

Rozwój = Wiedza + Edukacja



Sektorowa Rada ds. Kompetencji  
Sektor żywności wysokiej jakości

## Newsletter – wrzesień 2022 r.

W numerze:

|  |   |
|--|---|
| XI posiedzenie członków Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości.....                | 1 |
| Stanowiska i monitoringi legislacyjne Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości ..... | 2 |
| Materiał edukacyjno-informacyjny dla instytucji rynku pracy .....  | 3 |
| Aktualne trendy i wyniki badań polskiego rynku pracy .....   | 4 |
| Brak kompetencji blokuje innowacyjność firm .....  | 6 |

### XI posiedzenie członków Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości



**29 września 2022 r. odbyło się jedenaste posiedzenie plenarne członków Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości.**

W trakcie spotkania, które otworzył Andrzej Gantner, Przewodniczący Rady,

członkowie Rady omawiali m.in. poniższe zagadnienia:

- Realizacja drugiej edycji BBKL –** Adriana Skorupska, ekspert Departamentu Analiz i Strategii, Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości poinformowała o aktualnie trwających pracach nad drugą edycją badań Branżowego Bilansu Kapitału Ludzkiego dla branży spożywczej. W trakcie dyskusji członkowie Rady zgłosili swoje uwagi do zestawu sześciu tez, przygotowanych na podstawie wyników badania jakościowego przez podmiot realizujący badania. Tezy mają pokazać



kierunki rozwoju branży i będą wykorzystane w scenariuszu do badania delfickiego.

☑ **Podsumowanie prac Grupy roboczej ds. legislacji w ramach zadania 2** – Magdalena Osińska, ekspert ds. monitorowania legislacji i przewodnicząca Grupy roboczej ds. legislacji poinformowała członków Rady o ostatnich efektach prac Grupy, w tym o wypracowaniu 2 wniosków legislacyjnych, a także o trwających konsultacjach aktów prawnych.

☑ **Działania w ramach zadania 3. Współpraca w zakresie porozumień edukacyjnych działających w zakresie współpracy edukacji i pracodawców** – Katarzyna Woźniak, ekspert ds. współpracy pracodawców ze szkołami poinformowała członków Rady o trwających pracach nad mapą kompetencji w wybranych zawodach związanych z sektorem produkcji żywności, zwłaszcza zawodem operatora maszyn i urządzeń, technologa żywności, a także logistyka i magazyniera.

☑ **Sektorowa Rama Kwalifikacji** – Prof. dr hab. Dominika Guzek, Dziekan Wydziału Żywienia Człowieka w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego poinformowała uczestników posiedzenia o podejmowanych działaniach w celu utworzenia Sektorowej Ramy Kwalifikacji, co jest efektem prac przeprowadzonych w ramach zadania 5 - Identyfikacja potrzeb tworzenia sektorowej ramy kwalifikacji oraz kwalifikacji. W prace i dyskusje zaangażowani są wybrani członkowie Rady.

Spotkanie zamknęła Agnieszka Słodowa, Sekretarz Rady zachęcając członków Rady do zgłaszania tematów i zagadnień, które mogłyby stanowić przedmiot prac Rady.

Kolejne posiedzenie członków Rady odbędzie się w listopadzie br.

Działalność Rady jest finansowana na podstawie postanowień umowy nr UDA-POWR.02.12.00-00-SR02/18 z dnia 25 września 2019 r. w ramach Działania 2.12 Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014 – 2020.

---

## **Stanowiska i monitoringi legislacyjne Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości**

---

**Członkowie Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości przyjęli kolejne stanowiska legislacyjne.**

W oparciu o rekomendacje Grupy ds. Legislacji członkowie Sektorowej Rady przyjęli:

- stanowisko legislacyjne w przedmiocie zmian do ustawy o jakości handlowej artykułów rolno-spożywczych oraz ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej;
- stanowisko dotyczące projektu Rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi zmieniającego

rozporządzenie w sprawie kwalifikacji osób prowadzących czynności kontrolne przestrzegania wymagań integrowanej produkcji roślin oraz wzoru certyfikatu poświadczającego stosowanie integrowanej produkcji roślin z dnia 21 kwietnia 2022 r.;

- stanowisko odnośnie do proponowanych zmian w zakresie przepisów dotyczących praktyk absolwenckich.

