawodu)</i> | zawód nr 2 <i>(ankieter zaznacza jeśli kompetencja jeśli jest kluczowa dla zawodu)</i> | zawód nr 3 <i>(ankieter zaznacza jeśli kompetencja jeśli jest kluczowa dla zawodu)</i> | zawód nr 4 <i>(ankieter zaznacza jeśli kompetencja jeśli jest kluczowa dla zawodu)</i> | zawód nr 5 <i>(ankieter zaznacza jeśli kompetencja jeśli jest kluczowa dla zawodu)</i> |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. wiedza zawodowa | | | | | |
| 2. umiejętność współpracy | | | | | |
| 3. sumienność | | | | | |
| 4. uczciwość | | | | | |
| 5. organizacja i nadzór prac innych osób | | | | | |
| 6. organizowanie pracy własnej | | | | | |
| 7. chęć nauki | | | | | |
| 8. dyspozycyjność | | | | | |
| 9. zaangażowanie | | | | | |
| 10. znajomość języków obcych | | | | | |
| 11. praktyczne umiejętności pochodzące z doświadczenia | | | | | |

3. W poprzednim pytaniu pytałam/em Panią/Pana o kompetencje, które nie zawsze muszą być udokumentowane. Teraz chciał(a)bym, zapytać o kwalifikacje – *mają one wymiar formalny, w postaci dyplomów ukończenia szkoły, zdobycia zawodu, certyfikatów, uprawnień, stażu pracy itp.* Proszę wymienić kluczowe wg Pana/Pani kwalifikacje dla każdego z wymienionych wcześniej zawodów (wyświetlają się zawody z pytania nr 1, pytanie wielokrotnego wyboru, pytanie otwarte, ankieter zapisuje odpowiedzi respondenta)
- 3.1. zawód nr 1
-
 -
 -
 - nie są wymagane kwalifikacje*
- 3.2. zawód nr 2
-
 -
 - nie są wymagane kwalifikacje*
- 3.3. zawód nr x
-
 -
 - nie są wymagane kwalifikacje*

4. Które formy zatrudnienia występują najczęściej w Państwa firmie. Proszę uszeregować w kolejności od najczęściej do najrzadziej występującej.

(Ankieter czyta kafeterię i szereguje formy zatrudnienia)

- a) umowa o pracę
- b) umowa o dzieło
- c) umowa zlecenia
- d) praca „na czarno”
- e) samozatrudnienie pracownika

5. Dla jakich zawodów charakterystyczne są poszczególne formy zatrudnienia: umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenia, praca nierejestrowana *(proszę wskazać min. 3 zawody)*

(Ankieter czyta kafeterię oraz wskazane zawody, pytanie jednokrotnego wyboru, pytanie powinno być zadane tylko w przypadku, gdy w poprzednim pytaniu zaznaczono więcej niż jedną formę, w innej sytuacji ankieter sam zaznacza jeden wskazany rodzaj umowy dla wszystkich wymienionych zawodów).

| | zawód nr 1 wskazany przez respondenta | zawód nr 2 wskazany przez respondenta | zawód nr 3 wskazany przez respondenta |
|---------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| a) umowa o pracę | | | |
| b) umowa o dzieło | | | |
| c) umowa zlecenia | | | |
| d) praca „na czarno | | | |

6. Czy w Pani/Pana opinii w branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim występuje zjawisko „szarej strefy”? *(pytanie jednokrotnego wyboru, ankieter nie czyta kafeterii)*

- a) tak
- b) nie – należy przejść do p8
- c) nie wiem – należy przejść do p8

7. W przypadku, których zawodów zjawisko „szarej strefy” występuje najczęściej?

(pytanie otwarte, ankieter zapisuje odpowiedzi respondenta)

.....

8. W jakich zawodach w Państwa firmie zarabia się najwięcej, a w jakich najmniej? Proszę podać przybliżoną kwotę netto.

(pytanie otwarte, ankieter zapisuje odpowiedzi respondenta)

| | najmniej | najwięcej |
|----------------|----------|-----------|
| a. zawód | | |
| b. kwota netto | | |

9. Proszę wymienić 3 zawody w Pana/Pani firmie, w których występuje największa rotacja w zatrudnieniu?

(pytanie otwarte, ankieter zapisuje odpowiedzi respondenta)

- a) zawód nr 1
- b) zawód nr 2
- c) zawód nr 3
- d) rotacja nie występuje *(należy przejść do p11)*

