



Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie



Pomorze
Zachodnie

Problemy i potrzeby zachodniopomorskich pracodawców reprezentujących sektor usług turystycznych



**Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie**

Wydział Badań i Analiz

**Biuro Zachodniopomorskie
Obserwatorium Rynku Pracy**

Autor: Artur Frąckiewicz

Badanie mające na celu dostarczenie informacji niezbędnych do zidentyfikowania potrzeb, perspektyw rozwojowych oraz problemów zachodniopomorskich przedsiębiorstw reprezentujących sektor turystyczny.

Szczecin 2017 r.

SPIS TREŚCI:

| | | |
|-------------|--|----|
| I. | Wstęp | 3 |
| II. | Województwo zachodniopomorskie na turystycznej mapie Polski | 3 |
| | 2.1. <i>Specyfika województwa zachodniopomorskiego w kontekście potencjału turystycznego.</i> | |
| | 2.2. <i>Zachodniopomorska branża turystyczna w świetle polityk i strategii rozwojowych.</i> | |
| | 2.3. <i>Branża turystyczna w województwie zachodniopomorskim w kontekście wartości wybranych wskaźników stosowanych do oceny branży turystycznej.</i> | |
| III. | Problemy i potrzeby zachodniopomorskich pracodawców reprezentujących sektor usług turystycznych | 9 |
| | 3.1. <i>Zachodniopomorska branża turystyczna w kontekście rynku pracy.</i> | |
| | 3.2. <i>Problem sezonowości w branży turystycznej.</i> | |
| | 3.3. <i>Obcokrajowcy na rynku pracy w kontekście potrzeb branży turystycznej w województwie zachodniopomorskim.</i> | |
| | 3.4. <i>Przeszkody i bariery w prowadzeniu działalności gospodarczej w branży turystycznej w świetle opinii zachodniopomorskich przedsiębiorców.</i> | |
| | 3.5. <i>Nastroje zatrudnieniowe zachodniopomorskich przedsiębiorców reprezentujących branżę turystyczną.</i> | |
| | 3.6. <i>Zapotrzebowanie zachodniopomorskich przedsiębiorców reprezentujących branżę turystyczną na pracowników oraz sposoby ich poszukiwania.</i> | |
| | 3.7. <i>Potrzeby zatrudnieniowe zachodniopomorskich przedsiębiorców reprezentujących branżę turystyczną w zakresie zawodów i specjalności.</i> | |
| | 3.8. <i>Postawy zachodniopomorskich przedsiębiorców reprezentujących branżę turystyczną wobec współpracy ze szkołami kształcącymi w zawodach.</i> | |
| IV. | Wnioski | 26 |
| V. | Charakterystyka badania „Potrzeby zachodniopomorskich pracodawców reprezentujących sektor usług turystycznych – na przykładzie jedno - i wielofunkcyjnych turystycznych obiektów noclegowych” | 28 |
| VI. | Załączniki | 31 |

I. Wstęp

Głównym celem przeprowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie badania „*Potrzeby zachodniopomorskich pracodawców reprezentujących sektor usług turystycznych – na przykładzie jedno - i wielofunkcyjnych turystycznych obiektów noclegowych*” było dostarczenie informacji dotyczących niezwykle ważnej dla zachodniopomorskiej gospodarki branży turystycznej. Sektor usług turystycznych stanowi istotny obszar interwencji i wsparcia samorządu województwa zachodniopomorskiego. Plany rozwoju branży zostały określone w dokumentach strategicznych samorządu. Można tutaj wymienić przyjęte w 2016 roku założenia **Polityki Gospodarczej Województwa Zachodniopomorskiego**, czy też przyjętą w tym samym roku **Politykę Samorządu Województwa Zachodniopomorskiego w Sektorze Turystyki**, a także **Regionalny Program Operacyjny Województwa Zachodniopomorskiego na lata 2014-2020**.

W badaniu przeprowadzonym przez WUP w Szczecinie szczególny nacisk położono na rozpoznanie problemów branży turystycznej związanych z rynkiem pracy. W konsekwencji, jednym z najważniejszych celów poznawczych było zdobycie informacji dotyczących potrzeb i planów zatrudnieniowych badanych przedsiębiorstw, sposobów pozyskiwania pracowników, a także problemów związanych z ich pozyskiwaniem. W problematyce badawczej znalazł się także bardzo istotny ze względu na pokonywanie barier rozwojowych obszar współpracy przedsiębiorstw z placówkami oświatowymi.

Raport jest skierowany do wszystkich osób i instytucji zainteresowanych problemami zachodniopomorskiej branży turystycznej, a także problemami zachodniopomorskich przedsiębiorców i stanem oraz perspektywami rozwojowymi zachodniopomorskiego rynku pracy.

Zespół badawczy Wydziału Badań i Analiz, działającego w ramach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, chciałby w tym miejscu podziękować za życzliwą współpracę wszystkim przedstawicielom przedsiębiorstw, którzy zdecydowali się wziąć udział w badaniu. Bez Państwa wysiłku i zaangażowania jego realizacja nie byłaby możliwa.

II. Województwo zachodniopomorskie na turystycznej mapie Polski

2.1. Specyfika województwa zachodniopomorskiego w kontekście potencjału turystycznego

Zgodnie z ustaleniami dokonanymi w ramach „Audytu turystycznego województwa zachodniopomorskiego”, można wskazać podstawowe kierunki rozwoju zachodniopomorskiej turystyki, które są związane z przyrodniczymi walorami województwa.¹ W pierwszej kolejności należy wymienić perspektywy rozwojowe **turystyki aktywnej i specjalistycznej**. Potencjał rozwojowy tkwi tutaj przede wszystkim w dużej liczbie występujących na terenie województwa pojezierzy, długiej morskiej linii brzegowej, rozwiniętej sieci szlaków turystycznych (w tym kajakowych) i dróg rowerowych, jednych z najatrakcyjniejszych w kraju terenach łownych, a także w rozwiniętej infrastrukturze golfowej i hippicznej.

¹ Charakterystyka specyfiki województwa zachodniopomorskiego w kontekście potencjału turystycznego została oparta na: *Audyty turystyczny województwa zachodniopomorskiego*, Szczecin 2013, ss.154-155, materiał dostępny jest pod adresem: http://eregion.wzp.pl/sites/default/files/audyt_turystyczny_województwa_zachodniopomorskiego2.pdf

Kolejny obszar związany z możliwością wzmocnienia pozycji województwa zachodniopomorskiego to **turystyka uzdrowiskowa i zdrowotna**. Należy tutaj wskazać przede wszystkim możliwości rozbudowy już rozwiniętej sieci ośrodków uzdrowiskowych opartych na cechach klimatu morskiego.

Województwo zachodniopomorskie charakteryzuje ponad 185 kilometrowy pas morskiej linii brzegowej wzdłuż Morza Bałtyckiego. Stanowi on prawie połowę całego polskiego wybrzeża, a w konsekwencji podstawę do dalszego rozwoju **turystyki wypoczynkowej**. W tym kontekście należy pamiętać także o zachodniopomorskich pojezierzach, które stanowią 46% powierzchni województwa.²

Oprócz obszarów turystyki województwa zachodniopomorskiego opartych na walorach przyrodniczych, należy wskazać obszar **turystyki miejskiej i kulturowej**. Potencjał rozwojowy województwa opiera się tutaj na atrakcyjnych pod względem walorów kulturowych, historycznych i poznawczych ośrodków miejskich, a także istnieniu szeregu szlaków tematycznych.

Należy pamiętać, że pozycję zachodniopomorskiej branży turystycznej w kontekście ilościowym, kształtują przede wszystkim największe ośrodki miejskie oraz powiaty nadmorskie. To tutaj występuje największe natężenie i zróżnicowanie oferty noclegowej w województwie.

2.2. Zachodniopomorska branża turystyczna w świetle polityk i strategii rozwojowych

W świetle dokumentów strategicznych wyznaczających kierunki działań prorozwojowych samorządu województwa zachodniopomorskiego, sektor turystyki zajmuje eksponowane miejsce. W Polityce Gospodarczej Województwa Zachodniopomorskiego z 2016 roku, obszar turystyki uznano za szczególnie ważną część zachodniopomorskiej gospodarki.³ Obszar działań w zakresie rozwoju turystyki wpisuje się w strategię działania Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego na lata 2014-2020. Z jednej strony podkreśla się tam ogromny potencjał i już ugruntowaną pozycję na gospodarczej mapie województwa tego sektora, ale z drugiej przewiduje się szereg działań prorozwojowych, które umożliwią przekształcenie sektora zgodnie z oczekiwanymi zmianami w przyszłości. Warto tutaj wskazać przede wszystkim:

- **działania modernizacyjne związane z rozwojem branży turystycznej w ramach priorytetu „Rozwój inteligentny – rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji”**. Można tutaj wymienić m.in. współpracę przedsiębiorstw reprezentujących bezpośrednio branżę turystyczną z jej otoczeniem, ze szczególnym uwzględnieniem uczelni wyższych i placówek badawczo - rozwojowych. Ważnym celem strategicznym jest tutaj intensyfikacja wdrażania nowych technologii i rozwiązań innowacyjnych;
- **działania ochronne związane z priorytetem „Rozwój zrównoważony – wspieranie gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów”**. Można tutaj wymienić m.in. działania związane z ochroną zasobów przyrodniczych w związku z planowanym, dalszym wzrostem liczby turystów w województwie (antropopresja). Podkreśla się tutaj zwłaszcza znaczenie wywierania racjonalnego wpływu na środowisko przyrodnicze, poprawę warunków oraz

² *Audyty turystyczny...*, op. cit., s. 78

³ Polityka gospodarcza województwa zachodniopomorskiego, Wydział Zarządzania Strategicznego - Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego, Szczecin 2016, s. 7, materiał dostępny jest pod adresem: http://www.rpo.wzp.pl/sites/default/files/pliki/polityka_gospodarcza_wzp_20160928.pdf

rozszerzenie przestrzeni dostępnej dla turystów z uwzględnieniem bezpieczeństwa w zakresie ochrony środowiska.⁴

Zgodnie z założeniami polityki samorządu województwa zachodniopomorskiego w sektorze turystyki, zostanie on objęty szeregiem działań prorozwojowych. Przede wszystkim zwraca się uwagę na potrzebę rozwoju turystyki wodnej poprzez rozwój **Zachodniopomorskiego Szlaku Żeglarskiego**, a także inwestycje w szlaki kajakowe. W dokumencie podkreśla się także potrzebę rozwoju turystyki poznawczej i kulturowej, uzdrowiskowej, a także turystyki rodzinnej. Szczególnie istotne są ostatnie z wymienionych obszarów wsparcia. Związane to jest z osłabianiem efektu sezonowości w zachodniopomorskiej branży turystycznej.⁵

2.3. Branża turystyczna w województwie zachodniopomorskim w kontekście wartości wybranych wskaźników stosowanych do oceny jej stanu

Województwo zachodniopomorskie zajmuje w kraju wysoką pozycję w branży turystycznej. Z taką sytuacją mamy do czynienia, w przypadku większości wskaźników służących do oceny stanu rozwoju branży turystycznej. W pierwszej połowie 2015 roku odnotowano dla województwa zachodniopomorskiego około **1,4 mln** wizyt o charakterze turystycznym. Wynik ten został poprawiony w pierwszej połowie 2016 roku – **1,6 mln** wizyt.⁶ W konsekwencji województwo zachodniopomorskie uplasowało się w zestawieniu (razem z województwem pomorskim) na trzecim miejscu w kraju pod względem natężenia krajowego ruchu turystycznego i liczby krajowych podróży ogółem (tabela nr 1). Należy jednak pamiętać, że wartości te nie odzwierciedlają poziomu wykorzystania bazy turystycznej w województwie. Związane to jest m.in. z częstym korzystaniem przez Polaków z możliwości uzyskania noclegu u krewnych lub znajomych. W pierwszej połowie 2016 roku z tego rodzaju zakwaterowania skorzystało 62,4% ogółu podróżujących po kraju (w przypadku podróży krótkookresowych wartość ta wyniosła 69,8%). Warto także zwrócić uwagę, że jako cel turystyczno-wypoczynkowy podróży długookresowej w pierwszej połowie 2016 roku deklarowało 45% podróżujących po kraju. Na drugim miejscu znalazły się odwiedziny u krewnych i znajomych (41,2%).⁷

⁴ Regionalny Program Operacyjny Województwa Zachodniopomorskiego na lata 2014-2020, s. 7, materiał dostępny jest na stronie: http://www.rpo.wzp.pl/sites/default/files/dokument_rpo_15.pdf

⁵ Polityka samorządu województwa zachodniopomorskiego w sektorze turystyki, Szczecin 2016, ss. 8-9, materiał dostępny jest na stronie: <http://bip.rbip.wzp.pl/sites/bip.wzp.pl/files/articles/politykaturystyczna.pdf>

⁶ Charakterystyka krajowych i zagranicznych podróży mieszkańców Polski w I półroczu 2016 roku, Ministerstwo Sportu i Turystyki, Warszawa 2017, s.7 [źródło: <http://www.msport.gov.pl/turystyka/charakterystyka-krajowych-i-zagranicznych-podrozy-mieszkancow-polski-w-i-polroczu-2016-roku>]

⁷ tamże, ss. 2-5

Tabela 1. Natężenie krajowego ruchu turystycznego według województw i liczby krajowych podróży ogółem (w mln).

| województwo | I połowa 2015 roku | I połowa 2016 roku |
|----------------------------|--------------------|--------------------|
| dolnośląskie | 1,3 | 1,4 |
| kujawsko-pomorskie | 0,7 | 0,7 |
| lubelskie | 0,9 | 0,9 |
| lubuskie | 0,4 | 0,4 |
| łódzkie | 0,6 | 0,6 |
| małopolskie | 2,3 | 2,6 |
| mazowieckie | 2,2 | 2,4 |
| opolskie | 0,2 | 0,2 |
| podkarpackie | 1,1 | 1,1 |
| podlaskie | 0,6 | 0,6 |
| pomorskie | 1,4 | 1,6 |
| śląskie | 1 | 1,1 |
| świętokrzyskie | 0,4 | 0,4 |
| warmińsko-mazurskie | 0,8 | 0,9 |
| wielkopolskie | 1,1 | 1,1 |
| zachodniopomorskie | 1,4 | 1,6 |
| łącзна liczba wizyt | 16,3 | 17,7 |
| liczba podróży | 16,2 | 17,5 |

Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie na podstawie danych Ministerstwa Sportu i Turystyki.

W celu oceny pozycji zachodniopomorskiej branży turystycznej w skali krajowej można posłużyć się służącymi temu wskaźnikami.

a. Wskaźnik nasycenia bazą noclegową według Charvata (wskaźnik gęstości bazy noclegowej) - (liczba miejsc noclegowych / 1 km² powierzchni).