W skład **Grupy ds. Legislacji** wchodzi specjalista od legislacji i praktycy branży, którzy na spotkaniach Grupy omawiają wpływ zmian legislacyjnych na sektor i jego kadry oraz opracowują projekty stanowisk. Grupa spotykała się raz na kwartał przed posiedzeniami Rady.



Ponadto, w ramach prac Eksperta ds. Legislacji opracowywane są cyklicznie **Monitoringi legislacyjne** obejmujące zestawienie aktów prawnych z obszaru edukacji zawierających regulacje mogące mieć wpływ na dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy w sektorze Żywności Wysokiej Jakości.

Treść stanowisk oraz Monitoringów legislacyjnych dostępna jest na stronie: <http://rada-zywnosc.pfzp.pl/publikacjeraporty-17091>, zapraszamy do lektury.

## Materiał edukacyjno-informacyjny dla instytucji rynku pracy

**Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości opracowała „Materiał edukacyjno-informacyjny dla instytucji rynku pracy”.**

**Potrzeby kadrowe przemysłu żywności wysokiej jakości – zawody oraz kompetencje i kwalifikacje poszukiwane w przedsiębiorstwach przemysłu żywności wysokiej jakości**

### Klasyfikacja zawodów

Dane dotyczące rynku pracy są udostępniane przez instytucje statystyczne, ministerstwa i podmioty właściwe dla zagadnień rynku pracy oraz niektóre uczelnie i przedsiębiorstwa związane z rynkiem pracy. Pomimo obfitości danych, dokonując kwerendy dotyczącej rynku pracy konkretnych branż, niemal zawsze można nabrać przekonania, że uzyskany dzięki nim obraz nie oddaje rzeczywistego stanu rzeczy. Jednym z powodów jest fakt, że instytucje i podmioty rynkowe dokonujące badań rynku pracy posługują się w nich pojęciem zawodu.

Przez pojęcie zawód rozumie się zwykle pewien zakres zadań typowych dla danej działalności gospodarczej, których wykonywanie jest przyswajane przez dane



W badaniach rynku pracy stosowana jest klasyfikacja zawodów, określona w rozporządzeniu Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 13 listopada 2021 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej

Broszura wskazuje potrzeby kadrowe rynku produkcji spożywczej ze wskazaniem kluczowych kompetencji i kwalifikacji oczekiwanych przez pracodawców sektora.

Dokument składa się z następujących sekcji:

- Historia i znaczenie produkcji żywności w Polsce;
- Polski przemysł żywności wysokiej jakości – stan i wizja;
- Potrzeby kadrowe przemysłu żywności wysokiej jakości – zawody oraz kompetencje i kwalifikacje poszukiwane w przedsiębiorstwach przemysłu żywności wysokiej jakości;
- Podsumowanie.

Materiał ten zostanie rozesłany do instytucji edukacyjnych, PUP-ów, agencji zatrudnienia oraz pozostałych instytucji rynku pracy.

Działanie zostało przeprowadzone w ramach zadania 6. Przekazywanie informacji nt. zapotrzebowania na kompetencje do instytucji edukacyjnych, instytucji rynku pracy, w tym agencji zatrudnienia oraz powiatowych urzędów

pracy, co w efekcie powinno wpłynąć na wzrost skuteczności działań z zakresu pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego.

Broszura dostępna jest na stronie: <http://rada-zywnosc.pfzp.pl/publikacjeraporty-17091>, zapraszamy do lektury.