10. Dlaczego w tych zawodach jest największa rotacja? *(pytanie otwarte, ankieter zapisuje odpowiedzi respondenta).*

| zawód (wyświetlają się zawody wskazane w p9) | powód rotacji <i>(należy wpisać powód rotacji)</i> |
|--|--|
| zawód 1 | |
| zawód 2 | |
| zawód 3 | |

11. Czy według Pana/Pani **zatrudnienie w Państwa firmie** będzie się zwiększać/zmniejszać/utrzymywać na obecnym poziomie? *(pytanie jednokrotnego wyboru, ankieter czyta kafeterię poza kategorią „nie wiem/trudno powiedzieć”)*
- zwiększać
 - zmniejszać
 - utrzymywać na obecnym poziomie
 - nie wiem/trudno powiedzieć
12. Proszę wymienić **trzy czynniki, które mają wpływ na poziom zatrudnienia** w Pana/Pani firmie? *(należy podać minimum jeden czynnik, pytanie otwarte, ankieter zapisuje odpowiedzi respondenta).*
- czynnik 1
 - czynnik 2
 - czynnik 3
13. Proszę wymienić **3 największe zagrożenia dla rozwoju branży** przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim na najbliższe 5 lat? *(należy podać minimum jedno zagrożenie, pytanie otwarte, ankieter zapisuje odpowiedzi respondenta).*
- zagrożenie 1
 - zagrożenie 2
 - zagrożenie 3
14. Proszę wymienić **3 największe szanse dla rozwoju branży** przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim na najbliższe 5 lat? *(należy podać minimum jedną szansę, pytanie otwarte, ankieter zapisuje odpowiedzi respondenta).*
- szansa 1
 - szansa 2
 - szansa 3
15. Jaki jest **realny średni okres zatrudnienia** w poszczególnych **kluczowych zawodach** w Pana/Pani firmie: *(pytanie jednokrotnego wyboru dla każdego zawodu, ankieter nie czyta kafeterii, wyświetlają się zawody wskazane w pytaniu nr 1)*
- 15.1. zawód 1
- od 1 do 6 miesięcy
 - od 6 miesięcy do roku
 - od roku do 2 lat
 - powyżej 2 lat do 5 lat
 - powyżej 5 lat
- 15.2. zawód 2
- od 1 do 6 miesięcy
 - od 6 miesięcy do roku
 - od roku do 2 lat
 - powyżej 2 lat do 5 lat
 - powyżej 5 lat
- 15.3. zawód 3
- od 1 do 6 miesięcy
 - od 6 miesięcy do roku
 - od roku do 2 lat
 - powyżej 2 lat do 5 lat
 - powyżej 5 lat
- 15.4. zawód 4
- od 1 do 6 miesięcy

- b) od 6 miesięcy do roku
- c) od roku do 2 lat
- d) powyżej 2 lat do 5 lat
- e) powyżej 5 lat

15.5. zawód 5

- a) od 1 do 6 miesięcy
- b) od 6 miesięcy do roku
- c) od roku do 2 lat
- d) powyżej 2 lat do 5 lat
- e) powyżej 5 lat

16. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy liczba zatrudnionych pracowników w Pana/Pani firmie zmalała, wzrosła czy pozostała bez zmian? *(pytanie jednokrotnego wyboru, ankieter czyta kafeterię oraz zapisuje odpowiedzi respondenta)*

- a) zmalała, dlaczego?.....
- b) wzrosła, dlaczego?.....
- c) bez zmian

17. Czy występują trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników? *(pytanie jednokrotnego wyboru, ankieter nie czyta kafeterii)*

- a) tak
- b) raczej tak
- c) raczej nie – *należy przejść do p19*
- d) nie – *należy przejść do p19*
- e) nie dotyczy firmy, gdyż nie rekrutowała pracowników – *należy przejść do p20*

18. Jakie to były trudności i w związku, z jakim zawodem? *(należy podać zawód i trudności, ankieter zapisuje odpowiedzi respondenta).*

| zawód | trudności |
|-------|-----------|
| | |

19. W jaki sposób Pana/Pani firma rekrutuje nowych pracowników?

(pytanie wielokrotnego wyboru, ankieter nie czyta kafeterii, chyba, że respondent ewidentnie nie ma pomysłu na odpowiedź – wtedy odczytuje wszystkie).

