

ANALIZA BADAŃ RYNKU PRACY W TURYSTYCE I IDENTYFIKACJA LUK BADAWCZYCH WRAZ Z PROPOZYCJAMI BADAŃ UZUPEŁNIAJĄCYCH

Opracowanie:

dr hab. prof. SGH Magdalena Kachniewska

mgr Anna Para

Spis treści

Analiza badań rynku pracy w turystyce i identyfikacja luk badawczych wraz z propozycjami badań uzupełniających	1
1. Wprowadzenie.....	4
2. Badania rynku pracy w turystyce – wyzwania metodyczne.....	7
3. Rynek pracy w badaniach Głównego Urzędu Statystycznego	10
3.1. Pojęcia <i>pracujących</i> i <i>zatrudnionych</i> w polskiej sprawozdawczości statystycznej.....	14
3.2. Badanie aktywności ekonomicznej ludności.....	17
3.3. Pracujący w gospodarce narodowej	24
3.4. Popyt na pracę.....	29
3.5. Czas pracy	31
3.6. Warunki pracy	33
3.7. Bezrobotni i poszukujący pracy zarejestrowani w urzędach pracy	36
4. Rachunek Satelitarny turystyki: Moduł zatrudnienia	41
4.1. Miejsce turystyki w konstrukcji rachunków narodowych – koncepcja rachunku satelitarnego turystyki (RST)41	
4.2. Kompletność danych nt. pracujących w turystyce w świetle metodologii RST	46
5. Badanie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej: Zawody deficytowe i nadwyżkowe w 2015 roku	51
6. Badania wojewódzkich urzędów pracy (obserwatoria rynków pracy)	57
6.1. Podlaska mapa zawodów i kwalifikacji – Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku	57
6.2. Barometr zawodów – wojewódzkie urzędy pracy	59
6.3. Badanie potencjału tworzenia zielonych miejsc pracy na Mazowszu – Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie	60
6.4. Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na Podkarpaciu – Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie	61

7. Badania realizowane poza Programem Badań Statystycznych Statystyki Publicznej (PBSSP) 65

- 7.1. Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń..... 65
- 7.2. Młodzi na rynku pracy pod lupą. Raport 2014. 67
- 7.3. Analiza branż o największym potencjale kreowania miejsc pracy w województwie dolnośląskim 68
- 7.4. Preferencje pracodawców branży hotelarskiej, gastronomicznej i turystycznej w zakresie sylwetki absolwenta szkolnictwa zawodowego – Ministerstwo Sportu i Turystyki..... 71

9. Podsumowanie 80

WPROWADZENIE

Zarówno spowolnienie, jak i ożywienie gospodarcze, stosunkowo szybko i prosto można zidentyfikować poprzez obserwację rynku pracy. W turystyce jednak wskaźnik zatrudnienia okazuje się zawodnym narzędziem ze względu na znaczące fluktuacje popytu turystycznego, związane z warunkami klimatycznymi i pogodowymi, czynnikami kulturowymi (okresy świąteczne, przyjęte nawyki w zakresie organizowania czasu wolnego), społeczno-demograficznymi (struktura wiekowa społeczeństwa, poziom wykształcenia, liczebność rodzin) i oczywiście ekonomicznymi. Wahania popytu dotyczą nie tylko okresów w ciągu roku, ale także dni tygodnia lub pór dnia i w różny sposób wpływają na postępowanie przedsiębiorców w zakresie polityki zatrudnienia oraz zarządzania zasobami ludzkimi.

Sezonowe bezrobocie oraz rozmiary szarej strefy w turystyce i relatywnie niski poziom wykształcenia kadr, to bezpośrednie następstwa wymienionych czynników. Wywierają one z kolei niekorzystny wpływ na jakość obsługi ruchu turystycznego, poziom satysfakcji turystów i w efekcie na wysokość osiągniętych przychodów. W długim okresie mogą nawet decydować o spadku popularności ruchu turystycznego do danego kraju/regionu.

Analiza ilościowa rynku pracy w turystyce wydaje się zatem nie tylko niewystarczająca, ale wręcz myląca. Sezonowy wzrost zatrudnienia dotyczy często osób o bardzo niskich kwalifikacjach i nie przekłada się w sposób proporcjonalny na wzrost wynagrodzeń (dochodów ludności). Zatrudnienie sezonowe realizowane jest w wielu regionach Polski w oparciu o zewnętrzne zasoby pracy (np. młodzież z dużych miast podejmującą pracę w okresie wakacyjnym). Znacząca rotacja pracujących na turystycznym rynku pracy dodatkowo utrudnia analizę faktycznej sytuacji, a dominująca w większości badań perspektywa pracodawcy uniemożliwia faktyczne rozpoznanie wielu problemów. Z tego względu założeniem proponowanej w dalszej części opracowania metodologii badania rynku pracy stały się zarówno elementy badań jakościowych, jak i uwzględnienie perspektywy pracodawców a w

efekcie ustalenie, czy prowadzone w Polsce badania rynku pracy w turystyce dostarczają informacji nt. ewentualnej luki kompetencyjnej w poszczególnych rodzajach działalności turystycznej.

Monitoring rynku pracy w turystyce wydaje się najważniejszym elementem świadomej polityki państwa w dziedzinie planowania rozwoju kadr turystycznych. Wiedza na temat zapotrzebowania na pracę w turystyce (z uwzględnieniem czynników ilościowych i jakościowych) oraz znajomość rozmiarów wspomnianej wcześniej luki kompetencyjnej, pozwalają lepiej planować kształcenie kadr dla tego sektora. Szczególnie ważnym aspektem wydaje się obserwacja zmian strukturalnych rynku turystycznego, które powodują, że zanikają branże dotychczas jednoznacznie kojarzone z turystyką, a nawet warunkujące jej rozwój (np. tradycyjne pośrednictwo turystyczne) na rzecz całkiem nowych form działalności (w tym elektroniczne systemy rezerwacji i pośrednictwa turystycznego). W ślad za tym, istotnym przeobrażeniem ulegają wymagania pracodawców turystycznych (np. hotelarskich lub gastronomicznych) względem kompetencji zawodowych i umiejętności praktycznych potencjalnych i faktycznych pracobiorców. Oczekiwania potencjalnych pracodawców w zakresie pożądaných kompetencji pracowniczych nie powinna pozostawać bez wpływu na treści merytoryczne i wykorzystywane narzędzia kształcenia przyszłych kadr dla turystyki.

O ile powszechnie podzielany jest pogląd o dużym znaczeniu gospodarczym turystyki (generowane przychody, miejsca pracy, aktywizacja gospodarcza) na poziomie regionów, państw i ugrupowań gospodarczych, o tyle faktyczny ich pomiar stanowi poważne wyzwanie metodyczne i praktyczne, a postulowane sposoby analizy efektów ekonomicznych obsługi ruchu turystycznego okazują się często nieopłacalne.

Przedmiotem niniejszego opracowania jest analiza dostępności i jakości danych dostępnych w ramach statystyki publicznej oraz badań realizowanych przez inne podmioty publiczne i organizacje pozarządowe w obszarze rynku pracy w turystyce, w tym: analiza dostępności i jakości danych na temat pracujących w turystyce, stanu ich przygotowania zawodowego, posiadanych kompetencji, rozmiarów ew. luki kompetencyjnej a także mierników twardych, takich jak wielkość ekwiwalentu pełnego etatu, liczby godzin w tygodniu przepracowanych przez pracowników turystyki, średniej pensji, warunków pracy (rodzaj i długość trwania umowy zawieranej z pracownikami, wiek

pracowników, liczba lat przepracowanych w turystyce) oraz identyfikacja niedostatków danych na temat rynku pracy w turystyce w obszarze statystyki publicznej.

BADANIA RYNKU PRACY W TURYSTYCE – WYZWANIA METODYCZNE

Pierwszy etap przeglądu dostępnych badań wymagał najogólniejszego doboru tych sektorów gospodarczych, których rozwój i wyniki gospodarcze można wiązać z ruchem turystycznym. Zbiór jednostek tworzących tzw. bezpośrednią gospodarkę turystyczną, obejmuje wszystkie podmioty gospodarcze (osoby fizyczne i prawne) powstające i prowadzące działalność w związku z rozwojem i obsługą ruchu turystycznego.

Oprócz tego wyróżnić należy tzw. „pośrednią gospodarkę turystyczną” (jednostki pozostające poza układem podmiotowym gospodarki turystycznej), która również ma swój udział w zaspokajaniu popytu turystycznego, ale nie na nim opiera swój byt. W praktyce takie rozróżnienie oznacza, że o ile w przypadku działalności organizatorów turystyki i agentów turystycznych 100% wyników działalności oraz generowanych miejsc pracy należy przypisać obsłudze turystów, o tyle w przypadku transportu, gastronomii czy nawet hotelarstwa, wskaźniki te mogą kształtować się bardzo różnorodnie.

Powyższa uwaga wskazuje na rozmiar trudności związanych z pomiarem gospodarczego znaczenia turystyki, tak w ujęciu finansowym, jak i fizycznym, wyrażającym się np. liczbą tworzonych miejsc pracy. Pomimo że dostępność niektórych usług stanowi warunek niezbędny rozwoju ruchu turystycznego (np. dostępność usług noclegowych, gastronomicznych, transportowych), to znacząca liczba przedsiębiorców wymienionych branż uzyskuje dochody z tytułu obsługi mieszkańców lokalnych (np. gastronomia) lub poszukuje innych źródeł dochodu niż turystyka (np. w hotelarstwie – obsługa lokalnych imprez konferencyjnych i bankietowych). W przypadku transportu dodatkową trudnością jest rozdzielenie dochodów generowanych przez obsługę ruchu osobowego i towarowego.

Przedstawione spostrzeżenia wskazują, że zachowanie czystości metodycznej badań (akcentowane szczególnie w rachunku satelitarnym turystyki) wymaga oszacowania tzw. współczynnika turystycznej wartości dodanej (TWD), czyli zdefiniowania części przychodów lub generowanego zatrudnienia, które można przypisać działalności turystycznej.

Ze względu na przyjętą nomenklaturę badań statystyki publicznej i stosowane klasyfikacje działalności, miejsce turystyki w gospodarce polskiej można określić na podstawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), opartej na Europejskiej Klasyfikacji Działalności (EKD) oraz Polskiej Klasyfikacji Wyrobów i Usług (PKWiU). W żadnej z nich turystyka nie pojawia się jako odrębna kategoria toteż przyjęto wykaz sekcji obejmujących te rodzaje działalności, które kojarzone są z obsługą ruchu turystycznego. W PKD składowe gospodarki turystycznej mieszczą się głównie w sekcjach:

- H – transport i gospodarka magazynowa (w tym np. działalność związana z przewozem osób środkami transportu lądowego, wodnego i powietrznego, obsługa pasażerów i bagażu)
- I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (wynajem pomieszczeń do krótkotrwałego zamieszkania, łącznie z wyżywieniem lub bez, oraz działalność gastronomiczna)
- N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca organizowanie i obsługę ruchu turystycznego, w tym w szczególności dział 79 obejmujący działalność organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych oraz pozostałą działalność usługową w zakresie rezerwacji i działania z nią związane
- R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
- S – Pozostała działalność usługowa (w tym m.in. działalność organizacji członkowskich).

Jeśli chodzi o strukturę podmiotową, system gromadzenia danych o rynku pracy – z uwzględnieniem poziomu i struktury wynagrodzeń oraz warunków pracy, czasu pracy i kosztów pracy – obejmuje z jednej strony badania prowadzone przez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej, a z drugiej strony badania realizowane przez gospodarstwa domowe (na przykład badanie aktywności ekonomicznej ludności - BAEL). Dodatkowo, analizowane są dane o bezrobociu rejestrowanym, obejmujące sprawozdawczość Powiatowych Urzędów Pracy.

Znacznie poważniejszym wyzwaniem metodycznym okazują się zagadnienia jakości turystycznej podaży pracy, a w szczególności możliwość pomiaru tzw. luki kompetencyjnej, czyli rozbieżności pomiędzy istniejącymi a pożądanymi kompetencjami kadr turystycznych. Niedostatek wiedzy w tym obszarze sprawia, że większość dostępnych wyników badań nie zawiera żadnych wskazań dla projektowania systemu kształcenia kadr dla branży turystycznej.

RYNEK PRACY W BADANIACH GŁÓWNEGO URZĘDU STATYSTYCZNEGO

Badania statystyczne prowadzone są na podstawie ustawy z dnia 29. czerwca 1995 roku o statystyce publicznej (Dz. U. z 1995 r. Nr 88, poz. 439 z późn. zm.). Ustawa ta określa zasady i tworzy podstawy rzetelnego, obiektywnego, profesjonalnego i niezależnego prowadzenia badań statystycznych, których wyniki mają charakter oficjalnych danych statystycznych, a także ustala organizację i tryb prowadzenia tych badań i zakres związanych z nimi obowiązków.

Rada Ministrów ustala corocznie w drodze rozporządzenia *Program badań statystycznych statystyki publicznej* (PBSSP), którego projekt przedkłada Główny Urząd Statystyczny. Rozporządzenie określa m.in. zakres tematyczny, źródła danych, terminy realizacji badań, rodzaj informacji wynikowych i terminy upowszechniania danych.

W kolejnych podrozdziałach scharakteryzowano najważniejsze badania z zakresu rynku pracy prowadzonych przez GUS w ramach PBSSP oraz wskazano te elementy przytoczonych badań, które odnoszą się do rynku turystycznego. Analizie poddano wszelkie badania, które mogą być przydatne w prowadzeniu pogłębionych analiz regionalnych i sektorowych rynków pracy, pod kątem dostępnych danych statystycznych lub z uwagi na interesującą metodologię tych badań.

Najwięcej uwagi poświęcono badaniom z zakresu rynku pracy i wynagrodzeń. W każdej części opracowania przedstawiono syntetyczne zestawienie najważniejszych informacji o prowadzonych przez GUS badaniach, a także dokonano szczegółowego przeglądu najwartościowszych z nich. Tablica 1 zawiera syntetyczną informację o badaniach GUS z zakresu rynku pracy i wynagrodzeń prowadzonych w latach 2010-2016 oraz zaplanowanych na rok 2017.

Szczególną uwagę poświęcono programowi badań na 2016 rok, pomimo że w chwili zamknięcia niniejszego raportu (luty 2017) wyniki tych badań nie są jeszcze dostępne. Dają jednak wyobrażenie o potencjale danych zastanych dla ewentualnej przyszłej realizacji badania rynku pracy w turystyce. W PBSSP na rok 2016 przewidziano następujące badania z zakresu rynku pracy:

- Badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL);

- Pracujący w gospodarce narodowej;
- Zatrudnienie, wydatki na wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej;
- Bezrobotni i poszukujący pracy zarejestrowani w urzędach pracy;
- Popyt na pracę;
- Warunki pracy;
- Wypadki przy pracy;
- Strajki. Spory zbiorowe;
- Czas pracy;
- Zezwolenia na pracę cudzoziemców w RP;
- Instytucjonalna obsługa rynku pracy;
- Przepływy ludności związane z zatrudnieniem;
- Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy;
- Osoby młode na rynku pracy.

Spośród wymienionych badań tylko nieliczne obejmują problematykę pracy w turystyce, lecz nawet wówczas powstaje pytanie o możliwość dezagregacji danych na poziomie zapewniającym merytoryczną wartość i metodyczną poprawność informacji statystycznej dotyczącej turystycznego rynku pracy. Największe szanse daje pogłębiona analiza materiału zawartego w wynikach następujących badań: *Badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL)*, *Pracujący w gospodarce narodowej*, *Popyt na pracę*, *Czas pracy*, *Warunki pracy*, *Bezrobotni i poszukujący pracy zarejestrowani w urzędach pracy*. W dalszej części niniejszego opracowania zostaną one szczegółowo opisane¹.

Tabela 1: Badania GUS z zakresu rynku pracy i wynagrodzeń prowadzone w latach 2010-2017.

Nazwa badania	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017

¹ Opracowano na podstawie Programu badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2016 <http://bip.stat.gov.pl/dzialalnosc-statystyki-publicznej/program-badan-statystycznych/pbssp-2016/> (dostęp z 26.01.2017).

Badanie aktywności ekonomicznej ludności	+	+	+	+	+	+	+	+
Pracujący w gospodarce narodowej	+	+	+	+	+	+	+	+
Zatrudnienie, wydatki na wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej	+	+	+	+	+	+	+	+
Bezrobotni i poszukujący pracy zarejestrowani w urzędach pracy	+	+	+	+	+	+	+	+
Popyt na pracę	-	-	-	-	+	+	+	+
Wolne miejsca pracy	+	+	+	+	-	-	-	-
Warunki pracy	+	+	+	+	+	+	+	+
Wypadki przy pracy	+	+	+	+	+	+	+	+
Strajki. Spory zbiorowe	+	+	+	+	+	+	+	+
Czas pracy	+	+	+	+	+	+	+	+
Zezwolenia na pracę wydawane cudzoziemcom w Polsce	+	-	-	-	-	-	-	-
Zezwolenia na pracę wydawane cudzoziemcom w RP	-	+	+	+	+	+	+	+
Instytucjonalna obsługa rynku pracy	+	+	+	+	+	+	+	+
Badanie organizacji i rozkładu	-	-	-	-	-	+	-	-

czasu pracy								
Wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą	-	-	-	+	-	-	-	-
Praca a obowiązki rodzinne	+	-	-	-	-	-	-	-
Przejście z pracy na emeryturę	-	-	+	-	-	-	-	-
Praca nierejestrowana	+	-	-	-	+	-	-	-
Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy	+	+	+	+	+	-	+	+
Przepływy ludności związane z zatrudnieniem	-	-	-	-	-	-	+	-
Osoby młode na rynku pracy	-	-	-	-	-	-	+	-
Pracujący na własny rachunek	-	-	-	-	-	-	-	+
Sytuacja na rynku pracy migrantów i ich potomków	-	-	-	-	+	-	-	-
Osoby niepełnosprawne na rynku pracy	-	+	-	-	-	-	-	-
Wynagrodzenia w gospodarce narodowej	+	+	+	+	+	+	+	+
Struktura wynagrodzeń	+	-	+	-	+	-	+	-
Badania kosztów pracy	-	-	+	-	-	-	+	-
Koszty pracy i indeks kosztów zatrudnienia	+	+	+	+	+	+	+	+
Świadczenia z ubezpieczeń	+	+	+	+	+	+	+	+

społecznych i poza ubezpieczeniowe								
Zatrudnienie i wynagrodzenia w administracji publicznej i obronie narodowej; obowiązkowych ubezpieczeniach społecznych i powszechnych ubezpieczeniach zdrowotnych	+	-	+	-	-	-	-	-
Zatrudnienie i wynagrodzenia w administracji publicznej	-	-	-	-	+	-	+	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

POJĘCIA *PRACUJĄCYCH* I *ZATRUDNIONYCH* W POLSKIEJ SPRAWOZDAWCZOŚCI STATYSTYCZNEJ

W polskiej sprawozdawczości statystycznej dane o **pracujących** dotyczą osób wykonujących pracę przynoszącą im zarobek (w formie wynagrodzenia za pracę) lub dochód. Zaliczono do tej grupy:

- osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, mianowanie, wybór lub stosunek służbowy);
- pracodawców i pracujących na własny rachunek, czyli:
 - właścicieli, współwłaścicieli i dzierżawców gospodarstw indywidualnych w rolnictwie;
 - właścicieli, współwłaścicieli i dzierżawców gospodarstw indywidualnych w rolnictwie;

- inne osoby pracujące na własny rachunek (np. wykonujące wolne zawody) osoby wykonujące pracę nakładczą;
- osoby wykonujące pracę nakładczą;
- agentów (łącznie z pomagającymi członkami rodzin oraz osobami zatrudnionymi przez agentów);
- członków spółdzielni produkcji rolniczej;
- duchownych pełniących obowiązki duszpasterskie².

Pojęcie „zatrudnionego” w polskiej sprawozdawczości statystycznej definiowane jest następująco:

Zatrudnieni to osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy na czas określony (w tym sezonowo i dorywczo) i nieokreślony, w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (pracownicy najemni). Do grupy tej zalicza się:

- osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, w tym również:
 - zatrudnione przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych, finansowanych z Funduszu Pracy;
 - młodociane pracujące na podstawie umowy o pracę;
 - zatrudnione poza granicami kraju, pracujące na rzecz krajowych jednostek organizacyjnych;
 - przebywające za granicą na podstawie delegacji służbowej,
- osoby zatrudnione na podstawie powołania, wyboru lub mianowania;
- osoby pracujące w zakładach pracy w formie zorganizowanych grup roboczych (jednostki wojskowe, uczestnicy Ochotniczych Hufców Pracy, z wyjątkiem odbywających naukę zawodu,

² Główny Urząd Statystyczny, Objaśnienia do formularza Z-06 Sprawozdanie o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy, dostęp online <http://stat.gov.pl/metainformacje/sloownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3399,pojecie.html> (dostęp z 14.01.2017).

junacy obrony cywilnej, junacy straży przemysłowej i pożarnej, osoby odbywające w zakładach pracy zastępczą służbę poborowych, skazani).

Do grupy zatrudnionych nie zalicza się m.in.:

- osób wykonujących pracę nakładczą;
- uczniów, którzy zawarli z zakładem pracy umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego;
- osób przebywających na urloпах wychowawczych w celu sprawowania opieki nad dzieckiem (także tych, które pobierają jednocześnie zasiłki macierzyńskie z tytułu urodzenia kolejnego dziecka), mimo że figurują one w stanie ewidencyjnym zakładu pracy;
- uczniów szkół dla niepracujących oraz słuchaczy szkół wyższych odbywających praktyki wakacyjne lub dyplomowe;
- osób wykonujących pracę na umowę-zlecenie lub umowę o dzieło. W zależności od celu badania statystycznego mogą być stosowane odstępstwa od powyższych zasad (omawiane każdorazowo w objaśnieniach do poszczególnych sprawozdań statystycznych);
- agentów³.

Metodologia statystyczna przyjęta w Polsce umożliwia jedynie określenie przeciętnej liczby pracujących, przy czym dane dotyczące przeciętnej liczby właścicieli, współwłaścicieli i pomagających członków rodzin stanowią przeciętną stanów z końca wybranego roku i roku poprzedniego, a dane dotyczące liczby zatrudnionych są ekwiwalentem pełnego wymiaru czasu pracy (ang. *Full-time*

³ GUS – Departament Pracy i Warunków Życia, Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń, dostęp online: <http://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/825,pojecie.html> (dostęp z 14.01.2017).

Equivalent – FTE). Wynika to z tego, że w Polsce przeciętny poziom zatrudnienia osób fizycznych jest zawsze podawany w przeliczeniu na pełne etaty (bierze się pod uwagę osoby pełnozatrudnione oraz niepełnozatrudnione w przeliczeniu na pełnozatrudnionych). Dane dotyczące pracujących gromadzone są na zasadzie jednorazowego ujmowania osób w głównym miejscu pracy, co pozwala uniknąć sytuacji, w której jedna osoba byłaby liczona kilkakrotnie.

BADANIE AKTYWNOŚCI EKONOMICZNEJ LUDNOŚCI

a) Charakterystyka ogólna badania

Badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) jest podstawowym źródłem informacji o sytuacji na rynku pracy i kluczowym z punktu widzenia różnych analiz rynku pracy. Głównym celem badania aktywności ekonomicznej ludności jest dostarczenie danych na temat wielkości zasobów pracy (kapitału ludzkiego), ich struktury według podstawowych cech demograficznych i społecznych, przestrzennego rozmieszczenia i zajmowanego statusu na rynku pracy. Badanie dokonuje podziału ludności w wieku produkcyjnym na trzy wzajemnie wykluczające się grupy: pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo oraz dostarcza szerokiego wachlarza informacji o rozmiarach i strukturze każdej z tych grup. BAEL umożliwia także obserwację tempa i kierunków zmian zachodzących w poziomie aktywności zawodowej ludności oraz dostarcza podstawowych danych do obliczania wskaźników strukturalnych z zakresu rynku pracy. Zestaw wskaźników strukturalnych opracowywanych dla poszczególnych krajów UE ustalany jest przez Komisję Europejską oraz Radę Unii Europejskiej. Są one miernikiem realizacji działań podjętych przez poszczególne kraje w zakresie realizacji celów Strategii Lizbońskiej z 2000 roku i głównych priorytetów wyznaczonych przez Komisję Europejską w 2005 roku. Dane jednostkowe BAEL pozwalają również na obserwowanie sytuacji jednostki w czasie, co jest szczególnie istotne przy analizie przepływów na rynku pracy.

b) Zakres przedmiotowy

Przedmiotem badania aktywności ekonomicznej ludności jest sytuacja respondenta na rynku pracy w okresie referencyjnym, którym zwykle jest tydzień, w którym przeprowadzane jest badanie. Badanie dotyczy rozmiaru i struktury populacji osób aktywnych i biernych zawodowo.

W badaniu brane są pod uwagę m.in. cechy takie jak płeć, wiek, poziom i dziedzina wykształcenia, rok ukończenia szkoły, miejsce zamieszkania, stan cywilny, stopień pokrewieństwa z głową gospodarstwa domowego, indywidualne źródło utrzymania, niepełnosprawność, rejestracja w urzędzie pracy oraz fakt pobierania zasiłku dla bezrobotnych, uczestnictwo w systemie edukacji formalnej oraz pozaformalnej i inne. Dla pracujących: czas pracy, przyczyny innego niż zwykle wymiaru czasu pracy, pełny/niepełny wymiar czasu pracy, rodzaj działalności głównego i dodatkowego miejsca pracy, status zatrudnienia w głównym i dodatkowym miejscu pracy, sektor własności głównego miejsca pracy, wykonywanie pracy w nietypowych warunkach (na zmiany, wieczorem, w nocy, w soboty lub niedziele), liczba osób pracujących w firmie będącej głównym miejscem pracy, rodzaj umowy o pracę w głównym i dodatkowym miejscu pracy (praca na czas nieokreślony i określony, w tym czas jej trwania), zawód wykonywany, wysokość wynagrodzenia netto pracowników najemnych, staż pracy, itd. Dla bezrobotnych: przyczyny oraz data zakończenia ostatnio wykonywanej pracy, status zatrudnienia i zawód wykonywany w ostatnim miejscu pracy, sektor własności i rodzaj działalności ostatniego miejsca pracy, metody poszukiwania pracy, okres poszukiwania pracy, przyczyny poszukiwania pracy, rodzaj poszukiwanej pracy (pełny lub niepełny wymiar czasu pracy). Dla biernych zawodowo przyczyny bierności zawodowej i możliwości aktywizacji zawodowej.

Badanie aktywności ekonomicznej ludności dostarcza między innymi informacji o:

- przeciętnym tygodniowym czasie pracy w głównym i dodatkowym miejscu pracy;
- pełnym/niepełnym wymiarze czasu pracy i przyczynach innego niż zwykle wymiaru czasu pracy w głównym miejscu pracy;
- chęci pracy w większym wymiarze niż obecnie;
- pracy w płatnych i nieopłaconych godzinach nadliczbowych;
- rodzaju działalności głównego i dodatkowego miejsca pracy;

- statusie zatrudnienia w głównym i dodatkowym miejscu pracy (praca na własny rachunek, praca najemna, pomagający członek rodziny);
- rodzaju umowy o pracę w głównym i dodatkowym miejscu pracy (umowa na czas nieokreślony i określony, w tym przyczyny umowy na czas określony oraz czas jej trwania);
- sektorze własności głównego miejsca pracy;
- wykonywaniu pracy w nietypowych warunkach (w domu, na zmiany, wieczorem, w nocy, w soboty, w niedziele);
- liczbie osób pracujących w firmie będącej głównym miejscem pracy;
- preferowanym wymiarze czasu pracy;
- zawodzie wykonywanym;
- poszukiwaniu pracy innej niż wykonywana;
- kraju i regionie miejsca pracy;
- stażu w obecnym miejscu pracy (informacja o miesiącu i roku podjęcia pracy w danym miejscu) i ogólnym stażu pracy;
- wykonywaniu pracy dodatkowej.

Do bezrobotnych zalicza się także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz były gotowe tę pracę podjąć, przy czym do 2003 roku włącznie definicja nie uwzględniała ich gotowości do podjęcia pracy. Do osób bezrobotnych według definicji BAEL nie zalicza się natomiast osób uczących się i odbywających szkolenia, gdyż edukacja i szkolenie uważane są za sposoby poprawy zdolności zatrudniania, ale nie jako metody szukania pracy.

Osoby bez pracy uczące się lub szkolone są klasyfikowane jako bezrobotne, tylko, jeżeli są „gotowe do podjęcia pracy” lub „szukają pracy”. Oznacza to, iż za osobę bezrobotną w rozumieniu BAEL można uznać osoby uczące się w systemie dziennym (np. studentów).

Ponadto, BAEL za osoby bezrobotne uznaje także rencistów, emerytów, osoby pobierające różnego typu zasiłki z pomocy społecznej oraz rolników, jeżeli tylko spełniają trzy powyżej wymienione warunki.

W *Badaniu aktywności ekonomicznej ludności* osoby bezrobotne pytane są między innymi o:

- przyczyny odejścia z ostatniego miejsca pracy;
- status zatrudnienia i zawód wykonywany w ostatnim miejscu pracy;
- sektory własności i rodzaj działalności ostatniego miejsca pracy;
- staż pracy w ostatnim miejscu pracy i ogólny staż pracy;
- metody poszukiwania pracy;
- okres poszukiwania pracy (w miesiącach);
- przyczyny poszukiwania pracy;
- rodzaj poszukiwanej pracy (pełny lub niepełny wymiar czasu pracy).

Oprócz badania bieżącej sytuacji na rynku pracy, *Badanie aktywności ekonomicznej ludności* jest często uzupełniane o tzw. badania modułowe (*ad hoc*), które stanowią pogłębioną analizę wybranego problemu z zakresu szeroko rozumianej ekonomii rynku pracy. Zwykle w ten sposób analizowane są te zjawiska na rynku pracy, które ulegają znacznie wolniejszym przemianom, a monitorowanie ich zmian z kwartału na kwartał nie jest celowe.

c) Zakres podmiotowy

Badanie obejmuje gospodarstwa domowe oraz osoby w wieku 15 lat i więcej, będące członkami tych gospodarstw, zamieszkałe w około 55 tys. mieszkań wylosowanych do badania. *Badanie aktywności ekonomicznej ludności* przeprowadzane jest metodą reprezentacyjną, w której badana próba stanowi 0,2% ogólnej liczby mieszkań. Metoda ta umożliwia uogólnienie wyników badania na populację generalną. Od II kwartału 2003 roku do uogólniania wyników badania stosowane są szacunki demograficzne ludności pochodzące z bilansów opracowanych na podstawie wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań z 2002 roku.

Od I kwartału 2006 roku dane BAEL liczone są w oparciu o dokładną datę urodzenia. Poza zakresem badania pozostają członkowie gospodarstw domowych przebywający za granicą powyżej 3 mies. oraz ludność zamieszkała w gospodarstwach zbiorowych takich, jak hotele pracownicze, domy studenckie, internaty, koszary wojskowe, domy opieki społecznej itp.) **d) Źródła danych**

Badanie bazuje na danych zebranych poprzez ankiety GUS: ZD (jest to ankieta przeprowadzana formie wywiadu bezpośredniego lub telefonicznego) oraz ZG (jest to kartoteka gospodarstwa domowego, w formie wywiadu bezpośredniego lub telefonicznego). W badaniu BAEL wykorzystuje się także wtórne szacunki demograficzne dotyczące ludności.

Do stosowanych w BAEL technik badawczych należy zaliczyć ankietę i wywiad kwestionariuszowy. Badanie prowadzone jest przez ankierów w wylosowanych mieszkaniach, rzadziej ma ono formę wywiadu telefonicznego. Pierwsza wizyta ankiera powinna być poprzedzona listem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego informującym o celu badania oraz o fakcie wylosowania mieszkania do badania. Odpowiedzi na pytania powinna udzielać osoba, której ankieta dotyczy. W szczególnych przypadkach dopuszcza się możliwość, aby za osobę nieobecną odpowiedzi udzielił inny członek gospodarstwa domowego, zorientowany w sytuacji zawodowej osoby nieobecnej.

d) Źródła danych

Badanie bazuje na danych zebranych za pomocą ankiety GUS: ZD (jest to ankieta przeprowadzana formie wywiadu bezpośredniego lub telefonicznego) oraz ZG (jest to kartoteka gospodarstwa domowego, w formie wywiadu bezpośredniego lub telefonicznego). W badaniu BAEL wykorzystuje się także wtórne szacunki demograficzne dotyczące ludności.

Do stosowanych w BAEL technik badawczych należy zaliczyć ankietę i wywiad kwestionariuszowy. Badanie prowadzone jest przez ankierów w wylosowanych mieszkaniach, rzadziej ma ono formę wywiadu telefonicznego. Pierwsza wizyta ankiera powinna być poprzedzona listem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego informującym o celu badania oraz o fakcie wylosowania mieszkania do badania. Odpowiedzi na pytania powinna udzielać osoba, której ankieta dotyczy. W szczególnych

przypadkach dopuszcza się możliwość, aby za osobę nieobecną odpowiedzi udzielił inny członek gospodarstwa domowego, zorientowany w sytuacji zawodowej osoby nieobecnej.

e) Dostępność wyników

Wyniki badania są dostępne, publikowane co kwartał przez GUS w ramach następujących opracowań: *Kwartalna informacja o rynku pracy, Aktywność ekonomiczna ludności Polski*.

Wyniki BAEL nie są szczegółowo analizowane przez GUS. Wynika to w głównej mierze z konieczności jak najszybszej publikacji uzyskanych rezultatów, a samo opracowanie zebranych przez ankietników danych, obliczenie wag i wygenerowanie podstawowych tablic jest wystarczająco czasochłonne – pierwsze wstępne wyniki publikowane są zwykle po około 60 dniach od zakończenia danego kwartału, zaś przygotowanie pełnej publikacji wymaga kolejnych dwóch miesięcy. Z tego względu analiza wyników kwartalnych ogranicza się do krótkiego opisu bieżących tendencji na rynku pracy, natomiast zasadniczą część każdej publikacji stanowią tablice wynikowe. Stosowane są w nich jedynie podstawowe metody statystyki opisowej, takie jak rozkład zmiennej, średnia czy współczynnik zmienności. W informacjach sygnałnych często wykorzystywane są również indeksy, pokazujące dynamikę zmian różnych wskaźników w stosunku do sytuacji przed kwartałem lub przed rokiem. Nieliczne wskaźniki i wielkości prezentowane są na wykresach czy mapach.

f) Rodzaj badania (jednorazowe/cykliczne)

BAEL jest reprezentacyjnym badaniem cyklicznym, realizowanym kwartalnie (od 1992).

g) Opis dostępnych danych dot. zatrudnienia w turystyce

W powszechnie dostępnym opracowaniu *Aktywność ekonomiczna ludności Polski* znaleźć można informacje dotyczące liczby kobiet i mężczyzn pracujących wg rodzaju działalności miejsca pracy (według PKD): zakwaterowanie i gastronomia, działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, transport i gospodarka magazynowa; pozostała działalność usługowa.

Dla wymienionych sekcji dostępne są natomiast dane dotyczące liczby bezrobotnych i uprzednio pracujących, a także dotyczące przeciętnej liczby godzin przepracowanych w badanym tygodniu w podziale na pracowników najemnych, na pracujących na własny rachunek oraz na właścicieli oraz na pomagających bezpłatnie członków rodzin.

Dla wybranych sekcji PKD, np. dla sekcji transport i gospodarka magazynowa opublikowano także dane dot. pracujących według wieku, według poziomu wykształcenia, według liczby godzin przepracowanych w badanym tygodniu. Niestety przypisanie całości tych danych turystyce byłoby nadużyciem.

Uzyskanie danych na poziomie niższym niż sekcja (wyłonienie działów, które wiązać można wprost z turystyką) jest jednak niemożliwe, a sposób pozyskiwania danych wyklucza także uzyskanie materiału statystycznego na odpowiednim poziomie dezagregacji drogą zamówienia w GUS. Należy ponadto wziąć pod uwagę ograniczenie dot. możliwości publikowania informacji na temat niektórych działów, np. transport lotniczy.

W dostępnych opracowaniach GUS poszczególne populacje na rynku pracy charakteryzowane są według różnorodnych przekrojów, których kryteria wyboru nie zawsze pozostają jasne, a sam dobór przekrojów nie zawsze jest optymalny z punktu widzenia prowadzenia analiz rynku pracy i skutecznej polityki. Zestawienia tych przekrojów często różnią się w przypadku poszczególnych grup na rynku pracy, a co gorsza, klasy danej cechy różnią się czasem w zależności od badanej populacji (np. wiek, wykształcenie, klasy wielkości miast, status zatrudnienia). Baza danych jednostkowych BAEL pozwala natomiast na przedstawianie wyników w dowolnych przekrojach, bardziej dopasowanych do indywidualnych potrzeb.

h) Ocena badania z perspektywy analizy turystycznego rynku pracy

Badanie aktywności ekonomicznej ludności dostarcza niezwykle szerokiego wachlarza informacji o stronie podażowej rynku pracy i w tym obszarze jest unikatowym zbiorem danych. Niemniej jednak można dostrzec w nim pewne luki badawcze. Najpoważniejszą kwestią jest brak odpowiednich danych o dochodach respondentów, zarówno zarobkowych, jak i niezarobkowych. W BAEL mamy co prawda

pytanie o indywidualne źródła utrzymania respondenta, a także o główne i dodatkowe źródła dochodów gospodarstwa domowego i wysokości zarobków netto w głównym miejscu pracy w przypadku pracowników najemnych, ale nie są to wystarczające dane do przeprowadzenia rzetelnej analizy determinant aktywności zawodowej. W szczególności, deklarowane przez respondentów wysokości płac są wyraźnie zaniżone i występuje wiele odmów odpowiedzi.

W BAEL pomijane są osoby zamieszkałe w gospodarstwach zbiorowych, co oznacza, że badanie nie obejmuje populacji studentów zamieszkałych w domach studenckich, podczas gdy można przypuszczać, iż jest to istotna grupa z perspektywy turystycznego rynku pracy.

W BAEL brakuje również informacji o zawodzie wyuczonym respondentów, co jest istotne przy analizie niedopasowań kwalifikacyjnych, zwłaszcza w przypadku absolwentów borykających się z problemami na rynku pracy. W tym kontekście można byłoby również wprowadzić więcej pytań dotyczących posiadanego przez respondentów kapitału ludzkiego, takich jak znajomość języków obcych, umiejętności z zakresu IT czy przedsiębiorczość.

W publicznie udostępnianych opracowaniach brakuje szczegółowych wyników dotyczących działań w ramach sekcji I (*Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi*). Większość tablic prezentuje jedynie wybrane działalności wg PKD, pomijając sekcję I. Dane jednostkowe pozyskane w ramach zamówienia można jednakże dowolnie grupować. Zaletą badania jest jego przekrojowość i cykliczność oraz możliwość porównywania jego wyników z komplementarnymi informacjami pozyskanymi z badań Labour Force Survey (LFS) realizowanymi w innych krajach UE.

PRACUJĄCY W GOSPODARCE NARODOWEJ

a) Opis badania

Pracujący w gospodarce narodowej to badanie dostarczające informacji o zmianach zachodzących na rynku pracy (m.in. sezonowość liczby pracujących).

Badanie pracujących umożliwia określenie liczby, dynamiki i zróżnicowania liczby pracujących według rodzajów działalności, sektorów i form własności oraz ich przestrzennego rozmieszczenia. Wyniki badania są wykorzystywane do opracowywania informacji na potrzeby rachunków narodowych, organów rządowych, samorządowych i innych instytucji, Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, Narodowego Banku Polskiego oraz organizacji międzynarodowych (Eurostatu, OECD, Międzynarodowego Funduszu Walutowego i ONZ).

b) Zakres przedmiotowy

Przedmiotem badań jest liczba pracujących według stanu na koniec miesiąca oraz przeciętna liczba zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw, a ponadto w okresach kwartalnych w pozostałych jednostkach gospodarki narodowej. Analizą objęte są także aspekty takie jak m.in. liczba zatrudnionych ogółem, liczba zatrudnionych kobiet, zatrudnienie na umowy okresowe, niepełnozatrudnieni, właściciele i współwłaściciele, liczba pracowników według stanu w dniu 31 grudnia otrzymujących w grudniu wynagrodzenie nieprzekraczające minimalnego wynagrodzenia, przyjęcia do pracy pracowników pełnozatrudnionych, zwolnienia z pracy osób pełnozatrudnionych (w podziale na przyczyny) i inne.

c) Zakres podmiotowy

Badaniem objęte są następujące podmioty prowadzące działalność gospodarczą, zaliczone do sektora przedsiębiorstw:

- o liczbie pracujących 50 osób i więcej (badanie pełne miesięczne i roczne), o liczbie pracujących od 10 do 49 osób (badanie reprezentacyjne miesięczne - 10% jednostek oraz roczne badanie pełne);
- o liczbie pracujących do 9 osób (objęte rocznym badaniem reprezentacyjnym, sprawozdanie SP-3; próba 4%);
- pozostałe jednostki prowadzące działalność gospodarczą (kwartalne i roczne badanie pełne);
- jednostki sfery budżetowej państwowej i samorządowej (kwartalne i roczne badanie pełne).

W badaniu są również uwzględnione pozostałe jednostki prowadzące działalność gospodarczą oraz jednostki sfery budżetowej, państwowej i samorządowej, które podlegają kwartalnemu i rocznemu badaniu pełnemu. GUS nie publikuje natomiast żadnych informacji o tym, w jaki sposób następuje dobór próby w badaniach reprezentacyjnych i jak następnie wyniki są uogólniane na populację generalną.

W formularzach podmiot gospodarki narodowej jest identyfikowany poprzez nazwę, adres i numer REGON, co pozwala na terytorialną dezagregację danych do poziomu powiatu. Przy pełnym charakterze badania (jak w przypadku formularza Z-06 i Z-03) pozwala to utrzymać reprezentatywność nawet bardzo zdezagregowanych danych, w tym w podstawowym zakresie w przekroju gmin (część danych, z uwagi na tajemnicę statystyczną nie może być w takich wypadkach ujawniona).

d) Źródła danych

Podstawowym źródłem danych są sprawozdania GUS:

- Z-03 (sprawozdanie o zatrudnieniu i wynagrodzeniach; w formie elektronicznej; jest to sprawozdanie obowiązkowe);
- Z-06 (sprawozdanie o pracujących, sprawozdanie obowiązkowe);
- wtórne wykorzystanie danych ze sprawozdania DG-1;
- wtórne wykorzystanie danych z SP-3;
- informacje o pracujących w jednostkach budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego (dane MON i MSW);
- wtórne wykorzystanie informacji o liczbie duchownych różnych wyznań;
- szacunki GUS dotyczące: pracujących w indywidualnych gospodarstwach rolnych, zatrudnionych w organizacjach członkowskich, fundacjach, stowarzyszeniach, samorządach gospodarczych, organizacjach pracodawców, partiach politycznych i innych organizacjach społecznych; pracujących w jednostkach prowadzących działalność gospodarczą o liczbie pracujących do 9 osób oraz pracujących w „szarej gospodarce”;

- dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z KSI ZUS - Centralnego Rejestru Ubezpieczonych i Centralnego Rejestru Płatników Składek;
- dane Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych z Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji;
- wykorzystanie zbiorów zagregowanych danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z Centralnego Rejestru Ubezpieczonych i Centralnego Rejestru Płatników Składek oraz danych Ministerstwa Finansów z Systemu Informacji;
- Podatkowych - bazy danych o podatnikach podatku dochodowego od osób fizycznych (PIT).

e) Dostępność wyników

Wyniki badania są dostępne, publikowane przez GUS w ramach następujących opracowań:

- *Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw* (publikowane co miesiąc);
- *Pracujący w gospodarce narodowej* (publikowane raz do roku);
- *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej* (publikowane kwartalnie).

f) Rodzaj badania (jednorazowe/cykliczne)

Pracujący w gospodarce narodowej jest badaniem cyklicznym, realizowanym co roku.

g) Opis dostępnych danych dotyczących rynku pracy w turystyce

W opracowaniu pt. *Pracujący w gospodarce narodowej* znaleźć następujące rodzaje informacji dotyczące zatrudnienia w sekcjach: *zakwaterowanie i gastronomia, transport i gospodarka magazynowa, działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją*⁴. W zestawieniu znalazły się następujące zagadnienia:

⁴ Opracowano na podstawie publikacji *Pracujący w gospodarce narodowej w 2015 roku*; stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/7/12/1/pracujacy_w_gospodarce_narodowej_w_2015.pdf (dostęp z dnia 14.12.2016).

- pracujący według statusu zatrudnienia (wyszczególniono liczbę kobiet);
- pracujący według województw i sektorów własności (wyszczególniono liczbę kobiet);
- pracujący według regionów i sektorów własności (wyszczególniono liczbę kobiet);
- pracujący według wielkości jednostek i sektorów własności (wyszczególniono liczbę pracujących i zatrudnionych);
- pracujący w miastach i na wsi wg województw (wyszczególniono liczbę kobiet);
- pracujący w porze nocnej, emeryci i renciści, niepełnosprawni oraz cudzoziemcy wg sektorów własności (wyszczególniono liczbę kobiet);
- pracownicy udostępniani przez agencję pracy tymczasowej, zatrudnieni na kontraktach oraz osoby, z którymi zawarto umowę zlecenia lub umowę o dzieło pełno- i niepełnozatrudnieni wg działów (wyszczególniono liczbę kobiet);
- przyjęcia do pracy pracowników pełnozatrudnionych wg źródeł rekrutacji oraz sektorów własności (wyszczególniono liczbę kobiet);
- absolwenci szkół wyższych, zawodowych i liceów ogólnokształcących, którzy podjęli pracę po raz pierwszy wg sekcji i sektorów własności (wyszczególniono liczbę kobiet);
- zwolnienia z pracy pracowników pełnozatrudnionych wg przyczyn oraz sektorów własności (wyszczególniono liczbę kobiet).

h) Ocena badania z perspektywy badania rynku pracy w turystyce

Dostępne dane w publicznie udostępnianych opracowaniach są kompleksowe. Dostarczają informacji o różnorodnych aspektach zatrudnienia w trzech sekcjach związanych z branżą turystyczną. Brakuje jednak szczegółowych danych dotyczących podklas. W przypadku przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób przeprowadzone są jedynie roczne badania reprezentacyjne, próba zaś wynosi 4%. W branży turystycznej przeważają firmy sektora MŚP, badanie zwłaszcza przedsiębiorstw małych jest istotne dla poznania sytuacji w tej branży.

Informacje o liczbie pracujących, przeciętnym zatrudnieniu, czasie pracy i o wynagrodzeniach dotyczą podmiotów o liczbie pracujących 10 osób lub więcej. Nie obejmują też rolnictwa indywidualnego,

osób zatrudnionych poza granicami kraju (z wyjątkiem liczby pracujących), zatrudnionych w organizacjach społecznych, politycznych, w związkach zawodowych oraz zatrudnionych w działalności w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego. Jedynie dane o przeciętnym wynagrodzeniu miesięcznym ogółem dotyczą wszystkich podmiotów gospodarki narodowej, w tym także jednostek o liczbie pracujących do 9 osób.

Ważne jest również to, że przeciętne zatrudnienie publikowane przez GUS obejmuje osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, w przeliczeniu na pełnozatrudnionych. Część publikowanych tablic zawiera dane o liczbie pracujących według faktycznego (stałego) miejsca pracy pracownika i faktycznie prowadzonej działalności, część zaś – według siedziby jednostki sprawozdawczej i należy zdawać sobie sprawę również z tego rozróżnienia. Ponadto nieznanym jest sposób doboru próby badanych.

POPYT NA PRACĘ

a) Opis badania

Badanie *Popyt na pracę* ma na celu określenie zmian w liczbie pracujących i wolnych miejsc pracy, w tym nowo utworzonych. Wyniki badania pozwalają na pogłębioną analizę sytuacji na rynku pracy, z uwzględnieniem miejsc pracy według zawodów, sekcji i działów PKD, sektorów własności, regionów, województw.

b) Zakres przedmiotowy

Przedmiotem badań jest liczba osób pracujących ogółem (w tym liczba kobiet) w dniu: 31 marca, 30 czerwca, 30 września, 31 grudnia danego roku, nowo utworzone miejsca pracy, zlikwidowane miejsca pracy, wolne miejsca pracy, pracujące osoby niepełnosprawne.

c) Źródła danych

Badanie bazuje na danych zebranych poprzez sprawozdania GUS: Z-05 (badanie popytu na pracę, sprawozdanie obowiązkowe).

d) Dostępność wyników

Wyniki badania są dostępne, publikowane przez GUS w ramach następujących opracowań:

- *Popyt na pracę* (publikowane co kwartał);
- *Popyt na pracę* (publikowane raz do roku).

e) Rodzaj badania (jednorazowe/cykliczne)

Pracujący w gospodarce narodowej jest badaniem cyklicznym, realizowanym co roku. Dane zbierane są co kwartał.

f) Opis dostępnych danych dotyczących rynku pracy w turystyce

W opracowaniu pt. *Popyt na pracę* uwzględnione są następujące rodzaje informacji dotyczące zatrudnienia w sekcji *zakwaterowanie i gastronomia*⁵:

- liczba pracujących, wolnych miejsc pracy, nowo utworzonych miejsc pracy, zlikwidowanych miejsc pracy;
- pracujący według sekcji, w podziale na kwartały;
- pracujący według sekcji, sektorów własności i wielkości jednostek na koniec IV kwartału sprawozdawczego;
- pracujące kobiety według sekcji, w podziale na kwartały;
- pracujące kobiety według sekcji, sektorów własności i wielkości jednostek na koniec IV kwartału sprawozdawczego;
- pracujący według sekcji i wybranych zawodów na koniec IV kwartału sprawozdawczego;
- wolne miejsca pracy według sekcji, sektorów własności i wielkości jednostek;

⁵ Opracowano na podstawie publikacji *Popyt na pracę w 2015 roku*, stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5820/1/11/1/popyt_na_prace_w_2015r.pdf (dostęp z 14.12.2016).

- odsetek niewykorzystania wolnych miejsc pracy;
- wolne nowo utworzone miejsca pracy według sekcji, sektorów własności i wielkości jednostek;
- zlikwidowane miejsca pracy według sekcji, sektorów własności i wielkości jednostek;
- pracujące osoby niepełnosprawne według sekcji, sektorów własności i wielkości jednostek.

g) Ocena badania (zalety, wady, luki, braki itp.)

Dostępne dane w publicznie udostępnianych opracowaniach są kompleksowe. Dostarczają informacji o różnorodnych aspektach zatrudnienia. W opracowaniu operuje się sekcją zakwaterowanie i gastronomia. Brak szczegółowych danych dotyczących podklas.

CZAS PRACY

a) Opis badania

Badanie *Czas pracy* ma na celu pozyskanie informacji służących do oceny racjonalności wykorzystania przez pracowników czasu pracy jako podstawowego czynnika wpływającego bezpośrednio na wydajność i koszty pracy.

b) Zakres przedmiotowy

Przedmiotem badań jest czas przepracowany przez pracujących (kwartalnie: godziny, rocznie: ogółem godziny) z uwzględnieniem godzin przepracowanych w godzinach normalnych i nadliczbowych oraz nieprzepracowanych godzin.

c) Zakres podmiotowy

Badaniem objęte są podmioty gospodarki narodowej, z wyłączeniem podmiotów prowadzących działalność gospodarczą o liczbie pracujących do 9 osób, osoby w wieku 15 lat i więcej będące członkami gospodarstw domowych objętych badaniem aktywności ekonomicznej ludności.

d) Źródła danych

Badanie bazuje na danych zebranych poprzez sprawozdania GUS:

- DG-1 (dot. meldunku o działalności gospodarczej);
- Z-03 (dot. zatrudnienia i wynagrodzenia);
- Z-06 (dot. pracujących, wynagrodzeń, czasu pracy);
- ankieta ZD (kartoteka gospodarstwa domowego, badanie aktywności ekonomicznej ludności, przeprowadzane w formie wywiadu bezpośredniego lub telefonicznego);
- ankieta ZG (badanie aktywności ekonomicznej ludności, w formie wywiadu bezpośredniego lub telefonicznego).

e) Dostępność wyników

Wyniki badania są dostępne, publikowane przez GUS w ramach następujących opracowań:

- *Aktywność ekonomiczna ludności Polski* (publikowane co kwartał),
- *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej* (publikowane co kwartał).

f) Rodzaj badania (jednorazowe/cykliczne)

Czas pracy jest badaniem cyklicznym, realizowanym co roku.

g) Opis dostępnych danych dotyczących turystyki

W opracowaniu pt. *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej* znaleźć można następujące rodzaje informacji dotyczące sekcji *zakwaterowanie i gastronomia oraz transport i gospodarka magazynowa*⁶:

- liczba pracujących według sekcji;
- czas przepracowany 1 zatrudnionego;
- przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto;

⁶ Opracowano na podstawie *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w I kwartale 2015 r.* stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/1/22/1/zatrudnienie_i_wynagrodzenia_w_gospodarce_narodowej_w_1_kw_2016.pdf (dostęp z 14.12.2016).

- przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto bez wypłat nagród rocznych;
- liczba pracujących, przeciętne zatrudnienie oraz przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w podziale na, sektor publiczny i prywatny);
- przeciętne zatrudnienie według formy finansowania;
- czas przepracowany na 1 zatrudnionego;
- wskaźnik wynagrodzenia realnego brutto;
- zaległości w wypłacie wynagrodzeń;
- przeciętne zatrudnienie oraz przeciętne miesięczne wynagrodzenie według sekcji i działów gospodarki (uwzględniono podział sekcji transport i gospodarka magazynowa na działy tj. transport lądowy oraz transport rurociągowy oraz transport wodny);
- przedsiębiorstwa według przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w wybranych sekcjach i działach (jedynie dla sekcji transport i gospodarka magazynowa).

h) Ocena badania z perspektywy analizy rynku pracy w turystyce

W opracowaniach publicznie dostępnych uwzględniono jedynie dwie sekcje związane z turystyką tj. *zakwaterowanie i gastronomia* oraz *transport i gospodarka magazynowa*. Badaniem nie są objęte podmioty prowadzące działalność gospodarczą o liczbie pracujących do 9 osób. Ponownie należy podkreślić ten niedostatek, ze względu na fakt, że w branży turystycznej dominują liczenie mikroprzedsiębiorstwa oraz małe przedsiębiorstw.

WARUNKI PRACY

a) Opis badania

Badanie *Warunki pracy* jest podstawowym źródłem informacji dotyczących zagrożeń dla zdrowia i życia i ich rodzajów na stanowiskach pracy pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej, pracujących w warunkach zagrożenia, korzystających ze świadczeń z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, ponoszonych świadczeń z powodu wypadku przy pracy i chorób zawodowych

oraz działania profilaktyczne. Wyniki tego badania służą do kształtowania polityki bezpiecznych warunków i higieny pracy.

b) Zakres przedmiotowy

W badaniu zbierane są Informacje o:

- liczbie pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi dla zdrowia związanymi ze środowiskiem, związanymi z uciążliwością pracy, nadmiernym obciążeniem fizycznym, niedostatecznym oświetleniem stanowisk pracy oraz zagrożeniem czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi;
- liczbie zlikwidowanych lub ograniczonych, a także ujawnionych zagrożeń;
- działaniach profilaktycznych i ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy;
- zastosowaniu odpowiednich środków;
- liczbie osób korzystających ze świadczeń z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych, takich jak posiłki profilaktyczne, napoje, inne środki odżywcze, dodatki pieniężne, skrócony czas pracy, dodatkowe urlopy i inne uprawnienia wynikające z pracy w szczególnych warunkach oraz kwoty ponoszonych świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

c) Zakres podmiotowy

Podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 osób i więcej.

d) Źródła danych

Badanie bazuje na następujących źródłach danych:

- sprawozdanie GUS: Z-10 (sprawozdanie o warunkach pracy);
- informacje zebrane z systemu informacyjnego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych KSI ZUS oraz systemów emerytalno-rentowych EMIR, RENTIER;

- informacje dot. działalności Państwowej Inspekcji Pracy.

e) Dostępność wyników

Wyniki badania są dostępne, publikowane co roku przez GUS w ramach opracowania pt. *Warunki pracy*.

f) Rodzaj badania (jednorazowe/cykliczne)

Badanie cykliczne, realizowane co roku.

g) Opis dostępnych danych dotyczących zatrudnienia w turystyce

W opracowaniu *Warunki pracy* znaleźć można następujące informacje dotyczące działalności związanej z turystyką⁷:

- liczba osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia (w podziale na typ zagrożeń, rodzaj sektora własności;
- likwidacja lub ograniczenie zagrożeń czynnikami środowiska pracy;
- likwidacja lub ograniczenie zagrożeń pyłami przemysłowymi; pyłami rakotwórczymi hałasem; promieniowaniem; czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi;
- stanowiska pracy, dla których dokonano oceny ryzyka zawodowego;
- świadczenia z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych;
- świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

h) Ocena badania z perspektywy analizy rynku pracy w turystyce

⁷ Opracowano na podstawie *Warunki pracy* w 2015 roku, stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5476/1/10/1/warunki_pracy_w_2015.pdf (dostęp z 14.11.2016).

W udostępnianych publicznie opracowaniach brakuje danych dotyczących innych sekcji działalności gospodarczej związanych z turystyką. Badanie dotyka szczegółowych aspektów dot. warunków pracy.

BEZROBOTNI I POSZUKUJĄCY PRACY ZAREJESTROWANI W URZĘDACH PRACY

a) Opis badania

Dane o bezrobociu rejestrowanym stanowią źródło informacji o osobach bezrobotnych w Polsce. Celem badania jest pozyskiwanie danych o liczbie i strukturze bezrobotnych oraz poszukujących pracy, zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, według cech demograficzno-społecznych, doświadczenia zawodowego i czasu pozostawania bez pracy oraz o napływie i odpływie bezrobotnych i poszukujących pracy z rejestrów urzędów pracy, z uwzględnieniem przekrojów terytorialnych.

b) Zakres przedmiotowy

Głównym tematem badania jest liczba i struktura bezrobotnych z uwzględnieniem cech demograficzno-społecznych (wiek, płeć, poziom wykształcenia), miejsca zamieszkania (miasta, wieś), pozostawania w szczególnej sytuacji na rynku pracy (do 30. roku życia; bezrobotni długotrwale; kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka; bezrobotni powyżej 50. roku życia; korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej, posiadający co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia; posiadający co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia, bezrobotni niepełnosprawni), doświadczenia zawodowego (staż pracy, sektor własności, sekcje PKD, zawód) i czasu pozostawania bez pracy, ustalonego profilu pomocy.

Przedmiotem badania jest także liczba i struktura osób poszukujących pracy z uwzględnieniem cech demograficzno – społecznych (wiek, płeć, poziom wykształcenia), miejsca zamieszkania (miasto, wieś), doświadczenia zawodowego (staż pracy, sekcje PKD) i czasu pozostawania bez pracy, określonych ustawowo kategorii (w tym niepełnosprawni niepozostający w zatrudnieniu, pracownicy w wieku 45 lat i powyżej).

Analizowana jest również płynność bezrobocia (napływ do bezrobocia oraz odpływ z bezrobocia według przyczyn, w tym wybrane kategorie bezrobotnych: długotrwale bezrobotni; do 30. roku życia;

powyżej 50. roku życia; zamieszkali na wsi; z prawem do zasiłku) oraz liczba i struktura osób poszukujących pracy (płeć, niepełnosprawni niepozostający w zatrudnieniu, cudzoziemcy z krajów UE).

Kolejne zagadnienie to liczba i struktura osób niepełnosprawnych bezrobotnych oraz poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu według cech demograficznych, społecznych i zdrowotnych, w tym według stopnia i przyczyn niepełnosprawności, napływu do bezrobocia oraz odpływu z bezrobocia według przyczyn, cech demograficznych, społecznych oraz zdrowotnych oraz czasu pozostawania bez pracy w korelacji z cechami demograficznymi, społecznymi i zdrowotnymi.

Następnym elementem jest analiza aktywnych form promocji zatrudnienia (szkolenia, prace interwencyjne, roboty publiczne, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace społecznie użyteczne, praca w ramach bonu zatrudnieniowego, w ramach bonu na zasiedlenie, w ramach świadczenia aktywizacyjnego, w ramach grantu o telepracę, w ramach refundacji pracodawcy składek na ubezpieczenia społeczne oraz dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego powyżej 50. roku życia, realizacja indywidualnego planu działania, usługi poradnictwa zawodowego, pomoc pracodawcom i przedsiębiorcom w zakresie wspierania rozwoju zawodowego pracowników oraz w zakresie doboru kandydatów do pracy i w określaniu wymagań dotyczących stanowisk pracy (według: sektorów własności, wielkości przedsiębiorstw).

Podawane są także informacje dot. wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji subsydiowanej, liczby umów zawartych z agencjami zatrudnienia oraz liczby bezrobotnych skierowanych do agencji, liczby programów specjalnych oraz liczby bezrobotnych i poszukujących pracy uczestniczących w programach, liczby programów regionalnych i uczestników programów, liczby programów Aktywizacja i Integracja oraz liczby uczestników PAI, zlecenia działań aktywizacyjnych, uczestnictwa w programach współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Podawane są także informacje o stanie środków Funduszu Pracy, zobowiązań i należności oraz przychody i wydatki Funduszu Pracy.

c) Zakres podmiotowy

Badanie prowadzone jest na pełnej próbie. Zakres podmiotowy badania obejmuje powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy (w zakresie osób zarejestrowanych w urzędach pracy i w świetle przepisów

ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy uznanych za bezrobotne oraz osoby poszukujące pracy. Ponieważ badanie prowadzone jest metodą pełną, możliwa jest znaczna dezagregacja danych, nawet do poziomu powiatów i w podstawowym zakresie gmin), Komendę Główną OHP, urzędy wojewódzkie, MPiPS (w zakresie przychodów i wydatków Funduszu Pracy, powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy (w zakresie osób niepełnosprawnych).

d) Źródła danych

Powiatowe Urzędy Pracy oprócz prowadzenia bieżącej polityki lokalnego rynku pracy zobowiązane są do gromadzenia i opracowywania informacji o rynku pracy zgodnie z poniższymi formularzami:

- sprawozdanie o rynku pracy (MPiPS-01);
- sprawozdanie o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy (MPiPS-02);
- sprawozdanie o osobach niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu (MPiPS-07).

Podstawą jest sprawozdanie MPiPS-01 oraz dołączane do niego są załączniki:

- *załącznik 1* - bezrobotni oraz poszukujący pracy według czasu pozostawania bez pracy, według wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy;
- *załącznik 2* - bezrobotni według rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy, poszukujący pracy oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej;
- *załącznik 3* - bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności;
- załącznik 4 - poradnictwo zawodowe, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, kształcenie ustawiczne pracowników;
- załącznik 5 - bezrobotni oraz poszukujący pracy zamieszkali na wsi według czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy;
- załącznik 6 - formy wsparcia klientów urzędów pracy;
- załącznik 7 - bezrobotni wg gmin.

e) Dostępność wyników

Wyniki badania bezrobocia rejestrowanego są opracowywane w różnych postaciach:

- „Bezrobocie rejestrowane” – raz na kwartał;
- Bezrobotni i poszukujący pracy zarejestrowani w urzędach pracy: przekroje terytorialne: region, województwo, podregion, powiat, gmina (bezrobotni: ogółem, w tym kobiety; będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy: do 30 roku życia, w tym do 25. roku życia, powyżej 50. roku życia oraz długotrwale bezrobotni według stanu w końcu I i II półrocza);
- „Informacja o bezrobotnych i poszukujących pracy” – co miesiąc (MPiPS);
- „Bezrobocie rejestrowane w Polsce” – raport miesięczny (MPiPS);
- „Rynek pracy w Polsce” – (MPiPS);
- „Bezrobotni zarejestrowani oraz stopa bezrobocia rejestrowanego”; co miesiąc (GUS);
- Liczba i struktura osób niepełnosprawnych bezrobotnych oraz poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu według cech demograficznych, społecznych i zdrowotnych w powiązaniu z czasem pozostawania bez pracy oraz wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej dla osób niepełnosprawnych; dwa razy w roku (MPiPS);
- Przychody i wydatki Funduszu Pracy – dane zagregowane w przekroju terytorialnym – co miesiąc;
- Efektywność programów na rzecz promocji zatrudnienia – dane zagregowane w przekroju terytorialnym – raz w roku.

f) Rodzaj badania (jednorazowe/cykliczne)

Badanie cykliczne, kwartalne.

g) Opis dostępnych danych dot. rynku pracy w turystyce

Szczególnie przydatne dla celów analizy rynku pracy w turystyce wydają się raporty

- *Bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 12 miesięcy od momentu zarejestrowania się oraz długotrwale bezrobotni (w tym przypadku dane agregowane są na poziomie sekcji PKD);*

- *Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności (dane wg zawodów);*
- *Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności (dane wg zawodów).*

h) Ocena badania z perspektywy analizy rynku pracy w turystyce

Niewątpliwą zaletą publikacji *Bezrobocie rejestrowane* jest głęboka dezagregacja terytorialna informacji o bezrobociu. Publikacja wykorzystuje sporo informacji ze sprawozdań MPiPS, ale ma też szereg wad: przewaga przekrojów jednowymiarowych, niekompletne klasy analizowanych cech, niespójność klas wybranych cech, niespójność z przekrojami nawet podstawowych cech stosowanymi w innych analizach GUS. Wynikają one z konstrukcji formularzy źródłowych wypełnianych przez urzędy pracy.

W przypadku większości badań statystyki publicznej powstaje problem zbyt ogólnego poziomu agregacji danych (sekcja), podczas gdy działalność turystyczną identyfikować można w zasadzie dopiero na poziomie działów. Z punktu widzenia oczekiwań pracodawców branży turystycznej oraz perspektyw kształtowania programów edukacji na potrzeby działalności na rynku turystycznym należy z żalem stwierdzić, iż żadne badania realizowane w ramach statystyki publicznej nie dostarczają wiedzy nt. luki kompetencyjnej ani wskazówek możliwych do wykorzystania w ramach prac nad ramą sektorową turystyki. Co więcej wykaz rodzajów działalności traktowanych w statystyce publicznej jako składowe branży turystycznej jest bardzo przestarzały – nie uwzględnia nowych rodzajów działalności (np. różne formy e-turystyki), nowych form pośrednictwa turystycznego a tym samym nie uwzględnia nowych aspektów jakościowych (w tym poszukiwanych kompetencji), które będą nabierały coraz większego znaczenia z perspektywy poszerzających się potrzeb rynku turystycznego i pracodawców turystycznych.

RACHUNEK SATELITARNY TURYSTYKI: MODUŁ ZATRUDNIENIA

Ze względu na rosnące znaczenie turystyki jako dziedziny gospodarki w skali światowej i w skali poszczególnych krajów oraz brak możliwości jej analizy w ramach standardowego systemu rachunków narodowych, dość wcześnie zrodziła się inicjatywa opracowania dla niej tzw. **rachunku satelitarne**go. Jednym z celów tej inicjatywy była także chęć uwiarygodnienia informacji na temat aktywności gospodarczej związanej z turystyką oraz zapewnienia ich porównywalności z wynikami innych dziedzin gospodarki. Dążenia te dodatkowo uległy wzmocnieniu w miarę wzrostu zainteresowania rolą turystyki w rozwoju regionalnym i poszukiwaniem narzędzi umożliwiających pomiar jej efektów ekonomicznych i prowadzenie aktywnej regionalnej polityki turystycznej.

MIEJSCE TURYSTYKI W KONSTRUKCJI RACHUNKÓW NARODOWYCH – KONCEPCJA RACHUNKU SATELITARNEGO TURYSTYKI (RST)

Międzynarodowym wzorcem, na którym opierają się rachunki narodowe sporządzane w poszczególnych krajach, jest system rachunków SNA 1993 rekomendowany przez ONZ. Stosowany w Polsce Europejski System Rachunków Narodowych (ESA 1995) jest modyfikacją wspomnianego SNA 1993, zalecaną przez Unię Europejską.

Rachunki narodowe sporządzane są w dwóch układach:

- według sektorów instytucjonalnych,
- według rodzajów działalności.

W układzie sektorów instytucjonalnych jednostkami klasyfikacyjnymi są jednostki instytucjonalne:

- podmiot gospodarczy wytwarzający wyroby i niefinansowe usługi rynkowe, prowadzący księgi rachunkowe,
- podmiot gospodarczy zajmujący się pośrednictwem finansowym, pomocniczą działalnością finansową oraz działalnością ubezpieczeniową,

- podmiot gospodarki narodowej działający na zasadach określonych w prawie budżetowym oraz podmiot, którego system finansowy został określony odrębnymi ustawami, a którego podstawowym źródłem finansowania są dotacje z budżetu państwa,
- jednostka społeczno-polityczna,
- osoba fizyczna⁸.

W systemie rachunków narodowych wyróżniono pięć sektorów instytucjonalnych:

- sektor przedsiębiorstw, który tworzą podmioty wytwarzające wyroby i niefinansowe usługi rynkowe, prowadzące księgi rachunkowe – są to podmioty mające osobowość prawną lub inne jednostki, włącznie z zakładami prowadzonymi przez osoby fizyczne,
- sektor instytucji finansowych i ubezpieczeniowych,
- sektor instytucji rządowych i samorządowych, do którego zaliczono podmioty działające na podstawie prawa budżetowego,
- sektor gospodarstw domowych, który tworzą osoby fizyczne,
- sektor instytucji niekomercyjnych działających na rzecz gospodarstw domowych, do którego zaliczono w zakresie działalności statutowej organizacje polityczne, społeczne i wyznaniowe.

Uzupełnieniem wymienionych sektorów instytucjonalnych jest sektor „zagranica”, który obrazuje relacje analizowanej gospodarki ze światem zewnętrznym.

W Polsce przedsiębiorstwa grupowane są zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD), której struktura odpowiada podobnym systemom międzynarodowym, zwłaszcza Europejskiej Klasyfikacji Działalności NACE Rev. 1.

PKD jest klasyfikacją pięciopoziomową: najwyższy stopień agregacji stanowi sekcja (w niektórych sekcjach wyróżniono dodatkowo podsekcje), najniższy to podklasa. Na pierwszym poziomie wyodrębniono 17 sekcji, które dzielą się na 60 działów, stanowiących drugi szczebel klasyfikacji.

⁸Rachunki narodowe według sektorów i podsektorów instytucjonalnych w latach 1995-2000. Warszawa GUS 2002, s. 494.

Poziom trzeci – grupa – obejmuje 222 grupowania działalności, poziom czwarty – klasa – obejmuje 503 grupowania, a poziom piąty – podklasa – 647 grupowań. Poszczególne poziomy klasyfikacji oznaczane są kodem alfanumerycznym. Sekcje oznaczone są literami alfabetu (podsekcje mają kod dwuliterowy), działy – dwucyfrowym kodem numerycznym, grupy – trzycyfrowym kodem numerycznym, klasy – kodem czterocyfrowym, a podklasy – kodem pięciodziesiętnym, w którym cztery cyfry określają klasę, a litera podklasę. Tablice rachunków narodowych w układzie rodzajów działalności opracowywane są **tylko według najwyższych stopni grupowania**, tj. według sekcji i (rzadziej) działów.

Rachunki narodowe pozwalają na obliczenie podstawowych agregatów makroekonomicznych charakteryzujących gospodarkę oraz prześledzenie procesów, które w niej zachodzą. Sporządzenie rachunków narodowych w pełnym zakresie według przedstawionego schematu wymaga jednak dysponowania bardzo rozbudowaną bazą danych. Uzyskanie niektórych spośród nich wymaga często uregulowania całych dziedzin gospodarki, pozostaje więc poza bezpośrednim oddziaływaniem aparatu statystyki publicznej. Stąd w wielu krajach, także w Polsce, niektóre pozycje rachunków nie są uwzględniane w pełnym zakresie. Występuje ponadto problem ujmowania w rachunkach narodowych efektów gospodarczych szarej strefy.

Innym problemem związanym z możliwością bezpośredniego wykorzystania rachunków narodowych do analizy zjawisk gospodarczych jest zakres prowadzonych analiz. **W Polsce tablice rachunków narodowych w pełnym zakresie opracowywane są dla sektorów ewentualnie podsektorów instytucjonalnych.** W odniesieniu do rodzajów działalności opracowywany jest rachunek produkcji i tworzenia dochodów pierwotnych. Dla produktów sporządzana jest tablica podaży i wykorzystania. W obu przypadkach stosowana jest agregacja na poziomie sekcji ewentualnie działów. Wszystkie **bardziej zdezagregowane ujęcia wymagają dodatkowych opracowań.**

Uzupełnieniem rachunków narodowych na szczeblu kraju są regionalne rachunki narodowe. W Polsce przygotowywane są dla województw i podregionów⁹. W stosunku do rachunków dla kraju ich zakres

⁹ *Produkt krajowy brutto według województw i podregionów w 2002 roku.* Katowice Urząd Statystyczny 2004.

jest ograniczony do produkcji i tworzenia dochodów. Rachunek produkcji przedstawiono dla rodzajów działalności i sektorów instytucjonalnych. Uwzględnione rodzaje działalności charakteryzują się bardzo wysokim stopniem agregacji i obejmują:

- rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo, rybołówstwo i rybactwo
- przemysł, w którym wyróżniono przetwórstwo przemysłowe
- budownictwo
- usługi w podziale na rynkowe i nierynkowe.

Grupowanie danych według województw i podregionów w podziale na rodzaje działalności dokonywane jest metodą *jednostek lokalnych rodzaju działalności*, tj. według siedziby i podstawowego rodzaju działalności jednostki lokalnej przedsiębiorstwa. Na podstawie rachunku tworzenia dochodów szacowana jest wielkość PKB dla jednostek terytorialnych (wytworzona na ich terenie wartość dodana uzupełniona o saldo podatków i dotacji).

Specyfika turystyki, której zakres definiowany jest od strony popytowej (od strony konsumenta), nie zaś produktu sprawia, że wymyka się ona standardowym ujęciom statystyki gospodarczej. Problem ten dotyczy także systemu rachunków narodowych. Turystyka nie może być utożsamiana wprost z żadnym sektorem instytucjonalnym, rodzajem działalności czy produktem. Dla takich zjawisk **metodologia rachunków narodowych przewiduje sporządzanie rachunków satelitarnych**¹⁰.

O ile określenie zakresu rachunku satelitarnego od strony popytowej nie nastrocza zasadniczych trudności, o tyle ustalenie jego zakresu od strony podażowej jest znacznie trudniejsze. Przyjęte ostatecznie rozwiązanie¹¹ opiera się na zastosowaniu ujęcia według rodzajów działalności oraz

¹⁰ *Tourism Satellite Account: Recommended Methodological Framework*. WTO, UE, OECD, UN 2001.

¹¹ Koordynacja wysiłków OECD i Światowej Organizacji Turystyki doprowadziły do wypracowania wspólnej metodologii RST, przyjętej oficjalnie w 2001 roku przez Światową Organizację Turystyki, OECD i EUROSTAT (RMF) i zalecaną przez Unię Europejską jako instrument mierzenia efektów ekonomicznych turystyki w krajach członkowskich. Metodologię tę oparto na zestawieniu strony podażowej i popytowej turystyki, a z punktu widzenia kategorii stosowanych w systemie rachunków narodowych, uwzględniono w niej rachunek produkcji i tworzenia dochodów oraz rachunek podaży i wykorzystania produktów.

wyrobów i usług, z pominięciem ujęcia według sektorów instytucjonalnych. Gdyby jednak przyjąć, iż podaż turystyczną stanowią wszystkie wyroby i usługi nabywane w ramach wydatków turystycznych, w praktyce okazało by się, że mogą to być prawie wszystkie produkty konsumpcyjne występujące w gospodarce, a zidentyfikowanie zakresu ich konsumpcji przez odwiedzających wymagałoby bardzo rozbudowanych badań strony popytowej turystyki. W metodologii rachunku satelitarnego turystyki przyjęto więc rozwiązanie opierające się na **wskazaniu siły związku między danym rodzajem działalności gospodarczej i jego podstawowych produktów a ich znaczeniem dla konsumpcji turystycznej**. Wyróżniono trzy rodzaje działalności gospodarczej i odpowiadających im produktów:

- ▶ charakterystyczne produkty turystyczne (analogicznie charakterystyczne rodzaje działalności turystycznej (CRDT), do których zaliczono produkty spełniające jedno z następujących kryteriów:
 - dany produkt reprezentuje istotną część wydatków turystycznych,
 - znacząca część produkcji danego wyrobu lub usługi nabywana jest przez odwiedzających,
 - brak danego produktu w istotny sposób oddziaływałby na popyt turystyczny nawet wtedy, gdy nie reprezentuje on znaczącej części tego popytu.
- ▶ **produkty związane z turystyką** – które w znaczącej części nabywane są przez uczestników ruchu turystycznego; odpowiadają im rodzaje działalności **związane z turystyką**;
- ▶ **produkty pozostałe**, które są sporadycznie nabywane przez odwiedzających, i odpowiadające im rodzaje działalności.

Zakwalifikowanie poszczególnych produktów i odpowiadających im rodzajów działalności do poszczególnych grup może się zmieniać zależnie od kraju, zgodnie z wzorcami zachowań konsumpcyjnych odwiedzających. Istnieje jednak pewna grupa produktów i odpowiadających im rodzajów działalności, które z samej natury można uznać za charakterystyczne dla turystyki: są to usługi noclegowe, gastronomiczne, transportu pasażerskiego, biur podróży i kulturalno-rekreacyjne. Uzupełnienie tej listy pozostawiono krajom sporządzającym RST.

Ze względu na różne znaczenie turystyki w gospodarce poszczególnych regionów Polski powstała ponadto konieczność opracowania metody szacowania jej efektów na poziomie poszczególnych regionów. Jeśli chodzi o jednostki terytorialne, które powinny być przedmiotem analizy w ramach

regionalnego rachunku satelitarnego turystyki (RRST), najwłaściwszym rozwiązaniem wydaje się przygotowanie tego rachunku dla województw (jest to uzasadnione przede wszystkim większą dostępnością danych na poziomie województw oraz tym, że na szczeblu wojewódzkim koncentruje się zarządzanie regionalne w Polsce). Jest to rozwiązanie kompromisowe, ponieważ przyjęcie jako przedmiotu analizy mniejszych jednostek, tj. podregionów, zwiększyłoby znacznie pracochłonność i koszty projektu, choć trzeba pamiętać, że podregiony są bardziej jednolite pod względem gospodarczym i geograficznym niż województwa.

Prace teoretyczne w tym obszarze podjęto już w 2004 roku, ale pierwsze próby oszacowania efektów gospodarczych turystyki na poziomie regionalnym podjęto po raz pierwszy we wrześniu 2014 roku.

KOMPLETNOŚĆ DANYCH NT. PRACUJĄCYCH W TURYSTYCE W ŚWIELE METODOLOGII RST

Dane dotyczące pracujących wykorzystane w RST pochodzą zasadniczo ze sprawozdań dotyczących działalności gospodarczej jednostek należących do poszczególnych sektorów instytucjonalnych, z tym zastrzeżeniem, że informacje dotyczące pracujących w **turystyce** odnoszą się tylko do **charakterystycznych rodzajów działalności turystycznej**. Dotyczą one zasadniczo wszystkich podmiotów zaklasyfikowanych do danego rodzaju działalności, niezależnie od liczby pracujących.

Na potrzeby RST nie są realizowane dodatkowe badania rynku pracy – **tablice rachunku sporządzane są wyłącznie na bazie informacji statystycznej gromadzonej w ramach statystyki publicznej oraz zgodnie z przyjętą w niej terminologią** (por. rozdział 2.1). Ze względu na rozwiązania stosowane w polskiej statystyce zatrudnienia, nie dla wszystkich pozycji można uzyskać odpowiednie dane. W odniesieniu do zagadnień dotyczących pracujących w turystyce, metodologia statystyczna przyjęta w Polsce umożliwia jedynie określenie przeciętnej liczby pracujących, przy czym dane dotyczące przeciętnej liczby właścicieli, współwłaścicieli i pomagających członków rodzin stanowią przeciętną stanów z końca wybranego roku i roku poprzedniego, a dane dotyczące liczby zatrudnionych stanowią ekwiwalent pełnego wymiaru czasu pracy (ang. *Full-time Equivalent* – FTE). Wynika to z tego, że w Polsce przeciętny poziom zatrudnienia w osobach fizycznych zawsze podawany jest w przeliczeniu na pełne etaty (bierze się pod uwagę osoby pełnozatrudnione oraz niepełnozatrudnione w przeliczeniu

na pełnozatrudnionych). Dane dotyczące pracujących podano przyjmując zasadę jednorazowego ujmowania osób w głównym miejscu pracy, co pozwala uniknąć sytuacji, w której jedna osoba byłaby liczona kilkakrotnie.

Zgodnie z przyjętym założeniem, że RST powinien obejmować produkcję charakterystycznych rodzajów działalności turystycznej, podobną filozofię przyjęto na potrzeby modułu zatrudnienia RST. Generalnie za pracujących przy wytwarzaniu produktów turystycznych w regionie należałoby uznać wszystkie osoby pracujące w przedsiębiorstwach, których działalność zaliczono do charakterystycznych rodzajów działalności turystycznej. Jednak tę ogólną liczbę należy skorygować, ograniczając ją wyłącznie do tych osób, których praca uzależniona jest od spożycia turystycznego. Najbardziej zbliżone do rzeczywistości dane można by było uzyskać przeprowadzając specjalne badania w przedsiębiorstwach. Pozwoliłyby one wyodrębnić osoby, których praca rzeczywiście uzależniona jest od obsługi ruchu turystycznego, chociaż trzeba pamiętać, że w odniesieniu do wielu stanowisk pozaprodukcyjnych tego rodzaju oceny byłyby często subiektywne. Przy braku takich danych konieczne jest zastosowanie uproszczonej procedury: liczbę pracujących w turystycznych rodzajach działalności w regionie należy pomnożyć przez współczynnik spożycia turystycznego, co pozwala w przybliżeniu ocenić zasoby siły roboczej zaangażowanej w obsługę turystyki. Innymi słowy współczynnik spożycia turystycznego pozwala określić, jaka wielkość zatrudnienia w charakterystycznych rodzajach działalności turystycznej jest faktycznie wynikiem rozwoju ruchu turystycznego w Polsce (zarówno w odniesieniu do wszystkich pracujących w CRDT, jak i zatrudnionych).

Dane wykorzystywane do opracowania modułu zatrudnienia pochodzą z formularzy Z-06 (dla jednostek o liczbie pracujących powyżej 9 osób), Z-03 i SP-3 (dla jednostek o liczbie pracujących do 9 osób). Prezentowane są w układzie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD).

Dane dotyczące pracujących, zatrudnionych oraz właścicieli, współwłaścicieli i pomagających członków rodzin (samozatrudnionych) można uzyskać na podstawie danych z formularza Z-06 według stanu w dniu 31 grudnia wybranego roku. **Formularz dotyczy jednak tylko tych podmiotów gospodarki, w których liczba pracujących przekracza 9 osób** (nie ma natomiast znaczenia charakter własności:

publiczny i prywatny). W odniesieniu do omawianej grupy przedsiębiorstw (zatrudniających powyżej 9 osób), możliwe jest przedstawienie danych w zakresie faktycznej liczby pracujących (także według płci i w podziale na zatrudnionych oraz właścicieli, współwłaścicieli i pomagających członków rodzin).

Dużym ograniczeniem jest natomiast to, że sprawozdanie Z-06 dotyczy całego roku, co **uniemożliwia przeprowadzenie badań w zakresie sezonowości pracy**. Można w tym celu wykorzystać formularz Z-03 (sprawozdanie kwartalne, pełne), który umożliwia określenie poziomu zatrudnienia i wynagrodzeń, ale bez podziału według płci.

Informacja na temat przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto (ogółem) zawarta jest w danych z formularza Z-06, ale **bez podziału na płeć i zatrudnionych/samozatrudnionych**.

Wielkość zatrudnienia w małych przedsiębiorstwach (o liczbie pracujących do 9 osób), stanowi największy problem przy badaniu zatrudnienia w turystycznych rodzajach działalności w ramach RST, ponieważ przedsiębiorstwa te nie są uwzględnione w badaniach opartych na formularzu Z-06.

Tymczasem to właśnie małe i średnie firmy turystyczne postrzegane są jako najważniejsze źródła (samo)zatrudnienia w turystyce. W tej grupie przedsiębiorstw prowadzone są jednak wyłącznie badania według formularza SP-3: *Działalność gospodarcza przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób*. Jest to roczne badanie reprezentacyjne na krajowej próbie losowej (5%). **Brak w operacie do losowania próby symbolu podklasy uniemożliwia wyszacowanie informacji na tym poziomie.**

Na poziomie krajowego RST problem ten rozwiązywany jest poprzez dodatkowe szacunki danych pozyskiwanych z formularza SP-3. Ponieważ jest to badanie reprezentacyjne, przy poziomie agregacji niższym niż dział konieczne jest każdorazowe dokonanie roszacowań na podstawie struktury jednostek zawartych w operacie losowania. Na poziomie województw (na potrzeby regionalnego rachunku satelitarne go turystyki) częściowym rozwiązaniem problemu jest z kolei wykorzystanie wyników badań prowadzonych przy użyciu formularza SP-3 oraz rejestru REGON. Ponieważ wspomniane badanie nie jest pełne, istnieje konieczność oszacowania danych dla poszczególnych regionów (województw). Przyjmując, że wielkość i struktura zatrudnienia w przedsiębiorstwach turystycznych o liczbie pracujących do 9 osób są w miarę jednorodne, można podjąć próbę

uogólnienia danych dla przedsiębiorstw z próby losowej na wszystkie przedsiębiorstwa turystyczne (do 9 osób) w danym regionie.

Identyfikację przedsiębiorstw będących przedmiotem zainteresowania regionalnego rachunku satelitarnego turystyki (RRST) należy w takim wypadku przeprowadzić na podstawie rejestru REGON dla danego województwa. Uzyskane w ten sposób dane niewątpliwie będą obciążone błędem, ale pozwolą uniknąć dodatkowych badań omawianej grupy przedsiębiorstw. Umożliwią też oszacowanie wielkości zatrudnienia w jednostkach stanowiących znaczący odsetek przedsiębiorstw turystycznych oraz ważną część gospodarki zarówno z punktu widzenia rozwoju branży turystycznej, jak i poszukiwania nowych możliwości aktywizacji ekonomicznej ludności. Nerozwizanym problemem pozostanie jednak (podobnie jak w wypadku produkcji i podaży turystycznej) oszacowanie liczby pracujących w szarej strefie w poszczególnych regionach.

Kolejną komplikację w procesie realizacji RRST w zakresie zatrudnienia na poziomie regionalnym stanowi możliwość upowszechniania danych pozyskanych dzięki badaniom statystycznym. W niektórych przypadkach klasy i podklasy zaliczone do charakterystycznych rodzajów działalności turystycznej na poziomie województw stanowią dane jednostkowe objęte ustawą o utajnieniu danych statystycznych. Ustalono na rzeczywistym zbiorze danych, że na poziomie grup nie można by przedstawić około 32% danych (ustawa o utajnieniu jednostkowych danych statystycznych), a na poziomie działów – około 22%, głównie z działu 61 i 62 oraz działu 71 (gdyż wybrana jest tylko grupa 71.1). Dopiero po uzyskaniu zgody przedsiębiorstw, których dotyczy omawiany problem, można wystąpić do Departamentu Udostępniania Informacji lub bezpośrednio do Prezesa GUS o umożliwienie wykorzystania wspomnianych danych statystycznych.

Rozwiązania przyjęte do wdrażania modułu zatrudnienia RST w Polsce stanowią niewątpliwie kompromis między potrzebami informacyjnymi dotyczącymi wyników rachunku a możliwościami w zakresie jego realizacji. Obecnie nie prowadzi się w Polsce żadnych badań, których wyniki w pełni odpowiadałyby potrzebom modułu zatrudnienia tak krajowego, jak i regionalnego rachunku satelitarnego turystyki w zakresie badania rynku pracy. Ponadto, podobnie jak w przypadku większości badań statystyki publicznej, powstaje problem zbyt ogólnego poziomu agregacji danych (sekcja),

podczas gdy działalność turystyczną identyfikować można w zasadzie dopiero na poziomie działów. Moduł zatrudnienia rachunku satelitarnego turystyki nie dostarcza też wiedzy nt. luki kompetencyjnej ani wskazówek możliwych do wykorzystania w ramach prac nad ramą sektorową turystyki, a wykaz rodzajów działalności – na wzór przyjętych badań statystyki publicznej - jest bardzo przestarzały: nie uwzględnia nowych rodzajów działalności (np. różne formy e-turystyki), nowych form pośrednictwa turystycznego a tym samym nie uwzględnia nowych aspektów jakościowych (w tym poszukiwanych kompetencji), które będą nabierały coraz większego znaczenia z perspektywy poszerzających się potrzeb rynku turystycznego i pracodawców turystycznych.

BADANIE MINISTERSTWA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ: ZAWODY DEFICYTOWE I NADWYŻKOWE W 2015 ROKU

a) Opis badania

Badanie *Zawody deficytowe i nadwyżkowe* realizowane jest każdego roku przez Departament Rynku Pracy. W ramach badania prowadzony jest monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, którego celem jest śledzenie zjawisk dotyczących kształtowania się popytu na pracę oraz podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno-zawodowym. Badanie pozwala również określić, w jakim stopniu zjawisko bezrobocia w danym zawodzie ma charakter strukturalny oraz zdefiniować zawody nadwyżkowe, zrównoważone i deficytowe. Badanie jest cennym źródłem informacji dla prawidłowego funkcjonowania systemów szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego.

Monitoring prowadzony jest w oparciu o ujednolicone dla całego kraju zalecenia metodyczne opracowane przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Od 2015 roku monitoring prowadzony jest wedle nowej metodologii, która uwzględnia nie tylko ocenę sytuacji bieżącej, ale i prognozowanie sytuacji przyszłej. Nowa metodologia zakłada m.in. poszerzenie danych dot. wolnych miejsc pracy o oferty publikowane w internecie oraz cykliczne prowadzenie badań kwestionariuszowych w przedsiębiorstwach.

b) Zakres przedmiotowy

Informacje o liczbie bezrobotnych oraz wolnych, nowoutworzonych i zlikwidowanych miejscach pracy sklasyfikowano na podstawie grup, zawodów i specjalności, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania. Badanie zawiera także treści dot. edukacji, np. liczbę absolwentów bezrobotnych oraz kierunki studiów, po których absolwenci pozostają bez pracy.

c) Zakres podmiotowy

Analizą objęto grupy wielkie (kod 1-cyfrowy) oraz grupy elementarne (kod 4-cyfrowy).

d) Źródła danych

Podstawowym źródłem informacji odnośnie bezrobotnych i ofert pracy według zawodów i specjalności wykorzystywanym w monitoringu na poziomie kraju są dane pochodzące z systemu informatycznego „Syriusz Std.” Z uwagi na fakt, że dane te stanowią zaledwie pewną część informacji na temat rynku pracy, w monitoringu wykorzystywane są również dodatkowe źródła danych. Można je podzielić na źródła pierwotne i wtórne. Do źródeł pierwotnych zalicza się badanie ofert pracy podmiotów publicznych (zamieszczanych w Biuletynie Informacji Publicznej) oraz ofert upowszechnianych za pośrednictwem portali rekrutacyjnych w Internecie, a także badanie kwestionariuszowe przedsiębiorstw na lokalnym rynku pracy. Z kolei do źródeł wtórnych zaliczyć można analizę danych dotyczących rynku edukacyjnego (SIO Men oraz sprawozdanie o studiach wyższych S-10 GUS), badania dotyczące rynku pracy GUS (BAEL, badanie popytu na pracę) oraz system prognostyczno-informacyjny (www.prognozowaniezatrudnienia.pl)¹².

W poniższej tabeli zestawiono wszystkie wykorzystywane źródła danych.

Tabela 2: Źródła danych wykorzystane w monitoringu.

¹² Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Ostateczna wersja metodologii prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy, s. 13; opracowanie dostępne na stronie: <http://instytut.inse.pl/monitoring/> (dostęp z 28.01.2017).



Źródło danych	Wykorzystane dane	Poziom agregacji	Sprawozdawczość			Cel wykorzystania w monitoringu
			PUP	WUP	MPiPS	
system Syriusz SM	bezrobotni i oferty pracy wg zawodów i specjalności oraz uprawnień i umiejętności	zawody i specjalności, uprawnienia i umiejętności	✓	✓	✓	ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych, analiza umiejętności i uprawnień, analiza niedopasowania struktury bezrobotnych
badanie ofert pracy podmiotów publicznych	oferty pracy według grup zawodów oraz umiejętności i uprawnień	elementarne grupy zawodów, umiejętności i uprawnień	✓	✓	✓	ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych, analiza umiejętności i uprawnień, analiza niedopasowania struktury ofert pracy
badanie ofert pracy w Internecie	oferty pracy według grup zawodów oraz umiejętności i uprawnień	elementarne grupy zawodów, umiejętności i uprawnień	✓	✓	✓	ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych, analiza umiejętności i uprawnień, analiza niedopasowania struktury ofert pracy
badania kwestionariuszowe przedsiębiorstw na lokalnym rynku pracy	obecna struktura zatrudnienia oraz planowane zmiany w tym zakresie	zawody i specjalności oraz wielkie grupy zawodów	✓			analiza i krótkoterminowa prognoza lokalnego rynku pracy
System Informacji Oświatowej (MIEN)	uczniowie ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych	zawody i specjalności	✓	✓	✓	analiza uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych
	absolwenci szkół ponadgimnazjalnych		✓	✓	✓	analiza sytuacji absolwentów na rynku pracy
sprawozdanie o studiach wyższych S-10 (GUS)	studenci ostatniego roku studiów wyższych	kierunek kształcenia		✓	✓	analiza studentów ostatniego roku studiów szkół wyższych
	absolwenci szkół wyższych				✓	analiza sytuacji absolwentów na rynku pracy
Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (GUS)	bezrobotni poprzednio pracujący według zawodów	wielkie grupy zawodów		✓	✓	analiza ogólnej sytuacji na rynku pracy, analiza niedopasowania struktury bezrobotnych
badanie popytu na pracę (GUS)	pracujący i wolne miejsca pracy według zawodów	wielkie grupy zawodów		✓	✓	analiza popytu na pracę
system prognostyczno-informacyjny	prognozowana liczba pracujących według zawodów	wielkie, średnie grupy zawodów		✓	✓	prognozy długoterminowe rynku pracy

Źródło: Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Ostateczna wersja metodologii prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy, s. 13; opracowanie dostępne na stronie: <http://instytut.inse.pl/monitoring/> (dostęp z 28.01.2017).

e) Dostępność wyników

Wyniki badania są dostępne, publikowane co roku przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w ramach opracowania pt. *Zawody deficytowe i nadwyżkowe*¹³.

f) Rodzaj badania (jednorazowe/cykliczne)

Badanie cykliczne, realizowane co roku.

g) Opis dostępnych danych dotyczących zatrudnienia w turystyce

¹³ Raporty z badań są dostępne online na stronie <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/zawody-deficytowe-i-nadwyzkowe/> (dostęp z 16.01.2017).



W opracowaniu pt. *Zawody deficytowe i nadwyżkowe* podsumowującym badanie przeprowadzone w 2015 roku wymienia się (jedynie w kontekście zawodów deficytowych i nadwyżkowych w podziale na województwa) kilka zawodów związanych z gospodarką turystyczną:

- przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek;
- kierownicy w hotelarstwie;
- pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów;
- pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne;
- przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek;
- konsultanci i inni pracownicy biur podróży;
- kucharze;
- pracownicy bibliotek, galerii, muzeów, informacji naukowej i pokrewni¹⁴.

Przykładowo w badaniu przeprowadzonym w 2013 roku można było znaleźć odniesienia do większej liczby zawodów związanych z turystycznym rynkiem pracy:

- specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych
- technik obsługi turystycznej
- kierownik agencji do spraw usług sportowych /turystycznych / kulturalnych
- pracownik informacji turystycznej
- przewodnik turystyczny górski
- przewodnik turystyczny miejski
- przewodnik turystyczny terenowy
- rezydent biura turystycznego
- technik hotelarstwa
- boy hotelowy
- inspektor hotelowy

¹⁴ Dotyczy wyników badania z 2015 roku.

- kierownik działu w hotelu
- kierownik hotelu
- pozostali pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów
- pracownik pomocniczy obsługi hotelowej
- recepcjonista hotelowy
- kierownik muzeum
- pracownik galerii/muzeum
- specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych
- technik obsługi turystycznej
- technik turystyki wiejskiej
- właściciel małego zakładu agroturystycznego / hotelarskiego / gastronomicznego

h) Ocena badania z perspektywy analizy rynku pracy w turystyce

W najbardziej aktualnych (2015 rok) udostępnianych publicznie opracowaniach odnaleźć można jedynie informacje o zawodach nadwyżkowych i deficytowych w danym roku, w którym prowadzone jest badanie. Oprócz tego odnaleźć można informacje dotyczące kierunku kształcenia turystyka i rekreacja oraz liczby bezrobotnych absolwentów. Brak jest bardziej szczegółowych informacji (jak było to w latach wcześniejszych). Taki stan rzeczy wynika z dynamiki zmian na rynku pracy, a to z kolei wpływa na ilość publikowanych każdego roku informacji dotyczących turystycznego rynku pracy.

Zdumiewa fakt, że badanie ukierunkowane na identyfikację zawodów deficytowych (a tym samym – jakby się mogło zdawać – na identyfikację luki kompetencyjnej) również nie dostarcza wskazówek możliwych do wykorzystania w ramach prac nad ramą sektorową turystyki. Wykaz zawodów, jakie uwzględniono w badaniu jest bardzo tradycyjny (wręcz stereotypowy) – nie uwzględnia nowych rodzajów działalności (np. różne formy e-turystyki), nowych form pośrednictwa turystycznego a tym samym nie uwzględnia nowych aspektów jakościowych (w tym poszukiwanych kompetencji), które będą nabierały coraz większego znaczenia z perspektywy poszerzających się potrzeb rynku turystycznego i pracodawców turystycznych.

BADANIA WOJEWÓDZKICH URZĘDÓW PRACY (OBSERWATORIA RYNKÓW PRACY)

Wyniki badań prowadzonych przez lub na zlecenie wojewódzkich urzędów pracy najczęściej dostępne są w formie raportów publikowanych na regionalnych portalach. Poniższe zestawienie zawiera wybrane przykłady badań realizowanych przez wojewódzkie urzędy pracy.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI – WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W BIAŁYMSTOKU

Podlaska mapa zawodów i kwalifikacji stanowi analizę podaży i popytu na zawody i kwalifikacje na poziomie regionalnym i lokalnym. Głównym celem badania była diagnoza i prognoza danych i informacji zamieszczonych w ofertach pracy publikowanych w różnorodnych źródłach.

Podlaska mapa zawodów i kwalifikacji jest opracowaniem o charakterze wielowątkowym. Zawiera m.in. analizę popytu i podaży na pracę, kwalifikacje i kompetencje oczekiwane przez pracodawców, ofertę szkół o profilu zawodowym, analizę ofert pracy i bezrobocia, a także bardzo dokładną analizę zawodów i branż, a także zmiany w obserwowanych zjawiskach w perspektywie dwuletniej.

Źródła danych wykorzystanych w badaniu to:

- baza danych o ofertach pracy, upublicznionych w województwie podlaskim, w okresie od 01.01.2016 r. do 31.08.2016 r. Baza zawiera oferty pochodzące z powiatowych urzędów pracy województwa podlaskiego oraz z innych źródeł;
- baza osób bezrobotnych oraz wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności za rok 2015;
- baza absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego udostępniona z Systemu Informacji Oświatowej;
- baza uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego udostępniona z Systemu Informacji Oświatowej;
- bazy danych statystyki publicznej Głównego Urzędu Statystycznego;

- oferty pracy z powiatowych urzędów pracy, z portalu www.praca.pl, z Akademickich Biur Karier, lokalnych portali internetowych.

Badanie ma charakter cykliczny, jest realizowane co roku począwszy od 2009 roku. Wyniki badania są ogólnodostępne, publikowane m.in. na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku¹⁵.

W opracowaniu *Podlaska mapa zawodów i kwalifikacji* znaleźć można liczne odwołania dotyczące zawodów bezpośrednio związanych z turystycznym rynkiem pracy. W opracowaniu uwzględniono m.in.:

- liczbę absolwentów w 2015 roku kształcenia w zawodach takich jak: technik obsługi turystycznej, technik turystyki wiejskiej, technik hotelarstwa;
- liczbę szkół kształcących w zawodzie technik obsługi turystycznej, technik turystyki wiejskiej, technik hotelarstwa w 2015 roku (wraz z prognozami na 2016 i 2017 rok);
- liczbę bezrobotnych i absolwentów przypadających na jedną ofertę pracy w wybranych miastach woj. podlaskiego, uwzględniono zawody takie jak: technik obsługi turystycznej, technik żywienia i usług gastronomicznych, kelner, kucharz, specjalista ds. organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych, technik hotelarstwa, barman, pomoc kuchenna.

Zaletą badania jest zbiorcze zestawienie zawodów, które podzielono na zrównoważone, deficytowe oraz deficytowe oraz to, że w zestawieniach zawarto prognozy na kolejne lata (dot. m.in. liczby absolwentów i bezrobotnych).

¹⁵ Opracowanie dostępne na stronie <http://wupbialystok.praca.gov.pl/analizy-i-opracowania-tematyczne-badania-wlasne> (dostęp z 29.01.2017).

BAROMETR ZAWODÓW – WOJEWÓDZKIE URZĘDY PRACY

Barometr zawodów jest krótkookresową (jednoroczną) prognozą sytuacji w zawodach. Badanie ma charakter jakościowy. Powstaje w trakcie dyskusji grupowej (panel ekspertów), dzięki czemu możliwe jest dzielenie się wiedzą oraz uwzględnianie opinii uczestników obserwujących rynek pracy z różnych perspektyw: od strony bezrobotnych oraz pracodawców.

Eksperti analizują osobno sytuację dla każdego zawodu. Odpowiedzi pozwalają na zaklasyfikowanie profesji do jednej z trzech kategorii: zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych.

Barometr powstaje osobno dla każdego powiatu oraz dla całego województwa. Uczestnicy paneli oceniają tylko te zawody, które występują na lokalnym rynku pracy. Lista zawodów podlegających ocenie w „Barometrze zawodów” została przygotowana na podstawie „Klasyfikacji zawodów i specjalności”. W każdym województwie pula zawodów związanych z turystyką może się różnić. Wszelkie informacje o badaniu dostępne są na stronie internetowej <http://barometrzwodow.pl/>.

Przykładowo w przypadku badania dla województwa wielkopolskiego pod uwagę wzięto następujące zawody związane z turystyką:

- instruktor rekreacji ruchowej;
- instruktor odnowy biologicznej;
- przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek;
- pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej;
- specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych
- konsultanci i inni pracownicy biur podróży;
- pracownicy biur informacji;
- technik hotelarstwa;
- kucharz;
- kelnerzy i barmani;
- pomoc kuchenna;

- kierownicy w hotelarstwie;
- kierownicy w gastronomii;
- recepcjonista hotelowy.

Wyniki badania są przydatne dla bezrobotnych i poszukujących pracy (w tym absolwentów i uczniów). Stanowią wskazówkę dotyczącą tego, gdzie szukać pracy w wyuczonym zawodzie, aby zwiększyć szanse na zatrudnienie. Z wyników badań korzystają także doradcy zawodowi i pośrednicy pracy, powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, instytucje edukacyjne i inne podmioty.

BADANIE POTENCJAŁU TWORZENIA ZIELONYCH MIEJSC PRACY NA MAZOWSZU – WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W WARSZAWIE

Zielone miejsca pracy są to miejsca pracy pozytywnie oddziałujące na środowisko. Warunkiem jest, aby osoby zatrudnione były bezpośrednio lub pośrednio zaangażowane w poprawianie stanu środowiska na danym terenie, aby ich praca przyczyniała się do poprawy stanu środowiska naturalnego. Zielone miejsca spotykamy w różnych branżach i na różnych szczeblach.

W badaniu uwzględniono te branże, które wydają się posiadać największy potencjał w zakresie stymulacji rozwój regionu w stronę zielonej gospodarki, są to: sektor B+R, turystyka, budownictwo, energetyka, rolnictwo, transport oraz usługi komunalne i przetwarzanie odpadów.

Jeśli chodzi o wnioski dotyczące się turystycznego rynku pracy są one dosyć ogólnikowe. W opracowaniu znajdujemy informacje o tym, iż na Mazowszu odnotowuje się rosnącą tendencję dotyczącą liczby gospodarstw agroturystycznych, a odpowiednie wykorzystanie potencjału regionu w rozwoju turystyki zrównoważonej i agroturystyki wymaga inwestycji w promującą je infrastrukturę. Inwestycje powinny być skorelowane ze wsparciem obszarów wiejskich, nieposiadających oferty kulturowej mogącej konkurować z centrum województwa i atrakcjami stolicy, a zaczynających przyciągać turystów zainteresowanych walorami przyrodniczymi oraz ofertą organizacji czasu wolnego. Za

najatrakcyjniejsze powiaty (poza Warszawą) uznano: powiat grodziski, żyrardowski, sochaczewski, piaseczyński, pruszkowski, nowodworski, sokołowski, szydłowiecki, wyszkowski¹⁶.

ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE NA PODKARPACIU – WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W RZESZOWIE

Celem głównym badania było określenie potrzeb i oczekiwań pracodawców w województwie podkarpackim w zakresie zatrudniania pracowników w konkretnych zawodach oraz wymagań odnośnie posiadanych przez nich kwalifikacji i kompetencji zawodowych.

Celami szczegółowymi badania było:

- poznanie aktualnych i prognozowanych planów pracodawców dotyczących zmian zatrudnieniowych;
- określenie sezonowych zmian struktury zatrudnienia w poszczególnych zawodach;
- wskazanie list zawodów przyszłościowych i schyłkowych i opracowanie wynikającej z nich wizji przyszłości poszczególnych branż w województwie;
- określenie sposobów rekrutacji pracowników i czynników mających wpływ na wybór sposobu rekrutacji;
- identyfikację barier w znalezieniu odpowiednich kadr;
- porównanie pod kątem zgodności wykształcenia posiadanego przez zatrudnianych pracowników z wymaganiami danego stanowiska pracy;
- określenie wymagań w zakresie kompetencji i kwalifikacji stawianych kandydatom do pracy w poszczególnych branżach;
- poznanie opinii pracodawców na temat poziomu i jakości kompetencji i kwalifikacji kandydatów do pracy;

¹⁶ Opracowanie dostępne na stronie internetowej:

http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/Raporty/Zielone_miejsca_pracy.pdf (dostęp z 29.01.2017).

- poznanie opinii na temat poziomu i jakości kompetencji i kwalifikacji absolwentów w odniesieniu do szkół ponadgimnazjalnych i wyższych.

Badanie zrealizowano za pomocą analizy desk research oraz wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI), uzupełnionych wywiadami internetowymi (CAWI). Badaniem objęto 3670 przedsiębiorstw, dobierając próbę uwzględniono strukturę podmiotów gospodarki narodowej woj. podkarpackiego. Wyniki badania agregowano na poziomie sekcji PKD, wyniki uwzględniają sekcję i obejmującą działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Badanie przeprowadzono w 2016 roku¹⁷.

Badanie dostarcza między innymi informacji na temat:

- planowanego zatrudnienia nowych pracowników w kolejnych 12 miesiącach, w tym w podziale na konkretne zawody (w tym m.in. kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych);
- zapotrzebowanie na zawody w kolejnych 12 miesiącach w podziale na duże grupy zawodów;
- planowane rotacje pracowników w kolejnych 12 miesiącach w podziale na sekcję PKD
- sezonowych zmian struktury zatrudnienia w odniesieniu do grup zawodów;
- oferowanych form zatrudnienia w odniesieniu do grup zawodów;
- prognozowanych (do 3 lat) planów zatrudnienia w odniesieniu do sekcji PKD oraz w odniesieniu do zawodów;
- występowanie zjawiska „szarej strefy” w odniesieniu do sekcji PKD oraz w odniesieniu do zawodów;
- zawodów przyszłościowych i schyłkowych;
- sposobów rekrutacji w odniesieniu do sekcji PKD oraz grup zawodów;
- instytucji rynku pracy, z którymi współpracowali pracodawcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy w odniesieniu do sekcji PKD;

¹⁷ Raport z badania dostępny na stronie <http://wuprzeszow.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analazy/raporty-z-badan> (dostęp z 29.01.2017).

- elementów decydujących o sposobie rekrutacji pracowników – w odniesieniu do sekcji PKD;
- występowania problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika – w odniesieniu do sekcji PKD;
- przyczyn problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników – w odniesieniu do sekcji PKD;
- działań podejmowane przez pracodawców w reakcji na niedobór wykwalifikowanych pracowników w odniesieniu do sekcji PKD;
- zgodności wykształcenia posiadanego przez pracowników z wymaganiami danego stanowiska pracy – w odniesieniu do sekcji PKD;
- oczekiwań kompetencyjnych pracodawców woj. podkarpackiego – w odniesieniu do grup zawodów (np. dla grupy kierowników w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych, pracowników obsługi klienta, pracowników wykonujących prace proste związane z przygotowywaniem posiłków);
- kwalifikacji wymaganych od kandydatów przez pracodawców – w odniesieniu do grup zawodów (np. dla grupy kierowników w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych, pracowników obsługi klienta, pracowników wykonujących prace proste związane z przygotowywaniem posiłków);
- wymaganego poziomu wykształcenia we wskazanych zawodach;
- oczekiwanego doświadczenia zawodowego kandydatów na dane stanowisko – w odniesieniu do grup zawodów;
- przewidywanej konieczności przygotowania pracownika do pełnienia obowiązków na wskazanym stanowisku – w odniesieniu do sekcji PKD.

Badanie pt. Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na Podkarpaciu stanowi cenne źródło informacji dotyczących wielu różnorodnych aspektów związanych z rynkiem pracy. Oprócz informacji dotyczących „sekcji i” (działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi), badanie zawiera też dane dotyczące: „sekcji h” (transport i gospodarka

magazynowa) oraz „sekcji r” (działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją), które mają także pośredni związek z turystycznym rynkiem pracy. Niestety, podobnie jak w przypadku badań statystyki publicznej, z punktu widzenia oczekiwań pracodawców branży turystycznej oraz perspektyw kształtowania programów edukacji na potrzeby działalności na rynku turystycznego, omówione powyżej badania nie dostarczają wiedzy nt. luki kompetencyjnej ani wskazówek możliwych do wykorzystania w ramach prac nad ramą sektorową turystyki. Wykaz rodzajów działalności traktowanych w statyce publicznej jako składowe branży turystycznej jest dość stereotypowy i nie odpowiada np. potrzebom rynku e-turystyki (w tym - potrzebom nowych form pośrednictwa turystycznego) a tym samym nie uwzględnia nowych aspektów jakościowych (nowych poszukiwanych kompetencji), które będą nabierały coraz większego znaczenia z perspektywy poszerzających się potrzeb rynku turystycznego i pracodawców turystycznych.

BADANIA REALIZOWANE POZA PROGRAMEM BADAŃ STATYSTYCZNYCH STATYSTYKI PUBLICZNEJ (PBSSP)

OGÓLNOPOLSKIE BADANIE WYNAGRODZEŃ

Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń jest największym pozarządowym badaniem dotyczącym poziomu płac w Polsce. Badanie przeprowadzane jest przez polską firmę doradztwa HR Sedlak & Sedlak. Badaniem objęci są zatrudnieni w Polsce na wybranych stanowiskach.

Badanie bazuje na danych zebranych poprzez ankiety internetowe dostępne na stronie www.wynagrodzenia.pl. Próba ma charakter nielosowy. W 2016 roku w badaniu uczestniczyło 145 782 osoby. 61% uczestników badania ma nie więcej niż 35 lat, 67% mieszka w miastach powyżej 100 000 mieszkańców, 69% ma wykształcenie wyższe, 47% pracuje w wielkich lub dużych przedsiębiorstwach, zaś 79% pracuje w firmach prywatnych¹⁸.

Jest to badanie cykliczne, realizowane co roku. Wyniki badań są dostępne na stronie internetowej www.wynagrodzenia.pl (częściowo odpłatne).

Każdego roku na stronie www.wynagrodzenia.pl publikowane są płatne opracowania dotyczące warunków pracy w poszczególnych branżach. W latach 2014-2016 żadna z analiz nie została poświęcona turystycznemu rynkowi pracy.

¹⁸ K. SEDLAK, PODSUMOWANIE OGÓLNOPOLSKIEGO BADANIA WYNAGRODZEŃ W 2016 ROKU (OBW), ARTYKUŁ DOSTĘPNY NA STRONIE [HTTP://WYNAGRODZENIA.PL/ARTYKUL/PODSUMOWANIE-OGOLNOPOLSKIEGO-BADANIA-WYNAGRODZEN-W-2016-ROKU-OBW1](http://WYNAGRODZENIA.PL/ARTYKUL/PODSUMOWANIE-OGOLNOPOLSKIEGO-BADANIA-WYNAGRODZEN-W-2016-ROKU-OBW1) (DOSTĘP Z 26.01.2017).

Na stronie www.wynagrodzenia.pl można sprawdzić, jak kształtują się wynagrodzenia dla poszczególnych stanowisk związanych z turystycznym rynkiem pracy. W poniższej tabeli zestawiono przykładowe dane dla stanowisk związanych z hotelarstwem.

Tabela 3: Wynagrodzenia na wybranych stanowiskach w branży hotelarskiej w 2016 roku.

Nazwa stanowiska	Wynagrodzenie (brutto, PLN)		
	25% zarabia mniej	Mediana	25% zarabia więcej
Pokojowa (n=750)	1750	2000	2268
Recepcjonista (n=1461)	1976	2300	2800
Kierownik recepcji (n=166)	3024	3780	5200
Pomocnik kucharza (n=232)	1750	1894	2300
Kelner (n=445)	1800	2080	2600
Kucharz (n=771)	1944	2497	3250
Szef kuchni (n=311)	2900	4086	6016
Kierownik/menedżer restauracji (n=570)	3178	4264	5824
Dyrektor hotelu (n=145)	5400	7800	11440

Źródło: Ogólnopolskie Badania Wynagrodzeń. Dane za serwisem www.wynagrodzenia.pl (dostęp z 29.11.2016).

Pośród różnorodnych opracowań bieżących i aktualnych dostępnych na stronie internetowej www.wynagrodzenia.pl informacje na temat szeroko pojętej branży turystycznej zawarte są w następujących opracowaniach:

- ▶ Artykuł pt. *Wynagrodzenia w hotelarstwie i turystyce w 2014 roku*, w artykule znaleźć można informacje dotyczące:
 - mediany i średniej wynagrodzeń w branży hotelarskiej i gastronomicznej;
 - wynagrodzeń pracowników według wieku;
 - wynagrodzeń pracowników według płci;
 - wynagrodzeń pracowników według zajmowanego stanowiska;
 - wynagrodzeń pracowników według stażu pracy;
 - wynagrodzeń pracowników według wykształcenia;
 - wynagrodzeń pracowników w poszczególnych województwach¹⁹.

MŁODZI NA RYNKU PRACY POD LUPĄ. RAPORT 2014.

Badanie „Młodzi na rynku pracy pod lupą” zostało zrealizowane na zlecenie Europejskiego Funduszu Leasingowego przez firmę badawczą Keralla Research. Głównym celem badania jest poznanie oczekiwań pracodawców względem młodych pracowników (do 30 roku życia) oraz sprawdzenie, jakie bariery utrudniają prowadzenie działalności gospodarczej. Analiza umożliwi wskazanie szans i zagrożeń związanych ze zwiększeniem zatrudniania młodych ludzi przez firmy z sektora MŚP.

W badaniu „Młodzi pod lupą” wzięło udział 800 firm w całym kraju. Badanie wykonano metodą ilościową, technik CATI wśród mikro-, małych i średnich firm. Próba losowo-kwotowa uwzględniła

¹⁹ Opracowano na podstawie artykułu *Wynagrodzenia w hotelarstwie i turystyce w 2014 roku* <http://wynagrodzenia.pl/artukul/wynagrodzenia-w-hotelarstwie-i-turystyce-w-2014-roku> (dostęp z 19.01.2016).

zróżnicowanie ze względu na rozmiar zatrudnienia, typ działalności i województwo. Ankiety przeprowadzono między 5 sierpnia a 12 września 2014 roku.

Spośród 800 przebadanych firm, 6% respondentów (50 firm) reprezentowało branżę hotelarsko-gastronomiczną, zaś 30 (180%) szeroko pojętą branżę usługową.

W badaniu znaleźć można informację dotyczące przedsiębiorstw hotelarsko-gastronomicznych w kontekście:

- barier, jakie najbardziej przeszkadzają w prowadzeniu działalności MŚP w Polsce;
- poszukiwania nowych pracowników w ostatnich 12 miesiącach;
- problemów z pozyskaniem osób do pracy w firmie;
- zatrudniania osób młodych poniżej 30 lat, np. na stażu, praktyce, umowach różnego typu;
- współpracy z organizacjami.

Biorąc pod uwagę fakt, iż w przedsiębiorstwach turystycznych przeważa zatrudnienie ludzi młodych, część wniosków z badania można uznać za cenne. Wadą badania jest niewielka próba i mała reprezentacja firm z sektora turystyki.

ANALIZA BRANŻ O NAJWIĘKSZYM POTENCJALE KREOWANIA MIEJSC PRACY W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM

Badanie zostało zrealizowane na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego.

Celem badania było zidentyfikowanie branż (branże klasyfikowano według metodologii GUS) i przedsiębiorstw, które mają duży potencjał tworzenia miejsc pracy oraz wskazanie działań, które będą służyły wykorzystaniu tego potencjału. W ramach badania zostały zidentyfikowane najważniejsze trendy rozwojowe i mechanizmy wpływające na tworzenie miejsc pracy. Badanie realizowano w latach 2010-2014.

Badanie koncentrowało się na analizie następujących elementów będących zarazem zakresem przedmiotowym badania:

- Struktura zawodowa mieszkańców Dolnego Śląska w podziale na podregiony: jeleniogórski, wałbrzyski, legnicko-głogowski, wrocławski oraz miasto Wrocław:
- identyfikacja zawodów nadwyżkowych w poszczególnych podregionach w podziale na zawody specjalistyczne i niespecjalistyczne;
- identyfikacja zawodów deficytowych w poszczególnych podregionach w podziale na zawody specjalistyczne i niespecjalistyczne;
- zmiany w strukturze zawodów nadwyżkowych i deficytowych w okresie 2010-2014;
- analiza struktury osób bezrobotnych w województwie dolnośląskim oraz w poszczególnych podregionach z uwzględnieniem grup wiekowych badanych.
- Identyfikacja najważniejszych trendów i kierunków rozwoju dolnośląskiego rynku pracy:
- analiza specyfiki gospodarki województwa dolnośląskiego w podziale na podregiony: jeleniogórski, wałbrzyski, legnicko-głogowski, wrocławski oraz miasto Wrocław;
- analiza kierunków rozwoju rynku pracy w poszczególnych podregionach z uwzględnieniem zachodzących zmian w gospodarce krajowej i światowej, trendów demograficznych, migracji zarobkowej (w tym drenażu mózgow) w perspektywie do roku 2020.
- Identyfikacja branż o największym potencjale kreowania nowych miejsc pracy:
- identyfikacja branż (przy użyciu klasyfikacji PKD – do poziomu działów) oraz przedsiębiorstw kreujących najwięcej miejsc pracy w podziale na podregiony: jeleniogórski, wałbrzyski, legnicko-głogowski, wrocławski oraz miasto Wrocław;
- branże o wysokim udziale w strukturze zatrudnienia w okresie 2010-2014;
- branże o największej dynamice zatrudnienia w okresie 2010-2014;
- kształtowanie się tempa zmian wskaźnika lokalizacji zatrudnienia (koncentracji geograficznej) w okresie 2010-2014;
- pożądane kompetencje i umiejętności pracowników;

- „Analiza branż o największym potencjale kreowania miejsc pracy w województwie dolnośląskim”
 - mechanizmy wpływające na tworzenie nowych miejsc pracy;
 - prognoza zapotrzebowania na kadry (w podziale na zawody) w zidentyfikowanych branżach w podziale na podregiony;
- Potencjał tworzenia nowych miejsc pracy we wskazanych przez Dolnośląską Strategię Innowacji smart specialisations:
 - struktura i dynamika zatrudnienia w kluczowych dla gospodarki obszarach wskazanych w smart specialisations;
 - pożądane kompetencje i umiejętności pracowników;
 - mechanizmy wpływające na tworzenie nowych miejsc pracy;
 - prognoza zapotrzebowania na kadry (w podziale na zawody) w kluczowych dla gospodarki obszarach wskazanych w smart specialisations;
- Tworzenie nowych miejsc pracy poprzez tworzenie nowych podmiotów gospodarczych w poszczególnych branżach (przy uwzględnieniu salda zmian – przedsiębiorstwa powstające/ przedsiębiorstwa likwidowane);
- Wnioski dotyczące mechanizmów, narzędzi, rozwiązań prowadzących do lepszego wykorzystania istniejących potencjałów tworzenia nowych miejsc pracy, w tym:
 - dotyczące mechanizmów wsparcia dla przedsiębiorców tworzących nowe miejsca pracy,
 - propozycje w zakresie wykorzystania środków RPO WD 2014-2020, co najmniej poprzez zaproponowanie treści kryteriów wyborów projektów dla działań RPO WD 2014-2020, dla których określono konieczność uwzględnienia preferencji dla smart specialisations;
 - dotyczące mechanizmów wsparcia dla osób o niskich kwalifikacjach oraz 50+;

Zakres podmiotowy badania stanowią:

- pracodawcy;

- izby gospodarcze;
- instytucje otoczenia biznesu;
- uczelnie wyższe - kadra akademicka;
- zrzeszenia pracodawców;
- Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu.

PREFERENCJE PRACODAWCÓW BRANŻY HOTELARSKIEJ, GASTRONOMICZNEJ I
TURYSTYCZNEJ W ZAKRESIE SYLWETKI ABSOLWENTA SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO –
MINISTERSTWO SPORTU I TURYSTYKI

Celem badania było określenie potrzeb pracodawców w zakresie kompetencji kadr w turystyce oraz optymalne dopasowanie oferty rynku edukacyjnego do aktualnych potrzeb przedsiębiorców działających w turystyce. Realizacji tego badania przyświecał cel podnoszenia jakości edukacji kadr w turystyce.

Badanie przeprowadzono za pomocą kwestionariusza ankiety. Respondentami byli pracodawcy działający w sektorze hotelarskim, gastronomicznym i turystycznym dotyczącego preferencji odnośnie sylwetki absolwenta szkolnictwa zawodowego.

Badanie przebiegało w dwóch edycjach: pierwsza z nich została zrealizowana w 2013 roku, a druga w 2016. Uzyskano 284 ankiety, z tego 199 poddano analizie. Próba badawcza pracodawców rozłożyła się następująco: hotelarstwo – 39%, turystyka – 37%, zaś gastronomia – 24%²⁰.

Badanie dostarcza między innymi informacji na temat:

- liczby osób zatrudnionych (w tym z wykształceniem kierunkowym) w podziale na hotelarstwo, turystykę i gastronomię;

²⁰ Raport z badania dostępny online: <http://pot.gov.pl/component/rubberdoc/doc/5816/raw>

(dostęp z 31.01.2017).

- liczby podmiotów zatrudniających absolwentów szkół zawodowych bezpośrednio po ukończeniu szkoły
- planowanego zatrudnienia dodatkowych pracowników w 2016 roku (w podziale na hotelarstwo, turystykę i gastronomię; według stanowiska pracy (liczba etatów); według formy zatrudnienia;
- struktury firm planujących zatrudnienie w 2016 roku;
- powodów zatrudnienia nowych pracowników;
- preferencji pracodawców wobec poziomu wykształcenia pracowników;
- preferencji pracodawców wobec wykształcenia kierunkowego;
- preferencji pracodawców wobec kompetencji i umiejętności kandydatów i pracowników;
- kształcenia zawodowego kadr dla turystyki.

Jest to jedno z niewielu opracowań, które podejmuje tematykę kształcenia kadr oraz oczekiwań kompetencyjnych pracodawców gospodarki turystycznej. Słabą stroną badania jest bardzo niewielka próba badawcza.

1. Przesłanki wdrożenia i metodyka sugerowanych badań bezpośrednich

Przeprowadzona w częściach 1-7 analiza dostępności i przedmiotu badań statystycznych rynku pracy w Polsce ujawniła znaczące niedobory danych, które pozwoliłyby na ocenę jakości i stanu zatrudnienia w turystyce. W szczególności analiza jakościowa „turystycznego” rynku pracy wymaga wprowadzenia przynajmniej jednego rodzaju badań jakościowych, realizowanych w cyklu 5 letnim według metodyki przedstawionej w opracowaniu „Metodologia badania rynku pracy w turystyce” z 2014 roku i pokrótce przedstawionej poniżej.

1.1. Cel i zakres badań

Celem głównym badań bezpośrednich jest poznanie opinii pracobiorców na temat pracy w turystyce i warunków jej wykonywania oraz diagnoza potencjału zatrudnieniowego i zapotrzebowania pracodawców na kompetencje zawodowe w turystyce.

Cele szczegółowe obejmują:

- diagnozę postrzegania pracy w turystyce, ze szczególnym uwzględnieniem treści pracy, korzyści ekonomicznych, możliwości rozwoju, relacji społecznych
- określenie poziomu satysfakcji z pracy w turystyce i lojalności pracowników wobec pracodawcy i wobec branży
- rozpoznanie przyczyn i kierunków zmian poziomu zatrudnienia w podmiotach gospodarki turystycznej
- identyfikację kompetencji oczekiwanych przez przedsiębiorców turystycznych od pracowników
- poznanie stosunku przedsiębiorców turystycznych do zatrudniania absolwentów

- określenie skłonności pracodawców do podejmowania działań mających na celu rozwój kompetencji pracowników
- poznanie opinii na temat skali występowania zjawiska pracy nierejestrowanej (szarej strefy) w turystyce.

Zakres podmiotowy badań obejmuje pracobiorców oraz pracodawców w sektorze turystycznym. Pracobiorcami są wszystkie osoby pracujące, zarówno zatrudnione (niezależnie od formy świadczenia pracy), jak i pracujące na własny rachunek (wraz z pomagającymi członkami rodziny). Z kolei pracodawcy to podmioty gospodarcze, które w czasie realizacji badań zatrudniają przynajmniej jednego pracownika najemnego. Zakres przestrzenny obejmuje obszar całej Polski – przyjęcie takich ram podyktowane jest przestrzennym zróżnicowaniem zagospodarowania turystycznego w kraju, co przekłada się na zróżnicowanie rynku pracy w turystyce. Zakres czasowy obejmuje bieżące opinie pracobiorców i pracodawców, a także zmiany, jakie nastąpiły w podmiotach gospodarczych w ciągu ostatnich 12 miesięcy oraz plany na najbliższe 12 miesięcy. Zaleca się, aby badania miały charakter cykliczny, dzięki czemu możliwe stanie się śledzenie zmian zjawisk i procesów na rynku pracy w turystyce. Według propozycji zespołu ekspertów częstotliwość powinna wynosić 5 lat (taki okres powinien dawać wyobrażenie o istotnych zmianach na rynku pracy w turystyce, z uwzględnieniem realizowanych inwestycji w sektorze hotelarskim).

1.2. Dobór próby

Osiągnięcie celów badawczych wymaga przeprowadzenia badań pierwotnych na reprezentatywnej próbie respondentów, co pozwoli na uogólnianie uzyskanych wyników na całą populację.

Populację badaną stanowią pracobiorcy oraz pracodawcy w tzw. charakterystycznych rodzajach działalności turystycznej (CRDT). Takie ujęcie jest zgodne z zaleceniami UNWTO, OECD i Eurostat dotyczącymi rachunku satelitarnego turystyki (RST). Charakterystyczne rodzaje działalności turystycznej tworzą podmioty prowadzące działalność usługową związaną z zakwaterowaniem,

wyżywieniem, transportem pasażerskim, organizacją turystyki i pośrednictwem turystycznym oraz kulturą, rozrywką i rekreacją.

Operat populacji badanej tworzą podmioty gospodarki narodowej, które w rejestrze REGON jako rodzaj przeważającej działalności wskazały podklasy (PKD 2007) wykazane w Tablicy 12.

Tablica 12: Dobór podmiotów rynku turystycznego na podstawie wskazanej przeważającej działalności (wg PKD 2007)

podklasa	Nazwa
DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM	
55.10.Z	Hotele i podobne obiekty zakwaterowania
55.20.Z	Obiekty noclegowe turystyczne i miejsca krótkotrwałego zakwaterowania
55.30.Z	Pola kempingowe (włączając pola dla pojazdów kempingowych) i pola namiotowe
55.90.Z	Pozostałe zakwaterowanie
DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z WYŻYWIENIEM	
56.10.A	Restauracje i inne placówki gastronomiczne
56.10.B	Ruchome placówki gastronomiczne
56.21.Z	Przygotowywanie i dostarczanie żywności dla odbiorców zewnętrznych (katering)
56.29.Z	Pozostała usługowa działalność gastronomiczna
56.30.Z	Przygotowywanie i podawanie napojów

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z TRANSPORTEM PASAŻERSKIM	
49.10.Z	Transport kolejowy pasażerski międzymiastowy
49.31.Z	Transport lądowy pasażerski, miejski i podmiejski
49.32.Z	Działalność taksówek osobowych
49.39.Z	Pozostały transport lądowy pasażerski, gdzie indziej niesklasyfikowany
50.10.Z	Transport morski i przybrzeżny pasażerski
50.30.Z	Transport wodny śródlądowy pasażerski
51.10.Z	Transport lotniczy pasażerski
77.11.Z	Wynajem i dzierżawa samochodów osobowych i furgonetek
DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ORGANIZACJĄ TURYSTYKI I POŚREDNICTWEM TURYSTYCZNYM	
79.11.A	Działalność agentów turystycznych
79.11.B	Działalność pośredników turystycznych
79.12.Z	Działalność organizatorów turystyki
79.90.A	Działalność pilotów wycieczek i przewodników turystycznych
79.90.B	Działalność w zakresie informacji turystycznej
79.90.C	Pozostała działalność usługowa w zakresie rezerwacji, gdzie indziej niesklasyfikowana
DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ	



77.21.Z	Wypożyczanie i dzierżawa sprzętu rekreacyjnego i sportowego
91.02.Z	Działalność muzeów
91.03.Z	Działalność historycznych miejsc i budynków oraz podobnych atrakcji turystycznych
91.04.Z	Działalność ogrodów botanicznych i zoologicznych oraz obszarów i obiektów ochrony przyrody
93.11.Z	Działalność obiektów sportowych
93.13.Z	Działalność obiektów służących poprawie kondycji fizycznej
93.19.Z	Pozostała działalność związana ze sportem
93.21.Z	Działalność wesołych miasteczek i parków rozrywki
93.29.Z	Pozostała działalność rozrywkowa i rekreacyjna

oprac. własne na podstawie PKD 2007

W badaniu pracobiorców elementami badania i jednocześnie respondentami są osoby świadczące pracę w podmiotach gospodarczych reprezentujących charakterystyczne rodzaje działalności turystycznej. W badaniu pracodawców elementem próby są podmioty gospodarcze, zaś respondentami w poszczególnych przedsiębiorstwach/instytucjach – osoby odpowiedzialne za realizację zadań związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, tj. dyrektor (manager/kierownik/specjalista) ds. zarządzania zasobami ludzkimi, dyrektor (manager/kierownik) przedsiębiorstwa/ instytucji lub właściciel (współwłaściciel) firmy.

Do badań właściwych należy założyć probabilistyczny (losowy) schemat doboru próby. Zaleca się zastosowanie doboru warstwowego nieproporcjonalnego, z nadreprezentacją najmniej licznych warstw. Taki dobór zapewni odpowiednią, tj. pozwalającą na analizy statystyczne, reprezentację w



próbie respondentów ze wszystkich wyróżnionych pięciu typów działalności na rynku turystycznym i dokonywanie porównań między nimi. Rekomenduje się objęcie badaniem minimum 300 podmiotów w ramach każdej podpróby, co łącznie daje 1500 pracobiorców i 1500 pracodawców.

Poprawność wyników ogółem zapewniona zostanie poprzez ważenie analityczne. Jako podstawę konstrukcji wag analitycznych proponuje się przyjęcie wyników RST (por. rozdział 2) dotyczące udziału poszczególnych charakterystycznych rodzajów działalności turystycznej w generowaniu miejsc pracy (wg tzw. współczynnika turystycznej wartości dodanej).

Dobór próby winien uwzględniać także zróżnicowanie przestrzenne podmiotów gospodarki turystycznej. Proponuje się w ramach warstw przyjąć także podział na regiony i wylosować w ramach każdego regionu miejscowości, w których przeprowadzone zostaną badania. Operat losowania ograniczony do wybranych miejscowości znacząco obniży koszty dotarcia do respondentów, zapewniając przy tym dobre rozmieszczenie przestrzenne umożliwiające analizę także w tym aspekcie.

1.3. Metody i narzędzia badawcze

W procesie gromadzenia danych zaleca się zastosowanie techniki bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego wspomaganego komputerowo (CAPI – *Computer Aided Personal Interview*).

Technika ta pozwala łączyć zalety tradycyjnego wywiadu bezpośredniego z korzyściami, jakie przynosi wykorzystanie odpowiedniego oprogramowania, umożliwiając m.in. łatwe stosowanie filtrów kwestionariusza (zadawanie pytań adekwatnych do wcześniej udzielonych odpowiedzi) oraz wyeliminowanie problemu błędów w kodowaniu danych.

Alternatywnym rozwiązaniem jest zastosowanie techniki telefonicznego wywiadu kwestionariuszowego wspomaganego komputerowo (CATI – *Computer Aided Telephone Interview*). Do jej zalet należy relatywnie krótki czas realizacji, ograniczenie efektu ankierskiego oraz stosunkowo niski koszt przeprowadzenia pomiaru. Wybór tej techniki wiąże się jednak z koniecznością skrócenia czasu wywiadu i tym samym ograniczenia zakresu przedmiotowego badań (szczególnie perspektywy

pracodawców). W praktyce oznacza to redukcję liczby pytań oraz uproszczenie wariantów odpowiedzi na skomplikowane pytania.

Zaproponowane kwestionariusze wywiadu dla pracobiorców i pracodawców powstały w oparciu o przeprowadzoną przez zespół badawczy konceptualizację i operacjonalizację problematyki badawczej. Pytania merytoryczne w kwestionariuszu dla pracobiorców podzielono na 6, a w kwestionariuszu dla pracodawców na 5 bloków zagadnień (poza tym oba narzędzia zawierają pytania metryczkowe). Składają się na nie zarówno pytania faktualne, jak i umożliwiające przedstawienie opinii.

Kwestionariusz wywiadu dla pracobiorców obejmuje pytania dotyczące:

- podstawowych informacji o zatrudniającym podmiocie
- informacji o formie zatrudnienia
- informacji o doświadczeniu zawodowym respondentów
- opinii o obecnej pracy i warunkach jej wykonywania
- informacji o satysfakcji z pracy
- informacji o dalszych planach zawodowych
- samooceny kompetencji
- opinii o zjawisku szarej strefy w branży.

Kwestionariusz wywiadu dla pracodawców obejmuje pytania dotyczące:

- podstawowych informacji o reprezentowanym podmiocie gospodarczym
- zmian poziomu zatrudnienia i ich przyczyn
- opinii o kompetencjach pracowników i ich dopasowaniu do potrzeb przedsiębiorstw (instytucji)
- inwestycji w kapitał ludzki opinii o zjawisku szarej strefy w branży.

Ponownie należy stwierdzić, że omówione powyżej badania koncentrują się w zasadzie wyłącznie na aspektach ilościowych. Podobnie jak w przypadku badań statystyki publicznej, z punktu widzenia oczekiwań pracodawców branży turystycznej oraz perspektyw kształtowania programów edukacji na

potrzeby działalności na rynku turystycznym, powyższe badania nie dostarczają wiedzy nt. luki kompetencyjnej ani wskazówek możliwych do wykorzystania w ramach prac nad ramą sektorową turystyki, a wykaz rodzajów działalności nie pozwala nawet w przybliżeniu ustalić, jakie są już obecnie i jakie będą w nadchodzących latach, oczekiwania pracodawców co do kompetencji pracowników.

PODSUMOWANIE

Przegląd raportów i wyników badań dotyczących rynku pracy, dokonany na potrzeby niniejszego raportu, objął także liczne analizy dotyczące całego kraju, jak i ograniczone terytorialnie do pojedynczych województw. Ich przydatność w punktu widzenia badania rynku pracy w turystyce w Polsce jest bardzo ograniczona tak pod względem merytorycznym (jednorazowość i niewielki zakres terytorialny), jak i metodycznym (turystyka traktowana jest w wielu z tych analiz marginalnie, toteż stosowane narzędzia badawcze nie odpowiadają potrzebom analizy turystycznego rynku pracy).

Do najważniejszych zdiagnozowanych niedostatków badań należą:

- różnice w definiowaniu branży turystycznej:
 - nieadekwatny (zbyt wąski lub zbyt szeroki) zakres podmiotowy – dotyczy to zarówno doboru przedsiębiorców (w przypadku badania pracodawców), jak i pracobiorców;
 - nieadekwatny (zbyt wąski lub zbyt szeroki) zakres przedmiotowy – zawierający informacje drugorzędne z punktu widzenia branży turystycznej przy jednoczesnym braku niesłuchanie istotnych danych (np. nt. sezonowości zatrudnienia lub rodzaju umów) w tym najważniejszych z punktu widzenia prac nad ramą sektorową turystyki danych dla analizy oczekiwania w zakresie kompetencji przyszłych pracobiorców;
- zbyt ogólny poziom agregacji danych (np. tylko poziom sekcji lub co najwyżej działu, który nie pozwala uzyskać informacji o poszczególnych grupach lub klasach, podczas gdy w niektórych przypadkach – w np. w przypadku agencji turystycznych – dopiero na tym poziomie można wyłonić przedsiębiorstwa rynku turystycznego i zatrudnienie związane z obsługą ruchu turystycznego);

- brak sprawozdawczości pełnej mikroprzedsiębiorstw (do 9 osób) – problem tym bardziej istotny z perspektywy badania rynku turystycznego, że mikroprzedsiębiorstwa stanowią ważne źródło pracy i decydują o elastyczności rynku turystycznego;
- ograniczenie terytorialnie analiz;
- brak cykliczności badań (niemożność śledzenia dynamiki zmian oraz pojawiających się nowych oczekiwań pracodawców wynikających z obserwowanych zmian rynku turystycznego oraz nowych modeli biznesowych);
- niedobór informacji szczegółowych (np. dotyczących aspektów jakościowych, takich jak przygotowanie do pracy w nowych zawodach podbijających rynek usług turystycznych – w tym usług pośrednictwa wirtualnego, przewodnictwa wirtualnego, nowych form sprzedaży i dystrybucji oferty, nowych form informacji turystycznej i promocji atrakcji i regionów turystycznych);
- brak koordynacji badań nawet na poziomie statystyki publicznej.

Powyższe obserwacje stanowią podstawę wniosku sformułowanego w części 8 o konieczności wdrożenia badań bezpośrednich rynku pracy w turystyce, które uzupełniły niedobory danych – szczególnie w obszarze jakościowym (w tym pozwoliłyby na identyfikację rozmiarów i charakteru luki kompetencyjnej na turystycznym rynku pracy).