---

## Aktualne trendy i wyniki badań polskiego rynku pracy

---

**Niski poziom bezrobocia, a z drugiej strony stabilizacja jego spadku – to dwa kluczowe zjawiska na rodzimym rynku pracy w lipcu 2022 r. Urzędy pracy zanotowały spowolnienie napływu nowych ofert. Na tle UE wypadamy bardzo korzystnie – według danych Eurostatu w czerwcu br. niższym od Polski (2,7 proc.) wskaźnikiem poziomu bezrobocia odznaczały się tylko Czechy.**

### Stabilny rynek pracy

Według danych GUS stopa bezrobocia w Polsce w lipcu 2022 r. utrzymała się na tym samym poziomie, co miesiąc wcześniej (4,9 proc.), a w ujęciu rocznym odnotowano spadek o 1 p.p.

Tendencje pozostają korzystne, a dowodem pozytywnych zmian jest odnotowany spadek bezrobocia we wszystkich województwach w skali roku.

### Zgodnie z najnowszymi danymi GUS bezrobocie w sierpniu spadło do 4,8 proc.

Dane pozyskane z urzędów pracy, wskazują z kolei, że na koniec lipca status osoby bezrobotnej utrzymywało 810,2 tys. osób, co stanowi o 1 proc. mniej niż w czerwcu br. i aż o 16,9 proc. mniej niż

w analogicznym momencie w 2021 r. Wśród bezrobotnych przeważały kobiety (447,2 tys.). W urzędach pracy odnotowano też spowolnienie napływu nowych ofert pracy i aktywizacji zawodowej.



### Polska z drugim najniższym bezrobociem w Unii Europejskiej

Jak wynika z danych Eurostatu, stopa bezrobocia dla krajów członkowskich Unii Europejskiej UE-27 (6,0 proc.) oraz krajów strefy euro UE-19 (6,6 proc.) pozostały w czerwcu 2022 r. na tym samym poziomie, co miesiąc wcześniej. W porównaniu do czerwca 2021 r. wskaźniki te spadły odpowiednio o 1,2 oraz 1,3 p.p. W tym samym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,7 proc., co stawia kraj na drugiej pozycji wśród państw o najniższym bezrobociu – zaraz

po Czechach (2,4 proc.). Najwyższe wskaźniki bezrobocia w czerwcu 2022 r. odnotowano z kolei w Hiszpanii (12,6 proc.), Grecji (12,3 proc.) oraz we Włoszech (8,1 proc.).

### Mniej ofert pracy w lipcu

Analizy ofert pracy zamieszczonych na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce – przeprowadzone przez Grant Thornton – wykazały, że lipiec 2022 r. był trzecim z rzędu miesiącem z obserwowanym spadkiem liczby ogłoszeń rekrutacyjnych. W analizowanym okresie w serwisach ukazało się łącznie 288 tys. nowych ofert pracy, co stanowi wynik o 6,3 proc. niższy niż w lipcu 2021 r.

Rynek najbardziej sprzyja osobom poszukującym pracy w Warszawie (41,9 tys. ofert) i Krakowie (20,7 tys.). Najmniej ogłoszeń z listy 10 analizowanych polskich aglomeracji dotyczyło z kolei Poznania (3,6 tys.). Jak informuje Grant Thornton, w 10 największych polskich miastach na 1000 mieszkańców przypadało w lipcu br. średnio 16,8 oferty pracy (przy wyniku 13,4 rok wcześniej).

Największy wzrost liczby rekrutacji w ujęciu rocznym dotyczył zawodów branży finansowej oraz IT.

