



**MINISTERSTWO SPORTU I TURYSTYKI
DEPARTAMENT TURYSTYKI**

Metodologia badania rynku pracy w turystyce



**SZKOŁA GŁÓWNA HANDLOWA
WARSZAWA 2014**

Redakcja naukowa:

dr hab. Magdalena Kachniewska

Skład zespołu naukowego:

dr hab. Hanna Zawistowska, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

dr Marlena Bednarska, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

dr Sylwester Białowąs, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

mgr Anna Para, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Konsultant metodyczny:

mgr Dorota Zientalska, Polska Organizacja Turystyczna

Praca wykonana na zlecenie Departamentu Turystyki Ministerstwa Sportu i Turystyki.

Spis treści:

Wprowadzenie	3
Część I: Analiza dostępności i jakości danych wtórnych dotyczących rynku pracy w Polsce	6
1. Charakterystyka przedmiotu analizy – wyzwania metodyczne	7
2. Rynek pracy w badaniach Głównego Urzędu Statystycznego	9
2.1. Pojęcia <i>pracujących</i> i <i>zatrudnionych</i> w polskiej sprawozdawczości statystycznej	11
2.2. Badanie aktywności ekonomicznej ludności	13
2.3. Pracujący, wynagrodzenia i czas pracy w gospodarce narodowej	18
2.4. Popyt na pracę	21
2.5. Czas pracy.....	23
2.6. Praca nierejestrowana	24
2.7. Warunki pracy	27
2.8. Bezrobocie rejestrowane	28
2.9. Wolne miejsca pracy	32
3. Rachunek Satelitarny turystyki: Moduł zatrudnienia	35
3.1. Miejsce turystyki w konstrukcji rachunków narodowych – koncepcja rachunku satelitarnej turystyki (RST)	35
3.2. Kompletność danych nt. pracujących w turystyce w świetle metodologii RST	39
4. Badanie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej: <i>Zawody deficytowe i nadwyżkowe w 2013 roku</i>	42
5. Badania regionalnych urzędów pracy (obserwatoria rynków pracy)	44
5.1.1. WUP w Toruniu	45
5.1.2. WUP w Łodzi.....	46
5.1.3. WUP w Krakowie	46
5.1.4. WUP w Rzeszowie	48
5.1.5. WUP w Białymstoku	51
5.1.6. WUP w Gdańsku	52
6. Badania realizowane poza Programem Badań Statystycznych Statystyki Publicznej (PBSSP).....	54
6.1. Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń	54
6.2. Raport Prognozy rozwoju oraz oddziaływania turystyki na rynek pracy oraz modernizację przedsiębiorstw w województwie śląskim	55
6.3. Analiza zielonego rynku pracy w województwie podlaskim.....	57
6.4. Raport: Dopasowanie zasobów ludzkich do rozwoju turystyki – trendy rozwojowe i zmiany na rynku pracy województwa łódzkiego	58
6.5. Raport: Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce	59
7. Podsumowanie	60
Część II Propozycja metodyki badań rynku pracy w turystyce	62
8. Metodyka badań bezpośrednich	63
8.1. Cel i zakres badań.....	63
8.2. Dobór próby	64
8.3. Metody i narzędzia badawcze	66
9. Wnioski i rekomendacje wynikające z badania pilotażowego.....	68
Załączniki	76

Wprowadzenie

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 nieoptymalne.

Precyzyjne określenie granic turystyki jako sektora gospodarczego jest praktycznie niemożliwe ze względu na heterogeniczność tej branży. Ta z kolei wynika z przyjętego powszechnie popytowego sposobu definiowania turystyki. Przedsiębiorcę turystycznego identyfikować należy nie tyle przez pryzmat oferowanych przez niego usług (profil działalności), co raczej poprzez znaczenie tych usług dla rozwoju ruchu turystycznego. W badaniach statystycznych stosowanie takiego podejścia jest niezwykle trudne: obiekty gastronomiczne uznawane są za ważny element gospodarki turystycznej, podczas gdy w praktyce niektóre z nich zajmują się niemal wyłącznie obsługą lokalnych mieszkańców. Galerię sztuki trudno uznać za podmiot turystyczny – tymczasem dominującą część jej gości mogą stanowić turyści.

Niezależnie od wskazanych problemów, w podejściu władz państwowych i lokalnych, decydentów i analityków rynku powszechne są próby definiowania turystyki jako jednolitego sektora gospodarki narodowej, w celu choćby ogólnej diagnozy jego wpływu na PKB oraz zdolności generowania miejsc pracy. Dotyczy to zarówno państw i regionów, które ze względu na posiadane walory naturalne i dziedzictwo kulturowe, przyciągają licznych odwiedzających, jak i tych obszarów, które z braku alternatywy postrzegają turystykę, jako jedyną szansę aktywizacji gospodarczej.

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.

Z tego względu analiza ilościowa rynku pracy w turystyce wydaje się 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 pracobiorców.

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) pozwala 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.

Przystosowanie programów nauczania do potrzeb rynku turystycznego stanowi czynnik zwiększenia szans młodzieży na zatrudnienie. Obowiązujące standardy nauczania nie uwzględniają realiów rynku pracy, potrzeb przyszłych zawodów ani nie zapewniają elastyczności zawodowej absolwentów. Podstawowe kierunki kształcenia przyszłych adeptów branży turystycznej cieszą się coraz mniejszą popularnością ze względu na przestarzały zakres dostarczanej wiedzy i niską ocenę pracodawców. Absolwenci innych kierunków z kolei nie posiadają wiedzy nt. uwarunkowań działalności podmiotów rynku turystycznego, co dyskredytuje ich w oczach pracodawców turystycznych.

Szkolnictwo średnie i wyższe nie zawsze wystarczająco szybko reaguje na zmiany rynkowe. Monitoring rynku pracy powinien jednak stać się ważnym źródłem informacji o oczekiwaniach pracodawców, a powiązanie danych ilościowych i jakościowych powinno stanowić wskazówkę dla restrukturyzacji procesu kształcenia kadr turystycznych. Punkt widzenia pracodawców, uzupełniony o badanie pracobiorców, umożliwi analizę poziomu dopasowania zasobów ludzkich do potrzeb zmieniającego się rynku pracy. Metodologia

badania rynku pracy w turystyce powinna obejmować nie tylko ilustrację stanu faktycznego, ale wybiegać wprzód, przewidując zmianę jakości (kompetencji) przyszłych kadr i zmianę oczekiwań potencjalnych pracobiorców oraz zestawienie tych zjawisk z warunkami zatrudnienia w turystyce (wynagrodzenia, perspektywy rozwoju, poziom satysfakcji z wykonywanej pracy).

Przedstawione w niniejszym raporcie podejście wskazuje na konieczność analizy trendów rozwojowych sektora turystycznego w obszarze zasobów ludzkich, zidentyfikowanie oczekiwań przedsiębiorców w zakresie szczególnych umiejętności i wiedzy pracowników branży turystycznej, rozpoznania głównych kierunków doskonalenia i przekwalifikowywania kadr i warunków ich dopasowania do potrzeb współczesnego rynku turystycznego.

Niniejszy raport zrealizowany został w ramach umowy zawartej między Szkołą Główną Handlową w Warszawie i Ministerstwem Sportu i Turystyki (nr umowy 2014 099/725/BP/05), której przedmiotem były w szczególności:

- 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, 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)
- identyfikacja niedostatków danych na temat. rynku pracy w turystyce w obszarze statystyki publicznej
- sformułowanie luk badawczych i wskazanie sposobów ich uzupełnienia (proponując właściwej metodologii uwzględniającej wyniki i doświadczenie płynące z badania pilotażowego)
- raport z badania pilotażowego (wraz z opisem metody badań oraz wniosków dla przyszłej metodologii badań rynku pracy).

Do realizacji zadania powołano zespół w składzie:

- prof. SGH dr hab. Magdalena Kachniewska (Katedra Turystyki SGH) – kierownik projektu
- prof. SGH dr hab. Hanna Zawistowska (Katedra Turystyki SGH)
- dr Marlena Bednarska (Katedra Turystyki Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu)
- dr Sylwester Białowąs, (Katedra Badań Rynku i Usług Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu)
- mgr Anna Para (doktorantka, Katedra Turystyki SGH)

Konsultantem metodycznym (ocena narzędzi badawczych i wyników badania pilotażowego) jest mgr Dorota Zientalska (Polska Organizacja Turystyczna).

Część I: Analiza dostępności i jakości danych wtórnych dotyczących rynku pracy w Polsce

1. Charakterystyka przedmiotu analizy – wyzwania metodyczne

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 – patrz roz. 3) wymaga oszacowania tzw. współczynnika turystycznej wartości dodanej (TWD), czyli zdefiniowania części przychodów lub generowanego zatrudnienia, które można przypisać działalności turystycznej.

Pierwszy etap przeglądu dostępnych badań wymagał najogólniejszego doboru tych sektorów gospodarczych, których rozwój i wyniki gospodarcze można wiązać z ruchem turystycznym. 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 poprzez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej, a z drugiej strony badania realizowane poprzez gospodarstwa domowe (na przykład badanie aktywności ekonomicznej ludności - BAEL). Dodatkowo, analizowane są dane o bezrobociu rejestrowanym, obejmujące sprawozdawczość Powiatowych Urzędów Pracy.

2. 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, rodzaje informacji wynikowych i terminy upowszechniania danych.

Głównym celem niniejszej części raportu jest charakterystyka najważniejszych badań z zakresu rynku pracy prowadzonych przez GUS w ramach PBSSP oraz identyfikacja tych elementów 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 2010-2014 oraz zaplanowanych na rok 2015.

Szczególną uwagę poświęcono programowi badań na 2014 rok, pomimo że w chwili zamknięcia niniejszego raportu (grudzień 2014) 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 2014 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
- Praca nierejestrowana
- Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy
- Sytuacja na rynku pracy migrantów i ich potomków

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, Praca nierejestrowana, Warunki pracy*. W dalszej części niniejszego opracowania zostaną one szczegółowo opisane¹.

Tablica 1: Badania GUS z zakresu rynku pracy i wynagrodzeń prowadzone w latach 2010-2015

Nazwa badania	2010	2011	2012	2013	2014	2015
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	-	-	-	-	-	+

¹ Opracowano na podstawie *Programu badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2014* <http://bip.stat.gov.pl/dzialalnosc-statystyki-publicznej/program-badan-statystycznych/pbssp-2014/> (dostęp z dnia 25.09.2014).

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	+	+	+	+	+	-
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 pozaubezpieczeniowe	+	+	+	+	+	+
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.

2.1. Pojęcia *pracujących* i *zatrudnionych* w polskiej sprawozdawczości statystycznej

W polskiej sprawozdawczości statystycznej dane o **pracujących** dotyczą osób wykonujących pracę przynoszącą im zarobek lub dochód. Zaliczono do tej grupy:

- ▶ osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, mianowanie, wybór);
- ▶ pracodawców i pracujących na własny rachunek, czyli:
 - właścicieli, współwłaścicieli i dzierżawców gospodarstw indywidualnych
 - właścicieli, współwłaścicieli (łącznie z pomagającymi członkami rodzin)
 - inne osoby pracujące na własny rachunek (np. wykonujące wolne zawody)
- ▶ osoby wykonujące pracę nakładczą
- ▶ agentów (łącznie z pomagającymi członkami rodzin oraz osobami zatrudnionymi przez agentów).

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

Zatrudnieni (pracownicy najemni) w gospodarce narodowej – to osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy na czas określony (w tym sezonowo i dorywczo) i nie określony, w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy. 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,
 - związane z działalnością finansowaną z zakładowego funduszu socjalnego
- ▶ 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, 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.

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 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.

2.2. 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 siły roboczej, ich struktury według podstawowych cech demograficznych i społecznych, przestrzennego rozmieszczenia i statusu na rynku pracy. Badanie dokonuje podziału ludności w wieku produkcyjnym na trzy wzajemnie wykluczające się grupy: pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych 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 bądź, w pewnych aspektach, okres ostatnich czterech tygodni przed badaniem. 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, niepełnosprawność, dla pracujących: czas 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.

Badanie aktywności ekonomicznej ludności dostarcza między innymi informacji o:

- rzeczywistym tygodniowym czasie pracy (w badanym tygodniu) w głównym i dodatkowym miejscu pracy;
- normalnym tygodniowym czasie pracy w głównym 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);
- fakcie zatrudniania pracowników najemnych w pracy głównej i dodatkowej;
- fakcie posiadania pracy na podstawie umowy z agencją pracy tymczasowej;
- wysokości zarobków netto w poprzednim miesiącu w głównym miejscu pracy (dotyczy tylko pracowników najemnych);
- 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;
- pełnieniu obowiązków nadzorczych;
- dojazdach do pracy (w tym o odległości miejsca pracy od miejsca zamieszkania, przeciętnym czasie dojazdu, częstotliwości dojazdów i wykorzystywanych środkach transportu, przy czym GUS nie udostępnia i nie publikuje tych danych);
- zaangażowaniu publicznych instytucji do spraw zatrudnienia w znalezienie aktualnej pracy.

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 o:

- datę odejścia z ostatniego miejsca pracy (miesiąc, rok) i jego przyczyny;
- status zatrudnienia i zawód wykonywany w ostatnim miejscu pracy;
- fakt zatrudniania pracowników najemnych w ostatnim miejscu pracy;
- sektor 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);
- minimalne miesięczne wynagrodzenie netto za jakie skłonni byłiby podjąć pracę (czyli tzw. płacę progową).

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 przeprowadzania 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 ankietę 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*, *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*, *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 ankierów 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 co roku (od 1992).

g) Opis dostępnych danych dot. zatrudnienia w turystyce

W powszechnie dostępnym opracowaniu *Aktywność ekonomiczna ludności Polski* znaleźć można informacje dot. 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 przeciętnej liczby godzin przepracowanych w badanym tygodniu według statusu zatrudnienia w głównym miejscu

pracy, bezrobotnych uprzednio pracujących (według płci, miejsca zamieszkania). Pracujący klasyfikowani są według cech kwalifikacyjno-zawodowych (zawód wykonywany wg klasyfikacji zawodów i specjalności (Dz.U. 2014 poz. 760).

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 jednak 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 działów 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.

2.3. Pracujący, wynagrodzenia i czas pracy w gospodarce narodowej

a) Opis badania

Pracujący, wynagrodzenia i czas pracy w gospodarce narodowej to badanie dostarczające informacji o zmianach zachodzących na rynku pracy (m.in. sezonowość liczby pracujących). Badanie określa liczbę, dynamikę i zróżnicowanie pracujących według rodzajów działalności, sektorów i form własności oraz ich przestrzennego rozmieszczenia.

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 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 5%)
- pozostałe jednostki prowadzące działalność gospodarczą (kwartalne i roczne badanie pełne)
- jednostki sfery budżetowej państwowej i samorządowej (kwartalne i roczne badanie pełne).

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)
- załącznik do Z-06
- 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 Centralnego Rejestru Ubezpieczonych i Centralnego Rejestru Płatników Składek
- 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.

Badaniem objęte są przede wszystkim podmioty prowadzące działalność gospodarczą zaliczone do sektora przedsiębiorstw:

- liczbie pracujących 50 osób i więcej – badanie pełne miesięczne i roczne
- o liczbie pracujących od 10 do 49 osób – badanie reprezentacyjne miesięczne (10% jednostek) i roczne badanie pełne
- o liczbie pracujących do 9 osób – objęte rocznym badaniem reprezentacyjnym (sprawozdanie SP-3, próba 5%).

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).

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.

g) Opis dostępnych danych dotyczących rynku pracy w turystyce

W opracowaniu pt. *Pracujący...* znaleźć następujące rodzaje informacji dotyczące zatrudnienia w sekcjach: *zakwaterowanie i gastronomia, transport i gospodarka magazynowa, działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją*²:

- 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)

² Opracowano na podstawie publikacji *Pracujący w gospodarce narodowej w 2012 roku*; http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW_pracujacy_w_gosp_narod_2012.pdf (dostęp z dnia 25.09.2014).

- przeciętne zatrudnienie wg województw (wyszczególniono liczbę uczniów)
- przyjęcia do pracy pracowników pełnozatrudnionych wg źródeł rekrutacji oraz sektorów własności (wyszczególniono liczbę kobiet)
- absolwenci szkół wyższych, zawodowych i liceów 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 5%. 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.

2.4. 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 2014 r., 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 opracowań:

- *Monitoring rynku pracy: 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*³:

- 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
- wskaźnik wykorzystania 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.)

³ Opracowano na podstawie publikacji *Popyt na pracę* w 2012 roku; http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW_popyt_na_prace_w_2012.pdf (dostęp z dnia 25.09.2014).

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.

2.5. 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 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.

c) 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).

d) 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).

e) Rodzaj badania (jednorazowe/cykliczne)

Czas pracy jest badaniem cyklicznym, realizowanym co roku.

f) 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*⁴:

- liczba pracujących według sekcji (w podziale na kwartały)
- czas przepracowany 1 zatrudnionego (w podziale na kwartały)
- przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w podziale na kwartały)
- przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto bez wypłat nagród rocznych (w podziale na kwartały)
- liczba pracujących, przeciętne zatrudnienie oraz przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w podziale na kwartały, sektor publiczny i prywatny)
- przeciętne zatrudnienie według formy finansowania
- czas przepracowany i nieprzepracowany 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.

g) 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 liczebnie mikroprzedsiębiorstwa oraz małe przedsiębiorstwa.

2.6. Praca nierejestrowana

a) Opis badania

Badanie *Praca nierejestrowana* jest podstawowym źródłem informacji o szarej strefie gospodarki. Zawiera informacje na temat społeczno-demograficznej charakterystyki zbiorowości osób wykonujących prace nierejestrowaną, oceny dochodów uzyskanych z tej pracy, częstotliwości i rodzaju prac wykonywanych w tej formie oraz liczby i charakterystyki gospodarstw domowych korzystających z usług osób wykonujących pracę nierejestrowaną.

b) Zakres przedmiotowy

⁴ Opracowano na podstawie *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2012 roku*, stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/1/13/4/zatrudnienie_i_wynagrodzenia_w_2013.pdf (dostęp z 25.09.2014).

Przyczyny podejmowania pracy nierejestrowanej oraz rodzaj tych prac i czas ich trwania, osoby wykonujące pracę nierejestrowaną oraz dochody z tej pracy, gospodarstwa domowe i pracodawcy korzystający z pracy nierejestrowanej, wydatki ponoszone przez gospodarstwa domowe na te prace, praca nierejestrowana jako praca główna lub dodatkowa.

W badaniu modułowym *Praca nierejestrowana* przez pracę nierejestrowaną rozumiana jest:

- praca najemna wykonywana bez nawiązania stosunku pracy, czyli bez umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub jakiegokolwiek innej pisemnej umowy pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, bez względu na sektor własności (również u osób fizycznych i w indywidualnych gospodarstwach rolnych); praca nie może być również wykonywana na podstawie powołania, mianowania lub wyboru; z tytułu wykonywania pracy nierejestrowanej pracownik nie uzyskuje ubezpieczenia społecznego, a więc uprawnień do korzystania ze świadczeń społecznych; okres wykonywania tej pracy nie jest także zaliczany jako składkowy z punktu widzenia ZUS a pracodawca nie odprowadza na konto ZUS i Funduszu Pracy odpowiednich sum z tytułu wypłacanego wynagrodzenia; od dochodów z pracy nierejestrowanej nie są płacone podatki osobiste;
- praca na rachunek własny, jeśli z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej nie są realizowane obowiązki finansowe wobec państwa (np. podatki).

Badanie dotyczy wykonywania pracy nierejestrowanej jako pracy głównej lub dodatkowej, korzystania z usług osób wykonujących pracę nierejestrowaną oraz opinii na ten temat. Zgodnie z założeniem, wyniki badania mają pomóc ukazać rzeczywistą sytuację na rynku pracy, a przede wszystkim umożliwić określenie rzeczywistego popytu na pracę.

c) Zakres podmiotowy

Gospodarstwa domowe oraz osoby w wieku 15 lat i więcej, będące ich członkami.

d) Źródła danych

Badanie bazuje na danych zebranych poprzez ankietę GUS: ZD-A (ankieta dotycząca pracy nierejestrowanej, przeprowadzana w formie wywiadu bezpośredniego lub telefonicznego). Podobnie jak podstawowe badanie BAEL, badanie modułowe realizowane jest przez urzędy statystyczne wszystkich województw, natomiast opracowanie komputerowe wyników badania wykonywane jest przez Centralny Ośrodek Informatyki Statystycznej (obecnie CIS).

e) Dostępność wyników

Wyniki badania są dostępne, publikowane co roku przez GUS w ramach opracowania pt. *Praca nierejestrowana w Polsce*.

f) Rodzaj badania (jednorazowe/cykliczne)

Badanie cykliczne, realizowane co roku

g) Opis dostępnych danych dotyczących zatrudnienia w turystyce

Przydatność z punktu widzenia badania rynku pracy w turystyce jest znikoma. W opracowaniu pojawiają się co prawda takie rodzaje prac, jak usługi transportowe oraz hotelarskie i gastronomiczne, ale zagadnienie to nie wyczerpuje problemu pozostałych rodzajów usług świadczonych turystom.

Jednocześnie, należy sobie zdawać sprawę z ograniczeń wiążących się ze specyfiką badanego obszaru – część osób mogła zataić fakt wykonywania pracy nierejestrowanej przed ankieterem. Ponadto, należy pamiętać, że badanie BAEL nie obejmuje osób zamieszkałych w miejscach zbiorowego zakwaterowania, takich jak domy studenckie, internaty, hotele pracownicze, a także osób przebywających za granicą powyżej 3 miesięcy. Stąd liczba osób deklarujących pracę w „szarej strefie” powinna być raczej traktowana jako wartość minimalna i prawdopodobnie niedoszacowana. Ponieważ badanie skierowane jest do gospodarstw domowych i ich mieszkańców, wyraźnie słabiej opisana jest strona popytowa, to znaczy podmioty korzystające z pracy nierejestrowanej. Dla uzyskania pełnego obrazu „szarej strefy” brakuje pewnych informacji o pracodawcach i firmach, które zatrudniają pracowników „na czarno”, choćby pod względem rodzaju prowadzonej działalności, wielkości firmy czy kondycji finansowej. Można również oczekiwać, że praca w „szarej strefie” w znacznym stopniu zależy od koniunktury gospodarczej i sytuacji na lokalnym rynku pracy. Badanie modułowe BAEL nie pozwala na dokładną analizę tego typu zależności.

W opracowaniu pt. *Praca nierejestrowana w Polsce* znaleźć można następujące informacje dotyczące usług transportowych oraz usług hotelarskich i gastronomicznych:

- struktura pracujących w szarej strefie według płci
- struktura pracujących w szarej strefie według miejsca zamieszkania
- przeciętny dzienny koszt pracy nierejestrowanej
- liczba ludności w wieku 15 lat i więcej według miejsca zamieszkania i płci oraz opinii na temat rodzajów podejmowanej pracy nierejestrowanej
- liczba ludności w wieku 15 lat i więcej według poziomu wykształcenia oraz opinii na temat rodzajów podejmowanej pracy nierejestrowanej
- liczba osób wykonujących pracę nierejestrowaną według płci, miejsca zamieszkania oraz rodzajów wykonywanych prac
- liczba osób wykonujących pracę nierejestrowaną według typu pracodawcy oraz ostatnio wykonywanej pracy⁵.

h) Ocena badania z perspektywy analizy rynku pracy w turystyce

Poza usługami transportowymi oraz usługami hotelarskimi i gastronomicznymi w udostępnianych publicznie opracowaniach brakuje danych dotyczących innych sekcji działalności gospodarczej związanych z turystyką.

⁵ Opracowano na podstawie publikacji *Praca nierejestrowana w 2010 roku*;
http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_praca_nierejestrowana_w_2010.pdf, (dostęp z dnia 25.09.2014).

2.7. 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.

b) Zakres przedmiotowy

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. Informacje o liczbie zlikwidowanych lub ograniczonych, a także ujawnionych zagrożeń; informacje o działaniach profilaktycznych i ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, a także o zastosowaniu odpowiednich środków; informacje o 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 danych zebranych poprzez sprawozdanie GUS: Z-10 oraz na informacjach zebranych z systemu informacyjnego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i 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 turystyką:

- liczba zatrudnionych w warunkach zagrożenia (w podziale na sektor prywatny i publiczny, z wyróżnieniem liczby kobiet)
- liczba zatrudnionych w warunkach zagrożenia według płci oraz grup nasilenia zagrożeń na 1000 zatrudnionych
- 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 uciążliwych⁶.

h) Ocena badania z perspektywy analizy rynku pracy w turystyce

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

2.8. Bezrobocie rejestrowane

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, zarejestrowanych w urzędach pracy, według cech demograficzno-społecznych, doświadczenia zawodowego i czasu pozostawania bez pracy oraz o płynności bezrobocia z uwzględnieniem przekrojów terytorialnych.

b) Zakres przedmiotowy

Głównym tematem badania jest liczba i struktura bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według cech demograficzno-społecznych (wiek, płeć, poziom wykształcenia), miejsca zamieszkania (miasta, wieś), pozostawania w szczególnej sytuacji na rynku pracy (do 25. roku życia; bezrobotni długotrwale; kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka; bezrobotni powyżej 50. roku życia; bez kwalifikacji zawodowych; bez doświadczenia zawodowego; bez wykształcenia średniego; samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18. roku życia; bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia; niepełnosprawni), doświadczenia zawodowego (staż pracy, sektor własności, sekcje PKD, zawód) i czasu pozostawania bez pracy.

Analizowana jest również płynność bezrobocia (napływ do bezrobocia oraz odpływ z bezrobocia według przyczyn, w tym wybrane kategorie bezrobotnych: długotrwale bezrobotni; do 25. roku życia; powyżej 50. roku życia; zamieszkali na wsi; z prawem do

⁶ Opracowano na podstawie publikacji Warunki pracy w 2012 roku, http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW_warunki_pracy_w_2012_r.pdf (dostęp z dnia 25.09.2014).

zasilku) 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 w miejscu pracy, prace społecznie użyteczne, usługi poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy), a także uczestnictwa w programach współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego: projektach systemowych realizowanych przez powiatowe urzędy pracy, projektach konkursowych realizowanych przez inne instytucje. Podawane są także informacje o stanie środków Funduszu Pracy, zobowiązań i należności oraz przychody i wydatki Funduszu Pracy. Gromadzone są również dane o ofertach pracy według sektorów własności i sekcji PKD oraz zawodów z jednej strony, a także o zgłoszeniach zwolnień z przyczyn dotyczących zakładu pracy z drugiej strony (liczba zakładów pracy oraz liczba osób objęta tymi formami, w podziale na sektor publiczny i prywatny).