- a) rekrutacja wewnętrzna, spośród pracowników
- b) poprzez ogłoszenia np. w Internecie
- c) za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy
- d) za pośrednictwem agencji zatrudnienia
- e) przez znajomych, poszukiwanie osób z polecenia
- f) inny sposób

20. Jaki jest szacowany % -owy udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Pana/Pani firmie? *(ankieter czyta kafeterię oraz zapisuje odpowiedzi respondenta)*

- a) kobiety....%
- b) mężczyźni....%

21. Proszę określić procentowo lub liczbowo ile w Pańskiej firmie pracuje osób w wieku poniżej 26 lat, między 26-35 lat, między 36-45, między 46-55 lat i powyżej 55 lat. *(ankieter czyta kafeterię oraz zapisuje odpowiedzi respondenta)*

- a) <26...
- b) 26-35...
- c) 36-45...
- d) 46-55...
- e) >55...

22. Czy zatrudniał kiedyś lub zatrudnia teraz Pan/Pani w swojej firmie obcokrajowców spoza UE? *(pytanie jednokrotnego wyboru, ankieter nie czyta kafeterii)*
- a) tak, dlaczego/z czego to wynika?....
 - b) nie, dlaczego/z czego to wynika?... – *należy przejść do p24*
23. Czy jest/była to narodowość: *(pytanie wielokrotnego wyboru, ankieter czyta kafeterię)*
- a) ukraińska – *należy przejść do p25*
 - b) białoruska – *należy przejść do p25*
 - c) rosyjska – *należy przejść do p25*
 - d) inna, jaka?.... – *należy przejść do p25*
24. Czy zatrudnił(a)by Pan(i) w przyszłości w swojej firmie obcokrajowca spoza UE? *(pytanie jednokrotnego wyboru, ankieter nie czyta kafeterii, jeśli nie lub nie wiem ankieter zapisuje odpowiedzi respondenta)*
- a) tak, dlaczego/z czego to wynika?.... – *należy przejść do p26*
 - b) nie, dlaczego/z czego to wynika?..... – *należy przejść do p26*
 - c) nie wiem – *należy przejść do p26*
25. Czy zatrudni(a)łby Pan/Pani w przyszłości jeszcze więcej obcokrajowców spoza UE? *(pytanie jednokrotnego wyboru, ankieter nie czyta kafeterii, jeśli nie lub nie wiem ankieter zapisuje odpowiedzi respondenta)*
- a) tak, dlaczego?...
 - b) nie, dlaczego?...
 - c) nie wiem
26. Czy w Pańskiej firmie występuje sezonowość zatrudnienia? *(pytanie jednokrotnego wyboru, ankieter nie czyta kafeterii)*
- a) tak
 - b) nie – *zakończ wywiad*
27. Jakich zawodów dotyczy ta sezonowość? *(pytanie wielokrotnego wyboru, ankieter nie czyta kafeterii, zaznacza zawody wskazane przez respondenta)*
(Do wyboru wszystkie zawody z listy KZiS.)

Dziękuję za udział w badaniu

Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego z przedstawicielami pracodawców

Dzień dobry nazywam się i jestem badaczem firmy ASM Centrum Badań i Analiz Rynku. Nasza firma realizuje dla WUP w Lublinie badanie, którego celem jest charakterystyka zatrudnienia w branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim.

W ramach badania przewidziane są między innymi grupowe rozmowy z pracownikami firm zaliczanych do branży przetwórstwa spożywczego.

Stąd też zaprosiliśmy Państwa na spotkanie, aby porozmawiać ogólnie o zatrudnieniu pracowników w firmach przetwórstwa spożywczego w woj. lubelskim.

Zapraszając Państwa do wywiadu zapewniamy anonimowość odpowiedzi oraz zachęcamy do podzielenia się swoimi opiniami i doświadczeniami. Chciał/a/bym jednocześnie zastrzec, że wywiad będzie nagrywany, ale jedynie celem wiernego odtworzenia naszej rozmowy do celów badawczych i nie będzie w żaden sposób rozpowszechniany. Czy wyrażają Państwo na to zgodę? [moderator włącza dyktafon i kamerę].

WPROWADZENIE DO WYWIADU

1. Proszę krótko scharakteryzować firmę, w której Pan/i pracuje oraz jakie pełni Pan/i stanowisko w firmie:

- ilość osób zatrudnionych w firmie
- czym się firma zajmuje
- powiat
- stanowisko pracy
- staż pracy

WYWIAD WŁAŚCIWY:

1. Sytuacja w branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim

- Jak ocenia Pan/i sytuację w branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim?
- Czym branża wyróżnia się na tle Polski oraz konkurencji europejskiej?
- Jakie przewagi konkurencyjne posiadają firmy wchodzące w skład branży przetwórstwa spożywczego w województwie?

2. Struktura osób zatrudnionych w firmie i branży

- Na podstawie Państwa firmy proszę podać, jakie zawody są szczególnie ważne dla Państwa firmy? Proszę także wskazać jakie zawody są także ważne dla branży?
- W jakich zawodach zatrudnia się najwięcej osób u Państwa firmy?
- Dlaczego właśnie na te zawody jest takie duże zapotrzebowanie?

3. Formy zatrudnienia i trwałość miejsc pracy

- Jakie rodzaje umów występują u Państwa w firmie?
- Który rodzaj umowy najczęściej jest stosowany i z czego to wynika?
- Czy to wynika z zakresu pracy, polityki firmy czy innych czynników?
- Czy umowy są uzależnione od pełnionego stanowiska/wynagrodzenia/okresu zatrudnienia/stażu pracy lub od innych czynników?
- Jak wygląda forma zatrudnienia w branży?
- Jaki jest średni okres zatrudnienia w kluczowych zawodach w firmie?
- Jakie jest Państwa zdanie na temat szarej strefy w branży?
- Czy to zjawisko szarej strefy często występuje? Jaka jest skala tego zjawiska?
- Z czego wynika pojawienie się tego zjawiska?
- Czy jest ono charakterystyczne dla jakiegoś konkretnego zawodu/grup zawodów/regionu?
- Co należałoby zrobić aby zniwelować to zjawisko?
- Czy pracownicy są za taką formą zatrudnienia?

- Czy szara strefa ma wpływ na rotację pracowników?
- Czy branża odczuwa rotację pracownika?
- Z czego wynika rotacja lub jej brak?
- Jak Państwo sądzą czy w branży występują zawody, dla których charakterystyczna jest znacznie większa niż w pozostałych rotacja w zatrudnieniu?
- Jeśli tak to, jakie i dlaczego?
- Jak można temu zapobiec?

4. Potencjał zatrudnienia

- Czy branża jest nasycona, jeśli chodzi o pracowników?
- Z czego wynika poziom nasycenia lub jego brak?
- Czy edukacja ma wpływ na nasycenie branży?
- Jak oceniają Państwo poziom edukacji w szkołach?
- Czy szkolnictwo przygotowuje w odpowiedni sposób do zawodu?
- Czy zatrudnienie w branży będzie się zwiększać/zmniejszać/utrzymywać na obecnym poziomie? Jakie czynniki mają na to wpływ?
- Czy występują trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników, jeśli tak to jakie?
- Jak wygląda proces rekrutacji?
- Jakie kanały poszukiwania nowych pracowników Państwo stosują?
- Czy mają Państwo problem z rekrutacją jakiejś konkretnej grupy zawodów?
- Czy występuje problem zatrudnienia obcokrajowców?

5. Sytuacja w branży i prognoza

- Jak Państwo oceniają sytuację w branży w województwie lubelskim za 5 lat?
- Czy rynek będzie nasycony?
- Czy ilość firm wzrośnie czy zmaleje?
- Jak będzie wyglądać rynek pracowników?
- Jakie czynniki szczegółowe będą miały na nią wpływ?
- Jakie są najważniejsze zagrożenia dla rozwoju oraz największe szanse rozwojowe dla branży?
- Jakie branża ma słabe strony, które spowodować mogą zmniejszenie rynku?
- Jak oceniają Państwo wsparcie rozwoju branży dzięki dotychczasowym funduszom unijnym?
- Czy mają Państwo jakieś doświadczenia w tym temacie?
- Czy występują jakieś problemy w branży mające wpływ na sytuację osób zatrudnionych w podmiotach w branży w województwie lubelskim?
- Czy pragną Państwo coś dodać na koniec wywiadu w ramach tematyki charakterystyka zatrudnienia w branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim?

Dziękuję za udział w badaniu

Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego z przedstawicielami pracowników

Dzień dobry nazywam się i jestem badaczem firmy ASM Centrum Badań i Analiz Rynku. Nasza firma realizuje dla WUP w Lublinie badanie, którego celem jest charakterystyka zatrudnienia w branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim.

W ramach badania przewidziane są między innymi grupowe rozmowy z przedstawicielami firm zaliczanych do branży przetwórstwa spożywczego.