### Ruch w rekrutacjach wśród pracodawców

Polski rynek pracy odznacza się obecnie wysoką dynamiką. Jak wynika z raportu „Rynek pracy 2022. Półroczny przegląd trendów” opracowanego przez Hays, w aż 97 proc. badanych firm, w pierwszej połowie roku, prowadzono rekrutacje. Zatrudnienie nowych pracowników w II półroczu 2022 r. ma w planach 92% organizacji. Najbardziej poszukiwani mają

być specjaliści: IT (39 proc. wskazań), sprzedaży (29 proc.) oraz produkcji (28 proc.), przy czym aż 82 proc. firm spodziewa się trudności w rekrutacji. Kluczowym czynnikiem przyciągającym nowych pracowników zdaniem ankietowanych pracodawców jest wynagrodzenie. Spotyka się to z najczęstszym powodem rozważanej zmiany pracy przez pracowników, którzy swoje motywacje najczęściej uzasadniają właśnie wysokością zarobków (67 proc. wskazań). **Poszukiwanie nowej pracy w przeciągu najbliższego roku deklaruje 49 proc. respondentów.**



Firmy ponadto licznie deklarują (83 proc.), że w ciągu pierwszych 6 miesięcy roku dokonały podwyżek wynagrodzeń, najczęściej przekraczały one poziom 5 proc. Tylko 1 proc. ankietowanych przedsiębiorców przyznał, że w sferze wynagrodzeń nastąpiły w tym czasie cięcia.

Jak jednak wynika z danych Hays, deklarowane podwyżki nie przełożyły się na poziom satysfakcji pracowników z otrzymywanego wynagrodzenia – od stycznia br. spadł on o 6 p.p., do poziomu zaledwie 37 proc. Z dużą dozą prawdopodobieństwa wynika to z rosnącego szybciej niż wynagrodzenia wzrostu inflacji.

### Popandemiczne zawirowania wciąż widoczne na rynkach pracy

Globalne rynki pracy wciąż nie odzyskały pełnej równowagi po pandemii koronawirusa – wynika z raportu „Closing the gap: pathways to a post-pandemic recovery in labour markets” autorstwa The Adecco Group i Economist Impact. W toku analiz porównano realną sytuację zawodową na światowych rynkach z kontrfaktycznym poziomem zatrudnienia, który mógłby zaistnieć, gdyby pandemia nie wystąpiła. Z badania wynika, że poziom globalnego zatrudnienia w 2021 r. w alternatywnym scenariuszu wyniósłby 2,83 mld, czyli o 0,7 proc. więcej, niż

w rzeczywistości. Jak wskazują autorzy, globalna luka w poziomie zatrudnienia ma szansę zniknąć w 2022 lub w 2023 r. Czynniki mające wpływ na ostateczny wynik to m.in. wojna w Ukrainie (znacząco oddziałująca szczególnie na rynki europejskie), rosnące stopy procentowe oraz inflacja. Najsilniejszymi rynkami pracy w ciągu nadchodzących lat będą prawdopodobnie Azja i Pacyfik, a także Ameryka Północna.

Pełna wersja raportu znajduje się na stronie PARP:

[https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Rynek\\_pracy\\_sierpie\\_2022.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Rynek_pracy_sierpie_2022.pdf)

Źródło: PARP, GUS

---

### Brak kompetencji blokuje innowacyjność firm

---

**Przełomowe pomysły to tylko jeden z czynników innowacyjności w firmach. Drugim, równie istotnym, jest odpowiednie zarządzanie tymi pomysłami i ich wdrażanie. Do tego jednak potrzebny jest szereg kompetencji, których dziś w firmach brakuje i same to przyznają. Dwie na trzy twierdzą, że przeszkodą w podejmowaniu przez nie innowacji jest problem z pozyskaniem odpowiednich pracowników. Akademia Menadżera Innowacji PARP ma tę lukę kompetencyjną zasypywać. Uczestniczący w niej menadżerowie przechodzą szereg szkoleń podnoszących ich umiejętności zarządzania w tym obszarze, ale także pracują z doradcami, którzy od lat zajmują się wdrażaniem innowacji.**

– Eksperti od zarządzania zgodnie wskazują, że innowacje, aby mogły

zaistnieć i stanowić źródło przewagi konkurencyjnej, muszą opierać się przede wszystkim na wiedzy i wypracowanych w firmie kompetencjach. Pracodawcy natomiast od wielu już lat wskazują, że kreatywność, pomysłowość, umiejętność uczenia się nowych rzeczy to kompetencje bardzo pożądane i potrzebne w firmach – mówi agencji Newseria Biznes Marek Mystkowski, główny specjalista w Departamencie Rozwoju Kadr w Przedsiębiorstwach w PARP.