W świetle danych za 2015 r., pod względem nasycenia bazą noclegową, w województwie zachodniopomorskim wyraźnie dominują: miasto Świnoujście i miasto Szczecin, a także powiaty pasa nadmorskiego (w tym zwłaszcza powiat kołobrzeski). Pod względem rozważanego wskaźnika występuje w województwie duże zróżnicowanie – od maksymalnej wartości 50,4 dla miasta Świnoujścia, do 0,1 dla powiatu myśliborskiego. Stanowi to poważne wyzwanie w zakresie wsparcia branży.⁸

Tym bardziej, że poza pasem nadmorskim województwo zachodniopomorskie może pochwalić się imponującą liczbą pojezierzy, a także atrakcji związanych z turystyką kulturową. W skali kraju województwo zachodniopomorskie (z wynikiem 5,3) zajmuje pod względem gęstości bazy noclegowej trzecie miejsce w zestawieniu. Na pierwszym miejscu znajduje się z wynikiem 5,9 województwo małopolskie, natomiast na drugim województwo pomorskie (5,6). Wymienione trzy województwa są zdecydowanymi liderami na krajowym rynku usług turystycznych pod rozpatrywanym tutaj względem.⁹

⁸ *Turystyka w województwie zachodniopomorskim w latach 2013-2015*, Urząd Statystyczny w Szczecinie, s. 27, materiał dostępny pod adresem: <http://szczecin.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/sport-turystyka/turystyka-w-województwie-zachodniopomorskim-w-latach-2013-2015,1,4.html>

⁹ tamże, s. 31

b. Wskaźnik intensywności ruchu turystycznego według Schneidera - (liczba korzystających z noclegów na 100 mieszkańców).

Pod względem intensywności ruchu turystycznego, województwo zachodniopomorskie (z wynikiem 138,7) zajmuje pierwsze miejsce w kraju. Zdecydowanie wyprzedza pod tym względem województwa: małopolskie i pomorskie.¹⁰ Również w przypadku tego wskaźnika, w województwie dominują zwłaszcza powiaty nadmorskie. Najwyższą wartość odnotowano tutaj dla powiatu kołobrzeskiego (748,5), a najniższą dla powiatu myśliborskiego (7,1).¹¹

c. Wskaźnik funkcji turystycznej miejscowości według Baretje'a i Deferta - (liczba miejsc noclegowych na 100 mieszkańców).

Podobnie jak w przypadku pozostałych wskaźników, wartości wskaźnika funkcji turystycznej przyjmują najwyższe wartości na terenie województwa w pasie nadmorskim. Województwo zachodniopomorskie zajmuje ze względu na wartość wskaźnika (z wynikiem 7) pierwsze miejsce w Polsce. W zestawieniu krajowym zdecydowanie wyprzedza pozostałe województwa. Wynik ogólnopolski dla rozważanego wskaźnika wyniósł 1,8.¹²

d. Wskaźnik rozwoju bazy noclegowej - (liczba turystów korzystających z noclegów w ciągu roku przypadająca na jedno miejsce noclegowe).

W przypadku wskaźnika rozwoju bazy noclegowej województwo zachodniopomorskie w krajowym rankingu zajmuje ostatnie miejsce. Uzyskana dla województwa zachodniopomorskiego wartość wskaźnika wyniosła 19,7. Jest to wartość wyraźnie niższa od średniej dla kraju, która wyniosła 37,9.¹³ W województwie zachodniopomorskim najwyższą wartość wskaźnika uzyskano dla powiatu goleniowskiego, miasta Koszalina, miasta Szczecina oraz powiatu polickiego i białogardzkiego. Najniższy poziom charakteryzuje powiat drawski. Relatywnie niskie wartości odnotowano także dla powiatów nadmorskich. Można przyjąć, że jest to spowodowane w dużym stopniu sezonowością wielu usług świadczonych w pasie nadmorskim.

¹⁰ tamże, s. 32

¹¹ *Turystyka w województwie...*, op. cit., s. 28

¹² tamże, s. 29

¹³ tamże, s. 33

Tabela 2. Województwo zachodniopomorskie w kontekście wskaźników turystycznych (2015 r.)

| nazwa wskaźnika | wartość wskaźnika dla województwa zach-pom | pozycja woj. zach-pom w kraju | uwagi |
|--|--|-------------------------------|---|
| Wskaźnik nasycenia bazą noclegową według Charvata (wskaźnik gęstości bazy noclegowej): liczba miejsc noclegowych / 1 km² powierzchni | woj. zach-pom - 5,3 PL – 2,3 | III | Wysoki poziom zróżnicowania wartości wskaźnika dla poszczególnych powiatów. |
| Wskaźnik intensywności ruchu turystycznego według Schneidera: liczba korzystających z noclegów / 100 mieszkańców | woj. zach-pom - 138,7 PL – 70,1 | I | Wysoki poziom zróżnicowania wartości wskaźnika dla poszczególnych powiatów. |
| Wskaźnik funkcji turystycznej miejscowości według Baretje'a i Deferta: liczba miejsc noclegowych / 100 mieszkańców | woj. zach-pom – 7,0 PL – 1,8 | I | Wysoki poziom zróżnicowania wartości wskaźnika dla poszczególnych powiatów. |
| Wskaźnik rozwoju bazy noclegowej: liczba turystów korzystających z noclegów w ciągu roku przypadająca na jedno miejsce noclegowe | woj. zach-pom - 19,7 PL – 37,9 | XVI | Wysoki poziom zróżnicowania wartości wskaźnika. Najwyższą wartość wskaźnik przyjął w powiecie goleniowskim, w Koszalinie, Szczecinie oraz powiatach polickim i białogardzkim. |

Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie na podstawie danych GUS.

III. Problemy i potrzeby zachodniopomorskich pracodawców reprezentujących sektor usług turystycznych

3.1. Zachodniopomorska branża turystyczna w kontekście rynku pracy

Branża turystyczna w województwie zachodniopomorskim stanowi część strony popytowej na zachodniopomorskim rynku pracy. Rodzaj zapotrzebowania przedsiębiorstw działających w branży turystycznej na pracowników związana jest przede wszystkim z typami aktywności gospodarczej zawartych w klasyfikacji PKD2007 (Polska Klasyfikacja Działalności) w sekcji I.¹⁴ W ramach wymienionej sekcji wyróżnia się dwa działy: zakwaterowanie (dział 55) oraz działalność usługowa związana z wyżywieniem (dział 56). Należy zaznaczyć, że z branżą turystyczną można również wiązać inne sekcje PKD – np. związane z transportem, czy też działalność związaną z kulturą, rozrywką lub rekreacją. Jednak ze względu na specyfikę badania przeprowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie do którego odwołujemy się w niniejszym raporcie, branża turystyczna będzie rozważana w kontekście sekcji I PKD „**Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi**”.

Przeciętne zatrudnienie w sekcji I w 2015 roku wyniosło w województwie zachodniopomorskim 10 651 osób.¹⁵ Z kolei pracujący (faktyczne miejsca pracy) w sekcji I stanowili 3,5% ogółu pracujących (18 195 pracujących w sekcji I). Wartość udziału pracujących w sekcji I odnotowana dla województwa zachodniopomorskiego, lokuje je na pierwszym miejscu w zestawieniu krajowym.

Tabela 3. Liczba pracujących (faktyczne miejsca pracy) w 2015 roku.¹⁶

| województwo | liczba pracujących (faktyczne miejsca pracy) w sekcji I | liczba pracujących (faktyczne miejsca pracy) - ogółem | udział pracujących w sekcji I w ogóle pracujących |
|-------------|---|---|---|
| łódzkie | 12 633 | 956 856 | 1,3% |
| mazowieckie | 45 270 | 2 406 734 | 1,9% |
| małopolskie | 30 704 | 1 321 890 | 2,3% |
| śląskie | 28 904 | 1 671 978 | 1,7% |
| lubelskie | 8 794 | 817 161 | 1,1% |

¹⁴ Sekcja I wg Polska Klasyfikacja Działalności 2007: „zapewnienie krótkotrwałego pobytu, włącznie z wyżywieniem przeznaczonym do bezpośredniej konsumpcji”, [źródło: http://stat.gov.pl/Klasyfikacje/wyjasnienia/pkd_07/pl_pkd_07_SEKCJA_I.html], Sekcję I tworzą dwa działy: 55 i 56. W ich skład wchodzi następujące grupy działalności: 55.1 (hotele i podobne obiekty zakwaterowania), 55.2 (obiekty noclegowe turystyczne i miejsca krótkotrwałego zakwaterowania), 55.3 (pola kempingowe i pola namiotowe), 55.9 (pozostałe zakwaterowanie), 56.1 (restauracje i inne stałe placówki gastronomiczne oraz ruchome placówki gastronomiczne), 56.2 (przygotowanie i dostarczanie żywności dla odbiorców zewnętrznych oraz pozostała usługowa działalność gastronomiczna), 56.3 (przygotowanie i podawanie napojów). [źródło: http://www.pkd.com.pl/wyszukiwarka/lista_pkd]

¹⁵ Definicja *przeciętnego zatrudnienia* wg GUS: „Średnia wielkość zatrudnienia obliczona dla badanego okresu (np. miesiąca, kwartału, roku) na podstawie ewidencyjnego stanu zatrudnienia. Przeciętne zatrudnienie w badanym okresie uwzględnia pracowników pełnozatrudnionych oraz niepełnozatrudnionych w przeliczeniu na pełne etaty.”, materiał dostępny pod adresem: <http://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/376,pojecie.html>

¹⁶ Według faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności. Bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa.

| | | | |
|---------------------------|---------------|----------------|-------------|
| podkarpackie | 9 483 | 809 734 | 1,2% |
| podlaskie | 5 417 | 413 077 | 1,3% |
| świętokrzyskie | 5 703 | 465 034 | 1,2% |
| lubuskie | 5 502 | 334 597 | 1,6% |
| wielkopolskie | 21 161 | 1 448 408 | 1,5% |
| zachodniopomorskie | 18 195 | 525 662 | 3,5% |
| dolnośląskie | 23 241 | 1 073 014 | 2,2% |
| opolskie | 5 044 | 321 602 | 1,6% |
| kujawsko-pomorskie | 10 310 | 707 068 | 1,5% |
| pomorskie | 19 404 | 798 217 | 2,4% |
| warmińsko-mazurskie | 8 435 | 433 237 | 1,9% |

Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie na podstawie danych zawartych w Banku Danych Lokalnych.

3.2. Problem sezonowości w branży turystycznej

W Polityce Gospodarczej Województwa Zachodniopomorskiego zwrócono uwagę na szereg osobliwości związanych z wojewódzkim rynkiem pracy. Jedną z nich „(...) jest wysoki poziom sezonowości związany z rolą sektora turystyki (w szczególności w pasie wybrzeża i jego otoczeniu)”¹⁷ Specyfiką branży turystycznej jest wysoki poziom sezonowości zatrudnienia. Badania terenowe *Problemy i potrzeby zachodniopomorskich pracodawców reprezentujących sektor usług turystycznych – na przykładzie jedno- i wielofunkcyjnych turystycznych obiektów noclegowych* zostały rozpoczęte pod koniec września 2016 r., czyli w czasie wygaszania aktywności sezonowej. Mimo wszystko 4,7% badanych zadeklarowało aktualne zatrudnianie pracowników sezonowych (zatrudnionych na czas określony, którego granice wyznaczają np. okresy wakacyjne). W przypadku 64% badanych przedsiębiorstw, pracownicy sezonowi stanowią od 75 - 100% zatrudnionych. Ta forma zatrudnienia dotyczyła przede wszystkim **kelnerów, recepcjonistów i rejestratorów oraz pomoce kuchenne**. Należy podkreślić, że badani wskazywali sezonowość świadczonych usług jako jedną z najpoważniejszych barier w ich działalności. Związane to jest nie tylko z problemami w pozyskiwaniu odpowiednio wykwalifikowanych pracowników sezonowych, ale także ograniczeniami popytowymi na usługi turystyczne. Przedsiębiorstwa reprezentujące branżę turystyczną, które są szczególnie narażone na efekt sezonowości popytu na usługi turystyczne (np. część turystycznych obiektów hotelowych zlokalizowanych nad morzem) mają problem z pozyskiwaniem pracowników posiadających wyższe kwalifikacje. Związane to jest z obniżoną atrakcyjnością sezonowych ofert pracy dla pracowników, którzy są poszukiwani na rynku pracy również w charakterze pracowników zatrudnianych na stałe.

¹⁷ *Polityka Gospodarcza...*, op. cit., s. 12

3.3. Obcokrajowcy na rynku pracy w kontekście potrzeb branży turystycznej w województwie zachodniopomorskim

Jednym z najczęściej poruszanych w debacie publicznej tematów związanych z rynkiem pracy, jest obecność na nim pracowników z zagranicy. W pierwszym półroczu 2016 r. zarejestrowano w Polsce **634 321** oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi.¹⁸ Z tej liczby 12 487 oświadczeń zarejestrowano dla sekcji I PKD. Stanowiły one niecałe 2% wszystkich złożonych oświadczeń.

Wśród cudzoziemców, dla których pracodawcy zdecydowali się złożyć oświadczenie, zdecydowanie dominowali obywatele **Ukrainy – 96,8%** wszystkich oświadczeń. W tym samym okresie, w województwie zachodniopomorskim złożono 25 962 oświadczeń. Podobnie jak w całym kraju, dominowali tutaj obywatele Ukrainy (25 083 zgłoszenia). W całym 2016 roku w województwie zachodniopomorskim pracodawcy złożyli **55 604** oświadczenia dotyczące zatrudnienia obcokrajowca. Oświadczenia pracodawców reprezentujących w województwie zachodniopomorskim **sekcję I** stanowiły 6,9% ogółu złożonych oświadczeń.¹⁹

Spośród badanych przez WUP w Szczecinie podmiotów reprezentujących branżę turystyczną, obcokrajowców zatrudniało 3,8% z nich. Wśród zatrudnionych zdecydowanie dominowali pracownicy z Ukrainy. Zatrudnieni byli przede wszystkim jako pomoc kuchenna (20% zatrudnionych), sprzątaczk i pokojowe (20%), a także pracownicy gastronomiczni, w tym kucharze i kelnerzy. Badani wskazywali również przypadki zatrudniania obcokrajowców w charakterze pracowników gospodarczych i konserwatorów.

3.4. Przeszkody i bariery w prowadzeniu działalności gospodarczej w branży turystycznej w świetle opinii zachodniopomorskich przedsiębiorców

W ramach przeprowadzonych przez WUP w Szczecinie badań, zachodniopomorscy przedsiębiorcy reprezentujący branżę turystyczną zostali poproszeni o wyrażenie opinii dotyczącej barier, problemów i wszelkich okoliczności stojących na przeszkodzie w niezakłóconym i rozwojowym prowadzeniu aktywności gospodarczej. Wymieniane okoliczności można podzielić na: związane z kosztami prowadzenia działalności, infrastrukturalne, związane z rynkiem pracy, związane z obiektywnymi uwarunkowaniami prowadzenia działalności turystycznej oraz prawne i instytucjonalne.

W świetle wyników badań przeprowadzanych w skali ogólnopolskiej, najczęściej zgłaszaną przez przedsiębiorców barierą w prowadzeniu działalności są okoliczności związane z kosztami stałymi, zwłaszcza podatki i opłaty z tytułu ubezpieczeń społecznych.²⁰ W badaniach przeprowadzonych w 2015 roku na zlecenie firmy „home.pl” najczęściej wskazywaną przez przedsiębiorców barierą w prowadzeniu działalności gospodarczej były wysokie podatki i opłaty odprowadzane dla ZUS – 61% wskazań respondentów. Na drugim miejscu znalazły się problemy formalno-prawne („trudności legislacyjne”) – 48% wskazań. Z kolei na trzecim miejscu znalazły się wysokie koszty związane

¹⁸ <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>

¹⁹ Powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcom na podstawie oświadczenia pracodawcy w województwie zachodniopomorskim w 2016, WUP w Szczecinie, Szczecin 2017, s. 6

²⁰ *Jakie bariery na drodze do sukcesu czekają polskich przedsiębiorców MŚP*, raport przygotowany przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie home.pl na podstawie badań przeprowadzonych w 2015 roku. Materiał dostępny pod adresem <http://akademiaebiznesu.home.pl/home.pl-raport-z-badania-barier-rozwoju.pdf>

z czynszem, opłatami za media itp. (38%). Ważną barierą są także dla przedsiębiorców problemy rekrutacyjne, polegające na trudnościach z pozyskaniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników (37%). Problemy z wytrzymaniem presji konkurencji znalazły się dopiero na piątym miejscu (30%). Zaprezentowane dane dotyczą małych i średnich przedsiębiorstw ogółem, w skali całego kraju. Jednak wyniki uzyskane dla zachodniopomorskich przedsiębiorstw reprezentujących branżę turystyczną wpisują się w opinie przedsiębiorców reprezentujących również inne branże. Tym samym można przyjąć, że część zgłaszanych problemów ma charakter uniwersalny. Należy jednak podkreślić, że w świetle wyników badań przeprowadzonych przez WUP w Szczecinie można wskazać również bariery specyficzne dla branży turystycznej.

Zachodniopomorscy przedsiębiorcy reprezentujący branżę turystyczną, zapytani o okoliczności stanowiące przeszkodę w świadczeniu usług i rozwoju przedsiębiorstw zwracają uwagę przede wszystkim na **koszty stałe związane z prowadzeniem działalności**. Należy tutaj wymienić podatki (48% wskazań wśród badanych) i opłaty lokalne (w tym opłaty klimatyczne i opłaty komunalne) (45%) – wykres nr 1. Rozkład opinii pozyskany na podstawie pytania półotwartego znalazł potwierdzenie, a także uszczegółowienie w spontanicznych odpowiedziach na pytanie otwarte²¹. Ponad 22% badanych wskazywało jako wymagający zmian w pierwszej kolejności obszar kosztów prowadzenia działalności gospodarczej. Postulowane przez przedsiębiorców zmiany dotyczyły tutaj przede wszystkim obniżenia podatków, opłat z tytułu ubezpieczeń społecznych, likwidacji opłaty klimatycznej oraz obniżenia podatku od nieruchomości.

Badani przedsiębiorcy, licznie zwrócili także uwagę na **bariery infrastrukturalne**. W zakresie problemów infrastrukturalnych, w pierwszej kolejności zwrócono uwagę na brak wystarczająco rozwiniętego otoczenia turystycznego (25%) oraz słabo rozwiniętą infrastrukturę drogową, w tym m.in. problem nierozwiniętej sieci ścieżek rowerowych (23%). W przypadku otoczenia turystycznego – zwłaszcza w przypadku powiatów nadmorskich – zwracano uwagę na brak miejsc parkingowych, brak toalet, a także ławek. Ponad 12% badanych zwracało uwagę na problemy związane z dostępem do sieci energetycznej lub wodno-kanalizacyjnej.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na oczekiwania badanych wpisujące się w obszar instytucjonalny. Można tutaj wymienić z jednej strony oczekiwania dotyczące władz lokalnych, natomiast z drugiej stopień zintegrowania przedsiębiorców reprezentujących branżę turystyczną. W przypadku pierwszej z wymienionych kategorii oczekiwań, należy szczególną uwagę poświęcić **problemowi sezonowości** świadczonych usług. Większość badanych podmiotów reprezentowała powiaty pasa nadmorskiego. W konsekwencji, są to przedsiębiorstwa świadczące usługi w zakresie mocno narażonym na sezonowe wahania popytu. Tym samym nie powinny dziwić licznie zgłaszane przez badanych postulaty związane z potrzebą podejmowania przez władze lokalne działań pozwalających na **wydlużenie sezonu wypoczynkowego**. Badani mają tutaj na myśli zwłaszcza zwiększenie liczby tzw. atrakcji turystycznych, w tym organizacji imprez masowych. Niezadowolenie z poziomu zaangażowania władz lokalnych w zakresie rozwoju atrakcyjności turystycznej zadeklarowało ponad 21% badanych. Ponad 5% badanych, spontanicznie wskazało tutaj potrzebę promocji regionu lub miejscowości.

Badani przedsiębiorcy zwracali również uwagę na **problemy związane z pozyskaniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników** (12%). Więcej miejsca temu zagadnieniu zostało przeznaczone w innym miejscu raportu, jednak warto zwrócić uwagę, że w ramach udzielania odpowiedzi na pytanie otwarte (pyt. 21) przedsiębiorcy wskazali przyczyny problemów z ich pozyskiwaniem. Można tutaj wymienić zarówno występujące u kandydatów do pracy braki

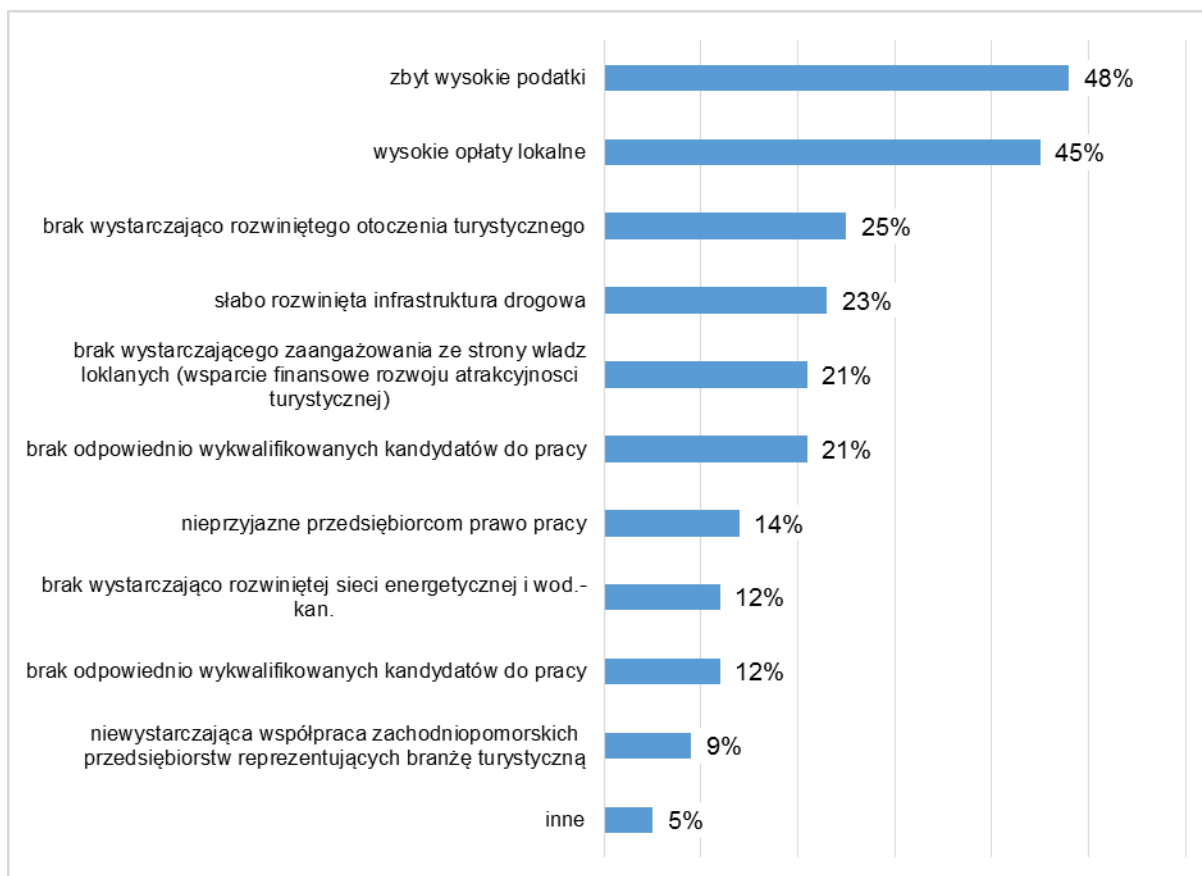
²¹ Pytanie półotwarte (nr 11): *Prosimy o wskazanie okoliczności (prawnych, ekonomicznych, społecznych itp.), które Pana/i zdaniem stanowią przeszkodę w świadczeniu usług i rozwoju Pana/i przedsiębiorstwa w miejscu prowadzenia działalności.*

/ Pytanie otwarte (nr 21): *Co Pana/i zdaniem należałoby zmienić, jakie rozwiązania wprowadzić, aby ułatwić prowadzenie działalności gospodarczej w obszarze zachodniopomorskiej turystyki?*

kwalifikacyjne i motywacyjne, ale również zniechęcająca do podjęcia pracy sezonowość zatrudnienia, kłopoty z dojazdem do pracy, czy też brak chętnych do pracy. Należy również podkreślić, że pojawiały się opinie dotyczące niespełniania funkcji zaspokajania potrzeb rynku pracy przez szkolnictwo zawodowe.

Warto także zwrócić uwagę na wskazywane przez badanych przedsiębiorców nieprzyjazne przedsiębiorcom prawo pracy (14%) oraz niewystarczający poziom współpracy zachodniopomorskich przedsiębiorstw reprezentujących branżę turystyczną (9%).

Wykres 1. Wskazywane przez przedsiębiorców reprezentujących zachodniopomorski sektor turystyczny okoliczności stanowiące przeszkodę w świadczeniu usług i rozwoju przedsiębiorstwa.²²



Źródło: opracowanie WUP w Szczecinie na podstawie badań własnych.

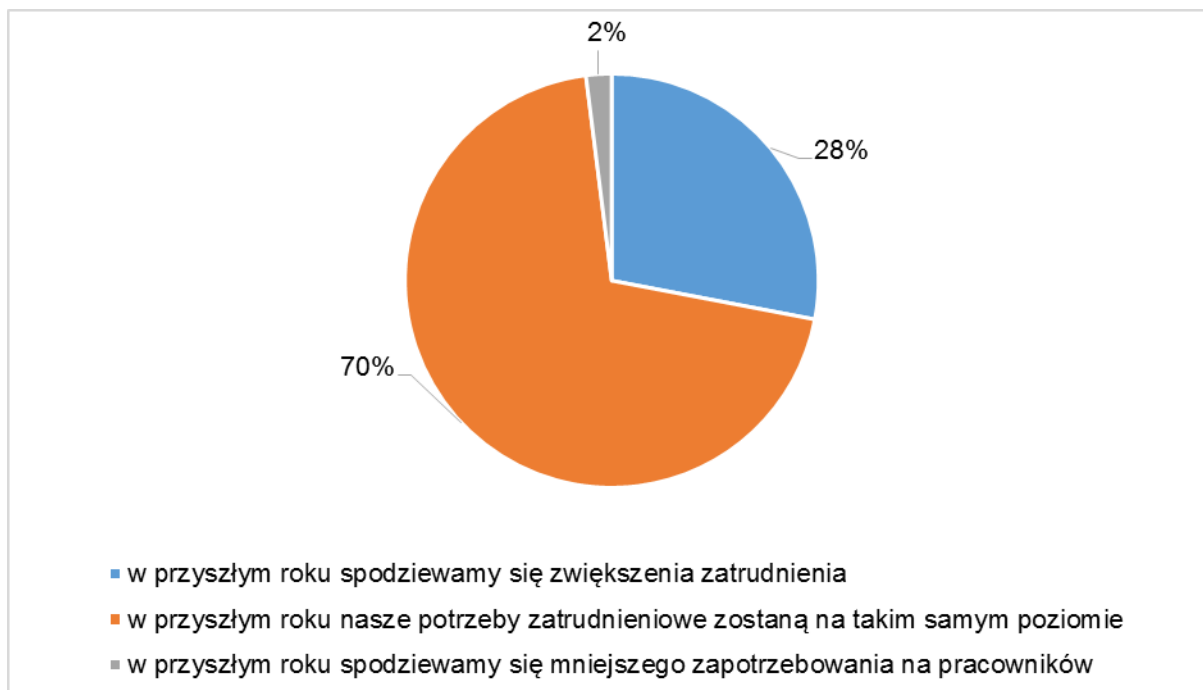
3.5. Nastroje zatrudnieniowe zachodniopomorskich przedsiębiorców reprezentujących branżę turystyczną

Badani przez WUP w Szczecinie przedsiębiorcy reprezentujący branżę turystyczną zostali poproszeni o podzielenie się przewidywaniami dotyczącymi potrzeb zatrudnieniowych w 2017 roku. Zdecydowana większość z nich zadeklarowała, że przewiduje poziom potrzeb zatrudnieniowych

²² Wartości nie sumują się do 100% - informacje uzyskano w oparciu o pytanie wielokrotnego wyboru.

w 2017 roku na takim samym poziomie jak w roku 2016 (wykres 2). Jednak 28% badanych przewiduje zwiększenie zatrudnienia.

Wykres 2. Przewidywane przez zachodniopomorskich przedsiębiorców reprezentujących branżę turystyczną zmiany w poziomie zatrudnienia w 2017 roku.



Źródło: opracowanie WUP w Szczecinie na podstawie badań własnych.

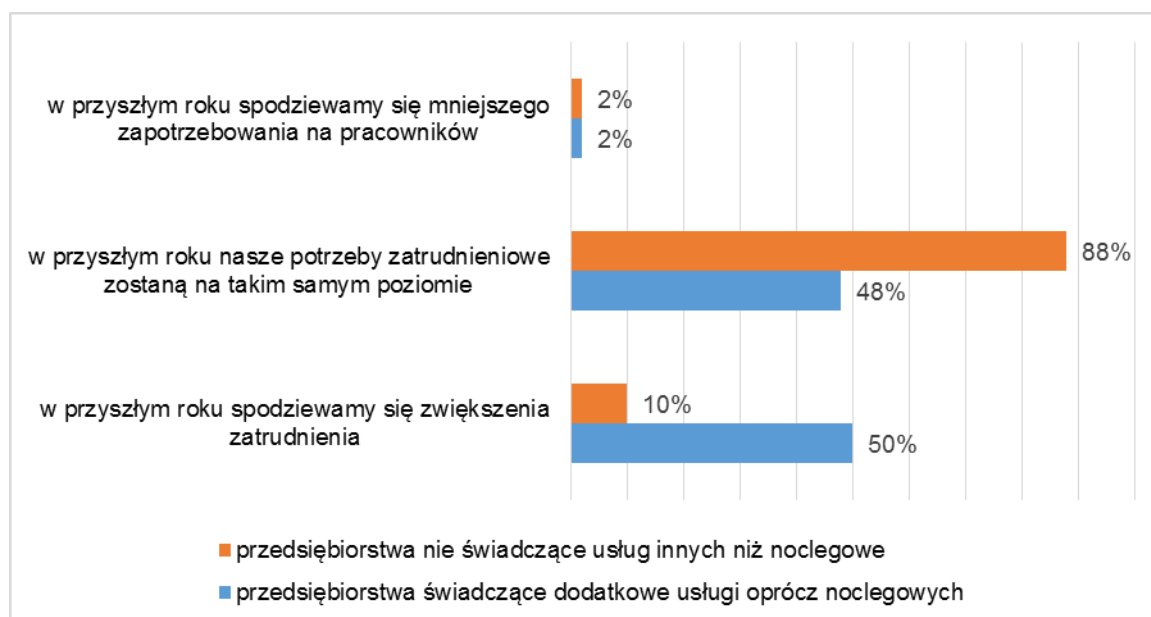
Największy wzrost zatrudnienia przewidują przedstawiciele podmiotów zatrudniających od 50 do 249 pracowników (62%). Z kolei najniższy poziom przewidywanych zmian odnotowano w przypadku najmniejszych z badanych podmiotów, tj. zatrudniających od 1 do 9 pracowników.

Tabela 4. Przewidywane przez zachodniopomorskich przedsiębiorców reprezentujących branżę turystyczną zmiany w poziomie zatrudnienia w 2017 roku (z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa).

| liczba zatrudnianych pracowników | w przyszłym roku spodziewamy się zwiększenia zatrudnienia | w przyszłym roku nasze potrzeby zatrudnieniowe zostaną na takim samym poziomie | w przyszłym roku spodziewamy się mniejszego zapotrzebowania na pracowników |
|----------------------------------|---|--|--|
| 1-9 | 22% | 76% | 2% |
| 10-49 | 51% | 46% | 3% |
| 50 – 249 | 62% | 38% | 0% |

Źródło: opracowanie WUP w Szczecinie na podstawie badań własnych.

Wykres 3. Przewidywane przez zachodniopomorskich przedsiębiorców reprezentujących branżę turystyczną zmiany w poziomie zatrudnienia w 2017 roku (z uwzględnieniem typu przedsiębiorstwa).



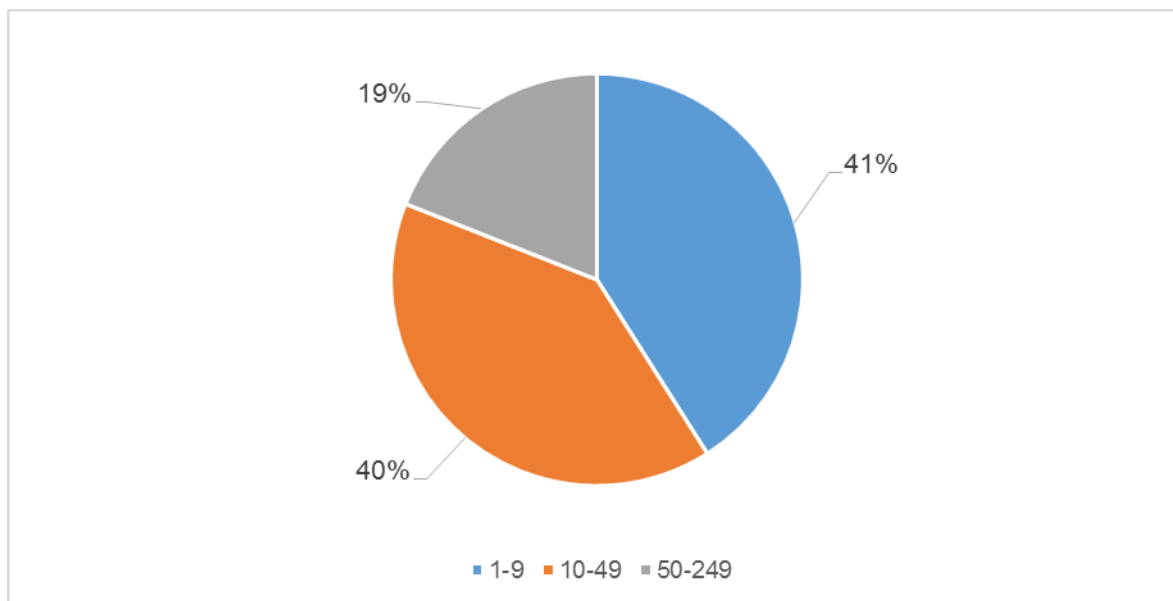
Źródło: opracowanie WUP w Szczecinie na podstawie badań własnych.

Duże zróżnicowanie w przewidywaniach dotyczących potrzeb zatrudnieniowych w 2017 roku występują, gdy zostanie uwzględniony typ przedsiębiorstwa turystycznego (wykres 3). Na podstawie uzyskanych wyników badań można stwierdzić, że największy potencjał zatrudnieniowy charakteryzuje przedsiębiorstwa branży turystycznej świadczące usługi dodatkowe oprócz noclegowych. **Wzrost zatrudnienia przewidywany jest przede wszystkim w hotelach (36% badanych firm tego typu przewiduje wzrost zatrudnienia w 2017 roku) oraz w ośrodkach wczasowych (28%).**

3.6. Zapotrzebowanie zachodniopomorskich przedsiębiorców reprezentujących branżę turystyczną na pracowników oraz sposoby ich poszukiwania

W oparciu o wyniki badań, można stwierdzić, że w 2016 roku najczęściej pracowników poszukiwały przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 49 pracowników (wykres 4). Warto w tym miejscu podkreślić, że firmy reprezentujące wymienioną kategorię przewidują także najwyższy wzrost zatrudnienia w roku 2017. Najniższy poziom potrzeb zatrudnieniowych charakteryzuje przedsiębiorstwa reprezentujące zachodniopomorską branżę turystyczną zatrudniające od 1 do 9 osób. W przedsiębiorstwach tych najrzadziej przewiduje się także wzrost zatrudnienia w 2017 roku.

Wykres 4. Odsetek badanych przedsiębiorców reprezentujących zachodniopomorską branżę turystyczną poszukujących pracowników w 2016 roku (z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników).

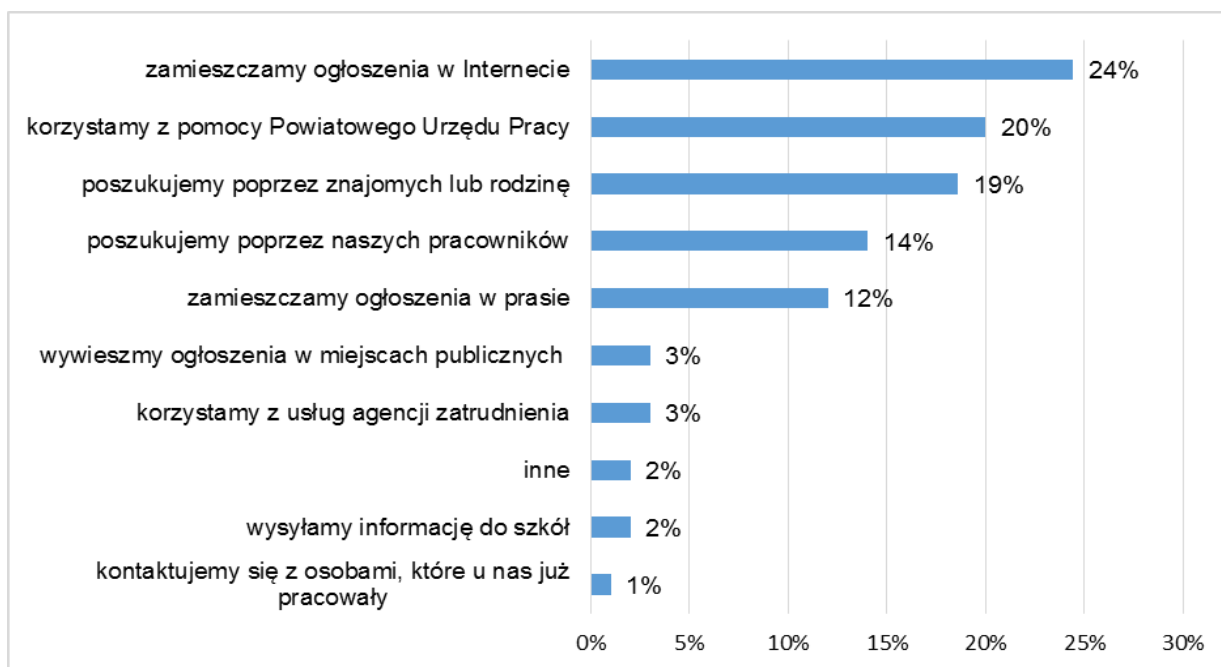


Źródło: opracowanie WUP w Szczecinie na podstawie badań własnych.

W oparciu o wyniki badań można wyróżnić najbardziej popularne wśród badanych pracodawców sposoby poszukiwania pracowników (wykres nr 5). Pracodawcy, którzy zdecydowali się wymienić sposoby pozyskiwania pracowników zadeklarowali, że czynili to poprzez zamieszczanie ogłoszeń w Internecie (24% udziału tej formy poszukiwania pracowników w ogóle wskazań)²³. Popularnym sposobem poszukiwania pracowników jest także zamieszczanie ogłoszeń w prasie (12%). W konsekwencji, poszukiwanie pracowników poprzez **rozpowszechnianie ofert pracy przy pomocy środków masowego komunikowania** dotyczyło 36% wskazań badanych osób. Dużą popularnością cieszyło się także **poszukiwanie pracowników w ramach sieci kontaktów społecznych o charakterze prywatnym** (33%). Dominowało tutaj poszukiwanie pracowników poprzez rodzinę i znajomych (19%). Z kolei 14% wskazań badanych dotyczyło poszukiwania pracowników poprzez już zatrudnionych w przedsiębiorstwie. Pracodawcy korzystający ze **wsparcia instytucjonalnego**, wybierali przede wszystkim pomoc powiatowych urzędów pracy (20% wskazań). O wiele mniejszym zainteresowaniem cieszyła się współpraca z agencjami zatrudnienia, a także ze szkołami. Warto także zwrócić uwagę, że żaden z pracodawców nie zadeklarował nawiązywania współpracy w zakresie pozyskiwania pracowników z innymi podmiotami reprezentującymi branżę turystyczną. Należy w tym miejscu przypomnieć, że jednocześnie prawie 9% badanych zwróciło uwagę na niewystarczającą współpracę zachodniopomorskich przedsiębiorstw reprezentujących branżę turystyczną.

²³ W trakcie badania zadano pytanie otwarte „W jaki sposób rekrutujecie/rekrutowaliście Państwo pracowników?”. Badani mogli wymieniać dowolną liczbę sposobów poszukiwania pracowników. Podane wartości procentowe dotyczą udziału danego sposobu poszukiwania pracownika w ogóle zadeklarowanych sposobów.

Wykres 5. Deklarowane przez przedsiębiorców reprezentujących zachodniopomorską branżę turystyczną sposoby poszukiwania/rekrutowania pracowników.



Źródło: opracowanie WUP w Szczecinie na podstawie badań własnych.

W badanych przedsiębiorstwach zatrudniających do 9 pracowników najczęściej poszukiwano pracowników poprzez umieszczanie ogłoszeń w Internecie (25% przedsiębiorców zatrudniających do 9 osób poszukujących pracowników), poprzez znajomych i rodzinę oraz korzystając z pomocy powiatowych urzędów pracy (19%), a także poprzez swoich pracowników (16%). W przypadku przedsiębiorców zatrudniających od 10 do 49 osób, najpopularniejszą formą poszukiwania pracowników było również zamieszczanie ogłoszeń w Internecie (24%) oraz korzystanie z pomocy powiatowych urzędów pracy (22%). Wysoką pozycję zajęło również poszukiwanie pracowników poprzez znajomych i rodzinę (19%). Z kolei najczęściej stosowanym sposobem poszukiwania pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 49 osób było korzystanie z pomocy powiatowych urzędów pracy, czyli korzystanie ze wsparcia instytucjonalnego.

3.7. Potrzeby zatrudnieniowe zachodniopomorskich przedsiębiorców reprezentujących branżę turystyczną w zakresie zawodów i specjalności

Spośród zachodniopomorskich przedsiębiorców reprezentujących branżę turystyczną, w 2016 roku pracowników poszukiwało 32% badanych. W przedsiębiorstwach tych, najczęściej poszukiwano **sprzątaczek i pokojowych** (53% przedsiębiorców poszukujących pracowników zadeklarowało poszukiwanie osób do pracy w tym zawodzie – 109 wskazań) oraz osób pracujących w charakterze **pomocy kuchennej** (50% - 103 wskazania). Dużym zainteresowaniem cieszyli się także **kelnerzy** (48% - 99 wskazań) i **kucharze** (43% - 88 wskazań). Pracodawcy wymieniali także

barmanów (15% - 30 wskazań), recepcjonistów/rejestratorów (12% - 25 wskazań) oraz szefów kuchni i fizjoterapeutów/rehabilitantów/masażystów (4% po 9 wskazań).²⁴

Na podstawie wyników badań, można oszacować poziom trudności w zaspokojeniu potrzeb zatrudnieniowych badanych pracodawców. W każdym z wyżej wymienionych zawodów większość badanych napotkała trudności ze znalezieniem pracownika (tabela nr 5). W przypadku niektórych zawodów (szef kuchni, fizjoterapeuta/rehabilitant/masażysta) ponad 75% poszukujących pracowników wskazało najwyższy stopień trudności w jego znalezieniu („bardzo trudno”). Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że spośród ośmiu zawodów/specjalności znajdujących się w zestawieniu, sześć związanych jest z działalnością wykraczającą poza świadczenie usług noclegowych. Jak wcześniej ustalono, to właśnie w przypadku przedsiębiorstw nie koncentrujących się tylko na świadczeniu usług noclegowych, najczęściej przewiduje się wzrost zatrudnienia w 2017 roku. W konsekwencji, można przewidywać, że rozkład popytu ze strony przedsiębiorców reprezentujących zachodniopomorską branżę turystyczną na reprezentantów wskazanych zawodów i specjalności najprawdopodobniej nie ulegnie w 2017 roku znaczącym zmianom. Mogą jednak pogłębić się problemy związane z pozyskiwaniem kandydatów do pracy.

Tabela 5. Deklarowane przez badanych przedsiębiorców zapotrzebowanie na pracowników w zawodach/specjalnościach związanych z branżą turystyczną (z uwzględnieniem stopnia trudności ich pozyskania).²⁵

| zawód/specjalność | odsetek wskazań zawodu/specjalności wśród badanych poszukujących pracowników w 2016 roku. | deklarowany przez pracodawców poszukujących pracowników w 2016 roku stopień trudności znalezienia pracownika w zawodzie. | | | | |
|--|---|--|--------------|---------------|---------------|-------------------|
| | | bardzo łatwo | raczej łatwo | raczej trudno | bardzo trudno | trudno powiedzieć |
| sprzątaczk i pokojowa | 53% | 0% | 35% | 48% | 16% | 1% |
| pomoc kuchenna | 50% | 0% | 27% | 51% | 22% | 0% |
| kelner | 48% | 1% | 18% | 56% | 25% | 0% |
| kucharz | 43% | 0% | 6% | 47% | 47% | 1% |
| barman | 15% | 0% | 10% | 23% | 67% | 0% |
| recepcjonista i rejestrator | 12% | 0% | 16% | 36% | 48% | 0% |
| fizjoterapeuci/ rehabilitanci/ masażysty | 4% | 0% | 11% | 11% | 78% | 0% |
| szef kuchni | 4% | 0% | 11% | 0% | 89% | 0% |

Źródło: opracowanie WUP w Szczecinie na podstawie badań własnych.

²⁴ W przypadku pozostałych zawodów/specjalności liczebności nie przekraczały 2 wskazań – opiekun dziecięcy (2), opiekun osoby starszej (1), zaopatrzeniowiec/dostawca (1), pracownik biura podróży/organizator obsługi turystycznej (1), dietetyk/specjalista ds. żywienia (1).

²⁵ Tabela zawiera informacje dla zawodów/specjalności, w których pracodawcy poszukiwali co najmniej 9 pracowników.

Badani przedstawiciele przedsiębiorstw branży turystycznej zostali poproszeni o udzielenie informacji dotyczącej oczekiwań wobec kandydatów do pracy we wskazywanych zawodach lub specjalnościach (tabela nr 6). Pomiar oczekiwań dotyczył: **doświadczenia zawodowego, wykształcenia zawodowego (kierunkowego) oraz znajomości języków obcych**. Wysoki poziom oczekiwań dotyczących doświadczenia w zawodzie dotyczy przede wszystkim zawodów, które wymagają wyższych kwalifikacji i ich wykonywanie wiąże się z wyższym poziomem zagrożenia dla bezpieczeństwa usługobiorców – przygotowanie i nadzór nad przygotowywaniem posiłków oraz działania lecznicze i terapeutyczne. Z kolei wysoki poziom oczekiwań dotyczący znajomości języków obcych dotyczą osób zatrudnianych w zakresie pierwszego kontaktu z klientem (recepjonista i rejestrator) oraz usług wymagających niezakłóconego kontaktu z klientem, ze względu na jego bezpieczeństwo (fizjoterapeuci/rehabilitanci/masażyści). Oczekiwania dotyczące posiadania przez kandydata wykształcenia zawodowego (kierunkowego) dotyczą przede wszystkim reprezentantów kategorii: fizjoterapeuci/rehabilitanci/masażyści oraz recepcjonista/rejestrator. W przypadku pierwszej z wymienionych kategorii, może dziwić, że tylko 33% badanych zadeklarowało wymóg posiadania wykształcenia zawodowego (kierunkowego). Jednak należy pamiętać, że kategoria fizjoterapeuci/rehabilitanci/masażyści jest pojemna i mieszczą się w niej osoby, które np. ukończyły specjalistyczne kursy masażu, a nie ukończyły kierunkowych studiów wyższych lub szkoły średniej kształcącej w danym zawodzie.

Tabela 6. Wskazywane przez pracodawców poszukujących pracowników w 2016 roku oczekiwania wobec kandydatów do pracy.

| zawód/specjalność | deklarowane przez pracodawców poszukujących pracowników w 2016 roku oczekiwania wobec kandydatów do pracy | | | |
|--|---|-------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
| | jakiegokolwiek doświadczenie zawodowe | wykształcenie zawodowe - kierunkowe | znajomość języka/ów obcego/obcych | doświadczenie w zawodzie |
| sprzątaczką i pokojową | 75% | 1% | 3% | 6% |
| pomoc kuchenna | 67% | 17% | 2% | 16% |
| kelner | 55% | 4% | 11% | 29% |
| kucharz | 19% | 16% | 5% | 69% |
| barman | 33% | 7% | 17% | 33% |
| recepjonista i rejestrator | 20% | 24% | 44% | 56% |
| fizjoterapeuci/rehabilitanci/masażyści | 0% | 33% | 44% | 100% |
| szeff kuchni | 22% | 22% | 0% | 67% |

Źródło: opracowanie WUP w Szczecinie na podstawie badań własnych.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że badani przedsiębiorcy zwracali także uwagę na cechy pracownicze mieszczące się w szerokiej kategorii motywacyjnej. Korzystając z możliwości swobodnego wymienienia oczekiwań wobec poszukiwanych pracowników, badani często wymieniali cechę „**posiadanie chęci do pracy**”.

W tabeli nr 7 zostały przedstawione rozkłady zapotrzebowania na zawody i specjalności charakterystyczne dla branży turystycznej (wymienione wcześniej w tabelach nr 5 i 6) w kontekście wyników badań „**Barometr zawodów 2017**”. Jak łatwo zauważyć, deficyt w przypadku większości wymienionych zawodów występuje we wszystkich powiatach nadmorskich, mieście Szczecinie i powiecie myśliborskim. W największym stopniu deficytem na zachodniopomorskim rynku pracy z uwzględnieniem powiatów, dotknięty jest zawód „**kucharz**”. Jako deficytowy występuje w 16 powiatach województwa zachodniopomorskiego. Tylko w nielicznych przypadkach wymienione zawody i specjalności mają charakter nadwyżkowy.

Tabela 7. Zapotrzebowanie na wybrane zawody i specjalności w świetle wyników badań „Barometr zawodów 2017”.

| nazwa powiatu | sprzątaczką i pokojową | pomoc kuchenna | kelnerzy i barmani | kucharze | recepjoniści rejestratorzy | fizjoterapeuci rehabilitanci/masażyści | szefowie kuchni |
|---------------------------|------------------------|----------------|--------------------|----------|----------------------------|--|--------------------|
| białogardzki | N ²⁶ | R | R | D | R | R | D |
| choszczeński | R | R | R | D | R | N | R |
| drawski | R | R | D | D | R | R | D |
| goleniowski | R | R | R | R | R | R | R |
| gryficki | D | D | D | D | D | R | D |
| gryfiński | R | D | D | D | R | R | R |
| kamieński | D | D | D | D | D | D | D |
| kołobrzeski | D | D | D | D | D | D | D |
| koszaliński i m. Koszalin | D | D | R | D | D | D | D |
| łobeski | R | R | R | D | R | R | D |
| m. Szczecin | D | D | R | D | D | R | R |
| m. Świnoujście | D | D | D | D | D | D | D |
| myśliborski | N | N | D | D | D | D | b.d. ²⁷ |
| policki | D | D | R | D | R | R | R |

²⁶ Użyte w tabeli symbole oznaczają: N – zawód nadwyżkowy (przewaga podaży ofert ze strony reprezentantów danej kategorii zawodowej nad popytem ze strony pracodawców), R – zawód w równowadze, D – deficyt (przewaga popytu na przedstawicieli danej kategorii zawodowej nad podażą ofert pracy ze strony jej reprezentantów).

²⁷ Na rynku lokalnym zawód nie występuje. Źródło: <https://barometrzwawodow.pl/pl/zachodniopomorskie/prognozy-na-mapach/2017/szefowie-kuchni,2017,zachodniopomorskie,,zachodniopomorskie,relacja-miedzy-dostepna-sila-robocza-a-nbsp-zapotrzebowaniem-na-pracownikow,12,,96,16,,1,0>

| | | | | | | | |
|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| pyrzycki | R | R | R | D | R | D | R |
| ślawieński | R | D | D | D | D | D | D |
| stargardzki | D | R | R | R | D | R | R |
| szczecinecki | R | N | R | N | R | D | D |
| świdwiński | R | R | R | R | D | D | R |
| wałcki | R | R | R | D | R | R | R |
| zachodniopomorskie | R | R | R | D | D | R | D |

| | | |
|-------------------------|-------------------------|---------------------------|
| zawód deficytowy | zawód nadwyżkowy | zawód w równowadze |
|-------------------------|-------------------------|---------------------------|

Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie na podstawie wyników badań „Barometr zawodów 2017”.

Reprezentujący zachodniopomorską branżę turystyczną badani przedsiębiorcy, zostali poproszeni o wskazanie okoliczności utrudniających lub uniemożliwiających pozyskiwanie pracowników w poszukiwanych zawodach lub specjalnościach (wykres nr 6).

W świetle badań przeprowadzonych przez WUP w Szczecinie można stwierdzić, że najpoważniejszą przeszkodą w pozyskiwaniu pracowników jest brak chętnych do pracy. Bardzo poważnym problemem zasygnalizowanym przez przedsiębiorców jest cechujący kandydatów do pracy deficyt doświadczenia zawodowego i kwalifikacji. W kategorię deficytu doświadczenia i kwalifikacji wpisują się także brak znajomości języków obcych oraz brak odpowiedniego wykształcenia kierunkowego. Przedsiębiorcy zwrócili także uwagę na problem oddalenia miejsca pracy od miejsca zamieszkania pracowników. Problem ten został także zasygnalizowany przez badanych w udzielanych na pytanie otwarte odpowiedziach swobodnych.

Wykres 6. Wskazywane przez przedsiębiorców reprezentujących zachodniopomorską branżę turystyczną bariery związane z pozyskiwaniem pracowników w wymienionych zawodach lub na wymienionych stanowiskach.²⁸



Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie na podstawie badań własnych.

W badaniach przeprowadzonych przez WUP w Szczecinie, najliczniej branżę turystyczną reprezentowały przedsiębiorstwa zlokalizowane w pasie nadmorskim. W przypadku powiatów go tworzących, problem braku zgłoszeń kandydatów do pracy był sygnalizowany najczęściej w mieście Świnoujściu (26% wskazań wśród poszukujących pracowników). Dla pozostałych powiatów nadmorskich odsetek wskazań nie przekraczał tutaj 17%. W przypadku miast powyżej 100 tys. mieszkańców problem ten jest wyraźny także w przypadku miasta Szczecina (29%). W Koszalinie brak zgłoszeń kandydatów do pracy zasygnalizowało 13% ich poszukujących.

Na zbyt małe doświadczenie zawodowe kandydatów do pracy w zawodach/specjalnościach szczególnie poszukiwanych w branży turystycznej, najczęściej wśród reprezentantów pasa nadmorskiego zwracają uwagę przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą w mieście Świnoujściu (24%). Z kolei w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców najczęściej problem ten sygnalizowali przedsiębiorcy ze Szczecina (21%). W przypadku problemów ze zbyt niskimi kwalifikacjami kandydatów do pracy, w pasie nadmorskim najczęściej zgłaszali je przedsiębiorcy z powiatu gryfickiego (15%). Natomiast na zbyt wygórowane oczekiwania finansowe ze strony kandydatów do pracy zwracali uwagę przedsiębiorcy ze Świnoujścia.

²⁸ Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczy respondentów, którzy deklarowali poszukiwanie pracownika/-ów w 2016 roku. Wartości nie sumują się do 100% - informacje uzyskano w oparciu o pytanie wielokrotnego wyboru.

Tabela 8. Najczęściej zgłaszane problemy związane z pozyskiwaniem kandydatów do pracy (wybrane miasta i powiaty województwa zachodniopomorskiego²⁹).

| lokalizacja przedsiębiorstwa reprezentującego branżę turystyczną | najczęściej zgłaszane przez badanych przedsiębiorców problemy związane z pozyskiwaniem kandydatów do pracy |
|---|--|
| m. Szczecin | brak chętnych do pracy, zbyt niskie kwalifikacje, zbyt małe doświadczenie zawodowe |
| m. Świnoujście | brak chętnych do pracy, zbyt małe doświadczenie zawodowe, kandydaci wysuwają zbyt wygórowane oczekiwania finansowe, kandydaci nie znają języków obcych |
| drawski | brak chętnych do pracy |
| gryficki | brak chętnych do pracy, zbyt niskie kwalifikacje, zbyt małe doświadczenie zawodowe |
| kamieński | brak chętnych do pracy |
| kołobrzeski | brak chętnych do pracy, zbyt małe doświadczenie zawodowe, kandydaci wysuwają zbyt wygórowane oczekiwania finansowe |
| koszaliński | brak chętnych do pracy |
| slawieński | brak chętnych do pracy, zbyt małe doświadczenie zawodowe |

Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie na podstawie badań własnych.

3.8. Postawy zachodniopomorskich przedsiębiorców reprezentujących branżę turystyczną wobec współpracy ze szkołami kształcącymi w zawodach

Zgodnie z założeniami Ministerstwa Edukacji Narodowej, planowane jest podjęcie działań mających na celu wzmocnienie pozycji dualnego systemu edukacyjnego w zakresie edukacji zawodowej.³⁰ Warunkiem koniecznym realizacji tego celu jest współpraca placówek edukacyjnych kształcących w zawodach z przedsiębiorstwami.

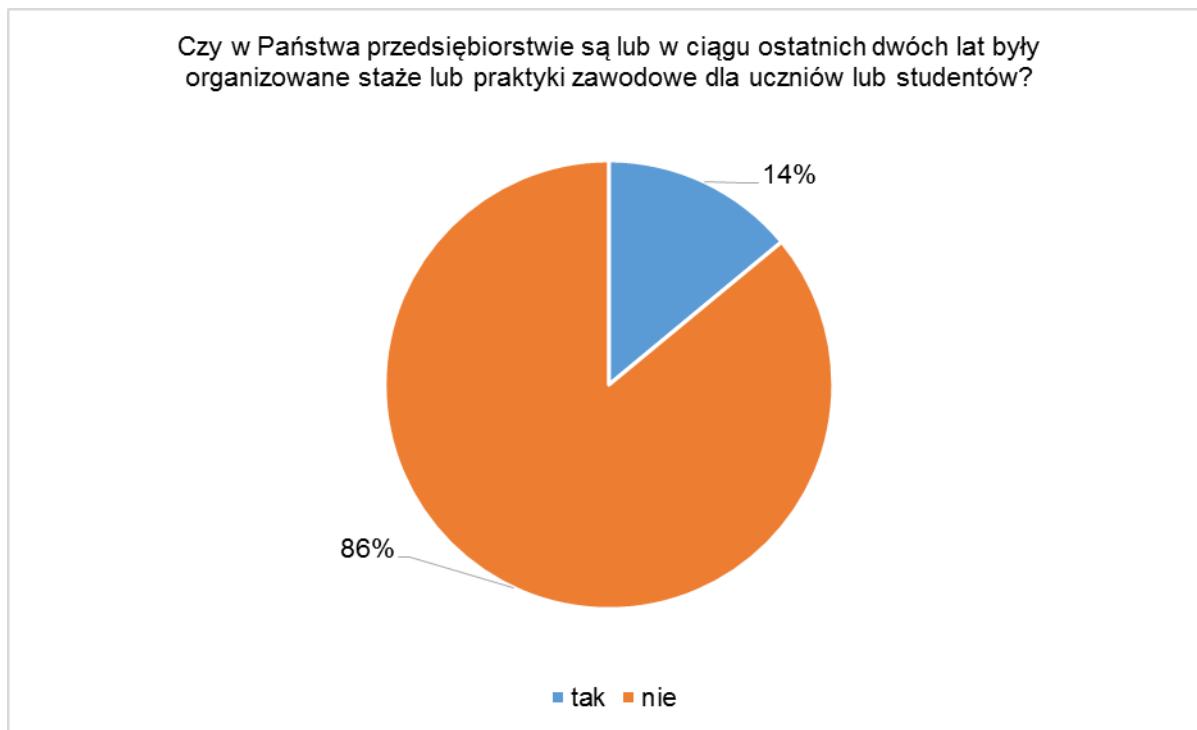
Współpraca szkół zawodowych z przedsiębiorstwami najczęściej polega na organizowaniu praktyk zawodowych dla uczniów/studentów u pracodawców. Spośród badanych reprezentantów zachodniopomorskiej branży turystycznej, 14% organizowało w ciągu ostatnich dwóch lat staże lub praktyki zawodowe dla uczniów lub studentów. Warto w tym miejscu podkreślić, że potencjał przedsiębiorstw w tym zakresie jest najprawdopodobniej w dużym stopniu niewykorzystany. W świetle

²⁹ W tabeli zawarto informacje dla miast i powiatów dla których liczba badanych przedsiębiorstw branży turystycznej poszukujących pracowników przekroczyła w próbie dziesięć podmiotów.

³⁰ *Kształcenie zawodowe dla rynku pracy*, (prezentacja), materiał dostępny na stronie: https://men.gov.pl/wp-content/uploads/2016/06/men_prezentacja.pdf

badania przeprowadzonych w 2015 roku na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, ponad 64% badanych zachodniopomorskich przedsiębiorców reprezentujących wszystkie sekcje PKD deklaroowało, że można w ich firmach odbyć praktykę lub staż.³¹

Wykres 7. Organizacja staży i praktyk w badanych przedsiębiorstwach zachodniopomorskiej branży turystycznej.



Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie na podstawie badań własnych.

Spośród objętych badaniem przedsiębiorstw, praktyki najczęściej organizowały firmy zatrudniające od 50 do 249 pracowników. W ich przypadku organizowanie praktyk w ciągu ostatnich dwóch lat zadeklarowało 62% reprezentantów rozważanej kategorii. Rzadziej praktyki organizowano w przedsiębiorstwach reprezentujący kategorię zatrudniających od 10 do 49 osób (42%). Najniższy odsetek firm organizujących praktyki odnotowano w przypadku przedsiębiorstw zatrudniających od 1 do 9 osób - wyniósł on tutaj tylko 8%.

W trakcie przeprowadzanego przez WUP w Szczecinie badania, zadano szereg pytań pozwalających określić postawy przedsiębiorców w zakresie potencjalnej współpracy z placówkami edukacyjnymi. Pytania zostały zainspirowane programem zaangażowania pracodawców w proces kształcenia zawodowego zgłoszonym przez MEN.³² W badaniu odwołano się do czterech priorytetów ministerialnych:

- **wsparcie kadrowe ze strony pracodawców dla szkół,**
- **zaangażowanie pracowników przedsiębiorstw w praktyczną naukę zawodu,**
- **pomoc przedsiębiorstw w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego,**

³¹ *Potrzeby zatrudnieniowe zachodniopomorskich pracodawców w zakresie zawodów, kwalifikacji i umiejętności*, WUP w Szczecinie, Szczecin 2015, s. 122, materiał dostępny na stronie: https://www.wup.pl/images/uploads/II_DLA_INSTYTUCJI/badania/gospodarka/Raport_końcowy_pełny.pdf

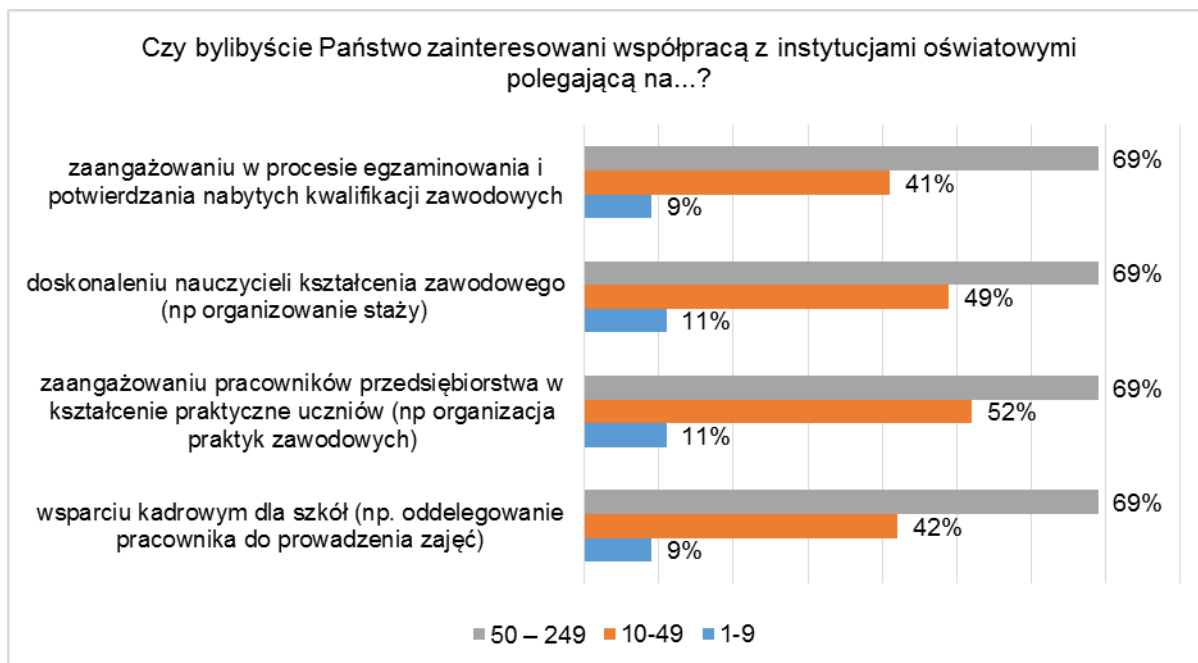
³² *Kształcenie zawodowe dla rynku pracy*, (prezentacja), materiał dostępny na stronie: https://men.gov.pl/wp-content/uploads/2016/06/men_prezentacja.pdf

- **udział przedsiębiorstw w procesie egzaminowania i potwierdzania nabytych kwalifikacji zawodowych.**

W świetle uzyskanych wyników badań, można stwierdzić, że zainteresowanie ze strony badanych reprezentantów przedsiębiorstw współpracą we wskazanych obszarach cechuje wysoki poziom zróżnicowania (wykres nr 8). W największym stopniu zainteresowani współpracą są przedsiębiorcy reprezentujący kategorię zatrudniających od 50 do 249 osób (69% badanych jest zainteresowanych współpracą w każdym ze wskazanych obszarów). Mniejsze – chociaż relatywnie nadal wysokie - zainteresowanie współpracą w zakresie wsparcia instytucji oświatowych wykazują przedstawiciele firm zatrudniających od 10 do 49 osób. W zależności od obszaru współpracy, odsetek postaw pozytywnych mieści się tutaj w przedziale od 41 do 52%. Zdecydowanie najmniejsze zainteresowanie współpracą przejawiają najmniejsze z badanych firm, tj. zatrudniające do 9 pracowników.

Można przyjąć, że mamy tutaj do czynienia z obszarem wymagającym podjęcia działań zachęcających pracodawców reprezentujących zachodniopomorską branżę turystyczną do wsparcia instytucji oświatowych kształcących w zawodach. Jednocześnie należy w tym miejscu zaznaczyć, że część pracodawców udzielając spontanicznych odpowiedzi na pytanie otwarte, zwracała uwagę na niezadowalający (zarówno w wymiarze ilościowym, jak i jakościowym) poziom zaspokajania ich potrzeb zatrudnieniowych ze strony placówek edukacyjnych.

Wykres 8. Postawy badanych wobec współpracy z instytucjami oświatowymi z uwzględnieniem wielkości badanego przedsiębiorstwa reprezentującego zachodniopomorską branżę turystyczną – rozkład postaw pozytywnych (odpowiedzi TAK).



Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie na podstawie badań własnych.

IV. Wnioski

- 4.1. W oparciu o wyniki badań przeprowadzonych przez WUP w Szczecinie, można sformułować szereg wniosków dotyczących stanu i perspektyw branży turystycznej w województwie zachodniopomorskim:
- a. Podstawową przeszkodą leżącą u podstaw problemów z zatrudnianiem pracowników jest „brak zgłoszeń do pracy”, a w dalszej kolejności brak odpowiednio wykwalifikowanych oraz posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe kandydatów. Wysoką pozycję zajmują tutaj także zbyt wygórowane zdaniem pracodawców, oczekiwania finansowe pracowników.
 - b. Tylko niewielki odsetek badanych przedsiębiorców uznało za barierę w zatrudnianiu zobowiązania kandydata do pracy w zakresie opieki nad osobą zależną lub jego wiek.
 - c. Najczęściej wskazywaną barierą związaną z prowadzeniem działalności były obciążenia podatkowe, a także niedostateczny poziom rozwoju infrastruktury tworzącej otoczenie turystyczne.
 - d. W 2017 roku możemy spodziewać się wzrostu zatrudnienia w branży turystycznej (przede wszystkim za sprawą przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 10 osób).
 - e. Najczęściej poszukiwanymi w branży turystycznej pracownikami w 2016 roku były osoby pracujące w charakterze: sprzątaczk, pomocy kuchennej, kelnera, kucharza.
 - f. W przypadku najbardziej poszukiwanych zawodów i specjalności związanych z branżą turystyczną, pracodawcy sygnalizowali bardzo duże trudności z ich znalezieniem,
 - g. W województwie zachodniopomorskim mamy do czynienia ze zróżnicowaniem popytu na zawody i specjalności związane z branżą turystyczną,
 - h. Przedsiębiorstwa reprezentujące branżę turystyczną i zatrudniające od 1 do 9 pracowników najczęściej nie są zainteresowane współpracą z placówkami oświatowymi kształcącymi w zawodach.
 - i. Wśród poszukujących pracowników zachodniopomorskich przedstawicieli branży turystycznej najbardziej popularnym sposobem ich pozyskiwania jest rozpowszechnianie ofert pracy przy pomocy środków masowego komunikowania,
- 4.2. Na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez WUP w Szczecinie można sformułować szereg celów i związanych z nimi działań, których realizacja pozwoli wzmocnić zmianę rozwojową w zachodniopomorskiej branży turystycznej:
- a. **Wzmocnienie współpracy przedsiębiorstw ze szkołami** - Należy zachęcać pracodawców do zaangażowania w podnoszenie poziomu edukacji zawodowej. Działania powinny w pierwszej kolejności objąć firmy zatrudniające od 1 do 9 osób. Należy wdrożyć rozwiązania ułatwiające i zachęcające szkoły do nawiązywania współpracy z przedsiębiorstwami – zwłaszcza w kontekście konsultacji programów nauczania, organizacji praktyk, a także potwierdzania posiadanych kwalifikacji. Dla skutecznej realizacji celu niezbędne jest zaangażowanie instytucji mających bezpośredni wpływ na kształtowanie postaw pracodawców oraz przedstawicieli placówek edukacyjnych. Można tutaj wymienić przede wszystkim: organizacje zrzeszające pracodawców (w tym organizacje turystyczne działające w regionie), instytucje nadzorujące placówki edukacyjne (w tym Kuratorium Oświaty w Szczecinie oraz odpowiedzialne za realizację zadań w zakresie edukacji komórki organizacyjne samorządów na poziomie powiatów), a także instytucje rynku pracy.
 - b. **Wspieranie mobilności pracowniczej** - Ze względu na zróżnicowanie regionalnego popytu na zawody specyficzne dla branży turystycznej, należy wspierać procesy związane z mobilnością pracowniczą. Można tutaj wymienić działania w zakresie rozwoju sieci komunikacyjnej w województwie, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb związanych

z rynkiem pracy. Rozwój sieci komunikacyjnej dotyczy tutaj przede wszystkim potrzeby inwestycji w zakresie połączeń autobusowych oraz kolejowych, a także ograniczających koszty dojazdu do pracy bezpiecznych dróg rowerowych.³³ Realizacja tego celu wymaga przede wszystkim zaangażowania samorządów terytorialnych (na poziomie gmin i powiatów), instytucji wspierających m.in. w zakresie dostarczania informacji związanych z rynkiem pracy (m.in. publiczne służby zatrudnienia), a także instytucji zapewniających finansowanie projektów, których koszt przekracza możliwości budżetowe poszczególnych samorządów powiatowych i gminnych.

- c. Przedłużenie sezonu turystycznego** - Samorządy lokalne powinny zintensyfikować starania związane z przedłużaniem sezonu turystycznego (m.in. inwestycje w atrakcje turystyczne w mniejszym stopniu zależne lub niezależne od warunków pogodowych). Działania związane z realizacją tego celu powinny być inicjowane przede wszystkim przez samorządy terytorialne na poziomie gmin i powiatów, przy wsparciu samorządu województwa zachodniopomorskiego. Należy tutaj także podkreślić potrzebę wzmocnienia poziomu integracji przedsiębiorców reprezentujących zachodniopomorską branżę turystyczną. Powinno to w konsekwencji prowadzić do stworzenia możliwości większego ich zaangażowania w projektowanie i realizację rozwiązań przedłużających sezon turystyczny. Ostatni z wymienionych celów częściowych (integracja) może zostać zrealizowany poprzez wykorzystanie już istniejących organizacji branżowych.
- d. Poprawa infrastruktury otoczenia turystycznego** - Należy dokonać szeregu inwestycji w infrastrukturę otoczenia turystycznego (od sygnalizowanych przez przedsiębiorców potrzeb związanych z rozbudową i poprawą jakości szlaków komunikacyjnych, po inwestycje w podstawowe wyposażenie przestrzeni publicznej). Wymieniony cel wymaga przede wszystkim zaangażowania samorządów powiatowych i gminnych. Szczególnie ważnym jest tutaj podejmowanie działań opartych na wiedzy dotyczącej rzeczywistych potrzeb zarówno przedsiębiorców reprezentujących branżę turystyczną, jak i usługobiorców. W celu pozyskiwania niezbędnych dla planowania działań informacji, należy przeprowadzać badania potrzeb wyżej wymienionych podmiotów. Badania takie mogłyby być przeprowadzane we współpracy z organizacjami branżowymi skupiającymi reprezentujących sektor turystyczny przedsiębiorców.
- e. Bezpośrednie wsparcie dla przedsiębiorców reprezentujących branżę turystyczną** - Należy wzbogacić paletę ulg i ułatwień inwestycyjnych (zwłaszcza dla mniejszych przedsiębiorstw). Realizacja wymienionego celu powinna spoczywać przede wszystkim na samorządach gminnych i powiatowych. Podejmowane w przedmiotowym zakresie działania powinny opierać się na zasadzie konkurencyjności między poszczególnymi powiatami lub gminami. W konsekwencji prowadzić to będzie do podnoszenia konkurencyjności województwa zachodniopomorskiego w zakresie usług sektora turystycznego.
- f. Intensyfikacja działań w zakresie informowania przedsiębiorców o możliwych formach wsparcia** - Należy zintensyfikować działania w zakresie rozpowszechniania informacji o możliwościach wsparcia dla przedsiębiorców, a także w zakresie pomocy w jego uzyskaniu. Jest to szczególnie istotne ze względu na możliwość finansowania wsparcia z funduszy UE. Jako kluczowe dla realizacji wymienionego celu, można wskazać przede wszystkim instytucje odpowiedzialne za udzielanie wsparcia przedsiębiorcom na poziomie regionalnym (w tym publiczne służby zatrudnienia oraz organizacje branżowe).

³³ Jako jeden z przykładów wzorcowych może tutaj posłużyć sieć połączeń komunikacyjnych wokół Goleniowskiego Parku Przemysłowego.

V. Charakterystyka badania „Potrzeby zachodniopomorskich pracodawców reprezentujących sektor usług turystycznych – na przykładzie jedno - i wielofunkcyjnych turystycznych obiektów noclegowych”.

Badanie „Potrzeby zachodniopomorskich pracodawców reprezentujących sektor usług turystycznych – na przykładzie jedno - i wielofunkcyjnych turystycznych obiektów noclegowych” przeprowadzono w okresie od 20.09.2016 do 15.11.2016 r. Problematyka badania, narzędzie badawcze, oraz jego metodyka została opracowana przez zespół Wydziału Badań i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Na zlecenie i pod nadzorem WUP w Szczecinie, badania terenowe przeprowadziła firma EU-CONSULT Sp. z o.o. z siedzibą w Gdańsku.

5.1 Zakres przedmiotowy badania i struktura próby

W badaniu wzięły udział działające na terenie woj. zachodniopomorskiego przedsiębiorstwa zaliczane do sekcji I, działu 55 Polskiej Klasyfikacji Działalności (*turystyczne obiekty noclegowe*). Kategoria „**branża turystyczna**”, która była wyjściowym przedmiotem zainteresowania, jest bardzo pojemna i obejmuje nie tylko noclegowe obiekty turystyczne. Można przyjąć, że krzyżuje się z innymi branżami – np. branżą transportową, czy też gastronomiczną. Jednak zespół przygotowujący projekt badania uznał, że warto skoncentrować się na jednej z najbardziej charakterystycznych dla branży podkategorii – turystyczne obiekty noclegowe. Rozwiązanie wydaje się uzasadnionym kompromisem, ze względu na to, że większość przedsiębiorstw, która prowadzi turystyczne obiekty noclegowe, nie ma jednofunkcyjnego charakteru, ale świadczy również usługi gastronomiczne, wycieczkowe, zdrowotne, transportowe itp.³⁴ W próbie badawczej znalazło się 42% przedsiębiorstw świadczących dodatkowe usługi oprócz noclegowych. Dla ustalenia minimalnej liczebności próby zostały wykorzystane dane zawarte w raporcie przygotowanym przez Urząd Statystyczny w Szczecinie „Turystyka w województwie zachodniopomorskim w latach 2013-2015”. W każdym z powiatów województwa zachodniopomorskiego poddano badaniu co najmniej **50%** turystycznych obiektów noclegowych (liczebności wyjściowe określono na podstawie danych zawartych w raporcie przygotowanym przez Urząd Statystyczny w Szczecinie „Turystyka w województwie zachodniopomorskim w latach 2013-2015”).

Przy określaniu składu próby, brano pod uwagę strukturę obiektów noclegowych w poszczególnych powiatach. W konsekwencji założono minimalną reprezentację poszczególnych typów turystycznych obiektów noclegowych dla każdego z powiatów. Badaniem objęto **654 turystycznych obiektów noclegowych działających na terenie województwa zachodniopomorskiego**. W próbie znalazło się 277 przedsiębiorstw świadczących dodatkowe usługi oprócz noclegowych (w tym m.in. usługi gastronomiczne, zabiegi SPA i/lub wellness, organizacja konferencji, organizacja wycieczek regionalnych, fizjoterapia i/lub rehabilitacja, wypożyczanie sprzętu turystycznego, organizacja kolonii). Prawie 36% badanych przedsiębiorstw prowadzi działalność nieprzerwanie przez cały rok, a prawie 73% działa na rynku usług turystycznych ponad 10 lat.

Zgodnie z założeniami badania, respondentami mogły być tylko osoby podejmujące w przedsiębiorstwie kluczowe decyzje w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. W skład kategorii

³⁴ W 2015 r. spośród 1 299 wymienianych w statystykach GUS podmiotów należących do rozpatrywanej kategorii, 799 świadczyło jednocześnie usługi gastronomiczne (posiadało placówkę gastronomiczną). [źródło: *Turystyka w województwie zachodniopomorskim w latach 2013-2015*, Urząd Statystyczny w Szczecinie, s. 20]

respondentów badania w 77% weszli właściciele firm, w 12% menedżerowie, a w 7% dyrektorzy lub kierownicy. Pozostali respondenci pełnili w badanych firmach inne funkcje mające wpływ na podejmowanie decyzji kadrowych.

Tabela 9. Zakres przedmiotowy badania - liczebności wyjściowe i zrealizowane.

| powiat | liczba turystycznych obiektów hotelowych | minimalna liczba wywiadów | liczba zrealizowanych wywiadów | minimalne liczebności reprezentantów poszczególnych kategorii obiektów usług noclegowych |
|----------------------|--|---------------------------|--------------------------------|--|
| białogardzki | 4 | 2 | 2 | 1 OH ³⁵ |
| choszczeński | 10 | 5 | 5 | 2 OH |
| drawski | 35 | 18 | 18 | 1 OH / 6 OW / 3 KPN |
| goleniowski | 14 | 7 | 7 | 4 OH |
| gryficki | 203 | 102 | 102 | 33 OW / 10 OH / 9 ZDT |
| gryfiński | 14 | 7 | 7 | 3 OH |
| kamieński | 178 | 89 | 89 | 30 OW / 9 OH / 5 ZDT |
| kołobrzeski | 260 | 130 | 130 | 30 OW / 13 OU / 10 OH / 4 ZDT |
| koszaliński | 198 | 99 | 99 | 25 OW / 10 OH / 5 ZDT / 5 KPN |
| łobeski | 6 | 3 | 3 | 1 OH / 1 OW |
| m. Koszalin | 16 | 8 | 8 | 5 OH |
| m. Szczecin | 48 | 24 | 24 | 15 OH |
| m. Świnoujście | 99 | 50 | 50 | 14 OH / 10 OW / 5 ZU |
| myśliborski | 11 | 6 | 6 | 4 OH |
| policki | 9 | 5 | 5 | 3 OH |
| pyrzycki | 3 | 2 | 2 | 1 OH |
| sławieński | 118 | 59 | 59 | 15 OW / 9 ZDT / 5 KPN / 4 OH |
| stargardzki | 27 | 14 | 14 | 6 OH / 2 OW |
| szczecinecki | 17 | 9 | 9 | 3 OH |
| świdwiński | 12 | 6 | 6 | 2 OU |
| wałęcki | 17 | 9 | 9 | 3 OH / 2 OW |
| woj. zach-pom | 1299 | 654 | 654 | 109 OH / 144 OW / 13 KPN / 32 ZDT / 15 OU / 5 ZU |

³⁵ Gdzie: OH – obiekt hotelowy, OW – ośrodek wczasowy, KPN – kempingi lub pola namiotowe (biwakowe), ZDT – zespoły domków turystycznych, OU – ośrodek uzdrowiskowy, ZU – zakłady uzdrowiskowe

5.2 Zakres problemowy badania

Działający w ramach Wojewódzkiego Urzędu Pracy zespół Wydziału Badań i Analiz wyróżnił cztery podstawowe cele poznawcze, które stanowiły podstawę do sformułowania szczegółowych obszarów problemowe:

- wskazanie **barier** w trwaniu i rozwoju przedsiębiorstw reprezentujących sektor turystyczny,
- rozpoznanie **potrzeb i planów zatrudnieniowych** przedsiębiorstw reprezentujących sektor turystyczny,
- pozyskanie informacji dotyczących **problemów z zarządzaniem zasobami ludzkimi** w przedsiębiorstwach reprezentujących sektor turystyczny,
- zdobycie informacji dotyczących stanu i perspektyw związanych ze **współpracą** przedsiębiorstw reprezentujących sektor turystyczny z placówkami edukacyjnymi kształcącymi w zawodach.

Dla realizacji wymienionych celów przyjęto szereg problemów szczegółowych, które z kolei stanowiły podstawę dla skonstruowania narzędzia badawczego:

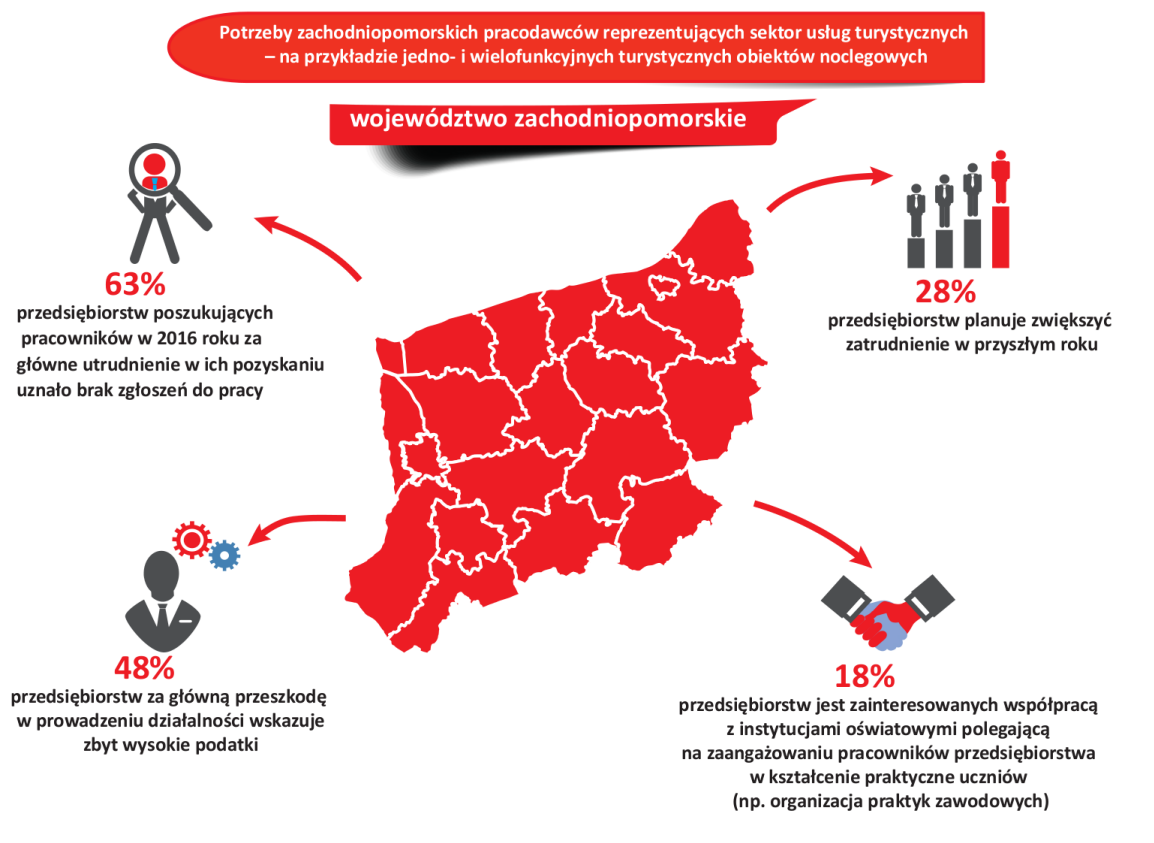
- a. Czy badani pracodawcy natrafiają na bariery (przeszkody) związane z rozwojem reprezentowanych przez nich przedsiębiorstw?
- b. Czy badani pracodawcy natrafiają na bariery (przeszkody) związane z rekrutacją pracowników?
- c. Jakie bariery (przeszkody) związane z rozwojem przedsiębiorstw wskazują badani pracodawcy?
- d. Jakie bariery (przeszkody) związane z rekrutacją pracowników wskazują badani pracodawcy?
- e. Jak badani pracodawcy oceniają trudności ze znalezieniem pracowników reprezentujących poszczególne kategorie zawodowe specyficzne dla sektora turystycznego?
- f. Jakie rozwiązania ułatwiające prowadzenie działalności przedsiębiorstw branży turystycznej należy wprowadzić w opinii reprezentujących je badanych pracodawców?
- g. Czy w badanych przedsiębiorstwach występuje deficyt zatrudnieniowy?
- h. W jakich zawodach w badanych przedsiębiorstwach brakuje pracowników?
- i. Jakie oczekiwania mają badani pracodawcy wobec kandydatów do pracy?
- j. Jaką część zespołu pracowniczego w badanych przedsiębiorstwach stanowią pracownicy sezonowi?
- k. Jaką część zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach stanowią obcokrajowcy?
- l. W jaki sposób w badanych przedsiębiorstwach rekrutuje się pracowników?
- m. Czy w badanych przedsiębiorstwach są organizowane staże lub praktyki zawodowe?
- n. Jaki jest wśród badanych pracodawców poziom zainteresowania współpracą ze szkołami zawodowymi w zakresie planowanym przez Ministerstwo Edukacji Narodowej?
- o. Jakie charakteryzują badanych pracodawców nastroje zatrudnieniowe?

5.3 Metodyka badania

W trakcie realizacji badania posłużono się metodą sondażu diagnostycznego, przy użyciu techniki wywiadu bezpośredniego **CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing)**. Wywiady przeprowadzali drogą telefoniczną ankieterzy firmy realizującej terenową część badań na zlecenie WUP w Szczecinie. Wykonawca badań terenowych był także odpowiedzialny za stworzenie w oparciu o zebrane informacje bazy danych. Badanie zostało przeprowadzone przy pomocy narzędzia (kwestionariusza wywiadu) przygotowanego przez zespół Wydziału Badań i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie.

6 Załączniki

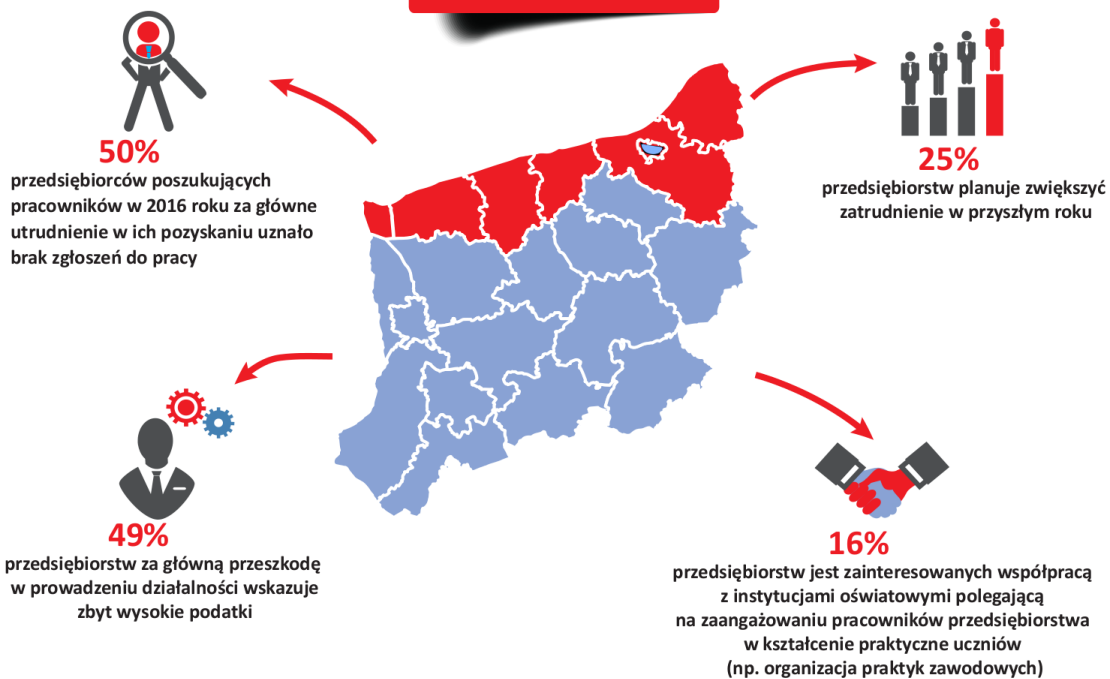
6.1 Infografiki³⁶



³⁶ Dołączone do raportu infografiki stanowią zmodyfikowaną wersję materiałów przesłanych przez firmę realizującą badania terenowe.

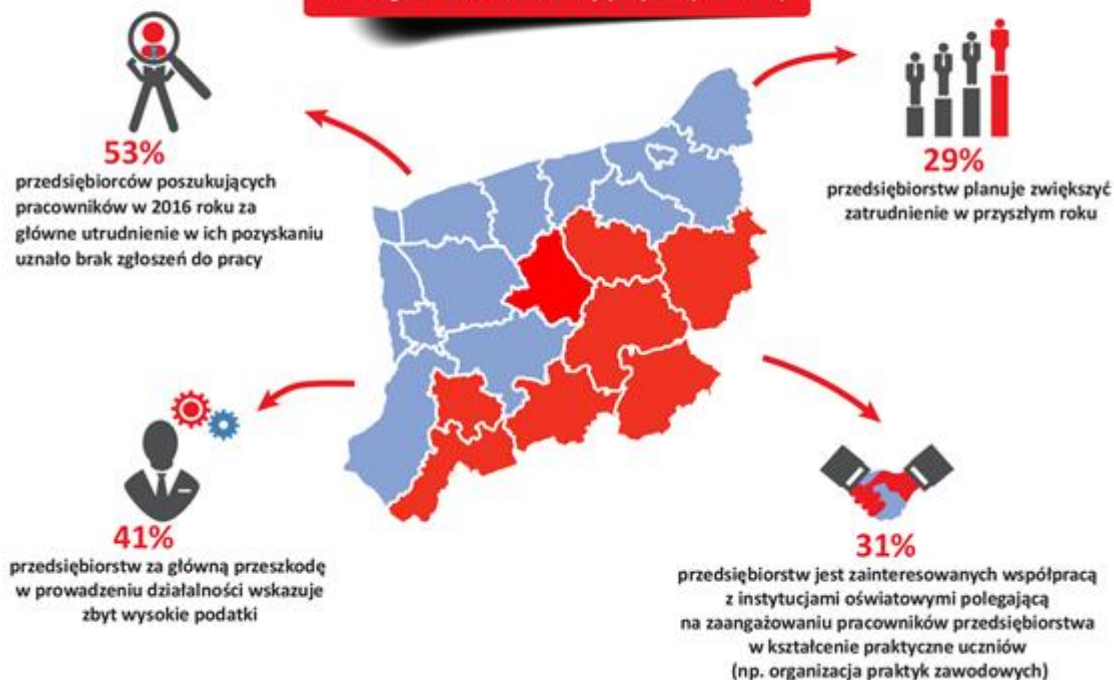
Potrzeby zachodniopomorskich pracodawców reprezentujących sektor usług turystycznych
– na przykładzie jedno- i wielofunkcyjnych turystycznych obiektów noclegowych

Pas nadmorski



Potrzeby zachodniopomorskich pracodawców reprezentujących sektor usług turystycznych
– na przykładzie jedno- i wielofunkcyjnych turystycznych obiektów noclegowych

Podregion szczecińsko-pyrzycki (NUTS-3)



6.2 Narzędzie badawcze³⁷

Kwestionariusz wywiadu

1. Jaka jest liczba aktualnie zatrudnionych pracowników w Państwa przedsiębiorstwie? Prosimy uwzględnić wszystkich aktualnie pracujących bez względu na formę zatrudnienia.
 - a) nie zatrudniam pracowników
(w przypadku uzyskania odpowiedzi „a”, NIE NALEŻY ZADAWAĆ DALSZYCH PYTAŃ – osoba udzielająca odpowiedzi nie spełnia kryterium udziału w badaniu) <-- pytanie filtrujące
 - b) 1-9
 - c) 10-49
 - d) 50 – 249
 - e) 250 i więcej
2. Lokalizacja badanego przedsiębiorstwa (miejscowość i powiat w których świadczone są usługi):
 - a. miejscowość..... / powiat

(w przypadku pracodawcy prowadzącego działalność w więcej niż jednym powiecie, należy wpisać wszystkie miejscowości zlokalizowane w województwie zachodniopomorskim, w których przedsiębiorstwo prowadzi działalność w zakresie turystycznych usług hotelowych)

³⁷ Narzędzie badawcze zostało przygotowane przez zespół Wydziału Badań i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie.

3. Typ przedsiębiorstwa (turystycznego obiektu noclegowego):
(można wskazać dowolną liczbę odpowiedzi – niektórzy pracodawcy mogą prowadzić jednocześnie działalność o różnej charakterystyce – np. hotel i zespół domków turystycznych)

- a) hotel
- b) motel
- c) pensjonat
- d) kemping / pole namiotowe lub biwakowe
- e) ośrodek wczasowy
- f) hostel
- g) pokoje gościnne/kwatery prywatne
- h) ośrodek kolonijny / schronisko młodzieżowe
- i) zespół domków turystycznych
- j) ośrodek uzdrowiskowy
- k) ośrodek szkoleniowo-wypoczynkowy
- l) ośrodek agroturystyczny
- m) inne, jakie?

4. Czy świadcycie Państwo dodatkowe usługi oprócz noclegowych?

- a) tak
- b) nie (prosimy przejść do pytania 6)

5. Jakie dodatkowe usługi oprócz noclegowych Państwo świadcycie:
(można wskazać dowolną liczbę odpowiedzi)

- a) działalność gastronomiczna (restauracja, stolówka itp.)
- b) działalność transportowa - pasażerska
- c) zabiegi SPA i/lub wellness
- d) wycieczki regionalne
- e) organizacja konferencji
- f) wypożyczalnia sprzętu sportowego, turystycznego
- g) fizjoterapia i rehabilitacja
- h) organizacja czasu wolnego
- i) organizacja kolonii
- j) inne, jakie?

6. Jak długo Państwa przedsiębiorstwo obecne jest na zachodniopomorskim rynku turystycznym?

- a) krócej niż 1 rok
- b) od 1 roku do 5 lat
- c) powyżej 5 lat do 10 lat
- d) powyżej 10 lat

7. Czy świadcycie Państwo usługi przez cały rok, czy tylko sezonowo (okresowo)?

- a) nieprzerwanie przez cały rok (całorocznie)
- b) w wybranych okresach roku (sezonowo)

8. Czy aktualnie zatrudniacie Państwo obcokrajowców?

- a) tak
- b) nie (prosimy przejść do pytania 11)

9. Z których krajów pochodzą zatrudnieni w Państwa przedsiębiorstwie obcokrajowcy?
(prosimy wymienić maksymalnie trzy kraje)

.....

10. W jakich zawodach / na jakich stanowiskach zatrudnieni są w Państwa przedsiębiorstwie obcokrajowcy?

11. Prosimy o wskazanie okoliczności (prawnych, ekonomicznych, społecznych itp.), które Pana/i zdaniem stanowią przeszkodę w świadczeniu usług i rozwoju Pana/i przedsiębiorstwa w miejscu prowadzenia działalności:

(ankieter powinien zadać pytanie otwarte, a następnie przypisać odpowiedzi do poniższych kategorii od „a” do „k” - można wskazać dowolną liczbę odpowiedzi)

- a) brak odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów do pracy
- b) słabo rozwinięta infrastruktura drogowa
- c) brak wystarczająco rozwiniętej sieci energetycznej i wodno-kanalizacyjnej
- d) słabo rozwinięta sieć teleinformatyczna
- e) wysokie opłaty lokalne
- f) brak wystarczająco rozwiniętego otoczenia turystycznego (drogi rowerowe, placówki finansowe, firmy usługowe itp.)
- g) niewystarczająca współpraca zachodniopomorskich przedsiębiorców reprezentujących branżę turystyczną
- h) zbyt wysokie podatki
- i) nieprzyjazne przedsiębiorcom prawo pracy
- j) brak wystarczającego zaangażowania ze strony władz lokalnych w finansowanie rozwiązań przyczyniających się do wzrostu atrakcyjności turystycznej w miejscu prowadzenia działalności
- k) inne, jakie?

12. Czy w 2016 roku poszukiwaliście Państwo lub nadal poszukujecie pracowników?

- a) nie (prosimy przejść do pytania 14)
- b) tak → **(należy zadać pytania zawarte w nagłówku tabeli)**

| W JAKICH ZAWODACH/SPECJALNOŚCIACH POSZUKUJECIE LUB POSZUKIWALIŚCIE PAŃSTWO PRACOWNIKÓW W 2016 R.? | JAK OCENIACIE PAŃSTWO STOPIEŃ TRUDNOŚCI W ZNALEZIENIU PRACOWNIKA W WYBRANYM ZAWODZIE? | JAKIE MACIE PAŃSTWO PODSTAWOWE OCZEKIWANIA WOBEC POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW? |
|---|---|---|
| <p>(można wskazać dowolną liczbę odpowiedzi)</p> | <p>(uwaga! Pytanie zadajemy dla każdego z wymienionych przez Respondenta zawodów/specjalności. W przypadku udzielenia przez respondenta odpowiedzi C lub D dla dowolnego, wskazanego zawodu, należy zadać pytanie 13)</p> | <p>(uwaga! Pytanie półotwarte – należy poprosić respondenta o odniesienie się do każdej z alternatyw od „a” do „e”. Pytanie zadajemy dla każdego z wymienionych przez Respondenta zawodów.)</p> |

| | | |
|--|--|---|
| kucharze | a. bardzo łatwo b. raczej łatwo c. raczej trudno d. bardzo trudno e. trudno powiedzieć | a. doświadczenie w zawodzie b. jakiegokolwiek doświadczenie zawodowe c. wykształcenie zawodowe – kierunkowe d. znajomość języka/-ów obcego/obcych e. inne, jakie? |
| kelnerzy | | |
| barmani | | |
| pomoce kuchenne | | |
| opiekunowie dziecięcy | | |
| fizjoterapeuci, rehabilitanci, masażyści | | |
| opiekun osoby starszej | | |
| pracownicy pralni i prasowalni | | |
| repcjoniści i rejestratorzy | | |
| sprzątaczk i pokojowe | | |
| szeffowie kuchni | | |
| zaopatrzeniowcy i dostawcy | | |
| pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej | | |
| dietetycy i specjaliści ds. żywienia | | |
| kierowcy busów, autobusów | | |
| organizatorzy czasu wolnego | | |
| Inne, jakie? | | |

13. Co Państwa zdaniem utrudnia lub uniemożliwia pozyskanie pracownika w wymienionym zawodzie/wymienionych zawodach lub na wymienionym/wymienionych stanowisku/stanowiskach? (ankieter powinien zadać pytanie otwarte, a następnie przypisać odpowiedzi do poniższych kategorii od „a” do „m” - można wskazać dowolną liczbę odpowiedzi)

- brakuje zgłoszeń kandydatów do pracy
- kandydaci posiadają za mało doświadczenie zawodowe
- kandydaci nie znają języków obcych
- kandydaci nie posiadają odpowiedniego wykształcenia kierunkowego
- kandydaci posiadają zbyt niskie kwalifikacje (umiejętności)
- kandydaci wysuwają zbyt wysokie oczekiwania płacowe
- umówieni kandydaci nie przychodzą na rozmowę rekrutacyjną
- potencjalni kandydaci mieszkają daleko od miejsca pracy
- kandydaci nie spełniają wymagań zdrowotnych

- j) kandydaci mają problemy w zakresie komunikacji interpersonalnej
- k) kandydaci są w nieodpowiednim wieku
- l) kandydaci mają utrudniające pracę zobowiązania związane z opieką nad osobą zależną (np. małe dzieci)
- m) inne, jakie?

14. Czy w przyszłym roku spodziewacie się Państwo w swoim przedsiębiorstwie zwiększonych potrzeb zatrudnieniowych w porównaniu z rokiem bieżącym?

- a) w przyszłym roku spodziewamy się zwiększenia zatrudnienia
- b) w przyszłym roku nasze potrzeby zatrudnieniowe zostaną na takim samym poziomie
- c) w przyszłym roku spodziewamy się mniejszego zapotrzebowania na pracowników

15. W jaki sposób rekrutujecie/rekrutowaliście Państwo pracowników?

(ankieter powinien zadać pytanie otwarte, a następnie przypisać odpowiedzi do poniższych kategorii od „a” do „k” - można wskazać dowolną liczbę odpowiedzi)

- a) korzystamy z usług agencji zatrudnienia
- b) korzystamy z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy
- c) zamieszczamy ogłoszenia w Internecie
- d) zamieszczamy ogłoszenia w prasie
- e) poszukujemy poprzez naszych pracowników
- f) poszukujemy poprzez znajomych lub rodzinę
- g) wywieszamy ogłoszenia w miejscach publicznych
- h) wysyłamy informacje do szkół
- i) kontaktujemy się z osobami, które u nas już pracowały
- j) korzystamy z pomocy innych przedsiębiorstw działających w branży turystycznej
- k) inne, jakie?

16. Czy aktualnie zatrudniacie Państwo pracowników sezonowych (tylko na czas określony, którego granice wyznaczają np. okresy wakacyjne)?

- a) tak
- b) nie *(prosimy przejść do pytania 19)*

17. Jaką część/odsetek zatrudnionych w Państwa przedsiębiorstwie stanowią w przybliżeniu pracownicy sezonowi:

(należy zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a) 100% - 75%
- b) 74% - 50%
- c) 49% - 25%
- d) Poniżej 25%

18. W jakich zawodach zatrudnieni są pracownicy sezonowi?

.....

19. Czy w Państwa przedsiębiorstwie organizowane są lub w ostatnich dwóch latach były staże lub praktyki zawodowe dla uczniów lub studentów?

- a) tak
- b) nie

20. Czy bylibyście Państwo zainteresowani współpracą z instytucjami oświatowymi polegającą na?
(pytanie zamknięte – należy poprosić respondenta o odniesienie się do każdej z alternatyw od „a” do „d”)

- a) wsparciu kadrowym dla szkół (np. oddelegowanie pracownika do prowadzenia zajęć)
(tak/nie)
- b) zaangażowaniu pracowników przedsiębiorstwa w kształcenie praktyczne uczniów
(np. organizacja praktyk zawodowych)
(tak/nie)
- c) doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego → (np. organizowanie staży)
(tak/nie)
- d) zaangażowaniu w procesie egzaminowania i potwierdzania nabytych kwalifikacji zawodowych
(np. wsparcie przy organizacji i przeprowadzaniu egzaminów zawodowych)
(tak/nie)

21. Co Pana/i zdaniem należałoby zmienić, jakie rozwiązania wprowadzić, aby ułatwić prowadzenie działalności gospodarczej w obszarze zachodniopomorskiej turystyki?