Stąd też zaprosiliśmy Państwa na spotkanie, aby porozmawiać o zatrudnieniu pracowników w firmach w przetwórstwa spożywczego w woj. lubelskim.

Zapraszając Państwa do wywiadu zapewniamy anonimowość odpowiedzi oraz zachęcamy do podzielenia się swoimi opiniami i doświadczeniami. Chciał/a/bym jednocześnie zastrzec, że wywiad będzie nagrywany, ale jedynie celem wiernego odtworzenia naszej rozmowy do celów badawczych i nie będzie w żaden sposób rozpowszechniany. Czy wyrażają Państwo na to zgodę? [moderator włącza dyktafon i kamerę].

WPROWADZENIE DO WYWIADU:

1. Proszę krótko scharakteryzować firmę, w której Pan/i pracuje oraz jakie pełni Pan/i stanowisko w firmie:

- ilość osób zatrudnionych w firmie
- czym się firma zajmuje
- powiat
- stanowisko pracy
- staż pracy

WYWIAD WŁAŚCIWY:

1. Sytuacja w branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim

- Jak ocenia Pan/i sytuację w branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim?
- Czym branża wyróżnia się na tle Polski oraz konkurencji europejskiej?
- Jakie przewagi konkurencyjne posiadają firmy wchodzące w skład branży przetwórstwa spożywczego w województwie?
- Jakie są słabe i mocne strony branży? Jakie są zagrożenia i możliwości?

2. Struktura osób zatrudnionych w firmie i branży

- Jakie zawody są szczególnie ważne dla Państwa firmy?
- Jakie zawody są ważne dla branży?
- Czy Pan/i zawód wpisuje się w zawody kluczowe w branży?
- W jakich zawodach zatrudnia się najwięcej osób u Państwa firmy?
- Dlaczego właśnie na te zawody jest takie duże zapotrzebowanie?

3. Formy zatrudnienia i trwałość miejsc pracy

- Jakie rodzaje umów występują u Państwa w firmie?
- Czy takie umowy Państwu odpowiadają?
- Który rodzaj umowy najczęściej jest stosowany?
- Z czego to wynika?
- Czy to wynika z zakresu pracy, polityki firmy czy innych czynników?
- Jakie jest Państwa zdanie na temat szarej strefy w branży?
- Z czego wynika pojawienie się tego zjawiska?
- Czy zjawisko szarej strefy jest charakterystyczne dla jakiegoś konkretnego zawodu/grup zawodów/regionu?
- Czy u Państwa w firmie jest rotacja pracowników?
- Czy zauważają Państwo rotację pracowników?
- Z czego wynika rotacja lub jej brak?
- Jak Państwo sądzą czy w branży występują zawody, dla których charakterystyczna jest znacznie większa niż w pozostałych rotacja w zatrudnieniu?

4. Potencjał zatrudnienia

- Czy branża jest nasycona, jeśli chodzi o pracowników?
- Czy jest duża konkurencja o stanowiska pracy? (jeśli tak to o jakie stanowiska)
- Jak oceniają Państwo poziom edukacji w szkołach, które przygotowują do zawodów w branży?
- Czy szkolnictwo przygotowało Państwa w odpowiedni sposób do zawodu w branży?
- Czy musieli Państwo ukończyć jakieś dodatkowe kursy aby podjąć pracę w branży?
- Jak wygląda proces rekrutacji u Państwa w firmie?
- Jakimi kanałami poszukiwali Państwo ofert pracy?

5. Sytuacja w branży i prognoza

- Jak Państwo oceniają sytuację w branży w województwie lubelskim za 5 lat?
- Czy rynek będzie nasycony?
- Czy ilość firm w branży wzrośnie czy zmaleje?
- Jak będzie wyglądać rynek pracowników za 5 lat?
- Jakie są najważniejsze zagrożenia dla rozwoju oraz największe szanse rozwojowe dla branży?
- Czy odczuli Państwo swój rozwój zawodowy dzięki dotychczasowym funduszom unijnym?
- Czy brali Państwo udział w jakiś projektach z UE?
- Czy pragną Państwo coś dodać na koniec wywiadu w ramach tematyki charakterystyka zatrudnienia w branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim?

Dziękuję za udział w badaniu

**Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy
Wydział Badań i Analiz**

**ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
sekretariat: tel. 81 46 35 300, fax 81 46 35 305
e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl
wuplublin.praca.gov.pl**



**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE**