Zdają sobie z tego sprawę także sami pracownicy. Jak wynika z raportu PARP „Rynek pracy, edukacja, kompetencje”, zdobywanie wiedzy i uczenie się były dla badanych pracowników organizacji najważniejszymi kompetencjami umożliwiającymi im awans (zarówno pionowy, jak i poziomy). Wskazało na nie 27,5 proc. respondentów. Wśród

przedstawicielei działów HR odsetek takich odpowiedzi był znacznie większy i wyniósł ponad 40 proc. Zdaniem 26,5 proc. z nich na awans przekłada się również innowacyjność pracowników.



– *Inne kompetencje menadżerskie kluczowe z punktu widzenia wdrażania innowacji to znajomość wybranych metodyk tworzenia i wdrażania innowacji oraz podstawowa umiejętność zastosowania ich w praktyce. Będzie to też umiejętność współpracy w różnych zespołach zadaniowych, umiejętność myślenia strategicznego, wiedza z zakresu kultury innowacyjności, umiejętność budowania sieci kontaktów biznesowych. Można tu też dodać wiedzę z zakresu metod komercjalizacji oraz ochrony praw własności intelektualnej i przemysłowej – wymienia Marek Mystkowski.*

Znalezienie na rynku kandydatów z takimi kompetencjami nie jest jednak proste. A to z kolei przekłada się na poziom innowacyjności w firmach. Jak pokazuje „Monitoring innowacyjności polskich przedsiębiorstw” prowadzony przez PARP, 65 proc. aktywnych innowacyjnie firm twierdzi, że trudność w pozyskaniu wykwalifikowanych pracowników stanowi przeszkodę w podejmowaniu działalności innowacyjnej. Więcej niż co druga firma jest zdania, że brakuje wiedzy na temat wdrażania innowacji.

– *Stoimy obecnie w momencie, gdy tradycyjny model prowadzenia biznesu przestaje się sprawdzać i firmy poszukują nowych sposobów pozyskania zysku, biznesu, klientów. Jednym z rozwiązań jest otwarcie się na innowacje w firmie. Sama koncepcja zmiany podejścia do prowadzenia biznesu nie wystarczy, ponieważ główny zasób w firmie, czyli ludzie, musi być przygotowany do tego rodzaju zmiany, musi być odpowiednio nauczony i przygotowany do wyzwań, które stoją przed zespołami wdrażającymi innowacje – podkreśla Jan Raczyński, doradca Akademii Menadżera Innowacji.*

– ***W odpowiedzi na występujące na rynku luki kompetencyjne PARP przygotowała Akademię Menadżera Innowacji. Jest to wyjątkowy na rynku program, który obejmuje swoim zakresem zarówno szkolenia, jak i doradztwo w zakresie innowacji. Program Akademii zbudowany jest w oparciu o model IHC – Innovation Health Check, który obejmuje swoim zakresem takie tematy jak kultura innowacyjności, zrozumienie biznesu, procesy, strategia, potencjał i zasoby – wymienia ekspert Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.***

25 lipca br. PARP rozpoczęła nabór do czwartej edycji tego programu. Do Akademii Menadżera Innowacji może się zgłosić każda firma bez względu na wielkość i branżę. Uczestnictwo w programie dofinansowane jest z Funduszy Europejskich, w ramach Programu Wiedza Edukacja Rozwój (POWER), i wynosi do 80 proc. dla mikro-, małych i średnich firm oraz do 50 proc. dla dużych. Firmy mogą się zgłosić

bezpośrednio przez stronę internetową PARP. Zapisy potrwały do 9 września.