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.

W publikacjach podstawowym stosowanym przekrojem jest województwo. Powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy sprawozdają się także w zakresie osób niepełnosprawnych, zarejestrowanych w urzędach pracy zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U., 2008, nr 14, poz. 92). Ponadto, powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, Komenda Główna OHP, urzędy wojewódzkie oraz MPiPS (dysponent Funduszu Pracy) zobowiązani są do sporządzania sprawozdania MPiPS-02 w zakresie przychodów i wydatków Funduszu Pracy.

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) wraz z załącznikami
- sprawozdanie o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy (MPiPS-02)
- sprawozdanie z udzielonych świadczeń pomocy społecznej – pieniężnych, w naturze i usługach (MPiPS-03)
- sprawozdanie o przyrzeczeniach i zezwoleniach na pracę wydawanych cudzoziemcom w RP (MPiPS-04)
- sprawozdanie o instytucjonalnej obsłudze rynku pracy (MPiPS-06)
- 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 według czasu pozostawania bez pracy, wieku, wykształcenia i stażu pracy* – sporządzany jest co kwartał i zawiera zestawienie liczby bezrobotnych, w tym bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy, według następujących cech: płeć, czas pozostawania bez pracy, grupy wieku, wykształcenie i staż pracy ogółem;
- załącznik 2. *Bezrobotni według rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy oraz oferty pracy* – sporządzany jest w cyklu półrocznym i przedstawia liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w okresie sprawozdawczym ze względu na płeć, sektor własności ostatniego pracodawcy (publiczny, prywatny) oraz wyróżnia liczbę zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Bezrobotni zarejestrowani według stanu na koniec okresu sprawozdawczego dzieleni są natomiast według takich cech jak płeć, sektor własności ostatniego pracodawcy (prywatny, publiczny), czas pozostawania bez pracy w miesiącach, wyróżnia się też liczbę zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Oferty pracy klasyfikuje się według sektora działalności zgłaszającego, nie zaś ze względu na rodzaj oferowanej pracy. Oferty podaje się według zgłoszeń w okresie sprawozdawczym oraz podaje się ich stan w końcu okresu sprawozdawczego, jeśli pozostały niewykorzystane;
- załącznik 3. *Bezrobotni oraz oferty pracy według zawodów i specjalności* – sporządzany jest w cyklu półrocznym. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych wykazywana jest według stanu w końcu okresu sprawozdawczego oraz w okresie sprawozdawczym. Bezrobotni zarejestrowani w okresie sprawozdawczym, w tym absolwenci, dzieleni są według płci, zaś bezrobotni zarejestrowani według stanu w końcu okresu sprawozdawczego oprócz tego podziału posiadają także wyróżnioną liczbę poprzednio pracujących, którzy pozostają bez pracy do 1 miesiąca, od 1 do 12 miesięcy oraz powyżej 12 miesięcy. Oferty podaje się według zgłoszeń w okresie sprawozdawczym oraz podaje się ich stan w końcu okresu sprawozdawczego, jeśli pozostały niewykorzystane;
- załącznik 4. *Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy* – bardzo obszerne zestawienie charakteryzujące osoby korzystające z poszczególnych form pomocy oferowanych przez urzędy pracy;

- załącznik 5. *Bezrobotni zamieszkali na wsi według czasu pozostawania bez pracy, wieku, wykształcenia i stażu pracy* – opracowywany jest raz w roku w takiej formie jak w załączniku 1.;
- załącznik 6. *Aktywne programy rynku pracy* – obszerna charakterystyka uczestnictwa w aktywnych programach rynku pracy według stanu na koniec okresu sprawozdawczego oraz w ciągu całego okresu, przygotowywana raz w roku;
- załącznik 7. *Bezrobotni według gmin* – sporządzane corocznie zestawienie liczby zarejestrowanych bezrobotnych według stanu na koniec roku w podziale na gminy (miejskie i wiejskie) i płeć.

e) Dostępność wyników

Wyniki badania bezrobocia rejestrowanego są opracowywane w różnych postaciach. W obszarze liczby i struktury bezrobotnych zarejestrowanych udostępniane są:

- przekroje terytorialne: region, województwo, podregion, powiat, gmina (bezrobotni ogółem, w tym kobiety według stanu w dniu 31 grudnia);
- tablice wynikowe (nośnik magnetyczny) – około 20 dni po okresie sprawozdawczym;
- *Bezrobocie rejestrowane* – publikacja kwartalna wydawana w czerwcu, wrześniu, grudniu i marcu;
- *Bezrobocie w Polsce* – zestawienie roczne;
- *Rynek pracy w Polsce* – opracowanie udostępniane corocznie
- *Stopa bezrobocia rejestrowanego* – publikowana co miesiąc w Internecie;
- opracowanie w ramach monitoring rynku pracy *Miesięczne informacje o bezrobociu w Polsce* – około 21. roboczego dnia miesiąca

Ponadto, informacje o bezrobociu rejestrowanych opracowywane są również przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, w tym obszerne tablice wynikowe w arkuszach Excel udostępniane są na stronach Publicznych Służb Zatrudnienia (www.psz.praca.gov.pl). W oparciu o dane GUS opracowywane są m.in. raporty:

- *Bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 12 miesięcy od momentu zarejestrowania się oraz długotrwale bezrobotni w 2013 roku*
- *Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności w I półroczu 2014 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) oraz

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.

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.

2.9. Wolne miejsca pracy

a) Opis badania

Celem badania jest określenie wielkości popytu na pracę. Badanie wolnych miejsc pracy ma na celu określenie zmian w liczbie pracujących i wolnych miejsc pracy, w tym nowoutworzonych. Wyniki badania pozwalają na pogłębioną analizę sytuacji na rynku pracy, z uwzględnieniem miejsc pracy według zawodów, sekcji i działów PKD, sektorów własności, regionów, województw oraz ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy.

b) Zakres przedmiotowy

Celem badania popytu na pracę jest uzyskanie informacji na temat popytu zrealizowanego i niezrealizowanego, czyli pracujących i wolnych miejsc pracy oraz nowo utworzonych miejsc pracy. Nowo utworzone miejsca pracy to miejsca pracy powstałe w wyniku zmian organizacyjnych, rozszerzenia lub zmiany profilu działalności oraz wszystkie miejsca pracy w jednostkach nowopowstałych. Dane statystyczne zbierane przy pomocy formularza Z-05 obejmują:

- liczbę pracujących według zawodów i płci (stan w ostatnim dniu kwartału sprawozdawczego);
- liczbę nowo utworzonych miejsc pracy w okresie od początku roku do końca kwartału sprawozdawczego;
- liczbę zlikwidowanych miejsc pracy w okresie od początku roku do końca kwartału sprawozdawczego;
- liczbę wolnych miejsc pracy, w tym nowo utworzone w ostatnim dniu kwartału sprawozdawczego według zawodu i wymaganego poziomu wykształcenia;
- liczbę pracujących osób niepełnosprawnych;

- liczbę osób niepełnosprawnych pracujących na stanowiskach pracy specjalnie dostosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- zainteresowanie zwiększeniem zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

c) Zakres podmiotowy

Od 2007 roku badanie ma charakter reprezentacyjny i obejmuje podmioty gospodarki narodowej o liczbie zatrudnionych 1 lub więcej osób. W szczególności, badaniem objęte są osoby prawne, jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej, osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą – według jednostek lokalnych, w których liczba zatrudnionych wynosi 1 lub więcej osób.

W odniesieniu do jednostek dużych i średnich jako cel badania przyjęto uzyskanie informacji dla poszczególnych rodzajów działalności (sekcji PKD) według województw, a jeśli chodzi o jednostki małe, to zasadniczym celem badania było uzyskanie precyzyjnych wyników dla poszczególnych rodzajów działalności (sekcji PKD).

d) Źródła danych

Podstawowym źródłem danych jest sprawozdanie GUS Z-05. Ponadto, badanie wykorzystuje dane ze sprawozdania MPiPS-01 z załącznikami 2. i 3.

e) Dostępność wyników

Opracowanie wyników badania popytu na pracę udostępniane jest dwa razy w roku. Publikowane dane dotyczą:

► **liczby pracujących:**

- pracujący według sekcji i płci na koniec każdego kwartału i przeciętnie w roku
- pracujący według płci, sekcji działalności, sektorów własności i wielkości jednostek
- pracujący według zawodów na koniec każdego kwartału i przeciętnie w roku
- pracujący według płci, zawodów, sektorów własności i wielkości jednostek
- pracujący według wybranych zawodów i sekcji działalności

► **wolnych miejsc pracy:**

- liczba jednostek dysponujących wolnymi miejscami pracy według sekcji, sektora własności i wielkości
- liczba wolnych miejsc pracy według sekcji na koniec każdego kwartału i przeciętnie w roku
- liczba wolnych miejsc pracy według sekcji, sektora własności i wielkości
- liczba wolnych miejsc pracy według zawodów
- wolne miejsca pracy według zawodów, sektorów własności i wielkości jednostek
- wolne miejsca pracy według wybranych zawodów i sekcji działalności

- wskaźnik wykorzystania wolnych miejsc pracy (procentowy udział wolnych miejsc pracy w liczbie miejsc pracy, jakie oferuje gospodarka, tj. w łącznej liczbie zagospodarowanych i wolnych miejsc pracy) według sekcji oraz zawodów
- ▶ nowo utworzonych miejsc pracy:
 - wolne nowo utworzone miejsca pracy według sekcji oraz zawodów
 - wolne nowo utworzone miejsca pracy według zawodów, sektorów własności i wielkości jednostek
 - nowo utworzone miejsca pracy według sekcji
 - nowo utworzone miejsca pracy według sekcji, sektorów własności i wielkości jednostek.

f) Rodzaj badania (jednorazowe/cykliczne)

Od 2005 roku badanie prowadzone jest z częstotliwością kwartalną (wcześniej - dwuletnią).

g) Opis dostępnych danych dot. rynku pracy w turystyce

Dane wyłącznie na poziomie sekcji PKD.

h) Ocena badania z perspektywy analizy rynku pracy w turystyce

Niedobór informacji dotyczy:

- wymiaru czasu pracy i rodzaju umowy o pracę
- informacji o planowanych przyjęciach/zwolnieniach
- przyczyn zmian w stanie zatrudnienia, zwłaszcza zwolnieniach
- popytu na pracę w rozbiciu na poziomy niższe niż sekcja PKD.

3. 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 satelitarnego**. 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.

3.1. Miejsce turystyki w konstrukcji rachunków narodowych – koncepcja rachunku satelitarnego turystyki (RST)

W swej podstawowej formie system rachunków narodowych opisany jest przez kompleksowy i wewnętrznie spójny zestaw tablic opisujących różnorodne zjawiska w gospodarce, zgodnie z uzgodnionymi na szczeblu międzynarodowym pojęciami, klasyfikacjami i zasadami rachunkowości. 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 fizyczna⁷.

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 pięciopozomową: 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. 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 pięciznakowym, 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

⁷Rachunki narodowe według sektorów i podsektorów instytucjonalnych w latach 1995-2000. Warszawa GUS 2002, s. 494.

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 podregionów⁸. W stosunku do rachunków dla kraju ich zakres 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**⁹.

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 rozwiązanie¹⁰ opiera się na zastosowaniu ujęcia według

⁸ *Produkt krajowy brutto według województw I podregionów w 2002 roku.* Katowice Urząd Statystyczny 2004.

⁹ *Tourism Satellite Account: Recommended Methodological Framework.* WTO, UE, OECD, UN 2001.

¹⁰ 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

rodzajów działalności oraz 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

członkowskich. Metodologię tę oparto na zestawieniu strony podaźowej 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.

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.

3.2. Kompletność danych nt. pracujących w turystyce w świetle 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 płęć 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 rozszacowań na podstawie struktury jednostek zawartych w operacie losowania. Na poziomie województw (na potrzeby regionalnego rachunku satelitarnego 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 obarczone 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. Nierozwiązanym 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.

4. Badanie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej: Zawody deficytowe i nadwyżkowe w 2013 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 prowadzony w celu obserwowania 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. Monitoring prowadzony jest w oparciu o ujednoczone dla całego kraju zalecenia metodyczne opracowane przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

b) Zakres przedmiotowy

Informacje o liczbie pracowników zatrudnionych w poszczególnych zawodach, bezrobociu oraz wolnych miejscach pracy sklasyfikowano na podstawie grup, zawodów i specjalności, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania.

c) Zakres podmiotowy

Analizą objęto grupy wielkie (kod 1-cyfrowy) i zawody (kod 6-cyfrowy).

d) Źródła danych

Podstawowym źródłem informacji są dane statystyczne zawarte w sprawozdaniu MPiPS-01 załącznik 2 *Bezrobotni według rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy oraz oferty pracy* oraz załącznik 3 *Bezrobotni oraz oferty pracy według zawodów i specjalności*.

e) Dostępność wyników

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

f) Rodzaj badania (jednorazowe/cykliczne)

Badanie cykliczne, realizowane co roku.

g) Opis dostępnych danych dotyczących zatrudnienia w turystyce

W opracowaniu pt. *Zawody deficytowe i nadwyżkowe* znaleźć można informacje dotyczące napływu bezrobotnych, napływu ofert pracy oraz liczby zarejestrowanych bezrobotnych wśród osób wykonujących następujące zawody związane z turystyką:

- 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
- 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 udostępnianych publicznie opracowaniach odnaleźć można wiele informacji na temat specyficznych zawodów związanych z turystyką. Jednakże często w raportach zbyt dużo informacji i danych dotyczy „pozostałych”, tj. wykonujących inne, niesklasyfikowane zawody. Pracodawcy zgłaszając oferty pracy do urzędu pracy często nie są w stanie przyporządkować zakresu obowiązków poszukiwanego pracownika do konkretnego zawodu i wskazują na kategorię „pozostali”.

5. Badania regionalnych urzędów pracy (obserwatoria rynków pracy)

Wyniki badań prowadzonych przez lub na zlecenie wojewódzkich urzędów pracy, najczęściej dostępne są w formie raportów publikowanych na portalach regionalnych obserwatoriów rynku pracy. Tablica 2 zawiera wykaz urzędów pracy prowadzących obserwatoria.

Tablica 2: Obserwatoria rynku pracy prowadzone przez wojewódzkie urzędy pracy

Lp.	Województwo	Nazwa urzędu pracy	Obserwatorium rynku pracy
1.	Kujawsko-pomorskie	WUP w Toruniu	Rynek Pracy pod Lupą
2.	Lubelskie	WUP w Lublinie	Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy
3.	Lubuskie	WUP w Zielonej Górze	
4.	Łódzkie	WUP w Łodzi	Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi
5.	Małopolskie	WUP w Krakowie	Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji
6.	Mazowieckie	WUP w Warszawie	Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy
7.	Opolskie	WUP w Opolu	Opolskie Obserwatorium Rynku Pracy
8.	Podkarpackie	WUP w Rzeszowie	Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy
9.	Podlaskie	WUP w Białymstoku	Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych
10.	Pomorskie	WUP w Gdańsku	Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy
11.	Śląskie	WUP w Katowicach	Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Katowicach
12.	Świętokrzyskie	WUP w Kielcach	Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Kielcach
13.	Warmińsko-mazurskie	WUP w Olsztynie	
14.	Wielkopolskie	WUP w Poznaniu	Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy
15.	Zachodniopomorskie	WUP w Szczecinie	Zachodniopomorski Obserwatorium Rynku Pracy

Źródło: oprac własne

W większości raportów jedyne odniesienie do rynku pracy w turystyce można odnaleźć w analizach według sekcji PKD (dane dotyczące sekcji I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi) oraz w zestawieniach zawodów deficytowych i nadwyżkowych (elementarne grupy zawodowe związane z różnymi usługami turystycznymi). W niektórych raportach część wyników dotyczy branż (sektorów) tworzących

gospodarkę turystyczną. Najczęściej jest to hotelarstwo i gastronomia. Raporty dedykowane rynkowi pracy w turystyce stanowią rzadkość. Ponadto w zidentyfikowanych raportach z badań zdecydowanie dominuje perspektywa pracodawcy.

5.1.1. WUP w Toruniu

W ramach projektu systemowego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu Rynek Pracy pod Lupą przygotowano opracowanie pn. „Analiza sytuacji w wybranych grupach zawodów na kujawsko-pomorskim rynku pracy w latach 2010-2013”. Jedną z 14 analizowanych grup zawodów była gastronomia, hotelarstwo i turystyka.

Tablica 3: Charakterystyka raportu „Analiza sytuacji w wybranych grupach zawodów na kujawsko-pomorskim rynku pracy w latach 2010-2013”

1.	Analiza sytuacji w wybranych grupach zawodów na kujawsko-pomorskim rynku pracy w latach 2010-2013
2.	Cel badania: Przybliżenie sytuacji na rynku pracy 14 grup zawodowych obejmujących 184 zawody
3.	Zakres podmiotowy: <ul style="list-style-type: none"> ● 14 grup zawodów Zakres przedmiotowy: <ul style="list-style-type: none"> ● podaż i popyt na rynku pracy ● plany zwiększenia i zmniejszenia zatrudnienia ● oczekiwania wobec kandydatów do pracy ● edukacja Zakres czasowy: 2010-2013 Zakres przestrzenny: województwo kujawsko-pomorskie
4.	Analiza danych zastanych: <ul style="list-style-type: none"> ● Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, ● Badanie pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim, ● Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń Sedlak & Sedlak, ● dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej
5.	Publikacja dostępna na stronie: http://podlupa.wup.torun.pl
6.	Badanie jednorazowe (2013)
7.	Zalety: <ul style="list-style-type: none"> ● szeroki zakres przedmiotowy (bezrobotni zarejestrowani i wolne miejsca pracy, planowane zatrudnienia i zwolnienia, oczekiwania wobec kandydatów do pracy, poziom wynagrodzeń, uczniowie/absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i wyższych); ● relatywnie szeroki zakres czasowy – analiza obejmuje 4 lata Ograniczenia: <ul style="list-style-type: none"> ● relatywnie wąski zakres podmiotowy – badanie uwzględnia tylko 10 zawodów związanych z gospodarką turystyczną (głównie z gastronomią); ● wykorzystano wyłącznie dane wtórne, brak badań pierwotnych.

Źródło: oprac własne

5.1.2. WUP w Łodzi

W ramach Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi zrealizowano projekt pn. *Branże przyszłości poświęcony perspektywie rozwoju zasobów pracy w regionie łódzkim*. Wśród podmiotów objętych badaniem znalazł się jeden obiekt hotelarski.

Tablica 4: Charakterystyka raportu „Branże przyszłości”

1.	<i>Stan i perspektywy rozwoju zasobów ludzkich w branżach przyszłości regionu łódzkiego</i>
2.	Cel raportu: Badanie diagnozujące obszary działalności gospodarczej, które wykazują symptomy rozwoju
3.	Zakres podmiotowy: <ul style="list-style-type: none">• inwestorzy w Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej i ich kooperanci Zakres przedmiotowy: <ul style="list-style-type: none">• plany rozwojowe (potencjał zatrudnieniowy)• zapotrzebowanie na kompetencje pracowników Zakres czasowy: 2009 oraz plany na 2-3 lata Zakres przestrzenny: województwo łódzkie
4.	Badania jakościowe (IDI) – najwięksi inwestorzy w Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej (10) i ich kooperanci (40) Uzupełniające badania ilościowe (PAPI) – najwięksi inwestorzy w Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej (10) i ich kooperanci (40)
5.	Publikacja dostępna na stronie: http://obserwatorium.wup.lodz.pl
6.	Badanie jednorazowe (2009)
7.	Zalety: <ul style="list-style-type: none">• metoda jakościowa pozwalająca na uzyskanie pogłębionej wiedzy o potencjale rozwojowym branż i zapotrzebowaniu na zasoby pracy. Ograniczenia: <ul style="list-style-type: none">• znikomy udział podmiotów gospodarki turystycznej w badaniu (1 obiekt);• celowy dobór podmiotów do badania uniemożliwiający uogólnianie wniosków;• badanie jednorazowe, niepozwalające na śledzenie zmian.

Źródło: oprac własne

5.1.3. WUP w Krakowie

W ramach Małopolskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji zrealizowano projekt pn. *Badanie strategicznych branż w Małopolsce*. Wśród branż uznanych za strategiczne znalazły

się m.in. hotele i restauracje oraz działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała (w tym działalność związana z kulturą rekreacją i sportem).

Tablica 5: Charakterystyka raportu „Badanie strategicznych branż w Małopolsce”

1.	<i>Badanie strategicznych branż w Małopolsce</i>
2.	<p>Cel raportu:</p> <p>Badanie mające na celu uzyskanie kompleksowej informacji na temat sytuacji przedsiębiorstw oraz zapotrzebowania na kadry w wybranych branżach uznanych za strategiczne dla małopolskiego rynku pracy</p>
3.	<p>Zakres podmiotowy:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● podmioty gospodarcze reprezentujące sekcje H, K i O wg PKD 2004 <p>Zakres przedmiotowy:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ocena warunków prowadzenia działalności ● zapotrzebowanie na kadry <p>Zakres czasowy: 2007 oraz plany na 12 miesięcy</p> <p>Zakres przestrzenny: województwo małopolskie</p>
4.	<p>Badania ilościowe (PAPI) – kadra zarządzająca podmiotów gospodarczych reprezentujących strategiczne branże (1202)</p> <p>Badania jakościowe (FGI) – kadra zarządzająca podmiotów gospodarczych reprezentujących strategiczne branże (64)</p>
5.	Publikacja dostępna na http://www.obserwatorium.malopolska.pl/pl
6.	Badanie jednorazowe (2007)
7.	<p>Zalety:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● szeroki zakres przedmiotowy (struktura zatrudnienia pracowników, ruchy zatrudnienia, sezonowość zatrudnienia, deficyty w zakresie kwalifikacji pracowników, zapotrzebowanie na pracę absolwentów, potrzeby szkoleniowe, ocena warunków prowadzenia działalności); ● triangulacja danych i metod, pozwalająca na uzyskanie pogłębionej wiedzy o sytuacji w branżach i zapotrzebowaniu na zasoby pracy. <p>Ograniczenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● wąski zakres podmiotowy – badanie uwzględnia tylko największe firmy/instytucje i ograniczone jest do trzech typów podmiotów; ● podmioty gospodarki turystycznej stanowią niespełną połowę respondentów; ● badanie jednorazowe, niepozwalające na śledzenie zmian.

Źródło: oprac własne

5.1.4. WUP w Rzeszowie

Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie zrealizowano projekt *Turystyka szansą na dynamiczny rozwój regionalnego rynku pracy*. Projekt składał się z 6 etapów, z których 3 odnosiły się do zasobów ludzkich w turystyce.

Tablica 6: Charakterystyka sondażu na temat potrzeb szkoleniowych przedstawicieli/członków organizacji zajmujących się turystyką w ramach raportu „Turystyka szansą na dynamiczny rozwój regionalnego rynku pracy”

1.	Raport z sondażu na temat potrzeb szkoleniowych przedstawicieli/członków organizacji zajmujących się turystyką
2.	Cel badania: Badanie zrealizowane w ramach projektu pn. Turystyka szansą na dynamiczny rozwój regionalnego rynku pracy
3.	Zakres podmiotowy: <ul style="list-style-type: none">• organizacje turystyczne Zakres przedmiotowy: <ul style="list-style-type: none">• polityka szkoleniowa organizacji turystycznych i jej uwarunkowania Zakres czasowy: 2005 i 2006 oraz plany na 12 miesięcy Zakres przestrzenny: województwo podkarpackie
4.	Badania ilościowe (CATI) – reprezentanci lokalnych organizacji turystycznych (33), stowarzyszeń turystycznych lub agroturystycznych (26), oddziałów PTTK i PTSM (21)
5.	Publikacja dostępna na http://www.wup-rzeszow.pl
6.	Badanie jednorazowe – 2006
7.	Zalety: <ul style="list-style-type: none">• badaniem objęto populację generalną. Ograniczenia: <ul style="list-style-type: none">• wąski zakres podmiotowy – badanie uwzględnia tylko organizacje non-profit;• wąski zakres przedmiotowy – analizie poddano udział w szkoleniach, ich tematykę i ocenę przydatności, źródła finansowania, źródła informacji, powody nieuczestniczenia;• badanie jednorazowe, niepozwalające na śledzenie zmian.

Źródło: oprac własne

Tablica 7: Charakterystyka badania mającego na celu zidentyfikowanie potrzeb szkoleniowych osób pracujących w usługach związanych z sektorem turystycznym na ter. województwa podkarpackiego w ramach raportu „Turystyka szansą na dynamiczny rozwój regionalnego rynku pracy”

1.	Raport z badania mającego na celu zidentyfikowanie potrzeb szkoleniowych osób pracujących w usługach związanych z sektorem turystycznym na terenie województwa podkarpackiego
2.	Cel badania: Badanie zrealizowane w ramach projektu pn. Turystyka szansą na dynamiczny rozwój regionalnego rynku pracy
3.	Zakres podmiotowy: <ul style="list-style-type: none"> ● pracownicy sektora usług turystycznych, tj. sekcji H, I, O wg PKD 2004 Zakres przedmiotowy: <ul style="list-style-type: none"> ● kompetencje pracowników (samoocena) ● aktywność szkoleniowa pracowników i jej uwarunkowania ● satysfakcja z pracy i jej źródła Zakres czasowy: 2005 i 2006 oraz plany na 12 miesięcy Zakres przestrzenny: województwo podkarpackie
4.	Badania ilościowe (CATI) – pracownicy sektora usług turystycznych (1510) Badania jakościowe (FGI) – pracownicy sektora usług turystycznych (19)
5.	Publikacja dostępna na http://www.wup-rzeszow.pl
6.	Badanie jednorazowe – 2007
7.	Zalety: <ul style="list-style-type: none"> ● triangulacja danych i metod, pozwalająca na uzyskanie pogłębionej wiedzy o aktywności szkoleniowej pracowników sektora turystycznego; ● szeroki zakres podmiotowy (hotelarstwo, gastronomia, biura podróży, kultura, rekreacja i rozrywka). Ograniczenia: <ul style="list-style-type: none"> ● wąski zakres przedmiotowy – analizie poddano głównie aktywność służącą podnoszeniu kwalifikacji, tj. udział w szkoleniach, ich tematykę i ocenę przydatności, źródła informacji, powody nieuczestniczenia ● badanie jednorazowe, niepozwalające na śledzenie zmian.

Źródło: oprac własne

Tablica 8: Charakterystyka badania wśród pracodawców reprezentujących sektor usług związanych turystyką pod kątem ich oczekiwań co do umiejętności, kwalifikacji, pożądanych kierunków szkoleń, obecnych i przyszłych pracowników w ramach raportu „Turystyka szansą na dynamiczny rozwój regionalnego rynku pracy”

1.	Raport z badania wśród pracodawców reprezentujących sektor usług związanych turystyką pod kątem ich oczekiwań co do umiejętności, kwalifikacji, pożądanych kierunków szkoleń, obecnych i przyszłych pracowników
2.	Cel badania: Badanie zrealizowane w ramach projektu pn. Turystyka szansą na dynamiczny rozwój regionalnego rynku pracy
3.	Zakres podmiotowy: <ul style="list-style-type: none"> ● pracodawcy w sektorze usług turystycznych, tj. sekcji H, I, O wg PKD 2004 Zakres przedmiotowy: <ul style="list-style-type: none"> ● pożądane kompetencje pracowników ● zmiany poziomu zatrudnienia i jej przyczyny ● polityka szkoleniowa pracodawców i jej uwarunkowania ● przyczyny podjęcia samozatrudnienia Zakres czasowy: 2006 oraz plany na 12 miesięcy Zakres przestrzenny: województwo podkarpackie
4.	Badania ilościowe (CATI) – pracodawcy w sektorze usług turystycznych (1074) Badania jakościowe (FGI) – pracodawcy w sektorze usług turystycznych (27)
5.	Publikacja dostępna na http://www.wup-rzeszow.pl
6.	Badanie jednorazowe – 2007
7.	Zalety: <ul style="list-style-type: none"> ● triangulacja danych i metod, pozwalająca na uzyskanie pogłębionej wiedzy o postrzeganiu roli kapitału ludzkiego w sektorze turystycznym; ● szeroki zakres podmiotowy (hotelarstwo, gastronomia, biura podróży, kultura, rekreacja i rozrywka); ● szeroki zakres przedmiotowy. Ograniczenia: <ul style="list-style-type: none"> ● badanie jednorazowe, niepozwalające na śledzenie zmian.

Źródło: oprac własne

Ponadto w ramach Podkarpackiego Obserwatorium Rynku Pracy zrealizowano projekt pn. *Pracodawcy Podkarpacia*, w którym jako jedną z kluczowych branż regionu wskazano turystykę, rekreację i rehabilitację oraz zdrowie.

Tablica 9: Charakterystyka badania panelowego diagnozującego trendy rozwojowe podkarpackich pracodawców

1.	Pracodawcy Podkarpacia
2.	Cel badania: Badanie panelowe diagnozujące trendy rozwojowe podkarpackich pracodawców (firm oraz instytucji)
3.	Zakres podmiotowy: <ul style="list-style-type: none"> ● firmy i instytucje reprezentujące wszystkie sekcje gospodarki z wyjątkiem A, T, U Zakres przedmiotowy: <ul style="list-style-type: none"> ● przygotowanie pracodawców do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy ● potencjał kadrowy firm i instytucji oraz aktywność pracodawców w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego ● współpraca z instytucjami rynku pracy Zakres czasowy: 2011-2013 Zakres przestrzenny: województwo podkarpackie
4.	Analiza danych zastanych – regionalne dokumenty strategiczne, dane GUS, US w Rzeszowie, Instytutu Geografii i Zagospodarowania Przestrzennego PAN Badania ilościowe (PAPI) – pracodawcy (540/500/500) oraz pracownicy (1180/1108/1103) Badania jakościowe (IDI, FGI) – przedstawiciele władz lokalnych, administracji oświatowej, instytucji rynku pracy, instytucji otoczenia biznesu, sektora edukacji, pracodawców i pracowników.
5.	Publikacja dostępna na http://www.porp.wup-rzeszow.pl
6.	Badanie cykliczne (3 fale: 2011, 2012, 2013)
7.	Ograniczenia: <ul style="list-style-type: none"> ● niewielki udział podmiotów gospodarki turystycznej w badaniu; ● analiza rynku pracy w turystyce opiera się niemal wyłącznie na danych wtórnych; ● analiza ograniczona do wskazania obszarów oddziaływania technologii na rynek pracy oraz zawodów przyszłościowych i schyłkowych.

Źródło: oprac własne

5.1.5. WUP w Białymstoku

W ramach Podlaskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych realizowane jest cyklicznie badanie pn. *Analiza kluczowych sektorów województwa podlaskiego*. Jednym z sektorów poddanych odrębnej analizie jest sektor turystyczny.

Tablica 10: Charakterystyka badania „Analiza kluczowych sektorów województwa podlaskiego”

1.	Analiza kluczowych sektorów województwa podlaskiego – sektor turystyczny
2.	Cel badania: Badanie zrealizowane w ramach cyklicznego projektu pn. Analiza kluczowych sektorów województwa podlaskiego
3.	Zakres podmiotowy: <ul style="list-style-type: none"> ● przedsiębiorcy prowadzący: <ul style="list-style-type: none"> ○ działalność związaną z zakwaterowaniem (PKD 2007 55) ○ działalność związaną z wyżywieniem (PKD 2007 56) ○ działalność organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych oraz pozostałą działalność usługową w zakresie rezerwacji i działalności z nią związane (PKD 2007 79) Zakres przedmiotowy: <ul style="list-style-type: none"> ● stan i determinanty rozwoju sektora turystycznego (w tym polityka zatrudnienia) ● możliwości wsparcia sektora turystycznego ze środków krajowych i unijnych Zakres czasowy: 2009 Zakres przestrzenny: województwo podlaskie
4.	Analiza danych zastanych – dane Eurostat, GUS, US w Białymstoku, UNWTO, IT, PMR Badania ilościowe (PAPI) – przedsiębiorcy (100) Badania jakościowe (FGI) – przedsiębiorcy (6)
5.	Publikacja dostępna na http://www.obserwatorium.up.podlasie.pl
6.	Badanie jednorazowe – 2009
7.	Zalety: <ul style="list-style-type: none"> ● triangulacja danych i metod, pozwalająca na uzyskanie pogłębionej wiedzy o determinantach rozwoju sektora turystycznego. Ograniczenia: <ul style="list-style-type: none"> ● relatywnie wąski zakres podmiotowy (obejmuje trzy typy podmiotów); ● aspekty związane z zasobami pracy stanowią jeden z elementów badania (brak pogłębionej analizy); ● analiza ograniczona do struktury zatrudnienia, zmian w poziomie zatrudnienia i ich przyczyn, oceny kwalifikacji pracowników, metod rekrutacji i oceny stopnia trudności pozyskiwania pracowników oraz zatrudniania osób z grup ryzyka; ● badanie nie uwzględnia perspektywy pracobiorców.

Źródło: oprac własne

5.1.6. WUP w Gdańsku

W ramach Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy opracowano cykl raportów sektorowych, w jednym z nich analizie poddano sektor turystyczny (jedynie w oparciu o dane wtórne). W raportach z badań realizowanych na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku branża turystyczna jest wskazywana jako jedna ze strategicznych branż dla

pomorskiego rynku pracy, do tej pory jednak zatrudnienie w tej branży nie było przedmiotem odrębnej analizy.

Tablica 11: Charakterystyka badania sektorowego „Turystyka” Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy

1.	Raport sektorowy. Turystyka
2.	Cel badania: Badanie zrealizowane w ramach cyklu raportów sektorowych
3.	Zakres podmiotowy: <ul style="list-style-type: none"> ● podmioty sekcji H wg PKD 2004 Zakres przedmiotowy: <ul style="list-style-type: none"> ● wartość dodana, nakłady inwestycyjne, pracujący i wydajność pracy w sekcji H ● potencjał usługowy i jego wykorzystanie w obiektach zakwaterowania zbiorowego Zakres czasowy: 2000-2006, prognoza na lata 2007-2020 Zakres przestrzenny: województwo pomorskie
4.	Analiza danych zastanych – dane GUS, IT, IBnGR
5.	Publikacja dostępna na http://www.porp.pl
6.	Badanie jednorazowe – 2007
7.	Ograniczenia: <ul style="list-style-type: none"> ● wąski zakres podmiotowy (tylko sekcja H); ● aspekty związane z zasobami pracy stanowią jeden z elementów analizy; ● wykorzystano wyłącznie powszechnie dostępne dane wtórne, brak badań pierwotnych.

Źródło: oprac własne

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

6.1. Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń

a) Opis badania

Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń jest największym pozarządowym badaniem dot. płac w Polsce. Badanie przeprowadzane jest przez polską firmę doradztwa HR Sedlak & Sedlak.

b) Zakres przedmiotowy

Wynagrodzenia w Polsce.

c) Zakres podmiotowy

Zatrudnieni w Polsce.

d) Źródła danych

Badanie bazuje na danych zebranych poprzez ankiety internetowe dostępne na stronie www.wynagrodzenia.pl.

e) Dostępność wyników

Wyniki badań są dostępne na stronie internetowej www.wynagrodzenia.pl (częściowo odpłatne).

f) Rodzaj badania (jednorazowe/cykliczne)

Badanie cykliczne, realizowane co roku

g) Opis dostępnych danych dot. zatrudnienia w turystyce

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

- ▶ Artykuł pt. *Wynagrodzenia pracowników w branży hotelarskiej i gastronomicznej* dostarcza informacji na temat:
 - 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 województwach¹¹.
- ▶ Artykuł pt. *W hotelarstwie, gastronomii i turystyce poliglota zarobi dwa razy więcej niż nieznający języków obcych* dostarcza informacji na temat:
- znajomości języków obcych wśród pracowników branży hotelarskiej, gastronomicznej oraz turystycznej
 - wynagrodzenia osób dobrze lub bardzo dobrze znających co najmniej dwa języki obce;
 - wynagrodzenia w branży hotelarskiej, turystycznej i gastronomicznej według wielkości firmy
 - wynagrodzenia w branży hotelarskiej, turystycznej i gastronomicznej na różnych szczeblach zarządzania
 - wynagrodzenia w branży hotelarskiej, turystycznej i gastronomicznej w firmach polskich i zagranicznych¹²
 - znajomość języków obcych wśród pracowników branży hotelarskiej, gastronomicznej oraz turystycznej

Podobne opracowania dostępne są dla sektora transportu.

h) Ocena badania z perspektywy analizy rynku pracy w turystyce

Źródłem danych są ankiety internetowe, co zmniejsza wiarygodność prawdomówności respondentów. Zachętą do wzięcia udziału w ankiecie jest darmowa informacja o wynagrodzeniach na wybranym stanowisku (internauta może zapoznać się z wynikami dopiero wtedy, gdy sam weźmie udział w ankiecie).

6.2. Raport Prognozy rozwoju oraz oddziaływania turystyki na rynek pracy oraz modernizację przedsiębiorstw w województwie śląskim

Raport stanowi efekt badań w ramach programu Europejskiego Funduszu Społecznego, Działanie 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie, Poddziałanie 8.1.2 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie. Zrealizowane zostało przez Instytut Turystyki w Krakowie Sp. z o.o. w 2010 r.

¹¹ Opracowano na podstawie artykułu Wynagrodzenia pracowników w branży hotelarskiej i gastronomicznej w 2010 roku, http://wynagrodzenia.pl/artukul.php/kategoria_glowna.505/wpis.2205 (dostęp z 25.09.2014).

¹² Opracowano na podstawie artykułu W hotelarstwie, gastronomii i turystyce poliglota zarobi dwa razy więcej niż nieznający języków obcych, http://wynagrodzenia.pl/artukul.php/kategoria_glowna./wpis.2947 (dostęp z 25.09.2014).

Poza analizą badań wtórnych (rynek pracy, bezrobocie, wynagrodzenia) raport obejmuje także wyniki badania ankietowego, które zostało zrealizowane od 1 maja do 31 października 2009 r. W ich trakcie zostały przeprowadzone:

- wywiady ankietowe wśród 200 przedstawicieli podmiotów branży turystycznej i 200 podmiotów jej otoczenia na obszarze województwa śląskiego („Badania branży turystycznej i branż z nią współpracujących”)
- badania opinii 2000 turystów i podróżnych zostały przeprowadzone w 15 wybranych punktach województwa śląskiego metodą wywiadu ulicznego oraz w obiektach noclegowych, gastronomicznych i na terenie Międzynarodowego Portu Lotniczego (MPL) Katowice-Pyrzowice, a dotyczyły popytu na proponowane produkty i preferencje dotyczące innowacyjnych rozwiązań w turystyce i jej otoczeniu („Badania opinii i preferencji turystów i podróżnych”)

Badania branży turystycznej i branż z nią współpracujących zrealizowano w oparciu o następujące narzędzia:

- ankieta podstawowa skierowana do zarządzającej kadry podmiotów turystycznych i branż z nią współpracujących (obszar województwa śląskiego)
- ankieta uzupełniająca dotycząca nowych kierunków rozwoju i funkcjonowania firm w ramach instrumentów stosowanych w zarządzaniu zmianą skierowana do kadry kierowniczej
- ankieta uzupełniająca skierowana do pracowników firm turystycznych i współpracujących (analiza potrzeb szkoleniowych).

W szczególności obszarze problematyki rynku pracy omawiane badanie uwzględniło następujące zagadnienia:

- struktura zatrudnienia w badanych podmiotach, oraz przyczyny zmian w zatrudnieniu i sezonowego charakteru stanowisk pracy;
- formy wsparcia udzielane przez pracodawców dla pracowników chcących podnosić swoje kwalifikacje i umiejętności;
- motywy i bariery w podejmowaniu szkoleń przez pracowników;
- sposoby i przyczyny pozyskiwania nowych pracowników;
- struktura zapotrzebowania na nowych absolwentów;
- zapotrzebowanie na szkolenia.

W części poświęconej kierunkom oddziaływania turystyki na inne sektory gospodarki oraz regionalny rynek pracy uwzględniono m.in.:

- analizę wolnych stanowisk pracy na terenie województwa śląskiego
- analizę przyczyn poszukiwania nowych pracowników/redukcji zatrudnienia
- zapotrzebowanie na miejsca pracy i strukturę zawodów

- wskazania dla modernizacji programów i kierunków kształcenia kadr dla branży turystycznej w województwie śląskim.

Interesującym elementem badania jest analiza motywów podjęcia nauki w szkołach turystycznych oraz walorów przyszłej pracy w turystyce w oczach uczniów/studentów kierunków turystycznych.

Z kolei w ramach badania ankietowego, którym objęci zostali pracownicy branży turystycznej i jej otoczenia (przedstawiciele kadry zarządzającej i pracownicy niższego szczebla) uwzględniono zagadnienia:

- kwalifikacji personelu
- potrzeb doskonalenia zawodowego
- zapotrzebowania na pracowników o określonych kwalifikacjach i uprawnieniach w badanych przedsiębiorstwach
- niedostatki w wykształceniu kandydatów do pracy
- zapotrzebowanie pracowników na dodatkowe kwalifikacje.

W przedstawionym obszarze niedostatkami badania jest brak odniesienia do przyjętego powszechnie podziału kwalifikacji personelu na wiedzę, umiejętności i kompetencje, co stwarza pewien chaos pojęciowy i utrudnia analizę materiału.

6.3. Analiza zielonego rynku pracy w województwie podlaskim

Badanie zostało przeprowadzone w 2012 roku w ramach projektu: Partnerstwo na rzecz rozwoju i promocji zielonych miejsc pracy współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007–2013, Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie.

Przedmiotem badania są obszary (sektory, branże) zielonej gospodarki w województwie podlaskim, z ukierunkowaniem na ocenę stanu i projekcję rozwoju „zielonych miejsc pracy”. Ponieważ turystyka (zdefiniowana w ramach opracowania w dość wąski zakresie jako sekcja I oraz sekcja R klasyfikacji PKB) potraktowana została jako „zielona” branża uwzględniona została w ostatniej części opracowania (raporty sektorowe).

W praktyce raport nie operuje żadnymi wynikami badań pierwotnych ani nie zawiera informacji o rynku pracy w turystyce.

6.4. Raport: Dopasowanie zasobów ludzkich do rozwoju turystyki – trendy rozwojowe i zmiany na rynku pracy województwa łódzkiego

Raport współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego zawiera prezentację i omówienie wyników badań empirycznych przeprowadzonych przez firmę Advance w ramach realizacji projektu badawczo-analitycznego nt.: *Dopasowanie zasobów ludzkich do rozwoju turystyki – trendy rozwojowe i zmiany na rynku pracy woj. łódzkiego*. Raport składa się z trzech głównych części:

- analiza statystyczna rynku pracy i turystyki w województwie łódzkim (syntetyczny obraz sytuacji na regionalnym rynku pracy w kontekście rozwoju turystyki w województwie łódzkim na tle Polski);
- wyniki badań ilościowych przeprowadzonych za pomocą kwestionariusza ankietowego (badanie ankietowe przeprowadzone wśród menedżerów odpowiedzialnych za zarządzanie zasobami ludzkimi w badanych przedsiębiorstwach branży turystycznej);
- wnioski wynikające z badania jakościowego (wielokrotne studia przypadków, wywiady przeprowadzone zostały wśród kadry najwyższego szczebla odpowiedzialnej za politykę kadrową w analizowanych przedsiębiorstwach).

Badaniem objęto podmioty z sektora turystyki (hotele, restauracje, agencje turystyczne) prowadzące działalność na obszarze badanego województwa. Stosowana w raporcie terminologia (np. biura i agencje turystyczne) zdradza niewielką znajomość rynku turystycznego.

Zakres terytorialny: województwo łódzkie.

Wśród wyników badania na szczególną uwagę zasługują dane nt:

- znajomości języków obcych przez pracowników;
- systemu edukacyjnego i jego zdolności przygotowania absolwentów do pracy w sektorze turystycznym;
- powodów niedopasowania zasobów ludzkich do zapotrzebowania sektora turystycznego;
- możliwych działań Instytucji Rynku Pracy zwiększających dopasowanie zasobów ludzkich do zapotrzebowania sektora turystycznego;
- barier równości płci mających zasadniczy wpływ na pogłębianie niedopasowania zasobów ludzkich do zapotrzebowania sektora turystycznego;
- działań Instytucji Rynku Pracy niwelujących bariery równości płci;
- głównego celu doskonalenia umiejętności pracowników;
- obszarów działalności firmy, w których potrzeby szkoleniowe pracowników są największe;

- popularności idei ciągłego kształcenia pracowników;
- liczby i jakości szkoleń pracowników;
- głównych ograniczeń odbywania szkoleń przez pracowników;
- skuteczności szkoleń odbytych przez pracowników;
- umiejętności praktycznych pracowników;
- korzystania ze szkoleń dofinansowanych ze środków Unii Europejskiej przez pracowników;
- potrzeb szkoleniowych pracowników;
- zainteresowania pracowników doksztalcaniem;
- wewnętrznych programów szkoleniowych w firmach turystycznych;
- skali wykorzystania z usług konsultingowych w firmach turystycznych;
- planów odnośnie do zatrudnienia w ciągu najbliższych dwóch lat;
- przyczyn spadku/wzrostu zatrudnienia;
- zapotrzebowanie na zawody;
- planowanej redukcji zatrudnienia w poszczególnych zawodach.

6.5. Raport: Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce

Raport opracowany w 2013 r. w ramach projektu badawczego *Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL)* realizowanego wspólnie przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński (Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych).

Zakres terytorialny: badanie ogólnopolskie

Raport zawiera:

- bilans potrzeb zatrudnieniowych pracodawców i możliwości rynku pracy;
- zapotrzebowanie na specjalistów na rynku pracy;
- analizę problemu starzenia się społeczeństwa i wpływu tego zjawiska na rynek pracy w Polsce;
- sytuację absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych na rynku pracy.

W ramach bilansu potrzeb zatrudnieniowych zdefiniowano m.in. kategorie zawodowe (ISCO-1) poszukiwane przez pracodawców według branży. Turystyka w tym przypadku zawiera się w kategorii: handel, hotelarstwo, gastronomia. Poza tym wyjątkiem raport nie stanowi źródła danych nt. turystycznego rynku pracy.

7. Podsumowanie

Przegląd raportów i wyników badań dotyczących rynku pracy, dokonany na potrzeby niniejszego raportu, objął także liczne analizy ograniczone terytorialnie do pojedynczych powiatów lub regionów (np. „Badanie rynku pracy w województwie mazowieckim”, „Raport z badania rynku pracy powiatu oleckiego”, „Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej pogranicza polsko-ukraińskiego”, „Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej”, „Trudności we wchodzeniu na rynek pracy absolwentów wyższych uczelni”) jednak 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).

W analizie pominięto badania, które co prawda mają zakres ogólnopolski, ale bądź nie identyfikują problemów branży turystycznej, bądź nie umożliwiają wyłonienia przedsiębiorstw turystycznych spośród szerokiego spektrum podmiotów poddanych badaniu (zbyt wysoki poziom agregacji danych). Warto jednak przytoczyć tytuły tych raportów ze względu na fakt, że ich analiza wykorzystana została po części w procesie opracowania metodologii badania rynku pracy w turystyce. Należą do nich: Badanie ogólnopolskie nt. stosowanej formy aktywizacji zawodowej bezrobotnych jaką jest przyznawanie środków Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej (opracowane na zlecenie MPPS, Gdańsk 2011); Potencjał rozwojowy polskich małych i średnich przedsiębiorstw (MSP); „Aktywność kobiet na rynku pracy” (badanie zrealizowano na potrzeby projektu „Aktywność kobiet na rynku pracy” współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich); „Presja płacowa oraz niedopasowanie strukturalne na rynku pracy w świetle badań NBP”; „Przyczyny pracy nierejestrowanej, jej skala, charakter i skutki społeczne” (badanie przeprowadzono w ramach projektu „Przyczyny pracy nierejestrowanej, jej skala, charakter i skutki społeczne” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006); „Wspieranie kształcenia ustawicznego pracowników” – badanie fokusowe; Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji Programu „Pierwsza Praca” (badanie zrealizowano przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich).

Wymienione badania realizowane były jednak niesystematycznie (lub jednorazowo) i choćby z tego względu nie mogą stanowić źródła wiedzy o rynku pracy w turystyce oraz jego fluktuacji.

Analiza zastanych źródeł danych nt. zatrudnienia (m.in. w turystyce) pozwoliła ustalić następujące niedostatki, które istotnie wpływają na jakość informacji o turystycznym rynku pracy:

- różnice w definiowaniu branży turystycznej – powodują, że zakres rodzajów działalności uwzględnianych w poszczególnych badaniach waha się od jednej tylko sekcji PKD (najczęściej bowiem turystyka utożsamiana jest z sekcją I: Hotelarstwo i gastronomia) po 5 sekcji (tak jak ma to miejsce w rachunku satelitarnym turystyki)
- znikomy udział podmiotów gospodarki turystycznej w badaniach (dotyczy to większości badań pełnych, w których źródłem danych są sprawozdania przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej osób)
- 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)
- 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 (np. do pojedynczych powiatów lub regionów)
- brak cykliczności badań (niemożność śledzenia dynamiki zmian)
- niedobór informacji szczegółowych
- brak koordynacji badań nawet na poziomie statystyki publicznej.

W obliczu wymienionych zastrzeżeń, sugestie zespołu opracowującego metodologie badań rynku pracy w turystyce dotyczyły następujących kwestii:

- konieczność wypracowania całkowicie nowej metody badania rynku pracy w turystyce, poddającej obserwacji zarówno stronę pracodawców, jak i pracobiorców
- ustalenie zasad cykliczności takich badań
- wskazanie podmiotu odpowiedzialnego za ich prowadzenie.

Część II Propozycja metodyki badań rynku pracy w turystyce

8. Metodyka badań bezpośrednich

8.1. 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).

8.2. 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 pracownicy oraz pracodawcy w tzw. charakterystycznych rodzajach działalności turystycznej (CRDT). Takie ujęcie jest zgodne z zaleceniami UNWTO, OECD i Eurostat dotyczącymi rachunku satelitarnego turystyki (RST) – por. Roz. 3. 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 Tabelicy 12.

Tabelica 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.

8.3. 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.

9. Wnioski i rekomendacje wynikające z badania pilotażowego

Badanie pilotażowe zostało przeprowadzone w celu weryfikacji zaproponowanych narzędzi pomiaru i techniki zbierania danych. Na jego potrzeby zastosowano jedno z podejść nieprobabilistycznych – dobór celowy. W pilotażu wzięło udział 25 pracobiorców i 12 pracodawców reprezentujących działalność usługową związaną z zakwaterowaniem, wyżywieniem, transportem pasażerskim, organizacją turystyki i pośrednictwem turystycznym oraz kulturą, rozrywką i rekreacją.

Badanie zrealizowano w dniach 17–26 listopada 2014 r. Podczas zbierania danych zastosowano technikę bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego. Ścieżka audio każdego wywiadu została zarejestrowana (za zgodą respondenta) – na podstawie odsłuchu i transkrypcji można było określić czas odpowiedzi na pytania, sformułowania niejasne, trudności z wyborem kategorii odpowiedzi, wahania dotyczące znaczeń oraz wszelkie komentarze dotyczące narzędzia. Średni czas wywiadu w przypadku pracobiorców wyniósł 19 minut, zaś w przypadku pracodawców – 28 minut.

W grupie pracobiorców przeważali mężczyźni, osoby w przedziale wiekowym 21–24 lata, legitymujące się wyższym wykształceniem, wykonujące pracę w Poznaniu. Grupę pracodawców reprezentowali także głównie mężczyźni, osoby w wieku 45–49 lat, z wyższym wykształceniem, będące właścicielami lub współwłaścicielami przedsiębiorstwa zlokalizowanego w Poznaniu.

Pilotaż potwierdził wysoką użyteczność zaproponowanych narzędzi i techniki pomiaru do zbierania danych o zjawiskach i procesach zachodzących na rynku pracy w turystyce zarówno z perspektywy pracobiorców, jak i pracodawców. Należy przede wszystkim podkreślić użyteczność opracowanych kwestionariuszy w kontekście możliwości osiągnięcia celów badania bezpośredniego. Dowodzą tego zaprezentowane w aneksie wyniki (zał. 3 i zał. 4).

Jako jeden z celów badania wśród pracobiorców przyjęto diagnozę postrzegania pracy w turystyce. Umożliwił ją blok pytań o opinie o obecnej pracy i warunkach jej wykonywania. Za pomocą 5-stopniowej skali respondenci ustosunkowali się do 22 stwierdzeń dotyczących różnych aspektów treści pracy (pracy *per se*), osiągniętych korzyści ekonomicznych, możliwości rozwoju zawodowego, relacji społecznych a także reputacji (prestżu). Przeciętne oceny poszczególnych poddanych badaniu aspektów mieściły się w przedziale 2,13 – 4,28. Szczegółowa analiza uzyskanych odpowiedzi pozwala stwierdzić, że w opinii uczestników pilotażu podmioty gospodarki turystycznej w najwyższym stopniu zapewniają przyjazną atmosferę w miejscu pracy, pracę zgodną z indywidualnymi zainteresowaniami, wsparcie ze strony współpracowników oraz adekwatne do obowiązków wyposażenie stanowiska pracy. Z kolei najgorzej postrzeganymi aspektami okazały się: dostępność pozapłacowych świadczeń

dodatkowych, możliwości awansu, możliwości wpływania na decyzje ważne dla przedsiębiorstwa oraz poziom otrzymywanego wynagrodzenia za pracę.

Tablica 13. Postrzeganie pracy w turystyce – oceny przeciętne

Wyszczególnienie	średnia
Atmosfera panująca w mojej pracy jest przyjazna.	4,28
Moja praca jest zgodna z moimi zainteresowaniami.	4,24
Moi współpracownicy wspierają mnie w pracy.	4,21
Wyposażenie stanowiska pracy umożliwia mi sprawne wykonywanie pracy.	4,21
Jestem w stanie terminowo wykonywać powierzone mi w pracy obowiązki.	4,17
W pracy wykonuję różnorodne zadania (unikam monotonii).	4,16
W mojej pracy jestem traktowany przez innych z szacunkiem.	3,92
Godziny wykonywania mojej pracy są dla mnie dogodne.	3,72
Moja praca jest bezpieczna dla zdrowia i życia.	3,68
Mój pracodawca cieszy się dobrą renomą.	3,61
Moi przełożeni doceniają moją pracę.	3,52
Moja praca pozwala mi zdobyć doświadczenie przydatne w dalszej karierze w innych miejscach pracy.	3,52
Moja praca stanowi dla mnie wyzwanie.	3,38
Moja praca umożliwia mi podnoszenie kompetencji.	3,29
Moja praca umożliwia mi bezkonfliktowe łączenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym.	3,28
W mojej pracy w pełni wykorzystuję zdobytą wiedzę.	3,24
Praca, którą wykonuję zapewnia mi stabilne warunki zatrudnienia.	3,16
Znajomi uważają mój zawód (moją pracę) za prestiżowy.	3,00
Jestem dobrze wynagradzany/a za wykonywaną przez siebie pracę.	2,92
W pracy mam wpływ na decyzje ważne dla przedsiębiorstwa.	2,76
W mojej pracy mam możliwości awansu.	2,68
Dostaję dużo dodatkowych świadczeń pozapłacowych w mojej pracy.	2,13

oprac. własne

Zakres uwzględnionych w narzędziu badawczym informacji pozwala na przeprowadzenie wielu szczegółowych analiz porównawczych pomiędzy różnymi podgrupami respondentów, wyróżnionymi zarówno na podstawie czynników organizacyjnych, jak i indywidualnych.

Procedura ta wymaga odpowiedniej liczebności próby badawczej, dlatego na tym etapie zaprezentowano **tylko przykład takiej analizy dla jednego z ocenianych aspektów, scharakteryzowanego zdaniem „Atmosfera panująca w mojej pracy jest przyjazna”**. Przykład ten należy traktować wyłącznie jako ilustrację możliwości analizy wyników (patrz tablica 14).

Tablica 14 Postrzeganie atmosfery w pracy w turystyce – zróżnicowanie przeciętnych ocen (przykład)

Kryterium	Wyszczególnienie	średnia
główna działalność podmiotu	hotelarstwo	4,0
	gastronomia	4,2
	transport pasażerski	4,2
	organizacja turystyki i pośrednictwo turystyczne	4,4
	kultura, rozrywka i rekreacja	4,6
forma własności podmiotu	prywatna	4,3
	publiczna	3,7
	mieszana	5,0
wielkość podmiotu	9 osób i mniej	4,6
	10 – 49 osób	4,6
	50 – 249 osób	3,9
	250 osób i więcej	3,5
podstawa świadczenia pracy	umowa o pracę na czas nieokreślony	4,0
	umowa o pracę na czas określony/ na okres próbny/ na czas wykonania określonej pracy	3,8
	umowa zlecenia/o dzieło	4,4
	samozatrudnienie (właściciele, współwłaściciele i pomagający członkowie rodziny)	4,8
stanowisko	kierownicze (menedżerskie)	4,0
	administracyjno-biurowe	4,0
	operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług)	4,2
płeć	kobieta	4,1
	mężczyzna	4,4

oprac. własne

Kolejny cel poznawczy badania odnosi się do satysfakcji z pracy w turystyce i lojalności pracowników wobec pracodawcy i wobec branży. Ponieważ na zadowolenie z wykonywanej pracy i skłonność do związania swojej kariery zawodowej z określonym miejscem pracy może mieć wpływ poczucie zgodności realizowanych zadań zawodowych z posiadanymi kwalifikacjami, poproszono respondentów o opinie w tej sprawie. Połowa biorących udział w badaniu pracobiorców (52%) określiła swoją obecną pracę jako adekwatną do posiadanych kwalifikacji. Relatywnie duża część respondentów postrzega swoje aktualne zajęcie niekorzystnie pod tym względem – jako nieco i zdecydowanie poniżej kwalifikacji (odpowiednio 24% i 16%).

Na tym tle deklaracje dotyczące poziomu zadowolenia z wykonywanej obecnie pracy napawają optymizmem. Przeciętna ocena satysfakcji zawodowej w 5-stopniowej skali wyniosła 3,80. Aż dwie trzecie biorących w pilotażu osób (68%) scharakteryzowało się jako raczej i zdecydowanie zadowolone z pracy (odpowiednio 44% i 24%). Neutralną ocenę wystawiła czwarta część badanych (24%), a negatywną – tylko 8%.

Wysokie oceny ogólnego poziomu zadowolenia z pracy nie znajdują bezpośredniego odzwierciedlenia w skłonności do utrzymania trwałego kontaktu z aktualnym pracodawcą. Na pytanie o chęć związania na stałe swojej kariery zawodowej z podmiotem, w którym obecnie pracują respondenci pozytywnie odpowiedziała mniej niż połowa badanych (40%), przy czym zdecydowanie pozytywny stosunek do kontynuacji pracy w obecnej firmie zadeklarowało zaledwie 8% pracobiorców. Z kolei zdecydowanie negatywnie w tym zakresie wypowiedziało się aż 28% uczestników badania. Percepcja branży jako pracodawcy jest nieco lepsza. Gotowość długookresowego świadczenia pracy w obecnym obszarze działalności gospodarczej zadeklarowało blisko dwie trzecie respondentów (64%), a zdecydowanie negatywnie na ten temat wypowiedziało się tylko 12% uczestniczących w pilotażu osób.

Jednym z ważniejszych celów badania wśród pracodawców jest rozpoznanie potencjału zatrudnieniowego podmiotów gospodarki turystycznej. Odpowiednich informacji na ten temat dostarczył blok zagadnień dotyczących przyczyn i kierunków zmian poziomu zatrudnienia. Reprezentanci pracodawców udzielili informacji o przyjęciach do i odejściach z pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy oraz planach na najbliższe 12 miesięcy, przy czym dane o nowych osobach w przedsiębiorstwach (instytucjach) zostały zebrane w podziale na pracę o charakterze stałym i pracę o charakterze sezonowym (tymczasowym/dorywczym).

Zebrany podczas badań pilotażowych materiał wskazuje, że dwie trzecie objętych pomiarem podmiotów (67%) w ciągu minionego roku przyjmowało nowe osoby do pracy, przy czym połowa respondentów deklaruwała, że prowadziła rekrutację zarówno do pracy stałej, jak i sezonowej (tymczasowej/dorywczej), a 17%, że wyłącznie do pracy stałej. 33% uczestniczących w badaniu przedsiębiorstw (instytucji) w ogóle nie przyjęło do pracy nowych osób w analizowanym okresie.

Z deklaracji respondentów wynika, że do pracy o charakterze stałym poszczególne podmioty gospodarcze przyjęły w ciągu roku od 1 do 5 osób. Jako powód ich zatrudnienia połowa uczestniczących w badaniu pracodawców wskazała utworzenie nowego (dodatkowego) stanowiska, a jedna czwarta – obsadzenie istniejącego stanowiska pracy z powodu odejścia lub zwolnienia poprzednich pracowników. Blisko połowa przedsiębiorców (42%) przeprowadziła rekrutację stałych pracowników na stanowiska operacyjne, 25% – na stanowiska administracyjno-biurowe i tylko 17% – na stanowiska kierownicze (menedżerskie).

Liczba osób, którym zaoferowano pracę o charakterze sezonowym (tymczasowym/dorywczym) w badanych podmiotach wahała się od 1 do 30. Dwukrotnie częstszą przyczyną ich zatrudnienia było obsadzenie istniejących stanowisk pracy niż utworzenie nowych (dodatkowych) stanowisk (opcje te zostały wybrane przez odpowiednio 33% i 17% poddanych badaniu). Pracownicy w tej grupie byli rekrutowani głównie do pracy na stanowiskach operacyjnych – taką deklarację złożyło 50% pracodawców.

Respondenci zostali poproszeni także o informację o odejściach (zwolnieniach) pracowników zatrudnionych na stałe w ostatnich 12 miesiącach. Z ich odpowiedzi wynika, że taka sytuacja miała miejsce w jednej trzeciej badanych podmiotów, a skala zjawiska była relatywnie niewielka – odejścia (zwolnienia) dotyczyły od 1 do 2 osób. Częściej dochodziło do nich z inicjatywy pracownika niż pracodawcy (opcje te wybrało odpowiednio 17% i 8% przedsiębiorców). Ze wskazań badanych podmiotów wynika, że w równym stopniu problem odejść z pracy dotyczył stanowisk kierowniczych (menedżerskich) i operacyjnych (25%).

Jako podsumowanie dotychczasowych pytań badani wskazali zmiany, jakie dokonały się w łącznej (średniorocznej) liczbie pracowników w ich przedsiębiorstwie (instytucji) w ostatnim roku działalności. Przeważały deklaracje o braku zmian w poziomie zatrudnienia – odpowiedzi takiej udzieliło 58% uczestniczących w pilotażu pracodawców. Pozostali, tj. 42%, odnotowali wzrost średniej liczby pracowników.

Na uwagę zasługuje fakt, że żaden z badanych nie wskazał na spadek zatrudnienia w analizowanym okresie. Wzrost zatrudnienia przedsiębiorcy wyjaśniali najczęściej rozszerzeniem skali działalności (33%) oraz wzrostem popytu na świadczone usługi (25%). Na dalszych miejscach znalazła się poprawa kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa i wdrożenie innowacji zwiększających zapotrzebowanie na pracę (po 8%).

W ramach przeprowadzonego badania odniesiono się także do problemów, jakie pracodawcy napotykają podczas rekrutacji pracowników. Przeważająca część respondentów (58%) przyznała, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy z takimi problemami musiała się zmierzyć, 33% badanych nie spotkało się z utrudnieniami, gdyż w ogóle nie prowadziło rekrutacji, a tylko 8% przeprowadziło rekrutację bez żadnych zakłóceń.

Do najczęściej wymienianych problemów, z którymi spotkało się przedsiębiorstwo (instytucja), poszukując pracowników należą: brak kandydatów o odpowiednich kompetencjach (58%) i zbyt wysokie wymagania kandydatów dotyczące warunków płacowych (25%). Respondenci wskazywali też na brak kandydatów z wymaganym doświadczeniem zawodowym, brak kandydatów do pracy w ogóle i zbyt wysokie wymagania kandydatów dotyczące warunków pozapłacowych (po 17%) oraz na brak kandydatów z wymaganymi certyfikatami/uprawnieniami zawodowymi (8%).

Przedmiotem badań były również plany zatrudnieniowe pracodawców na najbliższe 12 miesięcy. Z uzyskanych od respondentów informacji wynika, że ponad połowa z nich (58%) przewiduje przyjęcia nowych osób do pracy – 25% wyłącznie do pracy sezonowej (tymczasowej/dorywczej), 8% tylko do pracy stałej i 25% zarówno do pracy stałej, jak i sezonowej (tymczasowej/dorywczej). 42% uczestników badania twierdzi, że w ogóle nie planuje zatrudniania nowych osób w analizowanym okresie.

Do pracy o charakterze stałym poszczególne podmioty gospodarcze zamierzają przyjąć w ciągu roku od 1 do 5 osób. Jako powód ich zatrudnienia 25% uczestniczących w badaniu pracodawców wskazało utworzenie nowego (dodatkowego) stanowiska pracy, a 17% –

obsadzenie istniejącego stanowiska w związku z odejściem lub zwolnieniem poprzednich pracowników. Nowe osoby znajdą zatrudnienie przede wszystkim na stanowiskach kierowniczych (menedżerskich) i administracyjno-biurowych (te opcje wskazało po 25% badanych), w mniejszym stopniu na stanowiskach operacyjnych (8%).

Liczba osób, które badani przedsiębiorcy planują przyjąć w ciągu roku do pracy o charakterze sezonowym (tymczasowym/dorywczym) waha się od 1 do 10. Jako powód ich zatrudnienia dwa razy więcej pracodawców podało obsadzenie istniejących stanowisk niż utworzenie nowych (dodatkowych) stanowisk pracy (odpowiednio 33% i 17%). Pracownicy w tej grupie będą rekrutowani głównie do pracy na stanowiskach operacyjnych (takiego wskazania dokonało 42% pracodawców), w mniejszym zakresie na stanowiskach administracyjno-biurowych (8%).

Na pytanie o odejścia (zwolnienia) z pracy w nadchodzącym roku odpowiedzi rozłożyły się następująco: 58% badanych podmiotów przewiduje, że nie będzie miało do czynienia z tym zjawiskiem, 42% jest przeciwnego zdania. Z kolei odnosząc się do pytania o przewidywane zmiany w ogólnym poziomie zatrudnienia w przedsiębiorstwie (instytucji), większość uczestniczących w pilotażu pracodawców (58%) stwierdziła, że łączna (średnioroczna) liczba pracowników nie ulegnie zmianie, 25% spodziewa się wzrostu, a 8% – spadku.

Kolejny cel badań rynku pracy w turystyce dotyczy oceny dopasowania kompetencji pracowników do oczekiwań przedsiębiorców turystycznych. Osiągnięcie tego celu umożliwił blok pytań skierowanych zarówno do pracobiorców, jak pracodawców. Obie grupy respondentów za pomocą 5-stopniowej skali oceniły zestaw 25 kompetencji¹³ – pracobiorcy dokonali samooceny kompetencji, zaś pracodawców poproszono o ocenę kompetencji pracowników oraz przydatności poszczególnych kompetencji w miejscu pracy.

Przeciętne oceny poszczególnych kompetencji wystawione przez pracujących w podmiotach gospodarki turystycznej mieściły się w przedziale 2,96 – 4,60. Szczegółowa analiza uzyskanych odpowiedzi pozwala stwierdzić, że w opinii uczestników pilotażu ich głównymi atutami na rynku pracy są: gotowość do ciągłego uczenia się, znajomość języków obcych, umiejętność obsługi podstawowych programów komputerowych (typu MS Office) oraz sprawność fizyczna. Z kolei najgorzej ocenianymi kompetencjami własnymi okazały się: zdolności artystyczne i twórcze, umiejętność obsługi i naprawy urządzeń technicznych, rozwiązywania konfliktów pomiędzy ludźmi oraz obsługi specjalistycznych programów komputerowych (patrz tablica 15).

¹³ Podstawę operacjonalizacji kompetencji pracowników stanowi metodologia wypracowana w ramach projektu pn. Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL), koordynowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Uniwersytet Jagielloński (szerzej patrz: Strzebońska, A., Dobrzyńska, M., 2011, *Kompetencje jako przejaw kapitału ludzkiego*, w: *Bilans kapitału ludzkiego w Polsce. Raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2011 roku*, PARP, Warszawa, s. 25-38).

Tablica 15 Samoocena kompetencji przez pracobiorców w turystyce – oceny przeciętne

Wyszczególnienie	średnia
Jestem gotowy/a do ciągłego uczenia się (podnoszenia kwalifikacji).	4,60
Umiem porozumiewać się w języku obcym.	4,44
Potrafię obsługiwać podstawowe programy komputerowe (typu MS Office).	4,44
Jestem sprawny/a fizycznie.	4,36
Potrafię organizować pracę własną.	4,32
Jestem elastyczny/a i zdolny/a do adaptacji.	4,32
Samodzielnie podejmuję decyzje/rozwiązuję problemy.	4,28
Potrafię nawiązywać i utrzymywać relacje z innymi osobami.	4,28
Efektywnie komunikuję się z innymi.	4,25
Umiem wyszukiwać, selekcjonować i krytycznie analizować informacje.	4,24
Potrafię współpracować w zespole.	4,24
Mam specjalistyczną wiedzę dotyczącą zadań zawodowych na moim stanowisku.	4,12
Jestem dyspozycyjny/a.	4,08
Jestem przedsiębiorczy/a (przejawiam inicjatywę).	4,00
Posługuję się nowoczesnymi technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi.	3,96
Mam specjalistyczną wiedzę na temat branży, w której pracuję.	3,92
Umiem wykonywać obliczenia/pracować na danych liczbowych.	3,80
Potrafię organizować i prowadzić prace biurowe.	3,71
Potrafię organizować i koordynować pracę innych pracowników.	3,65
Jestem odporny/a na stres.	3,56
Mam zdolności przywódcze.	3,56
Potrafię obsługiwać specjalistyczne programy komputerowe.	3,54
Umiem rozwiązywać konflikty pomiędzy ludźmi.	3,50
Potrafię obsługiwać i naprawiać urządzenia techniczne.	3,21
Mam zdolności artystyczne i twórcze.	2,96

oprac. własne

Przeciętne oceny wystawione przez pracodawców odnośnie przydatności poszczególnych kompetencji w reprezentowanych przez nich podmiotach gospodarki turystycznej wahają się od 2,25 do 4,50. Za najbardziej pożądane uznano efektywne komunikowanie się, porozumiewanie się w języku obcym, umiejętność organizowania własnej pracy, samodzielne podejmowanie decyzji, nawiązywanie i utrzymywanie relacji z innymi osobami, dyspozycyjność oraz elastyczność i zdolność do adaptacji.

Na drugim biegunie znalazły się: zdolności artystyczne i twórcze, umiejętność obsługi i naprawy urządzeń technicznych, obsługa specjalistycznych programów komputerowych oraz praca na danych liczbowych. Jednocześnie według przedsiębiorców do głównych atutów ich pracowników zaliczyć można sprawność fizyczną, znajomość języków obcych, umiejętność obsługi podstawowych programów komputerowych (typu MS Office) oraz umiejętność współpracy w zespole. Natomiast najgorzej swoich pracowników respondenci ocenili pod względem zdolności przywódczych, zdolności artystycznych i twórczych, przedsiębiorczości

oraz umiejętności organizowania i koordynowania pracy innych pracowników. Porównanie średnich ocen postrzeganych kompetencji pracowników i ich przydatności w miejscu pracy pozwala stwierdzić, że największe luki pracodawcy dostrzegają w obszarze przedsiębiorczości (podejmowania inicjatywy), samodzielnego podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów, elastyczności i zdolności do adaptacji oraz efektywnego komunikowania się. Biorąc pod uwagę, że trzy z wymienionych kompetencji znajdują się w czołówce rankingu przydatności, wyniki te nie napawają optymizmem.

Tablica 16: Ocena kompetencji przez pracodawców w turystyce – oceny przeciętne

Wyszczególnienie	średnia	
	przydatność	postrzeganie
Efektywne komunikowanie się	4,50	3,67
Porozumiewanie się w języku obcym	4,33	3,92
Organizowanie pracy własnej	4,33	3,58
Samodzielne podejmowanie decyzji/rozwiązywanie problemów	4,33	3,25
Nawiązywanie i utrzymywanie relacji z innymi osobami	4,33	3,75
Dyspozycyjność	4,33	3,70
Elastyczność i zdolność do adaptacji	4,33	3,42
Specjalistyczna wiedza dotycząca zadań zawodowych na stanowisku pracy	4,25	3,75
Odporność na stres	4,25	3,58
Gotowość do ciągłego uczenia się/podnoszenia kwalifikacji	4,08	3,58
Współpraca w zespole	4,08	3,83
Rozwiązywanie konfliktów pomiędzy ludźmi	4,00	3,25
Przedsiębiorczość/przejawianie inicjatywy	3,75	2,67
Specjalistyczna wiedza na temat branży	3,67	3,33
Sprawność fizyczna	3,67	4,08
Wyszukiwanie, selekcjonowanie i krytyczna analiza informacji	3,50	3,08
Posługiwanie się nowoczesnymi technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi	3,50	3,17
Obsługa podstawowych programów komputerowych (typu MS Office)	3,50	3,92
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	3,33	3,00
Organizowanie i koordynowanie pracy innych pracowników	3,25	2,75
Zdolności przywódcze	3,17	2,42
Wykonywanie obliczeń/praca na danych liczbowych	3,00	2,83
Obsługa specjalistycznych programów komputerowych	2,75	2,83
Obsługa i naprawa urządzeń technicznych	2,67	3,00
Zdolności artystyczne i twórcze	2,25	2,55

Uwaga: kompetencje uszeregowano według przydatności

oprac. własne

Interesujących wniosków dostarcza także analiza porównawcza ocen dokonanych przez pracobiorców i pracodawców. Okazuje się, że oceny kompetencji, które wystawili sobie pracownicy są we wszystkich przypadkach (poza odpornością na stres) wyższe od ocen wystawionych przez pracodawców. Największe rozbieżności dotyczą przedsiębiorczości (podejmowania inicjatywy), wyszukiwania, selekcjonowania i krytycznej analizy informacji oraz zdolności przywódczych.

Podobnie jak w przypadku pracobiorców, również w narzędziu badawczym dla pracodawców zakres uwzględnionych informacji pozwala na przeprowadzenie wielu szczegółowych analiz porównawczych pomiędzy różnymi podgrupami przedsiębiorców turystycznych. Raz jeszcze należy podkreślić, że procedura ta wymaga odpowiedniej liczebności próby badawczej, dlatego na tym etapie zaprezentowano tylko przykład takiej analizy dla jednego z ocenianych aspektów – przydatności umiejętności efektywnego komunikowania się w pracy.

Tablica 17: Przydatność umiejętności efektywnego komunikowania się w pracy w turystyce – zróżnicowanie przeciętnych ocen (przykład)

Kryterium	Wyszczególnienie	średnia
główna działalność podmiotu	hotelarstwo	4,5
	gastronomia	5,0
	transport pasażerski	4,0
	organizacja turystyki i pośrednictwo turystyczne	4,7
	kultura, rozrywka i rekreacja	4,3
forma własności podmiotu	prywatna	4,4
	publiczna	5,0
	mieszana	-
wielkość podmiotu	9 osób i mniej	4,4
	10 – 49 osób	4,6
	50 – 249 osób	-
	250 osób i więcej	-

oprac. własne

Proponowane badanie powinno również umożliwić poznanie stosunku przedsiębiorców turystycznych do zatrudniania absolwentów. Ze zgromadzonego w trakcie pilotażu materiału wynika, że wśród pracodawców zdecydowanie przeważa postawa, zgodnie z którą absolwenci traktowani są na równi z innymi kandydatami – deklarację taką składa trzy czwarte uczestniczących w badaniu respondentów.

Na preferowanie innych kandydatów niż absolwentów wskazało zaledwie 8% badanych, przy czym nie udzielili oni odpowiedzi na pytanie o powody niechętnego zatrudnienia tej grupy poszukujących pracy. Pracodawcom zadano też pytanie otwarte o kompetencje, jakich w ich opinii brakuje absolwentom i które stanowią atut absolwentów wchodzących na rynek pracy i szukających zatrudnienia w branży, którą reprezentują. W pierwszej grupie wymieniano

najczęściej: doświadczenie zawodowe (58%) oraz znajomość branży i swobodę w nawiązywaniu kontaktów (po 25%). Respondenci zwrócili też uwagę na niedostatki w zakresie specjalistycznych/praktycznych umiejętności i brak pokory (po 17%). Z kolei do mocnych stron analizowanej grupy pracobiorców zaliczono przede wszystkim chęć rozwoju/nauki (42%) i znajomość języków obcych (33%). Dodatkowo w wypowiedziach pojawiły się: brak złych nawyków, odwaga, otwartość i świeżość spojrzenia (po 17%).

Ważnym elementem zakresu przedmiotowego badania jest skłonność pracodawców do inwestowania w kapitał ludzki. W strukturze uczestniczących w pilotażu respondentów przeważali reprezentanci podmiotów, które w ostatnim roku podjęły działania mające na celu rozwój kompetencji pracowników (58%). Najczęściej wykorzystywaną formą podnoszenia kompetencji są szkolenia zewnętrzne (wskazuje na nie co drugi pracodawca) oraz szkolenia wewnętrzne (42%). Mniej popularne okazuje się dofinansowanie kształcenia pozaformalnego, np. udziału w warsztatach i szkoleniach (17%) oraz tworzenie indywidualnych planów rozwoju zawodowego (8%). Żaden z respondentów nie deklarował dofinansowania dalszej nauki swoich pracowników w ramach systemu edukacji.

Najczęstszym powodem podejmowania aktywności na rzecz zwiększania kompetencji pracowników jest konieczność dostosowania kompetencji do potrzeb stanowiska pracy, ten powód wskazało 42% badanych podmiotów. Inne relatywnie często wybierane powody to chęć podniesienia jakości świadczonych usług (33%) oraz chęć poprawy wydajności pracy i możliwość skorzystania z bezpłatnej oferty szkoleniowej (17% firm w obydwu przypadkach). W niewielkim stopniu motywacją podejmowanych w analizowanym zakresie działań były także: chęć zwiększenia satysfakcji pracowników oraz zwiększenie korzyści finansowych pracodawcy (po 8% w obydwu przypadkach).

Z kolei podmioty gospodarcze, które nie podejmowały żadnych działań zwiększających kompetencje najczęściej jako powód pasywności wskazywały brak czasu na dodatkowe aktywności przy dużym obciążeniu bieżącymi obowiązkami (33% ogółu badanych przedsiębiorców). Inne powody to: brak potrzeby podnoszenia kompetencji pracowników, brak oferty odpowiednich szkoleń i niechęć pracowników do uczestniczenia w szkoleniach (po 17%) oraz, w mniejszym stopniu, zbyt wysokie koszty i obawa przed odejściem wyszkolonych pracowników (po 8%).

W najbliższym roku niemal 60% pracodawców zamierza zwiększać kompetencje swoich pracowników. Co ciekawe, są to dokładnie te same firmy, które w ubiegłym roku już szkoliły personel.

Ostatnim z celów, którego osiągnięcie ma umożliwić projektowane badanie jest poznanie opinii pracobiorców i pracodawców na temat skali występowania zjawiska pracy nierejestrowanej (szarej strefy) w turystyce.

Zdaniem pracodawców szara strefa wydaje się być poważnym problemem na rynku turystycznym. Aż połowa respondentów uważa, że problem ten zdecydowanie dotyczy

branży, którą reprezentują, zaś tylko 8% pracodawców twierdzi, że zjawisko to w ich branży w ogóle nie występuje. Najistotniejszym problemem wydaje się być zatrudnianie nierejestrowane („na czarno”) (średnio 3,2 punktu w skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza bardzo małą, a 4 – bardzo dużą skalę problemu) oraz niezgłaszanie do opodatkowania części wypłacanego wynagrodzenia (3,0). Mniejszym problemem w opinii respondentów wydaje się być ukrywanie dochodów z pracy na własny rachunek (2,4), zatrudnianie cudzoziemców bez zezwolenia na pracę (1,8) oraz prowadzenie działalności gospodarczej bez rejestracji (1,4).

Z kolei w opinii pracobiorców analizowany problem jest nieco mniejszy. Tylko nieznacznie powyżej jednej czwartej respondentów (28%) twierdzi, że zjawisko pracy nierejestrowanej w zdecydowanym stopniu dotyczy branży, w której pracują, a aż 40% uważa, że tego problemu w ich branży raczej nie ma. Stosunkowo najbardziej zauważalnym z perspektywy pracowników przejawów szarej strefy jest unikanie podatku od wypłaconego wynagrodzenia (średnia 2,4) oraz zatrudnianie „na czarno” (2,3). Mniej zauważalne jest ukrywanie dochodów z pracy na własny rachunek (2,0), prowadzenie działalności bez rejestracji (1,5) oraz zatrudnianie cudzoziemców bez pozwolenia na pracę (1,5).

Mimo starannego projektowania i konsultowania poszczególnych części realizacja badania pilotażowego, zarówno na etapie pomiaru źródeł, jak i redukcji i analizy danych, ujawniła także pewne problemy, które powinny zostać uwzględnione przy modyfikacji kwestionariusza na potrzeby badań zasadniczych.

Choć w zdecydowanej większości przypadków nie wystąpiły trudności ze zrozumieniem pytań, niektóre ze sformułowań wymagały doprecyzowania podczas wywiadu lub były odmiennie interpretowane przez respondentów (np. staż pracy na obecnym stanowisku, ocena przydatności kompetencji w miejscu pracy, posługiwanie się nowoczesnymi technologiami informacyjno-komunikacyjnymi).

Zdarzały się sytuacje, w których respondenci nie byli w stanie udzielić odpowiedzi na pytanie, posługując się zaproponowaną kafeterią. Wskazywali przy tym na nierozłączność odpowiedzi (np. wzrost popytu i rozszerzenie skali działalności jako przyczyny wzrostu zatrudnienia), niejednoznaczność odpowiedzi (np. nowe stanowisko w przypadku zatrudnienia sezonowego), niemożność wyboru tylko jednej odpowiedzi (np. określenie zajmowanego stanowiska – mikroprzedsiębiorstwa często charakteryzuje elastyczność funkcjonalna, której przejawem jest łączenie zadań typowych dla różnych stanowisk), czy nieadekwatność odpowiedzi (np. określenie wymiaru czasu pracy jako części etatu w przypadku osób wykonujących pracę w ramach tzw. Zatrudnienia niepracowniczego).

W sporadycznych przypadkach respondenci nie dostrzegali różnicy pomiędzy zadanymi pytaniami (np. kompetencje pracowników) lub kategoriami odpowiedzi (np. forma samozatrudnienia).

Z przebiegu wywiadów wynika, że celowe jest przygotowanie kart dla respondentów zawierających wybrane pytania i odpowiedzi. Dotyczy to w szczególności pytań złożonych (o

opinie o obecnej pracy i warunkach jej wykonywania oraz o kompetencje), a także pytań z rozbudowanymi kwaterkami (zwłaszcza, gdy oczekiwany jest wybór trzech najważniejszych odpowiedzi).

Wydaje się, że w metryczce kwestionariusza dla pracobiorców warto umieścić dodatkowo pytanie o wynagrodzenie. Pozwoli to na zdiagnozowanie przestrzennego zróżnicowania płac na rynku turystycznym oraz określenie zależności pomiędzy poziomem wynagrodzenia a postrzeganiem pracy w turystyce.

Podczas wywiadów zasadniczo nie spotkano się z odmową udzielenia odpowiedzi na zadane w kwestionariuszu pytania. Niemniej respondenci reprezentujący pracodawców zwrócili uwagę, że pytania o pracę nierejestrowaną (szarą strefę) mogą być postrzegane jako drażliwe, pomimo że nie dotyczą konkretnego podmiotu gospodarczego a tylko opinii o sytuacji w branży. Należy liczyć się zatem, że w badaniu zasadniczym ten blok pytań będzie potencjalnie generował relatywnie dużo braków odpowiedzi. Ponadto podkreślano, że informacje o zmianach w poziomie zatrudnienia mogą wymagać wcześniejszego sprawdzenia (zwłaszcza w średnich i dużych podmiotach). Dlatego ważnym elementem procesu badawczego jest umówienie spotkania i zapoznanie respondentów z zakresem oczekiwanych informacji.

Szczegółowe propozycje zmian w kwestionariuszach zestawiono w tablicach 18 i 19.

Tablica 18: Modyfikacja pytań kwestionariusza „Rynek pracy w turystyce – perspektywa pracobiorców”

Przed modyfikacją	Po modyfikacji
<p>B3. Na jakiej podstawie wykonuje Pan/i obecną pracę?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. umowa o pracę na czas nieokreślony 2. umowa o pracę na czas określony/ na okres próbny/ na czas wykonania określonej pracy 3. umowa zlecenia/o dzieło 4. umowa o praktykę/staż/wolontariat 5. samozatrudnienie (właściciele, współwłaściciele i pomagający członkowie rodziny) 6. samozatrudnienie (pracujący na własny rachunek i oferujący swoje usługi jednemu pracodawcy) 7. inna (jaka?) 	<p>B3. Na jakiej podstawie wykonuje Pan/i obecną pracę?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. umowa o pracę na czas nieokreślony 2. umowa o pracę na czas określony/ na okres próbny/ na czas wykonania określonej pracy 3. umowa zlecenia/o dzieło 4. umowa o praktykę/staż/wolontariat 5. pracuję na własny rachunek i oferuję usługi pracy tylko jednemu pracodawcy (samozatrudnienie) 6. jestem właścicielem/współwłaścicielem firmy i oferuję usługi różnym odbiorcom 7. inna (jaka?)
<p>B4. W jakim wymiarze czasu wykonuje Pan/i obecną pracę?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pełny etat 2. ¾ etatu 3. ½ etatu 4. ¼ etatu 5. inny (jaki?) 	<p>B4. W jakim wymiarze czasu wykonuje Pan/i obecną pracę?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pełny wymiar czasu pracy (średnio 40 godz. w tygodniu lub więcej) 2. niepełny wymiar czasu pracy (mniej niż 40 godz. w tygodniu)
<p>B7. Jakie stanowisko obecnie Pan/i zajmuje?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kierownicze (menedżerskie) 2. administracyjno-biurowe 3. operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług) 4. inne (jakie?) 	<p>B7. Jakie stanowisko obecnie Pan/i zajmuje? <i>w przypadku łączenia stanowisk można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kierownicze (menedżerskie) 2. administracyjno-biurowe (niekierownicze) 3. operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług) 4. inne (jakie?)
<p>B8. Jak długo pracuje Pan/i na obecnym stanowisku?</p>	<p>- /usunięcie pytania/</p>

B9. Jak długo pracuje Pan/i u obecnego pracodawcy?	B9. Jak długo pracuje Pan/i w obecnym miejscu pracy?
C1. Poniższe zdania charakteryzują różne aspekty pracy i warunków jej wykonywania. Proszę określić, w jakim stopniu odzwierciedlają one sytuację w Pana/i obecnej pracy. Oceny proszę dokonać według następującej skali: 1 – zdecydowanie się nie zgadzam 2 – nie zgadzam się 3 – ani się nie zgadzam, ani się zgadzam 4 – zgadzam się 5 – zdecydowanie się zgadzam 6 – nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]	C1. Przeczytam teraz zdania charakteryzujące różne aspekty pracy i warunków jej wykonywania. Proszę określić, w jakim stopniu odzwierciedlają one sytuację w Pana/i obecnej pracy. Oceny proszę dokonać według następującej skali: 1 – zdecydowanie się nie zgadzam 2 – nie zgadzam się 3 – ani się nie zgadzam, ani się zgadzam 4 – zgadzam się 5 – zdecydowanie się zgadzam 6 – nie wiem/trudno powiedzieć/nie dotyczy [ANK.: nie czytać]
C1. -	C1. Lokalizacja mojego miejsca pracy jest dla mnie dogodna
E1. Poniższe zdania odnoszą się do różnych kompetencji istotnych w miejscu pracy. Proszę określić, w jakim stopniu odzwierciedlają one poziom Pana/i wiedzy i umiejętności według następującej skali:	E1. Przeczytam teraz zdania odnoszące się do różnych kompetencji istotnych w miejscu pracy. Proszę określić, w jakim stopniu odzwierciedlają one poziom Pana/i wiedzy i umiejętności według następującej skali:
E1.8. Posługuję się nowoczesnymi technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi.	E1.8. Potrafię posługiwać się nowoczesnymi technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi
E1.18. Efektywnie komunikuję się z innymi.	- /usunięcie pytania/
Metryczka M3. Wykształcenie (poziom) 1. gimnazjalne/podstawowe 2. zasadnicze zawodowe 3. średnie 4. wyższe	Metryczka M3. Wykształcenie (poziom) 1. podstawowe/gimnazjalne 2. zasadnicze zawodowe 3. średnie 4. wyższe (licencjackie/inżynierskie lub magisterskie)
Metryczka M4. Lokalizacja pracodawcy	Metryczka M4. Lokalizacja miejsca pracy

<p>Metryczka</p> <p>-</p>	<p>Metryczka</p> <p>M5. Średni miesięczny dochód netto</p> <ol style="list-style-type: none">1. do 1000 zł2. 1001 – 2000 zł3. 2001 – 3000 zł4. 3001 – 4000zł5. 4001 – 5000zł6. 5001 – 7000zł7. 7001 – 10000zł8. powyżej 10000 zł
---------------------------	---

Tablica 19: Modyfikacja pytań kwestionariusza „Rynek pracy w turystyce – perspektywa pracodawców”

Przed modyfikacją	Po modyfikacji
<p>B1. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Pana/i przedsiębiorstwo/ instytucja zatrudniło nowych pracowników? Proszę o uwzględnienie wszystkich nowych pracowników niezależnie od formy zatrudnienia. <i>1 odpowiedź</i></p>	<p>B1. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Pana/i przedsiębiorstwo/ instytucja zatrudniło nowych pracowników? Proszę o uwzględnienie wszystkich nowych osób niezależnie od formy zatrudnienia/ świadczenia pracy. <i>1 odpowiedź</i></p>
<p>B4. Na jakie stanowiska zatrudniono pracowników do pracy o charakterze stałym w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kierownicze (menedżerskie) 2. administracyjno-biurowe 3. operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług) 4. inne (jakie?) 	<p>B4. Na jakie stanowiska zatrudniono pracowników do pracy o charakterze stałym w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kierownicze (menedżerskie) 2. administracyjno-biurowe (niekierownicze) 3. operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług) 4. inne (jakie?)
<p>B6. Z jakich powodów zatrudniono pracowników do pracy o charakterze sezonowym/ tymczasowym/dorywczym w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. utworzenie nowych/dodatkowych stanowisk pracy 2. obsadzenie istniejących stanowisk pracy (odejścia/zwolnienia poprzednich pracowników) 3. inne (jakie?) 	<p>- /usunięcie pytania/</p>
<p>B7. Na jakie stanowiska zatrudniono pracowników do pracy o charakterze sezonowym/ tymczasowym/dorywczym w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>można wskazać</i></p>	<p>B7. Na jakie stanowiska zatrudniono pracowników do pracy o charakterze sezonowym/ tymczasowym/dorywczym w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>można wskazać</i></p>

<p><i>więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kierownicze (menedżerskie) 2. administracyjno-biurowe 3. operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług) 4. inne (jakie?) 	<p><i>więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kierownicze (menedżerskie) 2. administracyjno-biurowe (niekierownicze) 3. operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług) 4. inne (jakie?)
<p>B10. Z jakich powodów najczęściej odchodzili pracownicy zatrudnieni na stałe z Pana/i przedsiębiorstwa/institucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. z inicjatywy pracownika 2. z inicjatywy pracodawcy 3. z powodu przejścia na emeryturę/rentę 	<p>B10. Z jakich powodów najczęściej odchodzili pracownicy zatrudnieni na stałe z Pana/i przedsiębiorstwa/institucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. z inicjatywy pracownika 2. z inicjatywy pracodawcy 3. inne (jakie?)
<p>B11. Z jakich stanowisk odeszli pracownicy zatrudnieni na stałe z Pana/i przedsiębiorstwa/ instytucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kierownicze (menedżerskie) 2. administracyjno-biurowe 3. operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług) 4. inne (jakie?) 	<p>B11. Z jakich stanowisk odeszli pracownicy zatrudnieni na stałe z Pana/i przedsiębiorstwa/ instytucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kierownicze (menedżerskie) 2. administracyjno-biurowe (niekierownicze) 3. operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług) 4. inne (jakie?)
<p>B13. Jakie czynniki wpłynęły na wzrost liczby pracowników w Pana/i przedsiębiorstwie/ instytucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wzrost popytu na świadczone usługi 2. rozszerzenie skali działalności 3. poprawa kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa 4. wdrożenie innowacji zwiększających zapotrzebowanie na pracę 5. inne (jakie?) 	<p>B13. Jakie czynniki wpłynęły na wzrost liczby pracowników w Pana/i przedsiębiorstwie/ instytucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wzrost popytu na dotychczasowe usługi 2. rozszerzenie oferty usługowej 3. poprawa kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa 4. wdrożenie innowacji zwiększających zapotrzebowanie na pracę 5. inne (jakie?)
<p>B14. Jakie czynniki wpłynęły na spadek liczby pracowników w Pana/i przedsiębiorstwie/ instytucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p>	<p>B14. Jakie czynniki wpłynęły na spadek liczby pracowników w Pana/i przedsiębiorstwie/ instytucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p>

<ol style="list-style-type: none"> 1. spadek popytu na świadczone usługi 2. ograniczenie skali działalności 3. pogorszenie kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa 4. wdrożenie innowacji ograniczających zapotrzebowanie na pracę 5. przekazanie wykonywania części zadań zewnętrznemu podmiotowi (outsourcing) 6. inne (jakie?) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. spadek popytu na dotychczasowe usługi 2. ograniczenie oferty usługowej 3. pogorszenie kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa 4. wdrożenie innowacji ograniczających zapotrzebowanie na pracę 5. przekazanie wykonywania części zadań zewnętrznemu podmiotowi (outsourcing) 6. inne (jakie?)
<p>B17. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy Pana/i przedsiębiorstwo/instytucja planuje zatrudnić nowych pracowników? Proszę o uwzględnienie wszystkich nowych pracowników niezależnie od formy zatrudnienia. <i>1 odpowiedź</i></p>	<p>B17. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy Pana/i przedsiębiorstwo/instytucja planuje zatrudnić nowych pracowników? Proszę o uwzględnienie wszystkich nowych osób niezależnie od formy zatrudnienia/ świadczenia pracy. <i>1 odpowiedź</i></p>
<p>B20. Na jakie stanowiska Pana/i przedsiębiorstwo/instytucja planuje zatrudnić pracowników do pracy o charakterze stałym w ciągu najbliższych 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kierownicze (menedżerskie) 2. administracyjno-biurowe 3. operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług) 4. inne (jakie?) 	<p>B20. Na jakie stanowiska Pana/i przedsiębiorstwo/instytucja planuje zatrudnić pracowników do pracy o charakterze stałym w ciągu najbliższych 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kierownicze (menedżerskie) 2. administracyjno-biurowe (niekierownicze) 3. operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług) 4. inne (jakie?)
<p>B22. Z jakich powodów Pana/i przedsiębiorstwo/instytucja planuje zatrudnić pracowników do pracy o charakterze sezonowym/tymczasowym/dorywczym w ciągu najbliższych 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. utworzenie nowych/dodatkových stanowisk pracy 2. obsadzenie istniejących stanowisk pracy (odejścia/zwolnienia poprzednich pracowników) 3. inne (jakie?) 	<p>- /usunięcie pytania/</p>
<p>B23. Na jakie stanowiska Pana/i przedsiębiorstwo/instytucja planuje zatrudnić pracowników do pracy o charakterze sezonowym/tymczasowym/dorywczym w ciągu najbliższych 12 miesięcy? <i>można wskazać</i></p>	<p>B23. Na jakie stanowiska Pana/i przedsiębiorstwo/instytucja planuje zatrudnić pracowników do pracy o charakterze sezonowym/tymczasowym/dorywczym w ciągu najbliższych 12 miesięcy? <i>można wskazać</i></p>

<p><i>więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kierownicze (menedżerskie) 2. administracyjno-biurowe 3. operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług) 4. inne (jakie?) 	<p><i>więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kierownicze (menedżerskie) 2. administracyjno-biurowe (niekierownicze) 3. operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług) 4. inne (jakie?)
<p>C1. Poniżej zamieszczono listę różnych kompetencji pracowników. Proszę określić, czy kompetencje te są przydatne w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji według następującej skali:</p>	<p>C1. Przeczytam teraz listę różnych kompetencji pracowników. Czy kompetencje te są przydatne w Pana/i przedsiębiorstwie/ instytucji? Proszę wziąć pod uwagę pracowników operacyjnych, tzn. tych, którzy świadczą usługi klientom. Oceny proszę dokonać według następującej skali:</p>
<p>C1.18. efektywne komunikowanie się</p>	<p>- /usunięcie pytania/</p>
<p>C2.18. efektywne komunikowanie się</p>	<p>- /usunięcie pytania/</p>
<p>D2. Poniżej wymieniono różne działania, które można podejmować w celu rozwoju wiedzy i umiejętności pracowników. Proszę wskazać, które z nich były prowadzone w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy. <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p>	<p>D2. Wymienię teraz różne działania, które można podejmować w celu rozwoju wiedzy i umiejętności pracowników. Proszę wskazać, które z nich były prowadzone w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy. <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p>
<p>Metryczka M3. Wykształcenie (poziom)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. gimnazjalne/podstawowe 2. zasadnicze zawodowe 3. średnie 4. wyższe 	<p>Metryczka M3. Wykształcenie (poziom)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. podstawowe/gimnazjalne 2. zasadnicze zawodowe 3. średnie 4. wyższe (licencjackie/inżynierskie lub magisterskie)

Załączniki

1. Narzędzia pomiaru wykorzystane w badaniu pilotażowym

Załącznik 1:

„RYNEK PRACY W TURYSTYCE – PERSPEKTYWA PRACOBIORCÓW” – kwestionariusz wywiadu przeprowadzonego z pracobiorcami na rynku turystycznym

Załącznik 2:

„RYNEK PRACY W TURYSTYCE – PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW” – kwestionariusz wywiadu przeprowadzonego z pracodawcami na rynku turystycznym

2. Wyniki badania pilotażowego

Załącznik 3:

„RYNEK PRACY W TURYSTYCE – PERSPEKTYWA PRACOBIORCÓW” – zestawienie tabelaryczne wyników badania wśród pracobiorców na rynku turystycznym

Załącznik 4:

„RYNEK PRACY W TURYSTYCE – PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW” – zestawienie tabelaryczne wyników badania wśród pracodawców na rynku turystycznym

RYNEK PRACY W TURYSTYCE – PERSPEKTYWA PRACOBIORCÓW

Szanowni Państwo!

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie i Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu realizują na zlecenie Ministerstwa Sportu i Turystyki badanie dotyczące rynku pracy w turystyce. Badanie prowadzone jest wśród osób pracujących w usługach związanych z zakwaterowaniem, wyżywieniem, organizacją turystyki i pośrednictwem turystycznym, transportem pasażerskim oraz kulturą, rozrywką i rekreacją. Jego celem jest poznanie opinii na temat pracy w turystyce i warunków jej wykonywania.

Badanie jest anonimowe, a jego a wyniki zostaną przedstawione w formie zbiorczych zestawień statystycznych.

Odpowiedzi prosimy udzielać poprzez wskazanie jednego wariantu przy każdym pytaniu.

Uprzejmie dziękujemy za czas poświęcony na udzielenie odpowiedzi.

A. INFORMACJE O ZATRUDNIAJĄCYM PODMIOCIE
<p>A1. Jaka jest główna działalność podmiotu, w którym Pan/i pracuje?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. hotelarstwo 2. gastronomia 3. transport pasażerski 4. organizacja turystyki i pośrednictwo turystyczne 5. kultura, rozrywka i rekreacja 6. inna (jaka?)
<p>A2. Jaka jest forma własności podmiotu, w którym Pan/i pracuje?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. prywatna 2. publiczna 3. mieszana 4. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]
<p>A3. Ile osób łącznie (średniorocznie) pracuje w Pana/i firmie (w oddziale lokalnym)?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pracuję sam/a 2. 2 – 4 osoby 3. 5 – 9 osób 4. 10 – 49 osób 5. 50 – 99 osób 6. 100 – 249 osób 7. 250 i więcej osób 8. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]
B. INFORMACJE O FORMIE ZATRUDNIENIA I DOŚWIADCZENIU ZAWODOWYM
<p>B1. Które określenie najlepiej oddaje Pana/i obecną sytuację zawodową?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Praca zawodowa jest moim głównym zajęciem. 2. Uczę się/studiuję i dodatkowo pracuję. 3. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]

<p>B2. Czy podmiot, w którym obecnie Pan/i pracuje jest dla Pana/i ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. jedynym miejscem pracy 2. nie jedynym, ale głównym miejscem pracy 3. dodatkowym miejscem pracy 4. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]
<p>B3. Na jakiej podstawie wykonuje Pan/i obecną pracę?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. umowa o pracę na czas nieokreślony 2. umowa o pracę na czas określony/ na okres próbny/na czas wykonania określonej pracy 3. umowa zlecenia/o dzieło 4. umowa o praktykę/staż/wolontariat 5. samozatrudnienie (właściciele, współwłaściciele i pomagający członkowie rodziny) 6. samozatrudnienie (pracujący na własny rachunek i oferujący swoje usługi jednemu pracodawcy) 7. inna (jaka?) 8. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]
<p>B4. W jakim wymiarze czasu wykonuje Pan/i obecną pracę?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pełny etat 2. $\frac{3}{4}$ etatu 3. $\frac{1}{2}$ etatu 4. $\frac{1}{4}$ etatu 5. inny (jaki?) 6. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]
<p>B5. Jaki charakter ma Pana/i obecna praca?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. stała 2. sezonowa/tymczasowa/dorywcza 3. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]
<p>B6. Czy Pana/i praca jest zgodna z Pana/i wykształceniem?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. zdecydowanie nie 2. raczej nie 3. raczej tak 4. zdecydowanie tak 5. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]
<p>B7. Jakie stanowisko obecnie Pan/i zajmuje?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kierownicze (menedżerskie) 2. administracyjno-biurowe 3. operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług) 4. inne (jakie?) 5. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]
<p>B8. Jak długo pracuje Pan/i na obecnym stanowisku?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. _ _ lat, jeśli krócej niż rok proszę podać liczbę miesięcy _ _ 2. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]
<p>B9. Jak długo pracuje Pan/i u obecnego pracodawcy?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. _ _ lat, jeśli krócej niż rok proszę podać liczbę miesięcy _ _

2. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]						
B10. Ile wynosi Pana/i staż pracy ogółem?						
1. _ _ lat, jeśli krócej niż rok proszę podać liczbę miesięcy _ _						
2. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]						
B11. Czy pracował/a Pan/i w innym przedsiębiorstwie w tej samej branży? [ANK.: odnieść się do branży wskazanej w pyt. A1]						
1. tak						
2. nie						
3. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]						
B12. Czy pracował/a Pan/i w innej branży?						
1. tak						
2. nie [ANK.: przejść do pyt. C1]						
3. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać; przejść do pyt. C1]						
B13. Czy była to branża związana z ... [ANK.: pominąć branżę wskazaną w pyt. A1] można wskazać więcej niż 1 odpowiedź						
1. hotelarstwem						
2. gastronomią						
3. transportem pasażerskim						
4. organizacją turystyki i pośrednictwem turystycznym						
5. kulturą, rozrywką i rekreacją						
6. inna						
C. OPINIE O OBECNEJ PRACY I WARUNKACH JEJ WYKONYWANIA						
C1. Poniższe zdania charakteryzują różne aspekty pracy i warunków jej wykonywania. Proszę określić, w jakim stopniu odzwierciedlają one sytuację w Pana/i obecnej pracy. Oceny proszę dokonać według następującej skali:						
1 – zdecydowanie się nie zgadzam						
2 – nie zgadzam się						
3 – ani się nie zgadzam, ani się zgadzam						
4 – zgadzam się						
5 – zdecydowanie się zgadzam						
6 – nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]						
1. Moja praca jest zgodna z moimi zainteresowaniami.	1	2	3	4	5	6
2. Moja praca stanowi dla mnie wyzwanie.	1	2	3	4	5	6
3. W mojej pracy w pełni wykorzystuję zdobytą wiedzę.	1	2	3	4	5	6
4. W pracy wykonuję różnorodne zadania (unikam monotonii).	1	2	3	4	5	6
5. Jestem w stanie terminowo wykonywać powierzone mi w pracy obowiązki.	1	2	3	4	5	6
6. Godziny wykonywania mojej pracy są dla mnie dogodne.	1	2	3	4	5	6
7. Jestem dobrze wynagradzany/a za wykonywaną przez siebie pracę.	1	2	3	4	5	6
8. Dostaję dużo dodatkowych świadczeń pozapłacowych w mojej pracy.	1	2	3	4	5	6
9. Praca, którą wykonuję zapewnia mi stabilne warunki zatrudnienia.	1	2	3	4	5	6
10. Wyposażenie stanowiska pracy umożliwia mi sprawne	1	2	3	4	5	6

wykonywanie obowiązków.						
11. Moja praca jest bezpieczna dla zdrowia i życia.	1	2	3	4	5	6
12. W mojej pracy mam możliwości awansu.	1	2	3	4	5	6
13. Moja praca umożliwia mi podnoszenie kompetencji.	1	2	3	4	5	6
14. W pracy mam wpływ na decyzje ważne dla przedsiębiorstwa.	1	2	3	4	5	6
15. Moja praca pozwala mi zdobyć doświadczenie przydatne w dalszej karierze w innych miejscach pracy.	1	2	3	4	5	6
16. Atmosfera panująca w mojej pracy jest przyjazna.	1	2	3	4	5	6
17. Moi współpracownicy wspierają mnie w pracy.	1	2	3	4	5	6
18. Moi przełożeni doceniają moją pracę.	1	2	3	4	5	6
19. W mojej pracy jestem traktowany przez innych z szacunkiem.	1	2	3	4	5	6
20. Moja praca umożliwia mi bezkonfliktowe łączenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym.	1	2	3	4	5	6
21. Znajomi uważają mój zawód (moją pracę) za prestiżowy.	1	2	3	4	5	6
22. Mój pracodawca cieszy się dobrą renomą.	1	2	3	4	5	6

D. INFORMACJE O SATYSFAKCJI Z PRACY I DALSZYCH PLANACH ZAWODOWYCH

D1. Czy w Pana/i opinii wykonuje Pan/i obecnie pracę, która jest ...?

1. zdecydowanie poniżej posiadanych kwalifikacji
2. nieco poniżej posiadanych kwalifikacji
3. adekwatna do posiadanych kwalifikacji
4. nieco powyżej posiadanych kwalifikacji
5. zdecydowanie powyżej posiadanych kwalifikacji
6. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]

D2. Czy ogólnie rzecz biorąc z obecnej pracy jest Pan/Pani ...?

1. zdecydowanie niezadowolony
2. raczej niezadowolony
3. ani zadowolony, ani niezadowolony
4. raczej zadowolony
5. zdecydowanie zadowolony
6. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]

D3. Czy chce Pan/i związać na stałe swoją karierę zawodową z branżą, w której obecnie Pan/i pracuje? [ANK.: odnieść się do branży wskazanej w pyt. A1]

1. zdecydowanie nie
2. raczej nie
3. raczej tak
4. zdecydowanie tak
5. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]

D4. Czy chce Pan/i związać na stałe swoją karierę zawodową z podmiotem, w którym obecnie Pan/i pracuje?

1. zdecydowanie nie
2. raczej nie
3. raczej tak
4. zdecydowanie tak
5. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]

E. SAMOOCENA KOMPETENCJI

E1. Poniższe zdania odnoszą się do różnych kompetencji istotnych w miejscu pracy. Proszę określić, w jakim stopniu odzwierciedlają one poziom Pana/i wiedzy i umiejętności według następującej skali:

- 1 – zdecydowanie się nie zgadzam
- 2 – nie zgadzam się
- 3 – ani się nie zgadzam, ani się zgadzam
- 4 – zgadzam się
- 5 – zdecydowanie się zgadzam

6 – nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: *nie czytać*]

1. Mam specjalistyczną wiedzę dotyczącą zadań zawodowych na moim stanowisku.	1	2	3	4	5	6
2. Mam specjalistyczną wiedzę na temat branży, w której pracuję.	1	2	3	4	5	6
3. Jestem gotowy/a do ciągłego uczenia się (podnoszenia kwalifikacji).	1	2	3	4	5	6
4. Umiem wyszukiwać, selekcjonować i krytycznie analizować informacje.	1	2	3	4	5	6
5. Umiem porozumiewać się w języku obcym.	1	2	3	4	5	6
6. Potrafię obsługiwać i naprawiać urządzenia techniczne.	1	2	3	4	5	6
7. Umiem wykonywać obliczenia/pracować na danych liczbowych.	1	2	3	4	5	6
8. Posługuję się nowoczesnymi technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi.	1	2	3	4	5	6
9. Potrafię obsługiwać podstawowe programy komputerowe (typu MS Office).	1	2	3	4	5	6
10. Potrafię obsługiwać specjalistyczne programy komputerowe.	1	2	3	4	5	6
11. Mam zdolności artystyczne i twórcze.	1	2	3	4	5	6
12. Jestem sprawny/a fizycznie.	1	2	3	4	5	6
13. Potrafię organizować pracę własną.	1	2	3	4	5	6
14. Samodzielnie podejmuję decyzje/rozwiązuję problemy.	1	2	3	4	5	6
15. Jestem przedsiębiorczy/a (przejawiam inicjatywę).	1	2	3	4	5	6
16. Jestem odporny/a na stres.	1	2	3	4	5	6
17. Potrafię współpracować w zespole.	1	2	3	4	5	6
18. Efektywnie komunikuję się z innymi.	1	2	3	4	5	6
19. Potrafię nawiązywać i utrzymywać relacje z innymi osobami.	1	2	3	4	5	6
20. Umiem rozwiązywać konflikty pomiędzy ludźmi.	1	2	3	4	5	6
21. Potrafię organizować i prowadzić prace biurowe.	1	2	3	4	5	6
22. Potrafię organizować i koordynować pracę innych pracowników.	1	2	3	4	5	6
23. Mam zdolności przywódcze.	1	2	3	4	5	6
24. Jestem dyspozycyjny/a.	1	2	3	4	5	6
25. Jestem elastyczny/a i zdolny/a do adaptacji.	1	2	3	4	5	6

F. OPINIE O SYTUACJI W BRANŻY						
<p>F1. Jednym ze zjawisk występujących we współczesnej gospodarce jest praca nierejestrowana (tzw. „szara strefa”). Czy w Pana/i opinii problem ten dotyczy branży, w której Pan/i pracuje? [ANK.: odnieść się do branży wskazanej w pyt. A1]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. zdecydowanie nie 2. raczej nie 3. raczej tak 4. zdecydowanie tak 5. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać] 						
<p>F2. Jaka jest, Pana/i zdaniem, skala następujących zjawisk w branży, w której Pan/i pracuje? [ANK.: odnieść się do branży wskazanej w pyt. A1] Oceny proszę dokonać według następującej skali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bardzo mała 2. raczej mała 3. raczej duża 4. bardzo duża 5. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać] 						
1. zatrudnianie nierejestrowane („na czarno”)	1	2	3	4		5
2. niezgłaszanie do opodatkowania części wypłacanego wynagrodzenia	1	2	3	4		5
3. zatrudnianie cudzoziemców bez zezwolenia na pracę	1	2	3	4		5
4. ukrywanie dochodów z pracy na własny rachunek	1	2	3	4		5
5. prowadzenie działalności gospodarczej bez rejestracji	1	2	3	4		5
METRYCZKA						
<p>M1. Płeć</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kobieta 2. mężczyzna 			<p>M2. Wiek</p> <p> _ _ lat</p>			
<p>M3. Wykształcenie (poziom)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. gimnazjalne/podstawowe 2. zasadnicze zawodowe 3. średnie 4. wyższe 			<p>M4. Lokalizacja pracodawcy</p> <p>województwo</p> <p>powiat</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wieś 2. miasto poniżej 50 000 mieszkańców 3. miasto od 50 000 do 200 000 mieszkańców 4. miasto powyżej 200 000 mieszkańców 			

Jeśli uważa Pan/i, że jakieś ważne zagadnienie związane z tematem badania nie zostało poruszone, bardzo prosimy o uwagi, komentarze i sugestie.

.....

.....

.....

Dziękujemy za udział w badaniu!

RYNEK PRACY W TURYSTYCE – PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW

Szanowni Państwo!

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie i Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu realizują na zlecenie Ministerstwa Sportu i Turystyki badanie dotyczące rynku pracy w turystyce. Badanie prowadzone jest wśród pracodawców w usługach związanych z zakwaterowaniem, wyżywieniem, organizacją turystyki i pośrednictwem turystycznym, transportem pasażerskim oraz kulturą, rozrywką i rekreacją. Jego celem jest diagnoza potencjału zatrudnieniowego oraz poznanie opinii na temat kompetencji pracowników w turystyce.

Badanie jest anonimowe, a jego a wyniki zostaną przedstawione w formie zbiorczych zestawień statystycznych.

Uprzejmie dziękujemy za czas poświęcony na udzielenie odpowiedzi.

A. INFORMACJE O PODMIOCIE GOSPODARCZYM
<p>A1. Jaka jest główna działalność podmiotu, który Pan/i reprezentuje? <i>1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. hotelarstwo 2. gastronomia 3. transport pasażerski 4. organizacja turystyki i pośrednictwo turystyczne 5. kultura, rozrywka i rekreacja 6. inna (jaka?)
<p>A2. Jaka jest forma własności podmiotu, który Pan/i reprezentuje? <i>1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. prywatna 2. publiczna 3. mieszana 4. nie wiem/trudno powiedzieć [<i>ANK.: nie czytać</i>]
<p>A3. Jaka jest forma organizacyjno-prawna podmiotu, który Pan/i reprezentuje? <i>1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą 2. spółka cywilna 3. spółka jawna 4. spółka z o.o. 5. spółka akcyjna 6. fundacja/stowarzyszenie 7. spółdzielnia 8. jednostka/zakład budżetowy 9. inna (jaka?) 10. nie wiem/trudno powiedzieć [<i>ANK.: nie czytać</i>]

<p>A4. Jak długo reprezentowany przez Pana/ią podmiot działa na rynku? <i>1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. _ _ lat, jeśli krócej niż rok proszę podać liczbę miesięcy _ _ 2. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]
<p>A5. Ile osób łącznie (średniorocznie) pracuje w Pana/i przedsiębiorstwie/institucji (w oddziale lokalnym)? <i>1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 4 i mniej osób 2. 5 – 9 osób 3. 10 – 49 osób 4. 50 – 99 osób 5. 100 – 249 osób 6. 250 i więcej osób 7. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]
<p>A6. Jakie formy zatrudnienia/świadczenia pracy stosowane są w Pana/i przedsiębiorstwie/institucji? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. umowa o pracę na czas nieokreślony 2. umowa o pracę na czas określony/na okres próbny/na czas wykonania określonej pracy 3. umowa zlecenia/o dzieło 4. umowa o praktykę/staż/wolontariat 5. świadczenie pracy przez samozatrudnionych oferujących swoje usługi jednemu pracodawcy 6. inna (jaka?) 7. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]
<p>A7. Która z form zatrudnienia/świadczenia pracy w Pana/i przedsiębiorstwie/institucji jest dominująca? <i>1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. umowa o pracę na czas nieokreślony 2. umowa o pracę na czas określony/na okres próbny/na czas wykonania określonej pracy 3. umowa zlecenia/o dzieło 4. umowa o praktykę/staż/wolontariat 5. świadczenie pracy przez samozatrudnionych oferujących swoje usługi jednemu pracodawcy 6. inna (jaka?) 7. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]
<p>B. INFORMACJE O ZMIANACH ZATRUDNIENIA</p>
<p>B1. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Pana/i przedsiębiorstwo/institucja zatrudniło nowych pracowników? Proszę o uwzględnienie wszystkich nowych pracowników niezależnie od formy zatrudnienia. <i>1 odpowiedź</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tak, tylko do pracy o charakterze stałym [ANK.: pominąć pyt. B5, B6 i B7] 2. tak, tylko do pracy o charakterze sezonowym/tymczasowym/dorywczym [ANK.: pominąć pyt. B2, B3 i B4] 3. tak, zarówno do pracy stałej, jak i do pracy sezonowej/tymczasowej/ dorywczej

<p>4. nie [ANK.: przejść do pyt. B8]</p> <p>5. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać; przejść do pyt. B8]</p>
<p>B2. Ilu nowych pracowników do pracy o charakterze stałym zatrudniono w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy?</p> <p>1. _ _ _ </p> <p>2. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>
<p>B3. Z jakich powodów zatrudniono pracowników do pracy o charakterze stałym w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <p>1. utworzenie nowych/dodatkowych stanowisk pracy</p> <p>2. obsadzenie istniejących stanowisk pracy (odejścia/zwolnienia poprzednich pracowników)</p> <p>3. inne (jakie?)</p> <p>4. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>
<p>B4. Na jakie stanowiska zatrudniono pracowników do pracy o charakterze stałym w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <p>1. kierownicze (menedżerskie)</p> <p>2. administracyjno-biurowe</p> <p>3. operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług)</p> <p>4. inne (jakie?)</p> <p>5. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>
<p>B5. Ilu nowych pracowników do pracy o charakterze sezonowym/tymczasowym/dorywczym zatrudniono w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy?</p> <p>1. _ _ _ </p> <p>2. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>
<p>B6. Z jakich powodów zatrudniono pracowników do pracy o charakterze sezonowym/tymczasowym/dorywczym w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <p>1. utworzenie nowych/dodatkowych stanowisk pracy</p> <p>2. obsadzenie istniejących stanowisk pracy (odejścia/zwolnienia poprzednich pracowników)</p> <p>3. inne (jakie?)</p> <p>4. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>
<p>B7. Na jakie stanowiska zatrudniono pracowników do pracy o charakterze sezonowym/tymczasowym/dorywczym w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <p>1. kierownicze (menedżerskie)</p> <p>2. administracyjno-biurowe</p> <p>3. operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług)</p>

<p>4. inne (jakie?)</p> <p>5. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>
<p>B8. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy z Pana/i przedsiębiorstwa/institucji odeszli pracownicy zatrudnieni na stałe? <i>1 odpowiedź</i></p> <p>1. tak</p> <p>2. nie [ANK.: przejść do pyt. B12]</p> <p>3. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>
<p>B9. Ilu pracowników zatrudnionych na stałe odeszło z Pana/i przedsiębiorstwa/institucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy?</p> <p>1. _ _ _ </p> <p>2. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>
<p>B10. Z jakich powodów najczęściej odchodzili pracownicy zatrudnieni na stałe z Pana/i przedsiębiorstwa/institucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>1 odpowiedź</i></p> <p>1. z inicjatywy pracownika</p> <p>2. z inicjatywy pracodawcy</p> <p>3. z powodu przejścia na emeryturę/rentę</p> <p>4. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>
<p>B11. Z jakich stanowisk odeszli pracownicy zatrudnieni na stałe z Pana/i przedsiębiorstwa/institucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <p>1. kierownicze (menedżerskie)</p> <p>2. administracyjno-biurowe</p> <p>3. operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług)</p> <p>4. inne (jakie?)</p> <p>5. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>
<p>B12. Czy łączna (średnioroczna) liczba pracowników w Pana/i przedsiębiorstwie/institucji uległa zmianie w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>1 odpowiedź</i></p> <p>1. tak, wzrosła [ANK.: pominąć pyt. B14]</p> <p>2. tak, zmalała [ANK.: pominąć pyt. B13]</p> <p>3. nie zmieniła się [ANK.: przejść do pyt. B15]</p> <p>4. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać; przejść do pyt. B15]</p>
<p>B13. Jakie czynniki wpłynęły na wzrost liczby pracowników w Pana/i przedsiębiorstwie/institucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <p>1. wzrost popytu na świadczone usługi</p> <p>2. rozszerzenie skali działalności</p> <p>3. poprawa kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa</p> <p>4. wdrożenie innowacji zwiększających zapotrzebowanie na pracę</p> <p>5. inne (jakie?)</p> <p>6. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>
<p>B14. Jakie czynniki wpłynęły na spadek liczby pracowników w Pana/i przedsiębiorstwie/institucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <p>1. spadek popytu na świadczone usługi</p>

<p>2. ograniczenie skali działalności</p> <p>3. pogorszenie kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa</p> <p>4. wdrożenie innowacji ograniczających zapotrzebowanie na pracę</p> <p>5. przekazanie wykonywania części zadań zewnętrznemu podmiotowi (outsourcing)</p> <p>6. inne (jakie?)</p> <p>7. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>
<p>B15. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Pana/i przedsiębiorstwo/instytucja miało problemy ze znalezieniem pracowników? <i>1 odpowiedź</i></p> <p>1. tak, mieliśmy problemy</p> <p>2. nie, rekrutacja przebiegła bez problemów [ANK.: przejść do pyt. B17]</p> <p>3. nie, nie prowadziliśmy w ogóle rekrutacji [ANK.: przejść do pyt. B17]</p> <p>4. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>
<p>B16. Z jakimi problemami spotkało się Pana/i przedsiębiorstwo/instytucja, poszukując pracowników? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <p>1. brak kandydatów do pracy w ogóle</p> <p>2. brak kandydatów o odpowiednim wykształceniu</p> <p>3. brak kandydatów z wymaganym doświadczeniem zawodowym</p> <p>4. brak kandydatów o odpowiednich kompetencjach</p> <p>5. brak kandydatów z wymaganymi certyfikatami/uprawnieniami zawodowymi</p> <p>6. zbyt wysokie wymagania kandydatów dotyczące warunków płacowych</p> <p>7. zbyt wysokie wymagania kandydatów dotyczące warunków pozapłacowych (np. czas pracy, zakres obowiązków)</p> <p>8. inne (jakie?)</p> <p>9. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>
<p>B17. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy Pana/i przedsiębiorstwo/instytucja planuje zatrudnić nowych pracowników? Proszę o uwzględnienie wszystkich nowych pracowników niezależnie od formy zatrudnienia. <i>1 odpowiedź</i></p> <p>1. tak, tylko do pracy o charakterze stałym [ANK.: pominąć pyt. B21, B22 i B23]</p> <p>2. tak, tylko do pracy o charakterze sezonowym/tymczasowym/dorywczym [ANK.: pominąć pyt. B18, B19 i B20]</p> <p>3. tak, zarówno do pracy stałej, jak i do pracy sezonowej/tymczasowej/ dorywczej</p> <p>4. nie [ANK.: przejść do pyt. B24]</p> <p>5. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać; przejść do pyt. B24]</p>
<p>B18. Ilu nowych pracowników do pracy o charakterze stałym planuje zatrudnić Pana/i przedsiębiorstwo/instytucja w ciągu najbliższych 12 miesięcy?</p> <p>1. _ _ _ </p> <p>2. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>
<p>B19. Z jakich powodów Pana/i przedsiębiorstwo/instytucja planuje zatrudnić pracowników do pracy o charakterze stałym w ciągu najbliższych 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p>

<p>1. utworzenie nowych/dodatkowych stanowisk pracy</p> <p>2. obsadzenie istniejących stanowisk pracy (odejścia/zwolnienia poprzednich pracowników)</p> <p>3. inne (jakie?)</p> <p>4. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>
<p>B20. Na jakie stanowiska Pana/i przedsiębiorstwo/institucja planuje zatrudnić pracowników do pracy o charakterze stałym w ciągu najbliższych 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <p>1. kierownicze (menedżerskie)</p> <p>2. administracyjno-biurowe</p> <p>3. operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług)</p> <p>4. inne (jakie?)</p> <p>5. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>
<p>B21. Ilu nowych pracowników do pracy o charakterze sezonowym/tymczasowym/dorywczym planuje zatrudnić Pana/i przedsiębiorstwo/institucja w ciągu najbliższych 12 miesięcy?</p> <p>1. _ _ _ </p> <p>2. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>
<p>B22. Z jakich powodów Pana/i przedsiębiorstwo/institucja planuje zatrudnić pracowników do pracy o charakterze sezonowym/tymczasowym/dorywczym w ciągu najbliższych 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <p>1. utworzenie nowych/dodatkowych stanowisk pracy</p> <p>2. obsadzenie istniejących stanowisk pracy (odejścia/zwolnienia poprzednich pracowników)</p> <p>3. inne (jakie?)</p> <p>4. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>
<p>B23. Na jakie stanowiska Pana/i przedsiębiorstwo/institucja planuje zatrudnić pracowników do pracy o charakterze sezonowym/tymczasowym/dorywczym w ciągu najbliższych 12 miesięcy? <i>można wskazać więcej niż 1 odpowiedź</i></p> <p>1. kierownicze (menedżerskie)</p> <p>2. administracyjno-biurowe</p> <p>3. operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług)</p> <p>4. inne (jakie?)</p> <p>5. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>
<p>B24. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy Pana/i przedsiębiorstwo/institucja planuje zwolnienia lub przewiduje odejścia pracowników zatrudnionych na stałe? <i>1 odpowiedź</i></p> <p>1. tak</p> <p>2. nie</p> <p>3. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>
<p>B25. Czy łączna (średnioroczna) liczba pracowników w Pana/i przedsiębiorstwie/institucji ulegnie zmianie w ciągu najbliższych 12 miesięcy? <i>1 odpowiedź</i></p>

1. tak, wzrośnie 2. tak, zmaleje 3. nie zmieni się 4. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]						
C. OPINIE O KOMPETENCJACH PRACOWNIKÓW						
C1. Poniżej zamieszczono listę różnych kompetencji pracowników. Proszę określić, czy kompetencje te są przydatne w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji według następującej skali: 1 – zdecydowanie nieprzydatne 2 – raczej nieprzydatne 3 – ani przydatne, ani nieprzydatne 4 – raczej przydatne 5 – zdecydowanie przydatne 6 – nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]						
1. specjalistyczna wiedza dotycząca zadań zawodowych na stanowisku pracy	1	2	3	4	5	6
2. specjalistyczna wiedza na temat branży	1	2	3	4	5	6
3. gotowość do ciągłego uczenia się/podnoszenia kwalifikacji	1	2	3	4	5	6
4. wyszukiwanie, selekcjonowanie i krytyczna analiza informacji	1	2	3	4	5	6
5. porozumiewanie się w języku obcym	1	2	3	4	5	6
6. obsługa i naprawa urządzeń technicznych	1	2	3	4	5	6
7. wykonywanie obliczeń/praca na danych liczbowych	1	2	3	4	5	6
8. posługiwanie się nowoczesnymi technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi	1	2	3	4	5	6
9. obsługa podstawowych programów komputerowych (typu MS Office)	1	2	3	4	5	6
10. obsługa specjalistycznych programów komputerowych	1	2	3	4	5	6
11. zdolności artystyczne i twórcze	1	2	3	4	5	6
12. sprawność fizyczna	1	2	3	4	5	6
13. organizowanie pracy własnej	1	2	3	4	5	6
14. samodzielne podejmowanie decyzji/rozwiązywanie problemów	1	2	3	4	5	6
15. przedsiębiorczość/przejawianie inicjatywy	1	2	3	4	5	6
16. odporność na stres	1	2	3	4	5	6
17. współpraca w zespole	1	2	3	4	5	6
18. efektywne komunikowanie się	1	2	3	4	5	6
19. nawiązywanie i utrzymywanie relacji z innymi osobami	1	2	3	4	5	6
20. rozwiązywanie konfliktów pomiędzy ludźmi	1	2	3	4	5	6

21. organizowanie i prowadzenie prac biurowych	1	2	3	4	5	6
22. organizowanie i koordynowanie pracy innych pracowników	1	2	3	4	5	6
23. zdolności przywódcze	1	2	3	4	5	6
24. dyspozycyjność	1	2	3	4	5	6
25. elastyczność i zdolność do adaptacji	1	2	3	4	5	6
inne (jakie?)						
26.	1	2	3	4	5	6
27.	1	2	3	4	5	6
28.	1	2	3	4	5	6
C2. Czy pracownicy w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji posiadają poniższe kompetencje. Proszę wziąć pod uwagę pracowników operacyjnych, tzn. tych, którzy świadczą usługi klientom. Oceny proszę dokonać według następującej skali: 1 – zdecydowanie nie 2 – raczej nie 3 – ani tak, ani nie 4 – raczej tak 5 – zdecydowanie tak 6 – nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]						
1. specjalistyczna wiedza dotycząca zadań zawodowych na stanowisku pracy	1	2	3	4	5	6
2. specjalistyczna wiedza na temat branży	1	2	3	4	5	6
3. gotowość do ciągłego uczenia się/podnoszenia kwalifikacji	1	2	3	4	5	6
4. wyszukiwanie, selekcjonowanie i krytyczna analiza informacji	1	2	3	4	5	6
5. porozumiewanie się w języku obcym	1	2	3	4	5	6
6. obsługa i naprawa urządzeń technicznych	1	2	3	4	5	6
7. wykonywanie obliczeń/praca na danych liczbowych	1	2	3	4	5	6
8. posługiwanie się nowoczesnymi technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi	1	2	3	4	5	6
9. obsługa podstawowych programów komputerowych (typu MS Office)	1	2	3	4	5	6
10. obsługa specjalistycznych programów komputerowych	1	2	3	4	5	6
11. zdolności artystyczne i twórcze	1	2	3	4	5	6
12. sprawność fizyczna	1	2	3	4	5	6
13. organizowanie pracy własnej	1	2	3	4	5	6
14. samodzielne podejmowanie decyzji/rozwiązywanie problemów	1	2	3	4	5	6
15. przedsiębiorczość/przejawianie inicjatywy	1	2	3	4	5	6

16. odporność na stres	1	2	3	4	5	6
17. współpraca w zespole	1	2	3	4	5	6
18. efektywne komunikowanie się	1	2	3	4	5	6
19. nawiązywanie i utrzymywanie relacji z innymi osobami	1	2	3	4	5	6
20. rozwiązywanie konfliktów pomiędzy ludźmi	1	2	3	4	5	6
21. organizowanie i prowadzenie prac biurowych	1	2	3	4	5	6
22. organizowanie i koordynowanie pracy innych pracowników	1	2	3	4	5	6
23. zdolności przywódcze	1	2	3	4	5	6
24. dyspozycyjność	1	2	3	4	5	6
25. elastyczność i zdolność do adaptacji	1	2	3	4	5	6
inne (jakie?) [ANK.: odnieść się do kompetencji dodanych w pyt. C1]						
26.	1	2	3	4	5	6
27.	1	2	3	4	5	6
28.	1	2	3	4	5	6
C3. Jaki jest stosunek Pana/i przedsiębiorstwa/instytucji do zatrudniania absolwentów, tzn. osób do 12 miesięcy od ukończenia edukacji? <i>1 odpowiedź</i>						
1. Traktujemy absolwentów na równi z innymi kandydatami [ANK.: przejść do pyt. C5]						
2. Wolimy zatrudniać absolwentów niż innych kandydatów [ANK.: przejść do pyt. C5]						
3. Wolimy zatrudniać innych kandydatów niż absolwentów.						
4. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać; przejść do pyt. C5]						
C4. Z jakich powodów Pana/i przedsiębiorstwo/instytucja niechętnie zatrudnia absolwentów? <i>można wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi</i>						
1. brakuje im praktycznych umiejętności						
2. brakuje im doświadczenia zawodowego						
3. są niesamodzielni i wymagają stałego nadzoru						
4. są mniej efektywni w pracy						
5. mają wygórowane oczekiwania finansowe						
6. wchodzą w okres zakładania rodziny i mogą być mniej dyspozycyjni						
7. wykazują niską lojalność wobec pracodawcy						
8. inne (jakie?)						
9. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]						
C5. Proszę wymienić kompetencje, jakich brakuje absolwentom wchodzącym na rynek pracy i szukającym zatrudnienia w branży, którą Pan/i reprezentuje. <i>można wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi</i>						
1.						
2.						
3.						
4. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]						

C6. Proszę wymienić kompetencje, które stanowią atut absolwentów wchodzących na rynek pracy i szukających zatrudnienia w branży, którą Pan/i reprezentuje. *można wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi*

1.
2.
3.
4. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]

D. INWESTYCJE W KAPITAŁ LUDZKI

D1. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji podejmowano jakiegokolwiek działania mające na celu rozwój kompetencji pracowników? Proszę pominąć szkolenia obowiązkowe (typu BHP). *1 odpowiedź*

1. tak [ANK.: pominąć pyt. D4]
2. nie [ANK.: przejść do pyt. D4]
3. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać; przejść do pyt. D5]

D2. Poniżej wymieniono różne działania, które można podejmować w celu rozwoju wiedzy i umiejętności pracowników. Proszę wskazać, które z nich były prowadzone w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy. *można wskazać więcej niż 1 odpowiedź*

1. organizacja szkoleń wewnętrznych
2. organizacja szkoleń zewnętrznych
3. dofinansowanie kształcenia pozaformalnego (udziału w kursach/warsztatach/seminariach/wykładach itp.)
4. dofinansowywanie kształcenia formalnego (dalszej nauki w ramach systemu edukacji)
5. tworzenie indywidualnych planów rozwoju zawodowego
6. inne (jakie?)
7. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]

D3. Z jakich powodów w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji podejmowano działania mające na celu rozwój kompetencji obecnych pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy? *można wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi*

1. konieczność dostosowania kompetencji pracowników do wymagań stanowiska pracy
2. podniesienie jakości świadczonych usług
3. poprawa wydajności pracy
4. podniesienie satysfakcji pracowników
5. zwiększenie lojalności pracowników wobec pracodawcy
6. zwiększenie korzyści finansowych pracodawcy
7. możliwość bezpłatnego skorzystania z oferty szkoleniowej
8. inne (jakie?)
9. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]

D4. Z jakich powodów w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji nie szkolono pracowników, ani nie stosowano innych metod podnoszenia ich kompetencji w ciągu ostatnich 12 miesięcy? *można wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi*

1. brak potrzeby rozwoju kompetencji pracowników (kompetencje pracowników są

<p>adekwatne do potrzeb przedsiębiorstwa/institucji)</p> <p>2. brak na rynku oferty dostosowanej do potrzeb przedsiębiorstwa/institucji</p> <p>3. niska jakość oferowanych na rynku szkoleń</p> <p>4. zbyt wysokie koszty szkoleń</p> <p>5. brak czasu na uczestnictwo w szkoleniach ze względu na konieczność wykonywania bieżących obowiązków zawodowych</p> <p>6. niechęć pracowników do uczestniczenia w szkoleniach</p> <p>7. ryzyko, że inwestycje w podnoszenie kompetencji nie zwrócą się ze względu na wysoką rotację pracowników</p> <p>8. inne (jakie?)</p> <p>9. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>						
<p>D5. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy Pana/i przedsiębiorstwo/institucja planuje podjąć jakiegokolwiek działania mające na celu rozwój kompetencji pracowników? Proszę pominąć szkolenia obowiązkowe (typu BHP). 1 odpowiedź</p> <p>1. tak</p> <p>2. nie</p> <p>3. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>						
<p>E. OPINIE O SYTUACJI W BRANŻY</p>						
<p>E1. Jednym ze zjawisk występujących we współczesnej gospodarce jest praca nierejestrowana (tzw. „szara strefa”). Czy w Pana/i opinii problem ten dotyczy branży, którą Pan/i reprezentuje? [ANK.: odnieść się do branży wskazanej w pyt. A1] 1 odpowiedź</p> <p>1. zdecydowanie nie</p> <p>2. raczej nie</p> <p>3. raczej tak</p> <p>4. zdecydowanie tak</p> <p>5. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>						
<p>E2. Jaka jest, Pana/i zdaniem, skala następujących zjawisk w branży, którą Pan/i reprezentuje? [ANK.: odnieść się do branży wskazanej w pyt. A1] Oceny proszę dokonać według następującej skali:</p> <p>1. bardzo mała</p> <p>2. raczej mała</p> <p>3. raczej duża</p> <p>4. bardzo duża</p> <p>5. nie wiem/trudno powiedzieć [ANK.: nie czytać]</p>						
1. zatrudnianie nierejestrowane („na czarno”)	1	2	3	4		5
2. niezgłaszanie do opodatkowania części wypłacanego wynagrodzenia	1	2	3	4		5
3. zatrudnianie cudzoziemców bez zezwolenia na pracę	1	2	3	4		5
4. ukrywanie dochodów z pracy na własny rachunek	1	2	3	4		5
5. prowadzenie działalności gospodarczej bez rejestracji	1	2	3	4		5
<p>METRYCZKA</p>						
M1. Płeć			M2. Wiek			

1. kobieta 2. mężczyzna	_ _ lat
M3. Wykształcenie (poziom) 1. gimnazjalne/podstawowe 2. zasadnicze zawodowe 3. średnie 4. wyższe	M4. Zajmowane stanowisko 1. właściciel/współwłaściciel 2. prezes/dyrektor (lub zastępca) 3. dyrektor/kierownik działu kadr 4. inne (jakie?)
M5. Lokalizacja pracodawcy województwo powiat 1. wieś 2. miasto poniżej 50 000 mieszkańców 3. miasto od 50 000 do 200 000 mieszkańców 4. miasto powyżej 200 000 mieszkańców	

Jeśli uważa Pan/i, że jakieś ważne zagadnienie związane z tematem badania nie zostało poruszone, bardzo prosimy o uwagi, komentarze i sugestie.

.....

.....

.....

Dziękujemy za udział w badaniu!

RYNEK PRACY W TURYSTYCE – PERSPEKTYWA PRACOBIORCÓW
zestawienie tabelaryczne wyników badania wśród pracobiorców na rynku turystycznym

Tab. 1. Jaka jest główna działalność podmiotu, w którym Pan/i pracuje?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Hotelarstwo	5	20,0
Gastronomia	5	20,0
Transport pasażerski	5	20,0
Organizacja turystyki i pośrednictwo turystyczne	5	20,0
Kultura, rozrywka i rekreacja	5	20,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 2. Jaka jest forma własności podmiotu, w którym Pan/i pracuje?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Prywatna	21	84,0
Publiczna	3	12,0
Mieszana	1	4,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 3. Ile osób łącznie (średniorocznie) pracuje w Pana/i firmie (w oddziale lokalnym)?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Pracuję sam/a	4	16,0
2 – 4 osoby	1	4,0
5 – 9 osób	3	12,0
10 – 49 osób	7	28,0
50 – 99 osób	5	20,0
100 – 249 osób	3	12,0
250 i więcej osób	2	8,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 4. Które określenie najlepiej oddaje Pana/i obecną sytuację zawodową?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Praca zawodowa jest moim głównym zajęciem.	16	64,0
Uczę się/studiuję i dodatkowo pracuję.	9	36,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 5. Czy podmiot, w którym obecnie Pan/i pracuje jest dla Pana/i ...?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Jedynym miejscem pracy	17	68,0
Nie jedynym, ale głównym miejscem pracy	5	20,0
Dodatkowym miejscem pracy	3	12,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 6. Na jakiej podstawie wykonuje Pan/i obecną pracę?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Umowa o pracę na czas nieokreślony	5	20,0
Umowa o pracę na czas określony/ na okres próbny/ na czas wykonania określonej pracy	5	20,0
Umowa zlecenia/o dzieło	10	40,0
Samozatrudnienie (właściciele, współwłaściciele i pomagający członkowie rodziny)	5	20,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 7. W jakim wymiarze czasu wykonuje Pan/i obecną pracę?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Pełny etat	12	48,0
¾ etatu	2	8,0
½ etatu	4	16,0
¼ etatu	1	4,0
Inny	6	24,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 8. Jaki charakter ma Pana/i obecna praca?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Stała	17	68,0
Sezonowa/tymczasowa/dorywcza	5	20,0
Nie wiem/trudno powiedzieć	3	12,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 9. Czy Pana/i praca jest zgodna z Pana/i wykształceniem?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Zdecydowanie nie	8	32,0
Raczej nie	7	28,0
Raczej tak	7	28,0
Zdecydowanie tak	2	8,0
Nie wiem/trudno powiedzieć	1	4,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 10. Jakie stanowisko obecnie Pan/i zajmuje?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Kierownicze (menedżerskie)	4	16,0
Administracyjno-biurowe	1	4,0
Operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług)	16	64,0
Inne	2	8,0
Nie wiem/trudno powiedzieć	2	8,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 11. Jak długo pracuje Pan/i na obecnym stanowisku?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Poniżej 1 roku	8	32,0
1 – 2 lata	5	20,0
3 – 4 lata	6	24,0
5 – 10 lat	6	24,0
Powyżej 10 lat	-	-
Ogółem	25	100,0

Tab. 12. Jak długo pracuje Pan/i u obecnego pracodawcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Poniżej 1 roku	7	28,0
1 – 2 lata	7	28,0
3 – 4 lata	5	20,0
5 – 10 lat	5	20,0
Powyżej 10 lat	-	-
Brak danych	1	4,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 13. Ile wynosi Pana/i staż pracy ogółem?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Poniżej 1 roku	2	8,0
1 – 2 lata	4	16,0
3 – 4 lata	4	16,0
5 – 10 lat	7	28,0
Powyżej 10 lat	7	28,0
Brak danych	1	4,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 14. Czy pracował/a Pan/i w innym przedsiębiorstwie w tej samej branży?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Tak	11	44,0
Nie	14	56,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 15. Czy pracował/a Pan/i w innej branży?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Tak	19	76,0
Nie	6	24,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 16. Czy była to branża związana z ...?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Hotelarstwem	2	8,0
Gastronomią	5	20,0
Transportem pasażerskim	-	-
Organizacją turystyki i pośrednictwem turystycznym	-	-
Kulturą, rozrywką i rekreacją	2	8,0
Inna	12	48,0
Ogółem	19	76,0

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%; wiersz ogółem dotyczy respondentów, nie wskazań; udział określany jest w relacji do ogólnej liczby respondentów.

Tab. 17. W jakim stopniu poniższe zdania odzwierciedlają sytuację w Pana/i obecnej pracy?

Wyszczególnienie	Zdecydowanie się nie zgadzam	Nie zgadzam się	Ani się nie zgadzam, ani się zgadzam	Zgadzam się	Zdecydowanie się zgadzam	Nie wiem/ trudno powiedzieć
Moja praca jest zgodna z moimi zainteresowaniami.	-	1 (4%)	4 (16%)	8 (32%)	12 (48%)	-
Moja praca stanowi dla mnie wyzwanie.	2 (8%)	3 (12%)	6 (24%)	10 (40%)	3 (12%)	1 (4%)
W mojej pracy w pełni wykorzystuję zdobytą wiedzę.	6 (24%)	2 (8%)	2 (8%)	10 (40%)	5 (20%)	-
W pracy wykonuję różnorodne zadania (unikam monotonii).	-	1 (4%)	3 (12%)	12 (48%)	9 (36%)	-
Jestem w stanie terminowo wykonywać powierzone mi w pracy obowiązki.	-	3 (12%)	1 (4%)	9 (36%)	11 (44%)	1 (4%)
Godziny wykonywania mojej pracy są dla mnie dogodne.	-	5 (20%)	6 (24%)	5 (20%)	9 (36%)	-
Jestem dobrze wynagradzany/a za wykonywaną przez siebie pracę.	3 (12%)	5 (20%)	8 (32%)	9 (36%)	-	-
Dostaję dużo dodatkowych świadczeń pozapłacowych w mojej pracy.	7 (28%)	10 (40%)	3 (12%)	2 (8%)	1 (4%)	2 (8%)

Praca, którą wykonuję zapewnia mi stabilne warunki zatrudnienia.	3 (12%)	3 (12%)	8 (32%)	9 (36%)	2 (8%)	-
Wyposażenie stanowiska pracy umożliwia mi sprawne wykonywanie obowiązków.	-	1 (4%)	3 (12%)	10 (40%)	10 (40%)	1 (4%)
Moja praca jest bezpieczna dla zdrowia i życia.	1 (4%)	2 (8%)	5 (20%)	13 (52%)	4 (16%)	-
W mojej pracy mam możliwości awansu.	5 (20%)	6 (24%)	8 (32%)	4 (16%)	2 (8%)	-
Moja praca umożliwia mi podnoszenie kompetencji.	1 (4%)	5 (20%)	6 (24%)	10 (40%)	2 (8%)	1 (4%)
W pracy mam wpływ na decyzje ważne dla przedsiębiorstwa.	7 (28%)	4 (16%)	7 (28%)	2 (8%)	5 (20%)	-
Moja praca pozwala mi zdobyć doświadczenie przydatne w dalszej karierze w innych miejscach pracy.	1 (4%)	3 (12%)	8 (32%)	8 (32%)	5 (20%)	-
Atmosfera panująca w mojej pracy jest przyjazna.	-	1 (4%)	3 (12%)	9 (36%)	12 (48%)	-
Moi współpracownicy wspierają mnie w pracy.	-	-	3 (12%)	13 (52%)	8 (32%)	1 (4%)
Moi przełożeni doceniają moją pracę.	1 (4%)	1 (4%)	10 (40%)	7 (28%)	4 (16%)	2 (8%)
W mojej pracy jestem traktowany przez innych z szacunkiem.	-	2 (8%)	6 (24%)	9 (36%)	8 (32%)	-
Moja praca umożliwia mi bezkonfliktowe łączenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym.	1 (4%)	5 (20%)	7 (28%)	10 (40%)	2 (8%)	-
Znajomi uważają mój zawód (moją pracę) za prestiżowy.	-	7 (28%)	10 (40%)	7 (28%)	-	1 (4%)
Mój pracodawca cieszy się dobrą renomą.	-	2 (8%)	7 (28%)	12 (48%)	2 (8%)	2 (8%)

Tab. 18. Czy w Pana/i opinii wykonuje Pan/i obecnie pracę, która jest ...?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Zdecydowanie poniżej posiadanych kwalifikacji	4	16,0
Nieco poniżej posiadanych kwalifikacji	6	24,0
Adekwatna do posiadanych kwalifikacji	13	52,0
Nieco powyżej posiadanych kwalifikacji	1	4,0
Zdecydowanie powyżej posiadanych kwalifikacji	-	-
Nie wiem/trudno powiedzieć	1	4,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 19. Czy ogólnie rzecz biorąc z obecnej pracy jest Pan/Pani ...?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Zdecydowanie niezadowolony	1	4,0
Raczej niezadowolony	1	4,0
Ani zadowolony, ani niezadowolony	6	24,0
Raczej zadowolony	11	44,0
Zdecydowanie zadowolony	6	24,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 20. Czy chce Pan/i związać na stałe swoją karierę zawodową z branżą, w której obecnie Pan/i pracuje?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Zdecydowanie nie	3	12,0
Raczej nie	6	24,0
Raczej tak	12	48,0
Zdecydowanie tak	4	16,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 21. Czy chce Pan/i związać na stałe swoją karierę zawodową z podmiotem, w którym obecnie Pan/i pracuje?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Zdecydowanie nie	7	28,0
Raczej nie	8	32,0
Raczej tak	8	32,0
Zdecydowanie tak	2	8,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 22. W jakim stopniu poniższe zdania odzwierciedlają poziom Pana/i wiedzy i umiejętności?

Wyszczególnienie	Zdecydowanie się nie zgadzam	Nie zgadzam się	Ani się nie zgadzam, ani się zgadzam	Zgadzam się	Zdecydowanie się zgadzam	Nie dotyczy
Mam specjalistyczną wiedzę dotyczącą zadań zawodowych na moim stanowisku.	1 (4%)	-	3 (12%)	12 (48%)	9 (36%)	-
Mam specjalistyczną wiedzę na temat branży, w której pracuję.	1 (4%)	2 (8%)	1 (4%)	15 (60%)	6 (24%)	-
Jestem gotowy/a do ciągłego uczenia się (podnoszenia kwalifikacji).	-	-	1 (4%)	8 (32%)	16 (64%)	-
Umiem wyszukiwać, selekcjonować i krytycznie analizować informacje.	-	-	3 (12%)	13 (52%)	9 (36%)	-

Umiem porozumiewać się w języku obcym.	-	1 (4%)	-	11 (44%)	13 (52%)	-
Potrafię obsługiwać i naprawiać urządzenia techniczne.	1 (4%)	6 (24%)	6 (24%)	9 (36%)	2 (8%)	1 (4%)
Umiem wykonywać obliczenia/pracować na danych liczbowych.	1 (4%)	1 (4%)	7 (28%)	9 (36%)	7 (28%)	-
Posługuję się nowoczesnymi technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi.	-	2 (8%)	3 (12%)	13 (52%)	6 (24%)	1 (4%)
Potrafię obsługiwać podstawowe programy komputerowe (typu MS Office).	1 (4%)	-	1 (4%)	8 (32%)	15 (60%)	-
Potrafię obsługiwać specjalistyczne programy komputerowe.	1 (4%)	6 (24%)	1 (4%)	11 (44%)	5 (20%)	1 (4%)
Mam zdolności artystyczne i twórcze.	3 (12%)	7 (28%)	4 (16%)	6 (24%)	3 (12%)	2 (8%)
Jestem sprawny/a fizycznie.	-	-	2 (8%)	12 (48%)	11 (44%)	-
Potrafię organizować pracę własną.	-	-	2 (8%)	13 (52%)	10 (40%)	-
Samodzielnie podejmuję decyzje/rozwiązuję problemy.	-	-	3 (12%)	12 (48%)	10 (40%)	-
Jestem przedsiębiorczy/a (przejawiam inicjatywę).	-	-	7 (28%)	11 (44%)	7 (28%)	-
Jestem odporny/a na stres.	1 (4%)	5 (20%)	3 (12%)	11 (44%)	5 (20%)	-
Potrafię współpracować w zespole.	-	-	1 (4%)	17 (68%)	7 (28%)	-
Efektywnie komunikuję się z innymi.	-	-	1 (4%)	16 (64%)	7 (28%)	1 (4%)
Potrafię nawiązywać i utrzymywać relacje z innymi osobami.	-	-	-	18 (72%)	7 (28%)	-
Umiem rozwiązywać konflikty pomiędzy ludźmi.	-	3 (12%)	9 (36%)	9 (36%)	3 (12%)	1 (4%)
Potrafię organizować i prowadzić prace biurowe.	-	2 (8%)	7 (28%)	11 (44%)	4 (16%)	1 (4%)
Potrafię organizować i koordynować pracę innych pracowników.	-	4 (16%)	4 (16%)	11 (44%)	4 (16%)	2 (8%)
Mam zdolności przywódcze.	1 (4%)	3 (12%)	6 (24%)	11 (44%)	4 (16%)	-
Jestem dyspozycyjny/a.	-	-	3 (12%)	17 (68%)	5 (20%)	-
Jestem elastyczny/a i zdolny/a do adaptacji.	-	-	1 (4%)	15 (60%)	9 (36%)	-

Tab. 23. Czy w Pana/i opinii problem pracy nierejestrowanej (szarej strefy) dotyczy branży, w której Pan/i pracuje?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Zdecydowanie nie	-	-
Raczej nie	10	40,0
Raczej tak	7	28,0
Zdecydowanie tak	7	28,0
Nie wiem/trudno powiedzieć	1	4,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 24. Jaka jest, Pana/i zdaniem, skala następujących zjawisk w branży, w której Pan/i pracuje?

Wyszczególnienie	Bardzo mała	Raczej mała	Raczej duża	Bardzo duża	Nie wiem/ trudno powiedzieć
zatrudnianie nierejestrowane („na czarno”)	6 (24%)	9 (36%)	5 (20%)	4 (16%)	1 (4%)
niezgłaszanie do opodatkowania części wypłaconego wynagrodzenia	6 (24%)	6 (24%)	7 (28%)	4 (16%)	2 (8%)
zatrudnianie cudzoziemców bez zezwolenia na pracę	16 (64%)	4 (16%)	2 (8%)	1 (4%)	2 (8%)
ukrywanie dochodów z pracy na własny rachunek	9 (36%)	5 (20%)	7 (28%)	1 (4%)	3 (12%)
prowadzenie działalności gospodarczej bez rejestracji	12 (48%)	5 (20%)	3 (12%)	-	5 (20%)

Tab. 25. Płeć

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Kobieta	10	40,0
Mężczyzna	15	60,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 26. Wiek

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
19 lat i mniej	-	-
20 – 24 lata	10	40,0
25 – 29 lat	6	24,0
30 – 34 lata	3	12,0
35 – 39 lat	3	12,0
40 – 44 lata	-	-
45 – 49 lat	2	8,0
50 lat i więcej	1	4,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 27. Wykształcenie (poziom)

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Gimnazjalne/podstawowe	-	-
Zasadnicze zawodowe	1	4,0
Średnie	9	36,0
Wyższe	15	60,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 28. Lokalizacja pracodawcy (województwo)

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Kujawsko-pomorskie	1	4,0
Mazowieckie	5	20,0
Wielkopolskie	19	76,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 29. Lokalizacja pracodawcy (powiat)

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Poznań	19	76,0
Siedlce	1	4,0
Toruń	1	4,0
Warszawa	3	12,0
Żyrardowski	1	4,0
Ogółem	25	100,0

Tab. 30. Lokalizacja pracodawcy (wielkość miejscowości)

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Wieś	-	-
Miasto poniżej 50 000 mieszkańców	1	4,0
Miasto od 50 000 do 200 000 mieszkańców	2	8,0
Miasto powyżej 200 000 mieszkańców	22	88,0
Ogółem	25	100,0

RYNEK PRACY W TURYSTYCE – PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW

zestawienie tabelaryczne wyników badania wśród pracodawców na rynku turystycznym

Tab. 1. Jaka jest główna działalność podmiotu, który Pan/i reprezentuje?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Hotelarstwo	2	16,7
Gastronomia	2	16,7
Transport pasażerski	2	16,7
Organizacja turystyki i pośrednictwo turystyczne	3	25,0
Kultura, rozrywka i rekreacja	3	25,0
Ogółem	12	100,0

Tab. 2. Jaka jest forma własności podmiotu, który Pan/i reprezentuje?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Prywatna	11	91,7
Publiczna	1	8,3
Mieszana	-	-
Ogółem	12	100,0

Tab. 3. Jaka jest forma organizacyjno-prawna podmiotu, który Pan/i reprezentuje?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	5	41,7
Spółka cywilna	2	16,7
Spółka z o.o.	3	25,0
Spółka akcyjna	1	8,3
Jednostka/zakład budżetowy	1	8,3
Ogółem	12	100,0

Tab. 4. Jak długo reprezentowany przez Pana/ią podmiot działa na rynku?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
1 – 2 lata	1	8,3
3 – 4 lata	2	16,7
5 – 10 lat	7	58,3
Powyżej 10 lat	2	16,7
Ogółem	12	100,0

Tab. 5. Ile osób łącznie (średniorocznie) pracuje w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji (w oddziale lokalnym)?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
4 i mniej osób	4	33,3
5 – 9 osób	3	25,0
10 – 49 osób	5	41,7
50 – 99 osób	-	-
100 – 249 osób	-	-
250 więcej i osób	-	-
Ogółem	12	100,0

Tab. 6. Jakie formy zatrudnienia/świadczenia pracy stosowane są w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Umowa o pracę na czas nieokreślony	5	41,7
Umowa o pracę na czas określony/ na okres próbny/ na czas wykonania określonej pracy	7	58,3
Umowa zlecenia/o dzieło	9	75,0
Umowa o praktykę/staż/ wolontariat	3	25,0
Świadczenie pracy przez samozatrudnionych oferujących swoje usługi jednemu pracodawcy	3	25,0
Ogółem	12	100,0

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%; wiersz ogółem dotyczy respondentów, nie wskazań; udział określany jest w relacji do ogólnej liczby respondentów.

Tab. 7. Która z form zatrudnienia/świadczenia pracy w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji jest dominująca?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Umowa o pracę na czas nieokreślony	2	16,7
Umowa o pracę na czas określony/ na okres próbny/ na czas wykonania określonej pracy	3	25,0
Umowa zlecenia/o dzieło	6	50,0
Umowa o praktykę/staż/ wolontariat	-	-
Świadczenie pracy przez samozatrudnionych oferujących swoje usługi jednemu pracodawcy	1	8,3
Ogółem	12	100,0

Tab. 8. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Pana/i przedsiębiorstwo/institucja zatrudniło nowych pracowników?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Tak, tylko do pracy o charakterze stałym	2	16,7
Tak, tylko do pracy o charakterze sezonowym/ tymczasowym/dorywczym	-	-
Tak, zarówno do pracy stałej, jak i do pracy sezonowej/ tymczasowej/dorywczej	6	50,0
Nie	4	33,3
Ogółem	12	100,0

Tab. 9. Ilu nowych pracowników do pracy o charakterze stałym zatrudniono w Pana/i przedsiębiorstwie/institucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
1	2	16,7
2	2	16,7
4	2	16,7
5	2	16,7
Ogółem	8	66,7

Tab. 10. Z jakich powodów zatrudniono pracowników do pracy o charakterze stałym w Pana/i przedsiębiorstwie/institucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Utworzenie nowych/dodatkowych stanowisk pracy	6	50,0
Obsadzenie istniejących stanowisk pracy (odejścia/zwolnienia poprzednich pracowników)	3	25,0
Ogółem	8	66,7

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%; wiersz ogółem dotyczy respondentów, nie wskazań; udział określany jest w relacji do ogólnej liczby respondentów.

Tab. 11. Na jakie stanowiska zatrudniono pracowników do pracy o charakterze stałym w Pana/i przedsiębiorstwie/institucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Kierownicze (menedżerskie)	2	16,7
Administracyjno-biurowe	3	25,0
Operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług)	5	41,7
Ogółem	8	66,7

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%; wiersz ogółem dotyczy respondentów, nie wskazań; udział określany jest w relacji do ogólnej liczby respondentów.

Tab. 12. Ilu nowych pracowników do pracy o charakterze sezonowym/tymczasowym/dorywczym zatrudniono w Pana/i przedsiębiorstwie/institucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
1	1	8,3
5	1	8,3
8	1	8,3
10	1	8,3
30	1	8,3
Nie wiem/trudno powiedzieć	1	8,3
Ogółem	6	50,0

Tab. 13. Z jakich powodów zatrudniono pracowników do pracy o charakterze sezonowym/tymczasowym/dorywczym w Pana/i przedsiębiorstwie/institucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Utworzenie nowych/ dodatkowych stanowisk pracy	2	16,7
Obsadzenie istniejących stanowisk pracy (odejścia/ zwolnienia poprzednich pracowników)	4	33,3
Ogółem	6	50,0

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%; wiersz ogółem dotyczy respondentów, nie wskazań; udział określany jest w relacji do ogólnej liczby respondentów.

Tab. 14. Na jakie stanowiska zatrudniono pracowników do pracy o charakterze sezonowym/tymczasowym/dorywczym w Pana/i przedsiębiorstwie/institucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Kierownicze (menedżerskie)	-	-
Administracyjno-biurowe	1	8,3
Operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług)	6	50,0
Ogółem	6	50,0

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%; wiersz ogółem dotyczy respondentów, nie wskazań; udział określany jest w relacji do ogólnej liczby respondentów.

Tab. 15. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy z Pana/i przedsiębiorstwa/institucji odeszli pracownicy zatrudnieni na stałe?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Tak	4	33,3
Nie	8	66,7
Ogółem	12	100,0

Tab. 16. Ilu pracowników zatrudnionych na stałe odeszło z Pana/i przedsiębiorstwa/institucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
1	2	16,7
2	2	16,7
Ogółem	4	33,3

Tab. 17. Z jakich powodów najczęściej odchodzili pracownicy zatrudnieni na stałe z Pana/i przedsiębiorstwa/institucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Z inicjatywy pracownika	2	16,7
Z inicjatywy pracodawcy	1	8,3
Nie wiem/trudno powiedzieć	1	8,3
Ogółem	4	33,3

Tab. 18. Z jakich stanowisk odeszli pracownicy zatrudnieni na stałe z Pana/i przedsiębiorstwa/institucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Kierownicze (menedżerskie)	3	25,0
Administracyjno-biurowe	-	-
Operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług)	3	25,0
Ogółem	4	33,3

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%; wiersz ogółem dotyczy respondentów, nie wskazań; udział określany jest w relacji do ogólnej liczby respondentów.

Tab. 19. Czy łączna (średnioroczna) liczba pracowników w Pana/i przedsiębiorstwie/institucji uległa zmianie w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Tak, wzrosła	5	41,7
Tak, zmalała	-	-
Nie zmieniła się	7	58,3
Ogółem	12	100,0

Tab. 20. Jakie czynniki wpłynęły na wzrost liczby pracowników w Pana/i przedsiębiorstwie/institucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Wzrost popytu na świadczone usługi	3	25,0
Rozszerzenie skali działalności	4	33,3
Poprawa kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa	1	8,3
Wdrożenie innowacji zwiększających zapotrzebowanie na pracę	1	8,3
Ogółem	5	41,7

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%; wiersz ogółem dotyczy respondentów, nie wskazań; udział określany jest w relacji do ogólnej liczby respondentów.

Tab. 21. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Pana/i przedsiębiorstwo/institucja miało problemy ze znalezieniem pracowników?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Tak, mieliśmy problemy	7	58,3
Nie, rekrutacja przebiegła bez problemów	1	8,3
Nie, nie prowadziliśmy w ogóle rekrutacji	4	33,3
Ogółem	12	100,0

Tab. 22. Z jakimi problemami spotkało się Pana/i przedsiębiorstwo/institucja, poszukując pracowników?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Brak kandydatów do pracy w ogóle	2	16,7
Brak kandydatów o odpowiednim wykształceniu	-	-
Brak kandydatów z wymaganym doświadczeniem zawodowym	2	16,7
Brak kandydatów o odpowiednich kompetencjach	7	58,3
Brak kandydatów z wymaganymi certyfikatami/ uprawnieniami zawodowymi	1	8,3
Zbyt wysokie wymagania kandydatów dotyczące warunków płacowych	3	25,0
Zbyt wysokie wymagania kandydatów dotyczące warunków pozapłacowych	2	16,7
Ogółem	7	58,3

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%; wiersz ogółem dotyczy respondentów, nie wskazań; udział określany jest w relacji do ogólnej liczby respondentów.

Tab. 23. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy Pana/i przedsiębiorstwo/institucja planuje zatrudnić nowych pracowników?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Tak, tylko do pracy o charakterze stałym	1	8,3
Tak, tylko do pracy o charakterze sezonowym/ tymczasowym/dorywczym	3	25,0
Tak, zarówno do pracy stałej, jak i do pracy sezonowej/ tymczasowej/dorywczej	3	25,0
Nie	5	41,7
Ogółem	12	100,0

Tab. 24. Ilu nowych pracowników do pracy o charakterze stałym planuje zatrudnić Pana/i przedsiębiorstwo/instytucja w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
1	1	8,3
2	2	16,7
5	1	8,3
Ogółem	4	33,3

Tab. 25. Z jakich powodów Pana/i przedsiębiorstwo/instytucja planuje zatrudnić pracowników do pracy o charakterze stałym w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Utworzenie nowych/ dodatkowych stanowisk pracy	3	25,0
Obsadzenie istniejących stanowisk pracy (odejścia/ zwolnienia poprzednich pracowników)	2	16,7
Ogółem	4	33,3

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%; wiersz ogółem dotyczy respondentów, nie wskazań; udział określany jest w relacji do ogólnej liczby respondentów.

Tab. 26. Na jakie stanowiska Pana/i przedsiębiorstwo/instytucja planuje zatrudnić pracowników do pracy o charakterze stałym w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Kierownicze (menedżerskie)	3	25,0
Administracyjno-biurowe	3	25,0
Operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług)	1	8,3
Ogółem	4	33,3

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%; wiersz ogółem dotyczy respondentów, nie wskazań; udział określany jest w relacji do ogólnej liczby respondentów.

Tab. 24. Ilu nowych pracowników do pracy o charakterze sezonowym/tymczasowym/dorywczym planuje zatrudnić Pana/i przedsiębiorstwo/instytucja w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
1	1	8,3
2	2	16,7
10	2	16,7
Nie wiem/trudno powiedzieć	1	8,3
Ogółem	6	50,0

Tab. 25. Z jakich powodów Pana/i przedsiębiorstwo/institucja planuje zatrudnić pracowników do pracy o charakterze sezonowym/tymczasowym/dorywczym w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Utworzenie nowych/ dodatkowych stanowisk pracy	2	16,7
Obsadzenie istniejących stanowisk pracy (odejścia/ zwolnienia poprzednich pracowników)	4	33,3
Nie wiem/trudno powiedzieć	1	8,3
Ogółem	6	50,0

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%; wiersz ogółem dotyczy respondentów, nie wskazań; udział określany jest w relacji do ogólnej liczby respondentów.

Tab. 26. Na jakie stanowiska Pana/i przedsiębiorstwo/institucja planuje zatrudnić pracowników do pracy o charakterze sezonowym/tymczasowym/dorywczym w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Kierownicze (menedżerskie)	-	-
Administracyjno-biurowe	1	8,3
Operacyjne (bezpośrednie świadczenie usług)	5	41,7
Ogółem	6	50,0

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%; wiersz ogółem dotyczy respondentów, nie wskazań; udział określany jest w relacji do ogólnej liczby respondentów.

Tab. 27. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy Pana/i przedsiębiorstwo/institucja planuje zwolnienia lub przewiduje odejścia pracowników zatrudnionych na stałe?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Tak	5	41,7
Nie	7	58,3
Ogółem	12	100,0

Tab. 28. Czy łączna (średnioroczna) liczba pracowników w Pana/i przedsiębiorstwie/institucji ulegnie zmianie w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Tak, wzrośnie	3	25,0
Tak, zmaleje	1	8,3
Nie zmieni się	7	58,3
Nie wiem/trudno powiedzieć	1	8,3
Ogółem	12	100,0

Tab. 29. Czy poniższe kompetencje są przydatne w Pana/i przedsiębiorstwie/instytucji

Wyszczególnienie	Zdecydowanie nieprzydatne	Raczej nieprzydatne	Ani przydatne, ani nieprzydatne	Raczej przydatne	Zdecydowanie przydatne	Nie wiem/trudno powiedzieć
Specjalistyczna wiedza dotycząca zadań zawodowych na stanowisku pracy	-	-	1 (8%)	7 (58%)	4 (33%)	-
Specjalistyczna wiedza na temat branży	1 (8%)	1 (8%)	3 (25%)	3 (25%)	4 (33%)	-
Gotowość do ciągłego uczenia się/podnoszenia kwalifikacji	-	-	3 (25%)	5 (42%)	4 (33%)	-
Wyszukiwanie, selekcjonowanie i krytyczna analiza informacji	1 (8%)	1 (8%)	3 (25%)	5 (42%)	2 (17%)	-
Porozumiewanie się w języku obcym	-	1 (8%)	1 (8%)	3 (25%)	7 (58%)	-
Obsługa i naprawa urządzeń technicznych	4 (33%)	2 (17%)	1 (8%)	4 (33%)	1 (8%)	-
Wykonywanie obliczeń/praca na danych liczbowych	2 (17%)	2 (17%)	3 (25%)	4 (33%)	1 (8%)	-
Posługiwanie się nowoczesnymi technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi	1 (8%)	-	5 (42%)	4 (33%)	2 (17%)	-
Obsługa podstawowych programów komputerowych (typu MS Office)	3 (25%)	-	1 (8%)	4 (33%)	4 (33%)	-
Obsługa specjalistycznych programów komputerowych	2 (17%)	3 (25%)	3 (25%)	4 (33%)	-	-
Zdolności artystyczne i twórcze	4 (33%)	4 (33%)	2 (17%)	1 (8%)	1 (8%)	-
Sprawność fizyczna	1 (8%)	2 (17%)	3 (25%)	-	6 (50%)	-
Organizowanie pracy własnej	-	-	-	8 (67%)	4 (33%)	-
Samodzielne podejmowanie decyzji/rozwiązywanie problemów	-	-	-	8 (67%)	4 (33%)	-
Przedsiębiorczość/przejawianie inicjatywy	1 (8%)	-	1 (8%)	9 (75%)	1 (8%)	-
Odporność na stres	-	-	2 (17%)	5 (42%)	5 (42%)	-
Współpraca w zespole	-	-	3 (25%)	5 (42%)	4 (33%)	-
Efektywne komunikowanie się	-	-	-	6 (50%)	6 (50%)	-

Nawiązywanie i utrzymywanie relacji z innymi osobami	-	-	1 (8%)	6 (50%)	5 (42%)	-
Rozwiązywanie konfliktów pomiędzy ludźmi	-	-	3 (25%)	6 (25%)	3 (25%)	-
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	1 (8%)	1 (8%)	6 (50%)	1 (8%)	3 (25%)	-
Organizowanie i koordynowanie pracy innych pracowników	1 (8%)	2 (17%)	4 (33%)	3 (25%)	2 (17%)	-
Zdolności przywódcze	-	2 (17%)	7 (58%)	2 (17%)	1 (8%)	-
Dyspozycyjność	-	-	1 (8%)	6 (50%)	5 (42%)	-
Elastyczność i zdolność do adaptacji	-	-	1 (8%)	6 (50%)	5 (42%)	-
Inne: Empatia	-	-	-	-	1	-
Kultura osobista	-	-	-	-	1	-
Pracowitość	-	-	-	-	1	-
Otwartość	-	-	-	1	-	-
Dbłość o sprzęt	-	-	-	-	1	-

Tab. 30. Czy pracownicy w Pana/i przedsiębiorstwie/institucji posiadają poniższe kompetencje?

Wyszczególnienie	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Ani tak, ani nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie wiem/ trudno powiedzieć
Specjalistyczna wiedza dotycząca zadań zawodowych na stanowisku pracy	-	-	4 (33%)	7 (58%)	1 (8%)	-
Specjalistyczna wiedza na temat branży	-	3	4 (33%)	3 (25%)	2 (17%)	-
Gotowość do ciągłego uczenia się/podnoszenia kwalifikacji	-	3 (25%)	2 (17%)	4 (33%)	3 (25%)	-
Wyszukiwanie, selekcjonowanie i krytyczna analiza informacji	1 (8%)	3 (25%)	3 (25%)	4 (33%)	1 (8%)	-
Porozumiewanie się w języku obcym	1 (8%)	-	1 (8%)	7 (58%)	3 (25%)	-
Obsługa i naprawa urządzeń technicznych	1 (8%)	1 (8%)	8 (67%)	1 (8%)	1 (8%)	-
Wykonywanie obliczeń/praca na danych liczbowych	-	4 (33%)	6 (50%)	2 (17%)	-	-
Posługiwanie się nowoczesnymi techn., informacyjnymi i komunikacyjnymi	1 (8%)	2 (17%)	3 (25%)	6 (50%)	-	-

Obsługa podstawowych programów komputerowych (typu MS Office)	-	1 (8%)	2 (17%)	6 (50%)	3 (25%)	-
Obsługa specjalistycznych programów komputerowych	4 (33%)	1 (8%)	2 (17%)	3 (25%)	2 (17%)	-
Zdolności artystyczne i twórcze	2 (17%)	4 (33%)	3 (25%)	1 (8%)	1 (8%)	1 (8%)
Sprawność fizyczna	1 (8%)	1 (8%)	1 (8%)	2 (17%)	7 (58%)	-
Organizowanie pracy własnej	-	1 (8%)	4 (33%)	6 (50%)	1 (8%)	-
Samodzielne podejmowanie decyzji/rozwiązywanie problemów	-	2 (17%)	5 (42%)	5 (42%)	-	-
Przedsiębiorczość/przejawianie inicjatywy	2 (17%)	4 (33%)	2 (17%)	4 (33%)	-	-
Odporność na stres	-	-	5 (42%)	7 (58%)	-	-
Współpraca w zespole	-	-	4 (33%)	6 (50%)	2 (17%)	-
Efektywne komunikowanie się	-	1 (8%)	4 (33%)	5 (42%)	2 (17%)	-
Nawiązywanie i utrzymywanie relacji z innymi osobami	-	-	5 (42%)	5 (42%)	2 (17%)	-
Rozwiązywanie konfliktów pomiędzy ludźmi	-	3 (25%)	4 (33%)	4 (33%)	1 (8%)	-
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	-	5 (42%)	2 (17%)	5 (42%)	-	-
Organizowanie i koordynowanie pracy innych pracowników	-	4 (33%)	7 (58%)	1 (8%)	-	-
Zdolności przywódcze	-	7 (58%)	5 (42%)	-	-	-
Dyspozycyjność	-	-	4 (33%)	5 (42%)	1 (8%)	2 (17%)
Elastyczność i zdolność do adaptacji	-	1 (8%)	6 (50%)	4 (33%)	1 (8%)	-
Inne:						
Empatia	-	-	-	-	1	-
Kultura osobista	-	-	-	1	-	-
Pracowitość	-	-	-	-	1	-
Otwartość	-	-	-	1	-	-
Dbłość o sprzęt	-	-	-	-	1	-

Tab. 31. Jaki jest stosunek Pana/i przedsiębiorstwa/institucji do zatrudniania absolwentów?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Traktujemy absolwentów na równi z innymi kandydatami	9	75,0
Wolimy zatrudniać absolwentów niż innych kandydatów	2	16,7
Wolimy zatrudniać innych kandydatów niż absolwentów	1	8,3
Ogółem	12	100,0

Tab. 32. Z jakich powodów Pana/i przedsiębiorstwo/institucja niechętnie zatrudnia absolwentów?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Brakuje im praktycznych umiejętności	-	-
Brakuje im doświadczenia zawodowego	-	-
Są niesamodzielni i wymagają stałego nadzoru	-	-
Są mniej efektywni w pracy	-	-
Mają wygórowane oczekiwania finansowe	-	-
Wchodzą w okres zakładania rodziny i mogą być mniej dyspozycyjni	-	-
Wykazują niską lojalność wobec pracodawcy	-	-
Nie wiem/trudno powiedzieć	1	8,3
Ogółem	1	8,3

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%; wiersz ogółem dotyczy respondentów, nie wskazań; udział określany jest w relacji do ogólnej liczby respondentów.

Tab. 33. Jakich kompetencji brakuje absolwentom wchodzącym na rynek pracy i szukającym zatrudnienia w branży, którą Pan/i reprezentuje?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Doświadczenie zawodowe	7	58,3
Znajomość branży	3	25,0
Swoboda w nawiązywaniu kontaktów	3	25,0
Specjalistyczne/praktyczne umiejętności	2	16,7
Pokora	2	16,7
Wiedza na temat realiów rynku pracy	1	8,3
Umiejętność adaptacji	1	8,3
Samodzielność	1	8,3
Praca w zespole	1	8,3
Autoprezentacja	1	8,3
Ogółem	10	83,3

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%; wiersz ogółem dotyczy respondentów, nie wskazań; udział określany jest w relacji do ogólnej liczby respondentów.

Tab. 34. Jakie kompetencje stanowią atut absolwentów wchodzących na rynek pracy i szukających zatrudnienia w branży, którą Pan/i reprezentuje?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Chęć rozwoju/nauki	5	41,7
Znajomość języków obcych	4	33,3
Brak złych nawyków	2	16,7
Odwaga	2	16,7
Otwartość	2	16,7
Świeżość spojrzenia	2	16,7
Ambicja	1	8,3
Dyspozycyjność	1	8,3
Łatwość nawiązywania relacji	1	8,3
Pewność siebie	1	8,3
Skłonność do zabawy pracą	1	8,3
Rzetelność	1	8,3
Ogółem	11	91,7

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%; wiersz ogółem dotyczy respondentów, nie wskazań; udział określany jest w relacji do ogólnej liczby respondentów.

Tab. 35. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy w Pana/i przedsiębiorstwie/institucji podejmowano jakiegokolwiek działania mające na celu rozwój kompetencji pracowników?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Tak	7	58,3
Nie	5	41,7
Ogółem	12	100,0

Tab. 36. które z poniższych działań były prowadzone w Pana/i przedsiębiorstwie/institucji w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Organizacja szkoleń wewnętrznych	5	41,7
Organizacja szkoleń zewnętrznych	6	50,0
Dofinansowanie kształcenia pozaformalnego (udziału w kursach/warsztatach itp.)	2	16,7
Dofinansowywanie kształcenia formalnego (dalszej nauki w ramach systemu edukacji)	-	-
Tworzenie indywidualnych planów rozwoju zawodowego	1	8,3
Ogółem	7	58,3

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%; wiersz ogółem dotyczy respondentów, nie wskazań; udział określany jest w relacji do ogólnej liczby respondentów.

Tab. 37. Z jakich powodów w Pana/i przedsiębiorstwie/institucji podejmowano działania mające na celu rozwój kompetencji obecnych pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Konieczność dostosowania kompetencji pracowników do wymagań stanowiska pracy	5	41,7
Podniesienie jakości świadczonych usług	4	33,3
Poprawa wydajności pracy	2	16,7
Podniesienie satysfakcji pracowników	1	8,3
Zwiększenie lojalności pracowników wobec pracodawcy		
Zwiększenie korzyści finansowych pracodawcy	1	8,3
Możliwość bezpłatnego skorzystania z oferty szkoleniowej	2	16,7
Ogółem	7	58,3

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%; wiersz ogółem dotyczy respondentów, nie wskazań; udział określany jest w relacji do ogólnej liczby respondentów.

Tab. 38. Z jakich powodów w Pana/i przedsiębiorstwie/institucji nie stosowano metod podnoszenia ich kompetencji w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Brak potrzeby rozwoju kompetencji pracowników	2	16,7
Brak na rynku oferty dostosowanej do potrzeb przedsiębiorstwa/institucji	2	16,7
Niska jakość oferowanych na rynku szkoleń		
Zbyt wysokie koszty szkoleń	1	8,3
Brak czasu na uczestnictwo w szkoleniach ze względu na konieczność wykonywania bieżących obowiązków	4	33,3
Niechęć pracowników do uczestniczenia w szkoleniach	2	16,7
Ryzyko, że inwestycje w podnoszenie kompetencji nie zwrócą się ze względu na wysoką rotację pracowników	1	8,3
Ogółem	5	41,7

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%; wiersz ogółem dotyczy respondentów, nie wskazań; udział określany jest w relacji do ogólnej liczby respondentów.

Tab. 39. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy Pana/i przedsiębiorstwo/institucja planuje podjąć jakiegokolwiek działania mające na celu rozwój kompetencji pracowników?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Tak	7	58,3
Nie	5	41,7
Ogółem	12	100,0

Tab. 40. Czy w Pana/i opinii problem pracy nierejestrowanej (szarej strefy) dotyczy branży, którą Pan/i reprezentuje?

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Zdecydowanie nie	1	8,3
Raczej nie	1	8,3
Raczej tak	4	33,3
Zdecydowanie tak	6	50,0
Ogółem	12	100,0

Tab. 41. Jaka jest, Pana/i zdaniem, skala następujących zjawisk w branży, którą Pan/i reprezentuje?

Wyszczególnienie	Bardzo mała	Raczej mała	Raczej duża	Bardzo duża	Nie wiem/ trudno powiedzieć
zatrudnianie nierejestrowane („na czarno”)	1 (8%)	2 (17%)	3 (25%)	6 (50%)	-
niezgłaszanie do opodatkowania części wypłacanego wynagrodzenia	1 (8%)	2 (17%)	5 (42%)	4 (33%)	-
zatrudnianie cudzoziemców bez zezwolenia na pracę	5 (42%)	3 (25%)	1 (8%)	1 (8%)	2 (17%)
ukrywanie dochodów z pracy na własny rachunek	2 (17%)	4 (33%)	4 (33%)	1 (8%)	1 (8%)
prowadzenie działalności gospodarczej bez rejestracji	6 (50%)	4 (33%)	-	-	2 (17%)

Tab. 42. Płeć

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Kobieta	5	41,7
Mężczyzna	7	58,3
Ogółem	12	100,0

Tab. 43. Wiek

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
24 lata i mniej	-	-
25 – 29 lat	2	16,7
30 – 34 lata	3	25,0
35 – 39 lat	1	8,3
40 – 44 lata	-	-
45 – 49 lat	4	33,3
50 lat i więcej	2	16,7
Ogółem	12	100,0

Tab. 44. Wykształcenie (poziom)

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Gimnazjalne/podstawowe	-	-
Zasadnicze zawodowe	-	-
Średnie	2	16,7
Wyższe	9	75,0
Ogółem	12	100,0

Tab. 45. Zajmowane stanowisko

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Właściciel/współwłaściciel	7	58,3
Prezes/dyrektor (lub zastępca)	4	33,3
Dyrektor/kierownik działu kadr	-	-
Inne	1	8,3
Ogółem	12	100,0

Tab. 46. Lokalizacja pracodawcy (województwo)

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Mazowieckie	5	41,7
Opolskie	1	8,3
Wielkopolskie	6	50,0
Ogółem	12	100,0

Tab. 47. Lokalizacja pracodawcy (powiat)

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Kluczborski	1	8,3
Poznań	6	50,0
Siedlce	1	8,3
Warszawa	3	25,0
Żyrardowski	1	8,3
Ogółem	12	100,0

Tab. 48. Lokalizacja pracodawcy (wielkość miejscowości)

Wyszczególnienie	Liczba	Udział [w %]
Wieś	1	8,3
Miasto poniżej 50 000 mieszkańców	-	-
Miasto od 50 000 do 200 000 mieszkańców	2	16,7
Miasto powyżej 200 000 mieszkańców	9	75,0
Ogółem	12	100,0