

# MINISTERSTWO SPORTU I TURYSTYKI

## Departament Turystyki

---

---

*RAPORT Z PRZEPROWADZONEGO BADANIA ANKIETOWEGO  
WŚRÓD PRACODAWCÓW DZIAŁAJĄCYCH W SEKTORZE  
HOTELARSKIM, GASTRONOMICZNYM I TURYSTYCZNYM  
DOTYCZĄCEGO PREFERENCJI ODNOŚNIE SYLWETKI  
ABSOLWENTA SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO*

---

Warszawa, wrzesień 2013 rok

## Zawartość

---

WSTĘP.....	3
Charakterystyka badanej próby .....	4
Ocena przeprowadzonego badania.....	16
Cele badawcze zostały osiągnięte .....	16
Analiza bezrobocia rejestrowanego .....	17
Tab. 1 bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według grup zawodów i specjalności w I półroczu 2013 roku – dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.....	17
Tab. 2. Liczba absolwentów kształcenia zawodowego w zawodach ho-ga-tur i ich zdawalność w egzaminach potwierdzających kwalifikacje zawodowe .....	18
WNIOSKI: .....	19
SPIS WYKRESÓW.....	19

## Wstęp

---

Turystyka jest jedną z najbardziej znaczących gałęzi gospodarki na świecie. Zakłada się, że w niedalekiej przyszłości zrównoważony rozwój turystyki może stać się motorem rozwoju ekonomicznego i społecznego świata, w tym także Polski.

Od lat sukcesywnie rozwijany jest w Polsce przemysł turystyczny, stając do konkurencji z krajami, które mają w tym zakresie lata doświadczeń. Polska polityka w obszarze turystyki, określona została w dokumencie pt. „**Kierunki rozwoju turystyki do 2015 roku**” przyjętym przez Radę Ministrów w dniu 26 września 2008 r. W tym dokumencie rządowym jednym z obszarów priorytetowych jest *Rozwój zasobów ludzkich na rzecz rozwoju gospodarki turystycznej*, w którym znajdują się m.in. takie cele operacyjne, jak: *przygotowanie kadr operacyjnych gospodarki turystycznej, czy monitorowanie potrzeb branży turystycznej w zakresie kadr zawodowych*.

W ostatnich latach przeprowadzono w Polsce zmiany systemowe w kształceniu zawodowym i wyższym. Zmieniono podejście do kształcenia kadr, które obecnie nakierowane jest na potrzeby rynku pracy i uwzględnia możliwość zwiększenia bezpośredniego zaangażowania pracodawców w proces kształcenia kadr zawodowych oraz daje możliwość łatwiejszego uzyskania potrzebnych kwalifikacji. Ponadto Polska, zgodnie z zaleceniami Unii Europejskiej, przygotowuje się do wdrożenia krajowych ram kwalifikacji.

Jednym z priorytetowych zadań Ministerstwa Sportu i Turystyki są działania na rzecz zapewnienia profesjonalnych kadr dla gospodarki turystycznej zgodnie z oczekiwaniami i potrzebami pracodawców oraz standardami UE. Przedsiębiorcy prowadzący działalność w obszarze turystyki doskonale wiedzą, że ze względu na usługowy charakter tej dziedziny gospodarki, powinni szczególnie starannie dobierać pracowników, zwłaszcza zatrudnianych do bezpośredniej obsługi klienta. Niejednokrotnie pierwsze wrażenie klienta zdecyduje nie tylko o opinii nt. realizowanej usługi, firmy, ale przede wszystkim o Polsce jako destynacji turystycznej.

Powyższe zadanie wymaga m.in. określenia i monitorowania potrzeb pracodawców w zakresie preferencji sylwetki absolwenta kształcenia zawodowego. Dlatego też w Departamencie Turystyki MSiT przygotowano i przeprowadzono badanie sondażowe pracodawców prowadzących działalność w gospodarce turystycznej.

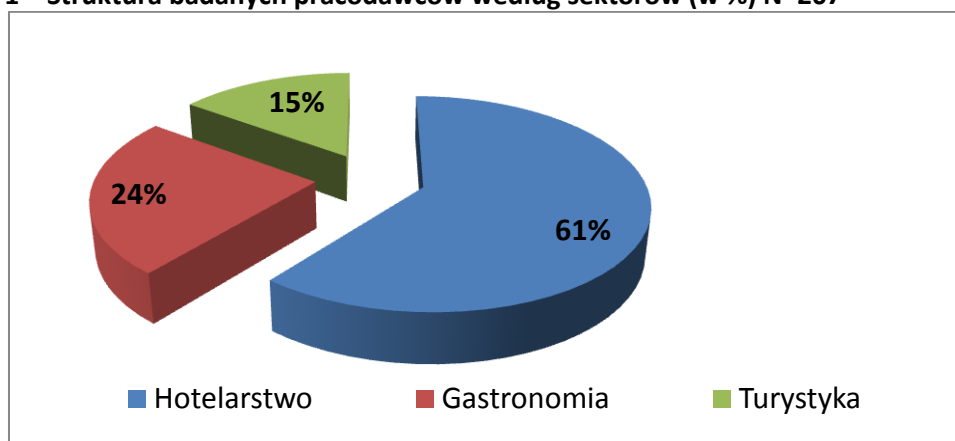
Ankiety rozesłano do branży ho-ga-tur z prośbą o dystrybucję wśród członków – przedsiębiorców, zamieszczono na stronach internetowych Ministerstwa oraz poproszono dyrektorów szkół o pomoc w przeprowadzeniu badania także wśród przedsiębiorców z którymi współpracują szkoły.

Do Departamentu Turystyki wpłynęło 207 ankiet, w tym 126 od przedsiębiorców działających w hotelarstwie, 31 z turystyki oraz 50 reprezentujących sektor gastronomiczny.

Na podstawie otrzymanych wyników badania opracowano raport z badania nt. preferencji pracodawców dotyczących sylwetki absolwenta szkolnictwa zawodowego w obszarze ho-ga-tur, w znaczącym stopniu odzwierciedlający preferencje przedsiębiorców z sektora usług hotelarskich, którzy stanowili 61% badanych.

## Charakterystyka badanej próby

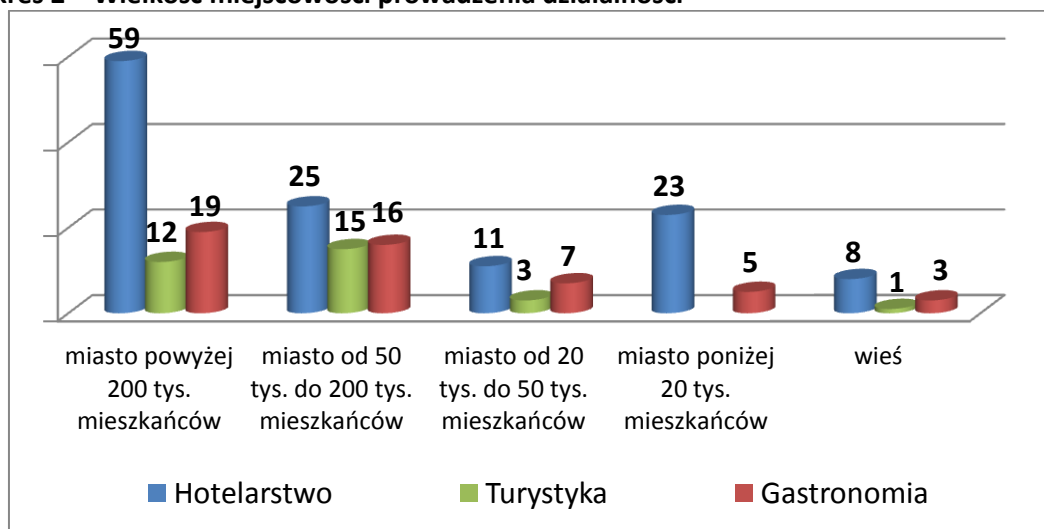
Wykres 1 Struktura badanych pracodawców według sektorów (w %) N=207



Udział poszczególnych sektorów turystycznych w badaniu pokazuje, iż największa reprezentacja pracodawców jest związana z realizacją usług hotelarskich w turystycznych obiektach noclegowych, których w 2012 roku w Polsce odnotowano 9483 (według danych Głównego Urzędu Statystycznego).

Natomiast liczba biur podróży, na którą składają się: organizatorzy turystyki, pośrednicy i agenci turystyczni na koniec roku 2012 wyniosła 7801 (dane GUS z rejestru region), a w badaniu jest reprezentowana tylko przez 31 pracodawców.

Wykres 2 Wielkość miejscowości prowadzenia działalności



Rozmieszczenie terytorialne badanych przedsiębiorców wyglądało następująco:

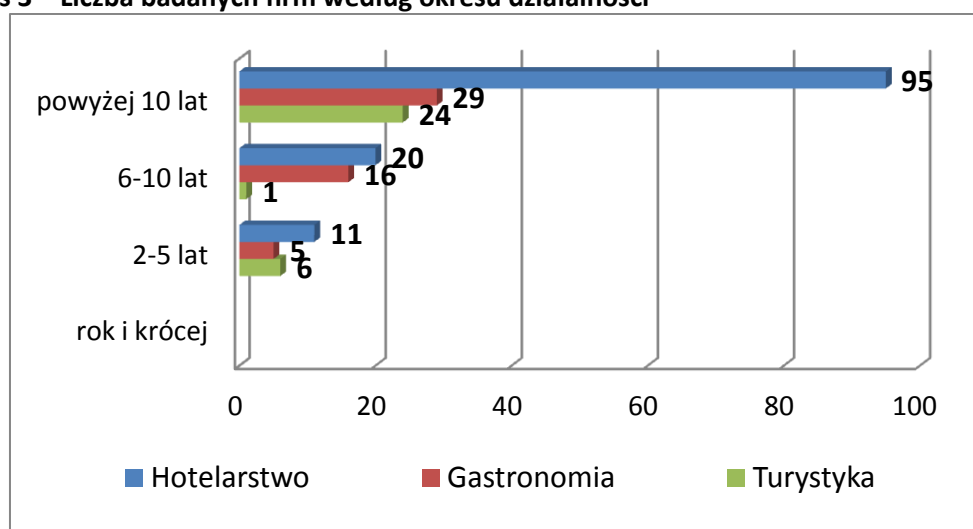
- 44% badanych podmiotów, tj. 90 firm zarejestrowanych było w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców;
- 56 badanych pracodawców (27%) prowadzi działalność w miastach o liczbie mieszkańców od 50 do 200 tys.;
- działalność 28 badanych przedsiębiorców była zlokalizowana w miastach poniżej 20 tys. mieszkańców (13,5%);

można zauważyć brak przedstawicieli sektora turystyki w miastach poniżej 20 tys. mieszkańców;

- natomiast 10% badanych stanowiących 21 przedsiębiorców działa w miastach od 20 do 50 tys. mieszkańców.

Najmniej, tj. tylko 12 badanych przedsiębiorców (niespełna 6%) prowadzi działalność na wsi.

**Wykres 3 Liczba badanych firm według okresu działalności**

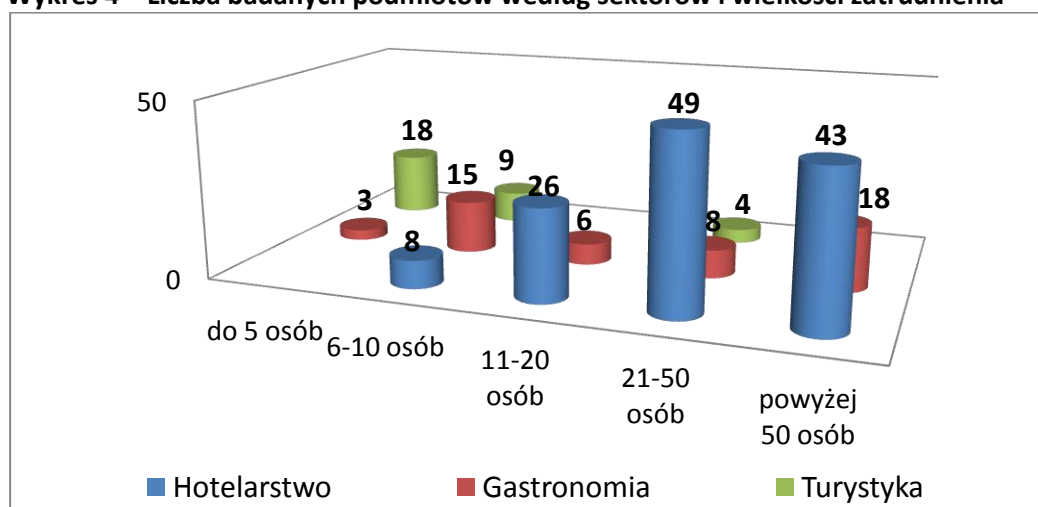


W przedmiotowym badaniu uczestniczyli pracodawcy z co najmniej dwuletnim doświadczeniem w prowadzeniu działalności w deklarowanym sektorze usług ho-ga-tur.

71,5% badanych podmiotów stanowią przedsiębiorcy działający powyżej 10 lat w branży, w tym ponad połowa to hotelarze (64,2%).

Niespełna 18% badanych podmiotów prowadziło działalność w okresie od 6 do 10 lat, natomiast 10,6% badanych firm od 2-5 lat.

**Wykres 4 Liczba badanych podmiotów według sektorów i wielkości zatrudnienia**



Wśród badanych największą grupę stanowili przedsiębiorcy zatrudniający od 21 i więcej pracowników (122) stanowiący blisko 59%, w tym dwie równe grupy po 61 pracodawców: zatrudniających od 21 do 50 pracowników i zatrudniających powyżej 50 pracowników.

Zatem przedmiotowe badanie jest zdominowane przez pracodawców zatrudniających powyżej 21 pracowników.

Z wykresu 4 wynika, iż turystyka w badaniu jest reprezentowana przez pracodawców zatrudniających do 5 pracowników (18 pracodawców), 9 pracodawców zatrudniających od 6 do 10 osób oraz 4 pracodawców zatrudniających od 21 do 50 osób.

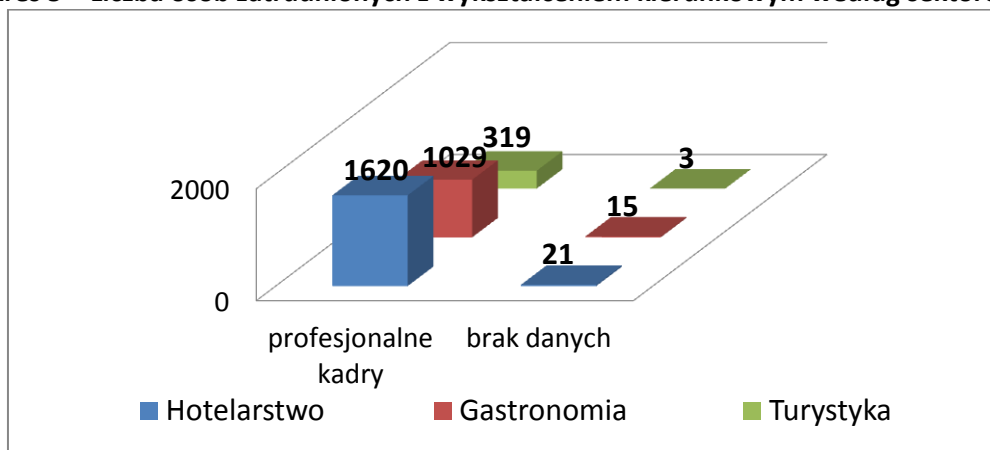
Natomiast wśród badanych pracodawców z hotelarstwa dominują zatrudniający powyżej 21 pracowników (73%), w tym blisko 53% to zatrudniający do 50 pracowników i 47% pracodawcy zatrudniający powyżej 50 osób. Ponadto 26 hotelarzy znalazło się w grupie zatrudniających od 11 do 20 pracowników oraz 8 przedsiębiorców z zatrudnieniem od 6 do 10 osób.

W przypadku gastronomii można powiedzieć, iż badana próba pracodawców pod względem wielkości zatrudnienia, kształtowała się następująco: 36% zatrudnia powyżej 50 pracowników, 30% od 6 do 10 pracowników, 16% reprezentuje zatrudniających od 21 do 50 osób oraz 6% zatrudnia do 5 pracowników.

## Wyniki badań

Na podstawie danych zaprezentowanych na wykresie 5 można stwierdzić, iż wśród badanych pracodawców najczęściej miejsc pracy tworzy sektor usług hotelarskich.

**Wykres 5 Liczba osób zatrudnionych z wykształceniem kierunkowym według sektorów**

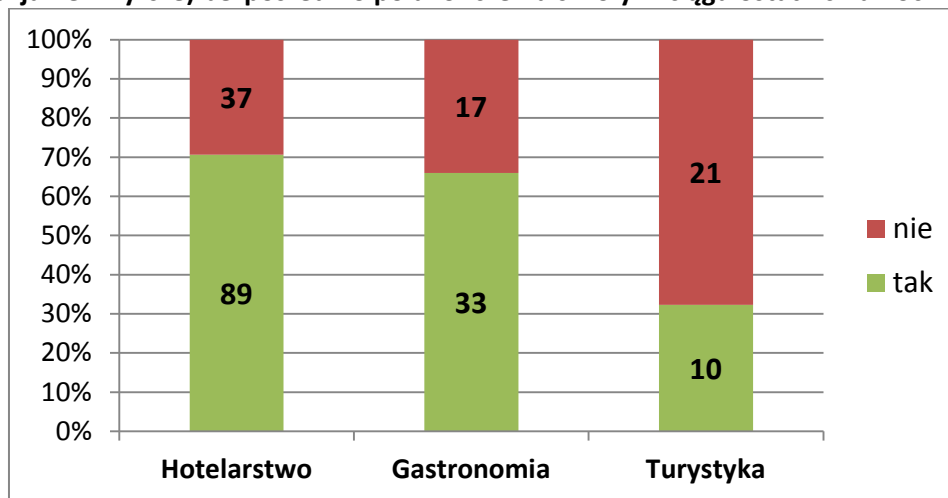


Według wskazań badanych przedsiębiorców zatrudniają oni 2968 pracowników legitymujących się wykształceniem kierunkowym.

Niestety blisko 19% badanych nie podało liczby zatrudnionych z kierunkowym wykształceniem.

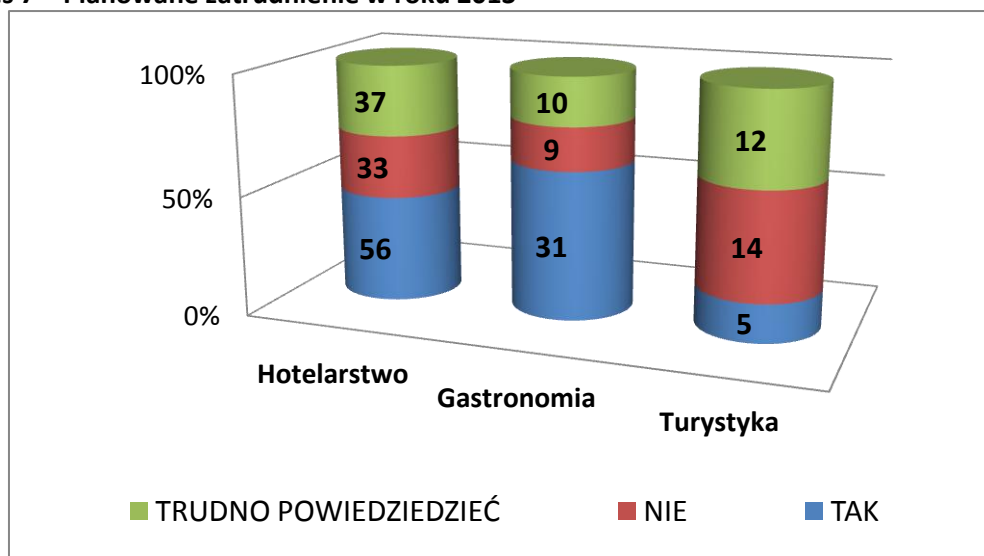
Na podstawie przeciętnego zatrudnienia wśród badanych pracodawców można założyć, iż 45% pracowników legitymuje się kierunkowym wykształceniem.

**Wykres 6** Zatrudnienie absolwentów szkół zawodowych(obejmujące szkolnictwo ponadgimnazjalne i wyższe) bezpośrednio po ukończeniu szkoły w ciągu ostatnich dwóch lat



132 (blisko 64%) badanych pracodawców podało, że zatrudnianie absolwentów szkolnictwa zawodowego bezpośrednio po ukończeniu szkoły w okresie dwóch lat przed badaniem.

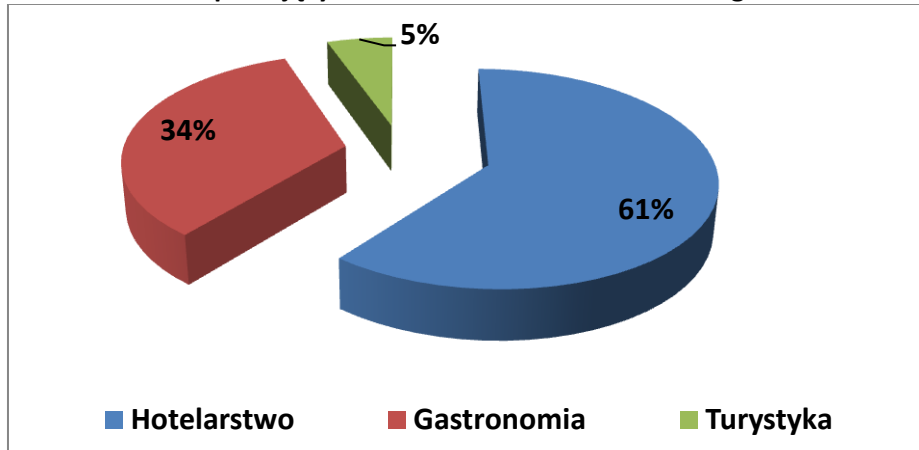
**Wykres 7** Planowane zatrudnienie w roku 2013



92 (44,5%) spośród badanych pracodawców deklaruje chęć i potrzebę zatrudnienia w roku 2013 pracowników. Natomiast 59 pracodawców (28,5% badanych) nie wyklucza zatrudnienia nowych pracowników.

Blisko 27% badanych pracodawców zdecydowanie nie planuje w roku 2013 zatrudnienia nowych pracowników.

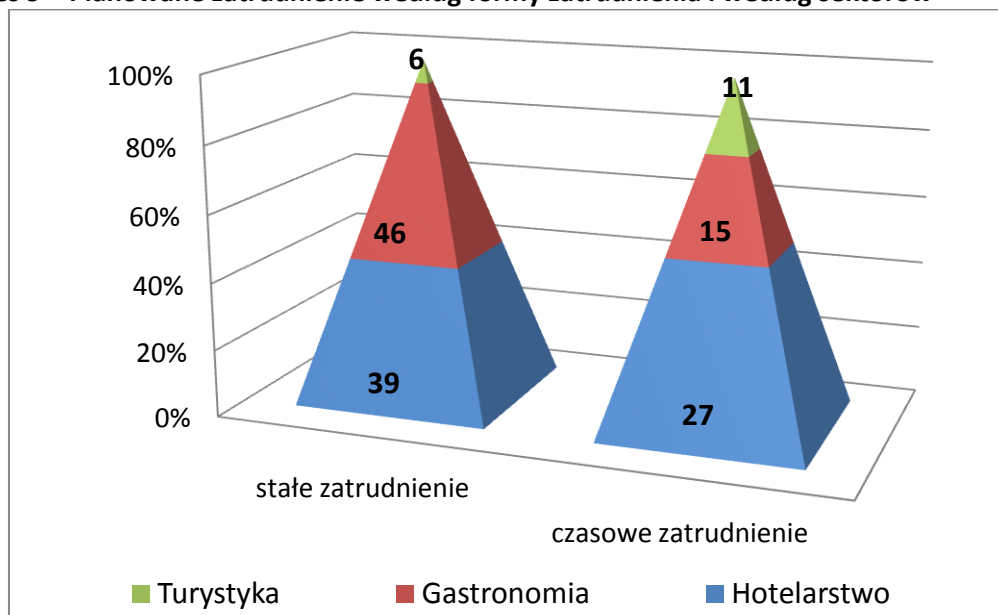
**Wykres 8** Struktura firm planujący zatrudnienie w 2013 roku według sektorów



Najwięcej pracodawców planujących zatrudnienie w roku 2013 reprezentuje sektor usług hotelarskich. W przedmiotowym badaniu należy rozpatrywać gastronomię razem z hotelarstwem, gdyż większość badanych pracodawców z sektora usług gastronomicznych prowadzi działalność obejmującą także hotelarstwo.

Najmniejszy udział wśród planujących zatrudnienie w 2013 r. stanowi turystyka.

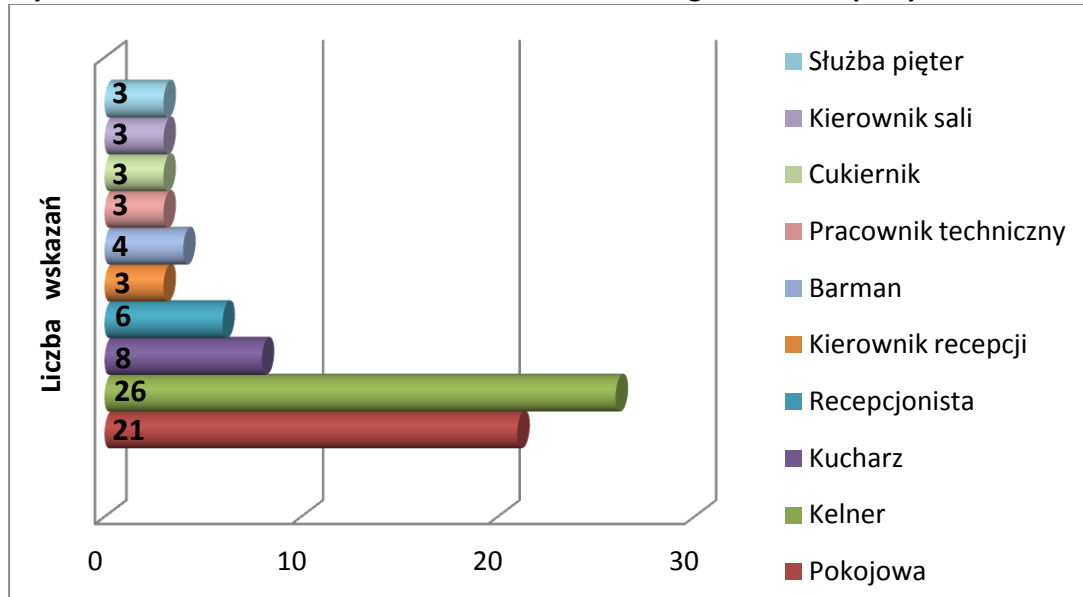
**Wykres 9** Planowane zatrudnienie według formy zatrudnienia i według sektorów



Według deklaracji badanych pracodawców planujących nabór w roku 2013, 44% spośród nowych pracowników otrzyma propozycję zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, natomiast pozostałe 56% spotka się z ofertą pracy czasowej/sezonowej.



Wykres 10 Planowane zatrudnienie w roku 2013 według stanowiska pracy



Badani pracodawcy deklarują największą ofertę pracy dla 26 kelnerów i 21 pokojowych.

W dalszej kolejności znalazło się stanowisko kucharza, recepcjonisty, barmana.

Pozostałe stanowiska mają po 3 wskazania.

Niestety były też ankiety, w których nie wskazano stanowiska pracy mimo deklaracji zatrudnienia w roku 2013.

Najczęstsze powody zatrudnienia nowych pracowników wskazane przez badanych pracodawców to (według liczby wskazań):

- ✓ uzupełnienie braków kadrowych - 41
- ✓ wzrost popytu na usługi - 24
- ✓ sezonowe/czasowe zwiększenie zatrudnienia - 11
- ✓ reorganizacja - 10
- ✓ rozwój firmy - 9
- ✓ polepszenie sytuacji finansowej firmy – 3.

Niektórzy z badanych pracodawców wskazali więcej niż jeden powód zatrudnienia, dlatego też jest więcej wymienionych powodów niż deklaracji zatrudnienia.

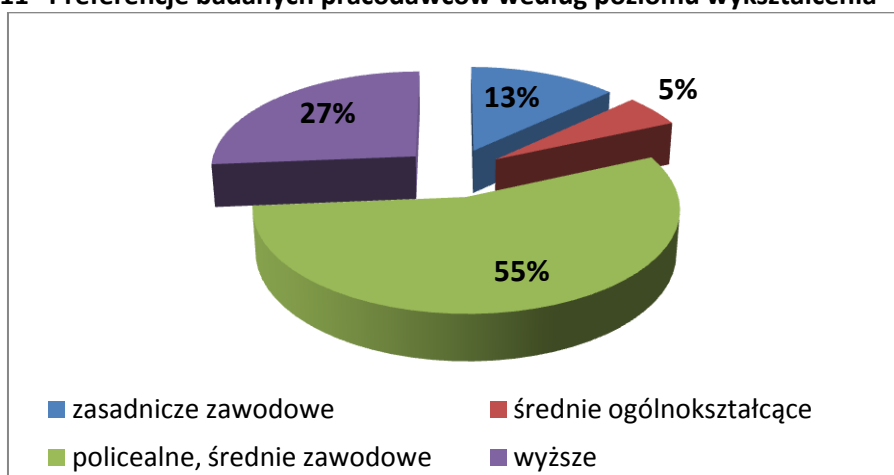
Wiodącym powodem jest konieczność uzupełnienia braków kadrowych wymieniony przez blisko 45% pracodawców deklarujących zatrudnienie w 2013 roku (92 pracodawców).

Kolejnym według liczby wskazań (26% pracodawców planujących zatrudnienie) powodem jest wzrost popytu na usługi.

Następne wymienione powody według liczby wskazań, to:

- sezonowe zatrudnienie (12% pracodawców planujących zatrudnienie),
- reorganizacja (11% pracodawców planujących zatrudnienie),
- rozwój firmy - 9 wskazań,
- natomiast polepszenie sytuacji finansowej firmy wymieniło niestety tylko 3 pracodawców.

**Wykres 11** Preferencje badanych pracodawców według poziomu wykształcenia

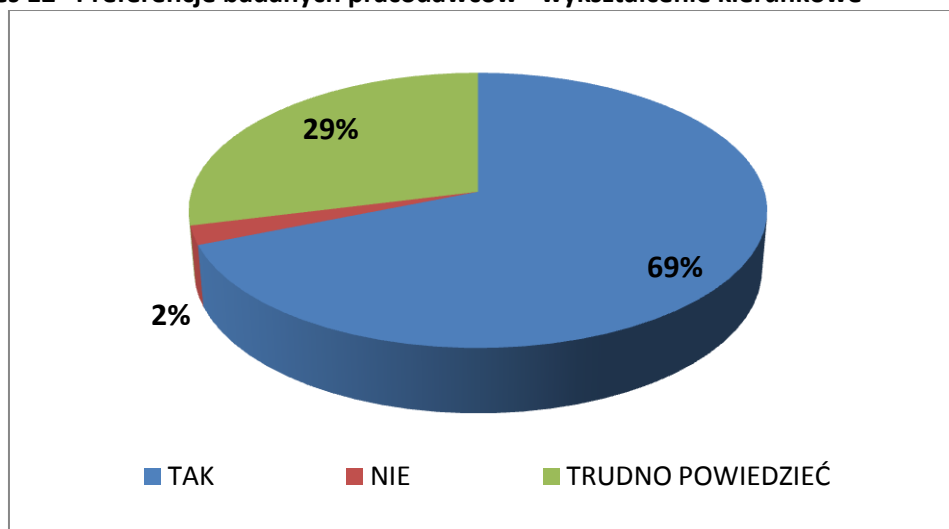


Badani pracodawcy zdecydowanie preferują szkolnictwo zawodowe, które zostało wymienione przez 68% badanych (141 pracodawców).

Wykształcenie wyższe u pracowników, jako preferowane, zostało wskazane przez 56 badanych pracodawców.

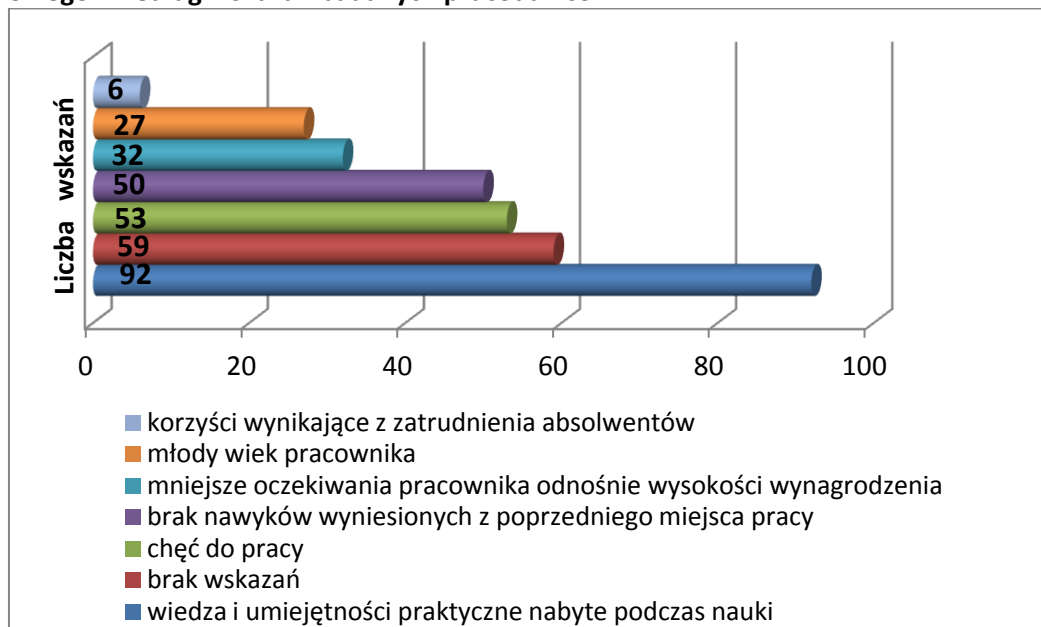
Natomiast tylko 10 z badanych uznało wykształcenie ogólne jako pożądane.

**Wykres 12** Preferencje badanych pracodawców - wykształcenie kierunkowe



W przypadku preferencji badanych pracodawców w odniesieniu do kierunkowego wykształcenia: 143 pracodawców wskazało kierunkowe wykształcenie jako preferowane, 60 badanych trudno sprecyzować oczekiwania w tym zakresie, a tylko 4 badanych pracodawców nie preferuje wykształcenia kierunkowego.

**Wykres 13 Argumenty przemawiające za zatrudnieniem absolwentów szkolnictwa zawodowego - według wskazań badanych pracodawców**



Na podkreślenie zasługuje fakt, iż badani pracodawcy mieli możliwość wskazania kilku argumentów przemawiających za zatrudnieniem absolwentów szkolnictwa zawodowego.

92 spośród badanych uznało, iż największym atutem absolwentów legitymujących się wykształceniem zawodowym jest wiedza i umiejętności praktyczne nabyte podczas nauki.

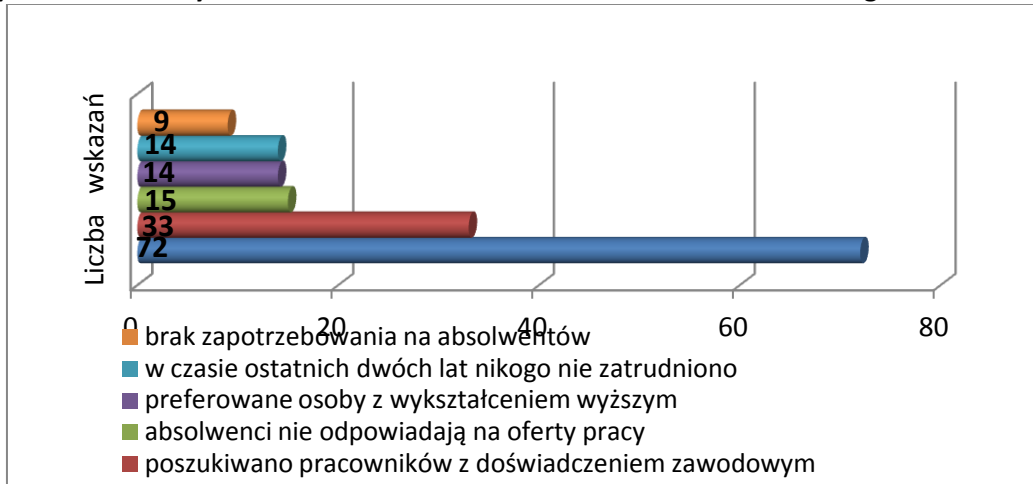
Należy podkreślić, że tych 92 pracodawców stanowi 100% grupy deklarującej zatrudnienie nowych pracowników w roku 2013.

Następnym w kategorii argumentem wskazanym przez badanych jest chęć do pracy oraz brak nawyków wyniesionych z poprzedniego miejsca pracy.

Ponadto wymieniono argumenty takie, jak: mniejsze oczekiwania absolwentów odnośnie wysokości wynagrodzenia oraz młody wiek.

Znaczącą grupę (59 os.) tworzą pracodawcy rozważający możliwość zatrudnienia nowych pracowników – oni niestety nie wskazali argumentów przemawiających za zatrudnianiem absolwentów.

**Wykres 14 Powody niezatrudnienia absolwentów szkolnictwa zawodowego**



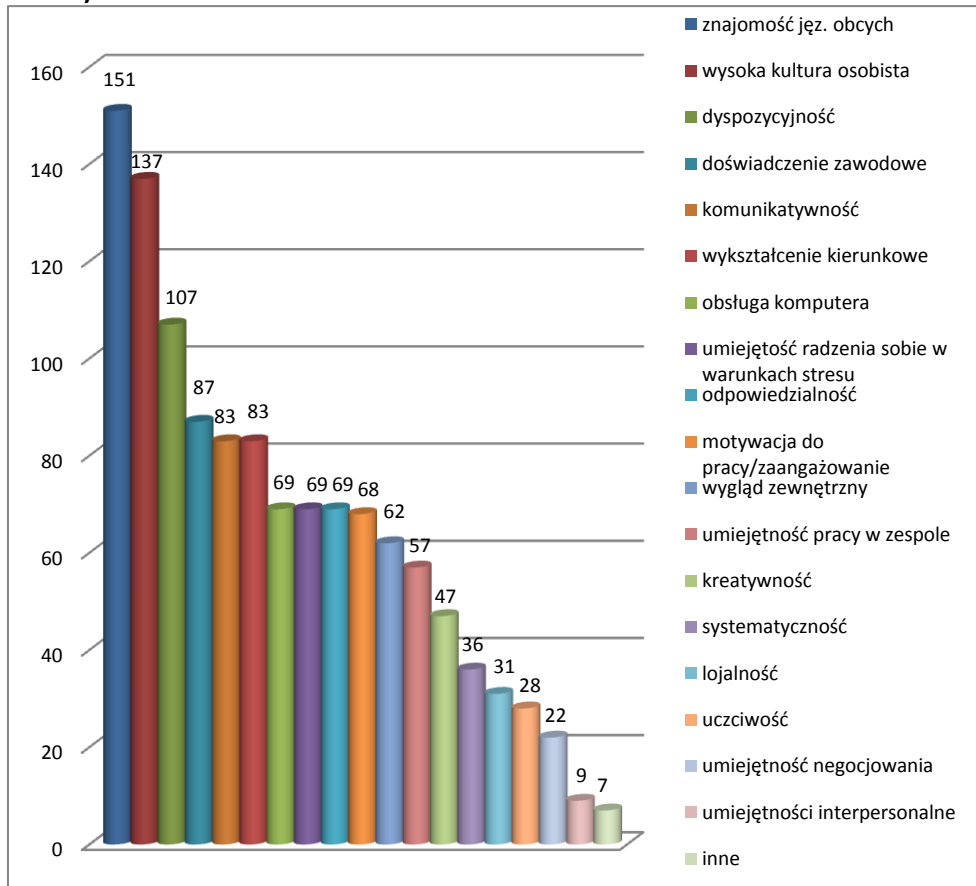
Niestety największą grupę stanowią pracodawcy, którzy nie wskazali powodów niezatrudnienia absolwentów szkolnictwa zawodowego.

33 wskazania dotyczą braku doświadczenia zawodowego.

Następnie 15 pracodawców twierdzi, że absolwenci nie odpowiadają na oferty pracy,

14 pracodawców poszukuje do pracy osób z wykształceniem wyższym, kolejnych 14 pracodawców nikogo nie zatrudniło w czasie ostatnich dwóch lat, a 9 deklaruje brak zapotrzebowania na absolwentów.

**Wykres 15 Preferencje badanych pracodawców w odniesieniu do kandydatów do pracy (liczba wskazań)**



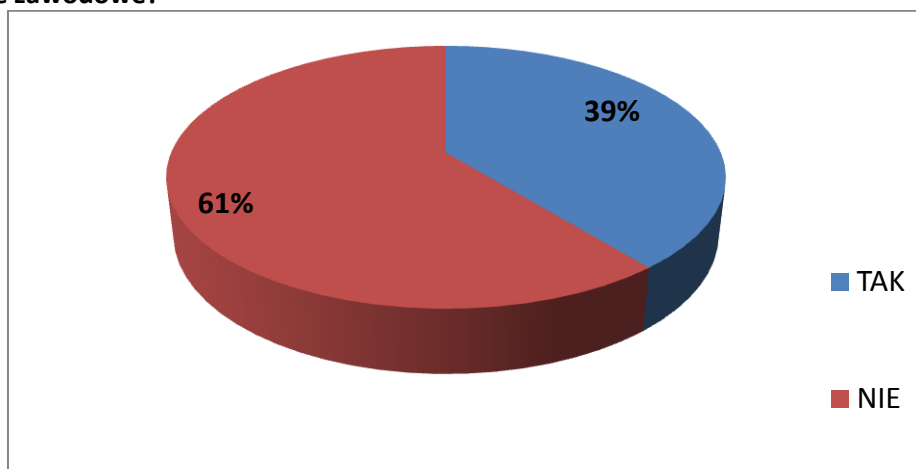
W przypadku preferencji badanych pracodawców w odniesieniu do kandydatów do pracy zdecydowanie najistotniejszym jest znajomość języków obcych wskazana przez 151 badanych (73% badanych ogółem), w tym miejscu należy podkreślić, że wszyscy wypełniający tę część ankiety, zaznaczyli tę umiejętność (często jako jedną z wielu). Zdecydowana większość badanych pracodawców podkreśliła umiejętność posługiwania się językiem obcym w mowie jako wymóg podstawowy w odniesieniu do profesjonalnych kadr zatrudnianych w gospodarce turystycznej.

W przypadku pozostałych 56 badanych należy traktować jako brak wskazań, choć są pracodawcy, którzy zdecydowanie nie deklarują zatrudniania pracowników w roku 2013.

Wśród preferowanych celi na kolejnych miejscach wskazano: wysoką kulturę osobistą (137 wskazań), następnie dyspozycyjność (107), doświadczenie zawodowe (87), komunikatywność (83), wykształcenie kierunkowe (83), obsługa komputera (69), umiejętność radzenia sobie w warunkach stresu (69), odpowiedzialność (69), motywacja do pracy (68), wygląd zewnętrzny (62), umiejętność pracy w zespole (57).

Na dalszych miejscach w rankingu znalazły się kreatywność (47), systematyczność (36), lojalność (31), uczciwość (28), umiejętność negocjowania (22), umiejętności interdyscyplinarne (9) i inne (7).

**Wykres 16 Czy badani przedsiębiorcy posiadają wiedzę nt. egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe?**



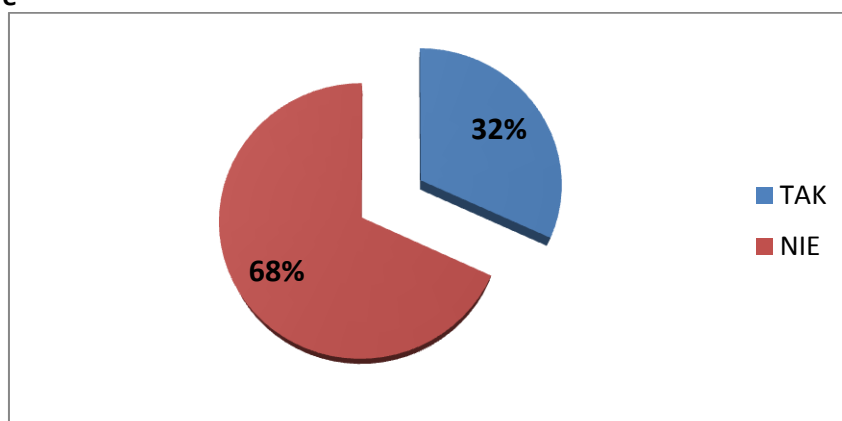
Na pytanie dot. posiadania wiedzy nt. egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe badani pracodawcy twierdząco odpowiedzieli tylko w 39%, tj. 81 spośród 207 badanych.

Pierwszy egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe przeprowadzono w roku szkolnym 2003/2004 (w obszarze ho-ga-tur dla zawodu kucharz małej gastronomii).

Mimo upływu 10 lat i wielu kampanii informacyjnych, wiedza pracodawców w tym zakresie pozostawia wiele do życzenia.

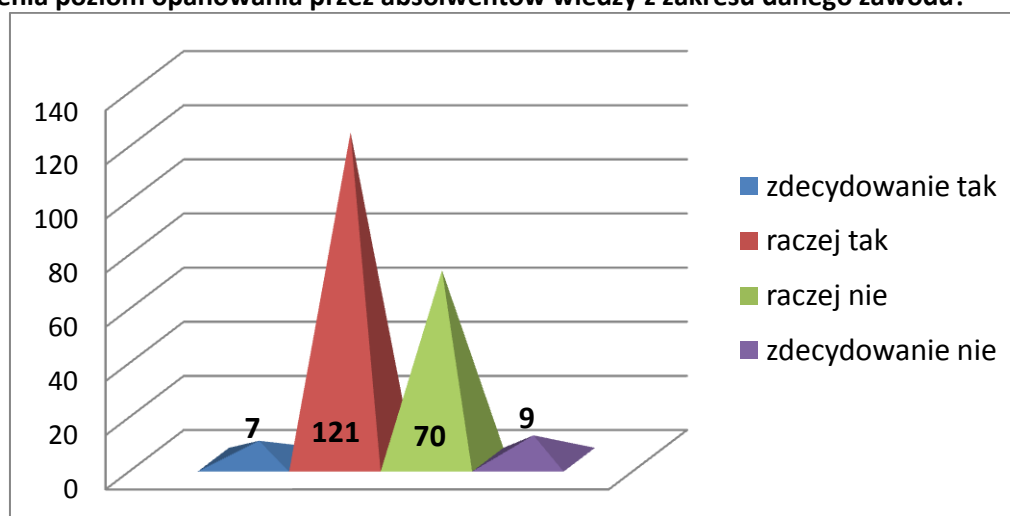
61% badanych nie ma wiedzy nt. zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe.

**Wykres 17** Znajomość standardów zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe



Jeszcze gorzej prezentują się dane dotyczące znajomości standardów egzaminów potwierdzających kwalifikacje. Znajomość standardów deklaruje tylko 66 badanych pracodawców, natomiast pozostałych 141 badanych wskazuje na brak znajomości standardów zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe.

**Wykres 18** Czy zewnętrzny egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe obiektywnie ocenia poziom opanowania przez absolwentów wiedzy z zakresu danego zawodu?

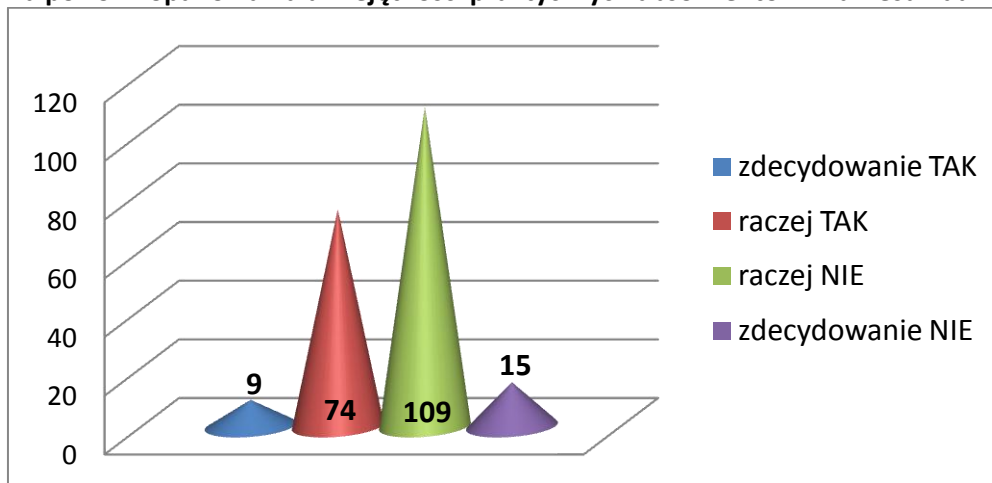


Pracodawcy pozytywnie wypowiedzieli się nt. egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w obszarze obiektywnej oceny poziomu opanowania wiedzy przez absolwentów z zakresu danego zawodu aż w 62%, tj. w 128 ankietach.

Przyznam, że jest to zaskoczenie ponieważ wcześniej tylko 66 zadeklarowało znajomość standardów egzaminów.

Natomiast 38% badanych (tj. 79 wskazań) uważa, że egzamin nieobiektywnie ocenia poziom wiedzy zawodowej absolwentów szkół zawodowych.

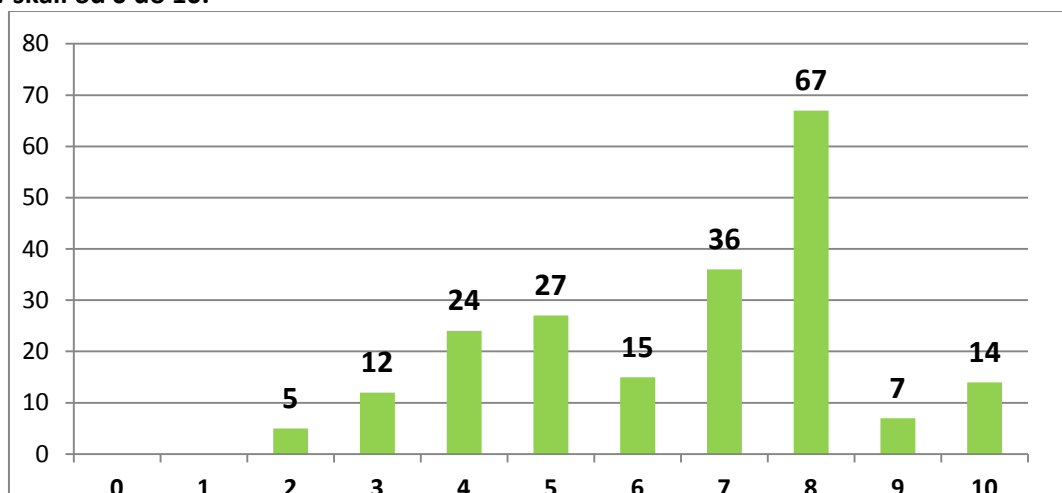
**Wykres 19 Czy zewnętrzny egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe obiektywnie ocenia poziom opanowania umiejętności praktycznych absolwentów z zakresu nauki zawodu?**



Nieco inaczej wyglądają dane dotyczące opinii badanych nt. egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w zakresie obiektywnej oceny poziomu opanowania umiejętności praktycznych z zakresu nauki zawodu.

W tym przypadku 60% (124) badanych wskazało opinię negatywną, natomiast pozostałe 40% (83) badanych pracodawców uważa, że egzaminy de facto spełniają swoją rolę.

**Wykres 20 Waga wykształcenia kandydata do pracy według badanych pracodawców w skali od 0 do 10.**



Ponad 67% badanych przywiązuje dużą wagę do wykształcenia kandydata do pracy (ocena od 6-10), w tym największą grupę stanowią oceniający na 8 w zaproponowanej skali, co można przyrównać do 5+ w skali ocen szkolnych i aż 21 powyżej 8, tj. 7 wskazań na 9 i 14 wskazań na 10.

W analizowanych ankietach brak było wskazań dla dwóch najniższych wartości, natomiast 68 pracodawców oceniło wagę wykształcenia w procesie rekrutacji od 2 do 5, czyli przyjmując jako mniej istotną.

## Ocena przeprowadzonego badania

---

Pomimo problemów z pozyskaniem wypełnionych ankiet od pracodawców prowadzących działalność na rynku usług hotelarskich, gastronomicznych i turystycznych uzyskano dość znaczący materiał do analizy, tj. 207 ankiet.

Niestety „próba badawcza” nie rozłożyła się równomiernie w podziale na sektory. Hotelarstwo ma największą reprezentację stanowiącą 61% badanych. Pracodawcy działający w gastronomii to 24% badanych. Turystyka jest najmniej reprezentowana - 15% badanych.

Przeprowadzenie badania bezpośrednio przez ankieterów i możliwość dopytania pracodawców byłoby metodą właściwszą, niż zastosowana metoda badania przez internet.

## Cele badawcze zostały osiągnięte

---

Na podstawie analizowanych danych oszacowano, że 45% pracowników zatrudnionych przez badanych pracodawców legitymuje się wykształceniem kierunkowym.

Blisko 64% badanych pracodawców deklaruje, że zatrudniło absolwentów szkół zawodowych i wyższych bezpośrednio po ukończeniu szkoły w ciągu ostatnich dwóch lat.

Określono planowane zatrudnienie w roku 2013 wśród badanych pracodawców z uwzględnieniem niżej wymienionych cech:

- wskazania powodu konieczności zatrudnienia nowego pracownika,
- określenia planowanej formy zatrudnienia,
- wyszczególnienia stanowisk pracy do obsady.

Określono preferencje pracodawców w procesie rekrutacji pracowników w następującym zakresie:

- poziom wykształcenia,
- kierunkowe wykształcenie,
- najważniejsze umiejętności i cechy charakteryzujące kandydatów do pracy.

Wiedza pracodawców nt. egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe niestety nadal jest niewielka. Deklaruje ją 39% badanych.

W przypadku opinii nt. przedmiotowych egzaminów w zakresie oceny poziomu opanowania przez absolwentów wiedzy i umiejętności pozytywnie oceniło odpowiednio: blisko 62% i 40% badanych.

Ponad 67% badanych wysoko ceni sobie właściwe wykształcenie kandydata w przypadku prowadzenia procesu rekrutacji



## Analiza bezrobocia rejestrowanego

Tab. 1 bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według grup zawodów i specjalności w I półroczu 2013 roku – dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

kod zawodu	Zawody i specjalności	Bezrobotni zarejestrowani w I półroczu 2013 r.	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu w końcu I półrocza 2013 r.	Absolwenci	w tym bezrobotni poprzednio pracujący według czasu pozostawania bez pracy			Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszone w I półroczu 2013 r.		w końcu I półrocza 2013 r.
					do 1 miesiąca	1-12 miesięcy	pow. 12 miesięcy	ogółem	w tym pracy subsydiowanej	
513101	Kelner <sup>s</sup>	7 646	12 764	650	932	6 562	4 620	4 962	1 664	614
512002	Kucharz małej gastronomii <sup>s</sup>	11 081	18 093	5 962	1 023	7 339	3 769	829	443	80
512001	Kucharz <sup>s</sup>	16 731	31 910	3 750	1 920	14 563	11 677	5 565	2 271	540
911205	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej <sup>s</sup>	111	238	98	6	80	54	86	64	6
422402	Technik hotelarstwa <sup>s</sup>	3 628	4 763	1 910	282	1 805	766	27	22	1
422103	Technik obsługi turystycznej <sup>s</sup>	1 219	2 112	486	123	856	647	132	104	12
343403	Technik organizacji usług gastronomicznych <sup>s</sup>	1 765	2 356	1 039	129	840	348	48	18	5
515203	Technik turystyki wiejskiej <sup>s</sup>	89	152	33	6	71	42	1	1	0

Na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dotyczących bezrobocia w I półroczu 2013 roku zarejestrowano 2 109 145 osób, w tym 1 693 528 posiadających zawód. Bezrobocie rejestrowane w przypadku zawodów wyszczególnionych w powyższej tabeli wg stanu w końcu I półrocza 2013 r. wyniosło 72 388, co stanowiło 4,275% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych posiadających zawód. Największe bezrobocie generują zawody: kucharz – 31 910, kucharz małej gastronomii – 18 093 oraz kelner – 12 764.

Natomiast w przypadku wolnych miejsc pracy najwięcej ofert odnotowano dla kucharzy – 5 565, kelnerów – 4962 oraz kucharzy małej gastronomii – 829. Wolne miejsca oferowane dla bezrobotnych w wyszczególnionych w tabeli zawodach stanowią 2,63% wolnych miejsc pracy ogółem w końcu I półrocza 2013 roku.

W tym miejscu należy podkreślić, iż liczba absolwentów przystępujących do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w analizowanych ośmiu zawodach wynosi ok. 31 500. Według danych Centralnej Komisji Egzaminacyjnej wśród zawodów, które były wybierane najczęściej na egzaminie zawodowym pierwsze miejsce zajmuje kucharz małej gastronomii – w roku 10 197 i podobnie w roku 2013 – 10 359. Poniżej przedstawiono tabelę zawierającą popularność wszystkich ośmiu zawodów.

Tab. 2. Liczba absolwentów kształcenia zawodowego w zawodach ho-ga-tur i zdawalność w egzaminach potwierdzających kwalifikacje zawodowe

Lp.	Nazwa zawodu	Egzamin czerwiec 2012		Egzamin czerwiec 2013	
		Popularność (liczba zdających)	Zdawalność % i liczba absolwentów	Popularność (liczba zdających)	Zdawalność % absolwentów
1.	Kucharz małej gastronomii	10 197	71,5% (7294)	10 359	75% (7752)
2.	Technik hotelarstwa	9891	59% (5838)	8848	75% (96657)
3.	Technik organizacji usług gastronomicznych	3915	75,6% (2958)	4124	71% (2939)
4.	Kucharz	3547	69,4% (2461)	3693	57% (2099)
5.	Technik obsługi turystycznej	2520	70,8% (1784)	3219	63% (2031)
6.	Kelner	1113	84% (935)	1012	79% (802)
7.	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	196	87,2% (171)	247	87% (215)
8.	Technik turystyki wiejskiej	41	34,1% (14)	80	38% (30)

Opracowano na podstawie danych centralnej Komisji Egzaminacyjnej

Większość absolwentów kształcenia w wymienionych w powyższej tabeli zawodach podejmuje pracę zawodową niejednokrotnie godząc ją z dalszym kształceniem w szkołach wyższych i uczelniach na różnych kierunkach. Mając na uwadze dane prezentowane w tabeli 1 dot. rejestrowanego bezrobocia i wolnych miejsc pracy w sektorach ho-ga-tur oraz coroczną liczbę absolwentów w analizowanych zawodach, można zaobserwować niedobór podaży ofert pracy. Większe zaangażowanie pracodawców w proces kształcenia zawodowego kadr dla turystyki może wpłynąć pozytywnie na zwiększenie zatrudnienia kadr z kierunkowym wykształceniem. Ponadto umożliwi upowszechnianie wiedzy nt. nowoczesnych rozwiązań technologicznych i innowacyjności stosowanych aktualnie w gospodarce turystycznej, a także zmieniających się potrzebach turystów.

W tym miejscu należy podkreślić, iż w ostatnich latach przeprowadzono w Polsce istotne zmiany systemowe w kształceniu zawodowym i wyższym. Zmieniono podejście do kształcenia kadr, które obecnie nakierowane jest na potrzeby rynku pracy i uwzględnia możliwość zwiększenia bezpośredniego zaangażowania pracodawców w proces kształcenia kadr zawodowych oraz daje możliwość łatwiejszego uzyskania potrzebnych kwalifikacji. Ponadto Polska, zgodnie z zaleceniami Unii Europejskiej, przygotowuje się do wdrożenia KRAJOWYCH RAM KWALIFIKACJI.

## Podsumowanie :

---

1. Należy podjąć działania mające na celu wprowadzenie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe sprawdzanie umiejętności posługiwania się językiem obcym w mowie.
2. Należy rozważyć możliwość opracowania metodologii badań potrzeb rynku pracy w sektorach ho-ga-tur oraz zweryfikować źródła danych ogólnie dostępnych w tym zakresie. Badanie umożliwi dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy.
3. Należy podjąć działania mające na celu zwiększenie zaangażowania branży, w tym w szczególności pracodawców, w kształcenie zawodowe kadr (współpraca ze szkolnictwem zawodowym w obszarze nauki zawodu).
4. Istnieje potrzeba kontynuowania badania losów absolwentów szkół i uczelni kształcących kadry dla turystyki. Raport z tego badania obejmuje: ofertę edukacyjną w układzie wojewódzkim, preferencje pracodawców oraz opinię absolwentów nt. przydatności uzyskanego kształcenia, a także ocenę możliwości wejścia na rynek pracy przez absolwentów.
5. Podjąć działania na rzecz upowszechniania wiedzy wśród branży nt. zmodernizowanego szkolnictwa zawodowego, w tym wyodrębnionych kwalifikacji zawodowych, egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe.

## SPIS WYKRESÓW

---

Wykres 1	Struktura badanych pracodawców według sektorów (w %) N=207 .....	4
Wykres 2	Wielkość miejscowości prowadzenia działalności.....	4
Wykres 3	Liczba badanych firm według okresu działalności.....	5
Wykres 4	Liczba badanych podmiotów według sektorów i wielkości zatrudnienia .....	5
Wykres 5	Liczba osób zatrudnionych z wykształceniem kierunkowym według sektorów .....	6
Wykres 6.	Zatrudnienie absolwentów szkół zawodowych(obejmujące szkolnictwo ponadgimnazjalne i wyższe) bezpośrednio po ukończeniu szkoły w ciągu ostatnich dwóch lat.....	7
Wykres 7	Planowane zatrudnienie w roku 2013.....	7
Wykres 8	Struktura firm planujący zatrudnienie w 2013 roku według sektorów.....	8
Wykres 9	Planowane zatrudnienie według formy zatrudnienia i według sektorów .....	8
Wykres 10	Planowane zatrudnienie w roku 2013 według stanowiska pracy .....	9
Wykres 11	Preferencje badanych pracodawców według poziomu wykształcenia .....	10
Wykres 12	Preferencje badanych pracodawców - wykształcenie kierunkowe.....	10
Wykres 13	Argumenty przemawiające za zatrudnieniem absolwentów szkolnictwa zawodowego - według wskazań badanych pracodawców.....	11
Wykres 14.	Powody niezatrudniania absolwentów szkolnictwa zawodowego .....	12
Wykres 15	Preferencje badanych pracodawców w odniesieniu do kandydatów do pracy (liczba wskazań) .....	12
Wykres 16	Czy badani przedsiębiorcy posiadają wiedzę nt. egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe?.....	13
Wykres 17	Znajomość standardów zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe .....	14

Wykres 18	Czy zewnętrzny egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe obiektywnie ocenia poziom opanowania przez absolwentów wiedzy z zakresu danego zawodu?.....	14
Wykres 19	Czy zewnętrzny egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe obiektywnie ocenia poziom opanowania umiejętności praktycznych absolwentów z zakresu nauki zawodu?.....	15
Wykres 20	Waga wykształcenia kandydata do pracy według badanych pracodawców w skali od 0 do 10. ....	15