**– Głównym celem Akademii Menadżera Innowacji jest zbudowanie w firmie zespołu specjalistów menadżerów gotowych do efektywnego wdrażania innowacji i zarządzani nimi. Tak więc do**

**udziału w programie zapraszamy bezpośrednio firmy, a pośrednio ich pracowników, przede wszystkim menadżerów średniego i wysokiego szczebla – mówi Marek Mysłkowski.**

**– Zakładamy udział od dwóch do czterech pracowników z jednej firmy.**

**– Poprzez udział w Akademii Menadżera Innowacji uczestnicy, czyli pracownicy firm, podnoszą swoje kompetencje. Z drugiej strony poznają innych innowatorów, wyzwania, które przed nimi stoją, i w ten sposób się uczą, nasykając pewnego rodzaju atmosferą innowacji. Dzięki temu są w stanie sami tworzyć innowacyjne pomysły, zmienić kulturę działania firmy oraz nabywają kompetencje w tym, aby móc pracować z innymi zwinnymi przedsiębiorstwami – mówi Jan Raczyński. – Jednym z benefitów jest umiejętność tworzenia innowacyjnych rozwiązań przez pracowników spółek, które uczestniczyły w programie w poprzednich edycjach. Spotykam się z innowacyjnymi start-upami, które powstały w wyniku uczestnictwa w Akademii Menadżera Innowacji.**

W dotychczasowych trzech edycjach programu udział wzięło 261 osób z 80 przedsiębiorstw. Czwarta edycja programu będzie realizowana od października br. do kwietnia 2023 r.



**– W każdej kolejnej edycji programu zainteresowanie ze strony przedsiębiorców było większe, co pokazuje, że firmy coraz bardziej dostrzegają, jak ważne są kompetencje związane z kształtowaniem kultury innowacji oraz zarządzaniem całym cyklem innowacyjnym. Liczymy, że czwarta edycja programu spotka się również z dużym zainteresowaniem – mówi główny specjalista w Departamencie Rozwoju Kadr w Przedsiębiorstwach w PARP.**

Dane GUS i raport PARP o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w 2022 r. wskazują, że innowacyjność polskich firm sukcesywnie rośnie. W latach 2018–2020 jako aktywne innowacyjnie określało się 36,7 proc. przedsiębiorstw przemysłowych i 33 proc. usługowych. W latach 2017–2019 było to odpowiednio 21,7 proc. oraz 13,7 proc. firm. Poziom innowacyjności jest największy wśród dużych przedsiębiorstw. Z tej grupy ponad 60 proc. firm usługowych i blisko 67 proc. przemysłowych wdrożyło nowe lub istotnie ulepszone produkty lub procesy biznesowe. Wśród średnich firm te odsetki wynoszą ok. 40–43 proc., a wśród małych – 25–28 proc. Nakłady na innowacyjność w 2020 roku wyniosły w sumie 38,8 mld zł.

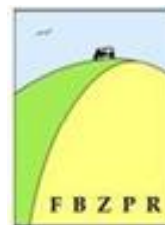
*Źródło: Newseria, PARP*



## O Sektorowej Radzie ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości

**Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości** stanowi forum wymiany informacji o potrzebach i wymaganiach dotyczących zarówno kwalifikacji, jak i kompetencji pracowników wszystkich szczebli produkcji w sektorze, z uwzględnieniem przedstawicieli pracodawców, edukacji formalnej i nieformalnej oraz administracji państwowej. Zadaniem Rady jest także prowadzenie monitoringu legislacji i zmian merytorycznych dotyczących zawodów w tym obszarze oraz wypracowywanie rozwiązań w celu dopasowania systemu kształcenia do zapotrzebowania sektora, jak również opracowywanie rekomendacji badań i rozwoju kompetencji w sektorze.

### Realizatorzy projektu Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości



Newsletter powstaje w ramach projektu: **Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości**, sfinansowanego w ramach: Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Działanie numer 2.12 Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych.