

Jolanta Barbara Cichowska✉

Politechnika Bydgoska im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich

Barometr zawodów jako narzędzie prognozowania sytuacji na rynku pracy w turystyce – przypadek pracowników biur podróży i obsługi turystycznej

Streszczenie. Celem opracowania była ocena przydatności „Barometru zawodów” jako narzędzia wczesnego ostrzegania i prognozowania sytuacji na rynku pracy w turystyce na przykładzie grupy „pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej”. Analiza obejmowała lata 2010-2025 z istotnym zastrzeżeniem metodologicznym: w latach 2010-2015 dane dostępne były wyłącznie dla województwa małopolskiego, natomiast od 2016 r. badanie obejmowało wszystkie powiaty w kraju. Wyniki pokazały przejście od dominacji zawodów nadwyżkowych do stabilizacji rynku pracy – udział powiatów z równowagą popytu i podaży wzrósł z 35% w 2016 r. do ponad 90% w latach 2024-2025, przy jednoczesnym silnym spadku nadwyżek i marginalnym występowaniu deficytów. Analiza powiatowa wskazuje, że problemy wynikały m.in. z nadprodukcji absolwentów kierunków turystycznych, braku znajomości języków obcych, niedopasowania kompetencyjnego oraz specyfiki warunków pracy (sezonowość, prowizyjność).

Słowa kluczowe: barometr zawodów, branża turystyczna, prognozy

Wstęp

Przygotowanie kadr odpowiadających realnym potrzebom rynku pracy wiąże się cały czas z wieloma trudnościami. Współczesny system edukacji, którego proces kształcenia rozłożony jest w czasie, nie nadąża bowiem za szybko postępującymi zmianami gospodarczymi. Dodatkowym wyzwaniem jest nieprzewidywalność – trudno określić, jakie zawody będą potrzebne w perspektywie kilku lat, ponieważ rynki dóbr i usług cechują się dużą elastycznością oraz szybko dostosowują się do zmieniających się preferencji konsumentów. W obliczu tych problemów zaczęto poszukiwać narzędzi, które pozwoliłyby wskazać zawody deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe (Baron-Polańczyk i Klementowska, 2017). W 2010 r. wprowadzono narzędzie badawcze, którym jest „Barometr zawodów”. Jego metodologia powstała w Szwecji w latach 90. XX w., a w 2007 r. zaczęto stosować ją również w Finlandii. Do Polski trafiła w 2009 r. dzięki inicjatywie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, gdzie przeprowadzono pilotaż w sześciu powiatach Małopolski. Rok później badaniem objęto cały region, a od 2015 r. realizowane jest ono w skali ogólnopolskiej. Do 2019 r. „Barometr zawodów” funkcjonował równolegle z „Monitoringiem zawodów deficytowych i nadwyżkowych” (MZDiN) prowadzonym na mocy ustawy z 2004 r. Od 2020 r., decyzją Ministerstwa Rodziny, Pracy

Jolanta Barbara Cichowska ORCID: 0000-0003-1285-0101

✉ jolanta.cichowska@pbs.edu.pl

i Polityki Społecznej, oba badania zostały połączone w jedno – „Barometr zawodów” (<https://barometrzawodow.pl/strona...>). Barometr na szczeblu wojewódzkim koordynują wojewódzkie urzędy pracy, a na poziomie lokalnym powiatowe urzędy pracy. W proces badawczy jest zaangażowanych również ponad 500 ekspertów reprezentujących różne instytucje związane z rynkiem pracy i dobrze znających jego lokalne uwarunkowania (<https://barometrzawodow.pl/modul...>).

Celem niniejszej pracy jest analiza zawodów zaliczonych do jednej z osiemnastu branż wyróżnionych w „Barometrze zawodów”, a mianowicie do grupy „pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej” w branży gastronomiczno-turystycznej. Badanie obejmuje zarówno prognozy, jak i rzeczywiste zapotrzebowanie na pracowników w Polsce oraz identyfikację czynników wpływających na kształtowanie się tej sytuacji. Podjęta problematyka znajduje uzasadnienie w zmienności popytu na tego typu kwalifikacje, wynikającej z sezonowości zatrudnienia i sytuacji gospodarczej kraju. Pandemia COVID-19 mogła spowodować trwały spadek zatrudnienia w tej grupie zawodowej, przy czym regiony o dużym znaczeniu turystycznym, takie jak Małopolska czy województwo pomorskie, łatwiej poradziły sobie z sytuacją kryzysową niż regiony przemysłowe. Ponadto rosnąca cyfryzacja turystyki, obejmująca systemy rezerwacyjne online i platformy turystyczne, zmieniała w ciągu ostatnich lat profil kompetencji wymaganych od pracowników tej branży.

Zawistowska (2022) podkreśla, że trafne określanie potrzeb kwalifikacyjnych przedsiębiorców w branży turystycznej wymaga systematycznego gromadzenia informacji oraz prowadzenia cyklicznych badań uzupełniających, np. w ramach Branżowego Bilansu Kapitału Ludzkiego, realizowanych zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym. Na konieczność ciągłego monitorowania rynku usług turystycznych zwracała uwagę już 18 lat wcześniej Alejziak (2007), wskazując na potrzebę pogłębionej diagnozy struktury zatrudnienia, kwalifikacji pracowników oraz oczekiwań pracodawców wobec najbardziej poszukiwanych kompetencji obejmujących wiedzę, umiejętności oraz cechy osobowe w branży turystycznej i okołoturystycznej. Na problem dużej luki między absolwentami, programem nauczania a wymaganiami branży turystycznej, wynikającej z jej dynamicznego charakteru i zmieniających się trendów, zwracają uwagę także Usov i in. (2020). W związku z powyższym analiza w niniejszym artykule będzie odnosiła się do lat 2010-2025, aby uchwycić zmieniające się lub utrzymujące się stałe trendy zatrudnienia w przypadku pracowników biur podróży i obsługi turystycznej.

Materiał i metody

Podstawowym źródłem danych był „Barometr zawodów” – coroczna prognoza sytuacji na rynku pracy realizowana przez wojewódzkie urzędy pracy we współpracy z powiatami. Wyróżnia on zawody deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe. W analizie skupiono się na zawodach z grupy pracowników biur podróży i obsługi turystycznej. Zgodnie z Klasyfikacją zawodów i specjalności wyszczególniono ją w poniższej branży zawodów: 242113 – Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych; 4221 – **Konsultanci i inni pracownicy biur podróży** (422101 – Pracownik biura podróży; 422102 – Rezydent biura turystycznego; 422103 – Technik obsługi

turystycznej), 422190 – **Pozostali konsultanci i inni pracownicy biur podróży** [422104 – Technik organizacji turystyki (s); 4225 – Pracownicy biur informacji: 422501 – Informator ruchu pasażerskiego, 422502 – Pracownik informacji turystycznej, 422590 – Pozostali pracownicy biur informacji, 422402 – Technik hotelarstwa (s)], 5113 – **Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek** [511301 – Pilot wycieczek, 511302 – Przewodnik turystyczny górski, 511303 – Przewodnik turystyczny miejski, 511304 – Przewodnik turystyczny terenowy; 511390 – Pozostali przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek, 515203 – Technik turystyki wiejskiej, 515205 – Technik turystyki na obszarach wiejskich (s)] (<https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach...>).

Lata 2010-2015 dotyczyły wyłącznie analizy województwa małopolskiego (22 powiaty), natomiast 2016-2025 całej Polski (380 powiatów). Prognozowana relacja została przeprowadzona między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników w omawianej branży. W pracy przyjęto kilka pojęć opisujących relację między popytem a podażą na rynku pracy. Duża nadwyżka poszukujących pracy oznacza sytuację, w której znalezienie zatrudnienia jest szczególnie trudne ze względu na niewielkie zapotrzebowanie oraz dużą liczbę kandydatów spełniających wymagania pracodawców. Nieco łagodniejszą formą tej sytuacji jest nadwyżka poszukujących pracy, gdzie trudności w znalezieniu zatrudnienia wynikają również z małego zapotrzebowania oraz wielu chętnych do pracy, jednak skala problemu jest mniejsza niż w przypadku dużej nadwyżki. Odmienny charakter ma równowaga popytu i podaży rozumiana jako stan, w którym liczba ofert pracy jest zbliżona do liczby osób gotowych do podjęcia zatrudnienia, a zatem popyt ze strony pracodawców równoważy się z podażą pracowników. Z kolei deficyt poszukujących pracy to sytuacja, w której nie występują większe trudności ze znalezieniem zatrudnienia, gdyż zapotrzebowanie pracodawców przewyższa liczbę osób o odpowiednich kwalifikacjach. Jeszcze korzystniejsza dla pracowników jest sytuacja określana jako duży deficyt poszukujących pracy, kiedy zdecydowanie nie ma problemu z podjęciem zatrudnienia, ponieważ popyt ze strony pracodawców jest bardzo duży, a podaż odpowiednich kandydatów niewielka. W analizie uwzględniono także kategorię brak oceny, która oznacza brak możliwości sporządzenia prognozy z powodu rzadkiego występowania danego zawodu na rynku pracy lub niedostatecznej dostępności danych niezbędnych do przygotowania prognozy.

W prognozie ogólnej dla Polski na lata 2010-2025 przyjęto następujące nazewnictwo dotyczące trendów zatrudnienia pracowników biur podróży i obsługi ruchu turystycznego: zawody deficytowe, definiowane jako te, w których w najbliższych latach nie powinno występować istotnych trudności ze znalezieniem pracy, ponieważ zapotrzebowanie pracodawców jest wysokie, a podaż pracowników mających odpowiednie kwalifikacje i gotowych do podjęcia zatrudnienia ograniczona; zawody zrównoważone, czyli takie, w których liczba ofert pracy pozostaje zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia, co oznacza równowagę między popytem a podażą na rynku pracy; zawody nadwyżkowe, określające sytuację, w której podjęcie zatrudnienia może być utrudnione ze względu na stosunkowo małe zapotrzebowanie oraz dużą liczbę kandydatów spełniających wymagania pracodawców (<https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach...>).

Na potrzeby niniejszej pracy uwzględniono wyłącznie powiaty sklasyfikowane w jednej z trzech głównych kategorii: nadwyżka, równowaga lub deficyt (z agregacją podkategorii „duża nadwyżka” + „nadwyżka” oraz „deficyt” + „duży deficyt”). Dla każdego roku obliczono łączną liczbę powiatów przyporządkowanych do poszczególnych kategorii, a następnie wyznaczono ich udział procentowy w stosunku do liczby wszystkich powiatów, w których dokonano oceny (tj. z wyłączeniem pozycji oznaczonych jako „brak oceny”). Kolejnym krokiem było obliczenie wartości średnich dla lat 2016-2019, 2020-2021 oraz 2022-2025). Dzięki temu możliwe było uchwycenie zmian strukturalnych i trendów w dłuższym horyzoncie czasowym. Uzyskane wskaźniki procentowe zostały zestawione na wykresie 1 i poddane interpretacji, z odniesieniem do czynników zewnętrznych (m.in. pandemii COVID-19, procesów cyfryzacji, zmian w systemie edukacyjnym oraz warunków pracy w branży). W ramach metodyki badawczej wykorzystano literaturę przedmiotu, co umożliwiło przedstawienie sytuacji na krajowym rynku pracy.

Wyniki i dyskusja

Badanie sytuacji zawodu „pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej” w latach 2010-2025 ujawnia wyraźne przejście rynku pracy z fazy nadwyżki do stabilnej równowagi (tab. 1). Dane pochodzące z „Barometru zawodów” wskazują, że zmiany te były zróżnicowane w czasie i przestrzeni, a także uwarunkowane wieloma czynnikami edukacyjnymi, strukturalnymi i koniunkturalnymi. Popyt na te zawody kształtują m.in.: natężenie ruchu turystycznego, sezonowość, rozwój infrastruktury noclegowej, postęp cyfryzacji (systemy rezerwacyjne, OTA-Online Travel Agency/Internetowe Biuro Podróży), kompetencje językowe czy mobilność pracowników.

W Małopolsce w 2010 r. odnotowano brak oceny w większości powiatów (16 z 22), ponieważ pilotaż badania objął jedynie sześć powiatów, w których zawód ten został ujęty w rejestrach. W Tarnowie i powiecie tarnowskim stwierdzono dużą nadwyżkę kandydatów, z kolei w powiatach krakowskim i wielickim równowagę. W latach 2011-2013 dominowały nadwyżki (m.in. w Krakowie, Nowym Sączu, powiatach limanowskim oraz oświęcimskim), co wynikało z dużego napływu absolwentów kierunków turystycznych, a także hotelarskich pozbawionych odpowiedniego doświadczenia zawodowego. W 2014 r. pojawił się pierwszy deficyt (w powiecie olkuskim), którego przyczyną był brak znajomości języków obcych u kandydatów. Rok później (2015) nadal obserwowano nadwyżki, np. w Krakowie i Tarnowie, gdzie pomimo istniejącej bazy turystycznej liczba absolwentów przewyższała zapotrzebowanie. W Nowym Sączu zwracano z kolei uwagę na brak osób z doświadczeniem i znajomością języków obcych. Podsumowując, w Małopolsce dominowało zjawisko nadwyżki wynikającej z edukacyjnej „produkcji” kadr oraz niedopasowania kompetencji (językowych i zawodowych) do potrzeb rynku (tab. 2).

Po objęciu badaniem wszystkich powiatów w Polsce w 2016 r. nadal przeważały nadwyżki (50,2%), choć równowaga szybko zaczęła zyskiwać na znaczeniu (47,0%), a deficyty pozostawały zjawiskiem rzadkim (2,8%). Przyczyny tego stanu rzeczy można podzielić na kilka kategorii: edukacyjne (napływ absolwentów szkół kierunkowych,

Tabela 1. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców – pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej (w ujęciu powiatów) w latach 2010-2025*

Rok	Duża nadwyżka poszukujących pracy	Nadwyżka poszukujących pracy	Równowaga popytu i podaży	Deficyt poszukujących pracy	Duży deficyt poszukujących pracy	Brak oceny
liczba powiatów						
2010	2	2	2	0	0	16
2011	2	14	4	0	0	2
2012	3	16	3	0	0	0
2013	3	16	3	0	0	0
2014	4	12	5	1	0	0
2015	2	14	6	0	0	0
2016	16	225	122	7	0	10
2017	16	214	132	13	1	4
2018	7	157	202	12	0	2
2019	4	112	248	9	0	7
2020	2	99	268	8	0	3
2021	5	148	224	0	0	3
2022	1	94	280	1	0	4
2023	1	67	306	2	0	4
2024	0	30	344	1	0	5
2025	2	33	340	0	0	5

*Z zastrzeżeniem, że w latach 2010-2015 badania (pilotażowe) były prowadzone wyłącznie w województwie małopolskim, a w okresie 2016-2025 na terenie całego kraju.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z „Barometru zawodów” (<https://barometr-zawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach>, dostęp: 11.08.2025).

często bez doświadczenia i umiejętności praktycznych, np. obsługi systemów rezerwacyjnych), językowe (niewystarczająca znajomość języków obcych ograniczająca zatrudnialność), rynkowe (cyfryzacja i przenoszenie sprzedaży usług turystycznych do Internetu, co redukowało liczbę etatów w tradycyjnych biurach podróży), warunki pracy (system prowizyjny i praca w trybie zmianowym, które zniechęcały kandydatów do podejmowania zatrudnienia).

Mimo tych problemów w wielu powiatach pojawiały się oznaki równowagi. Wpływ na to miały m.in. inwestycje w infrastrukturę hotelową i rosnące znaczenie atrakcji turystycznych o randze międzynarodowej (np. wpisanie Tarnowskich Gór na listę UNESCO, tab. 1). Analiza rynku ogólnopolskiego pokazuje w 2016 r. dużą nadwyżkę w powiatach bytowskim, kościerskim i bydgoskim (efekt napływu absolwentów hotelarstwa), deficyty zaś w Świnoujściu i powiecie gryfickim (brak znajomości języka niemieckiego). W 2017 r. dla części powiatów (tczewski, warszawski zachodni, Siedlce) problemem był brak doświadczenia, brak znajomości systemów rezerwacyjnych i niskie płace prowizyjne. W powiecie kłodzkim zaobserwowano wówczas duży deficyt z powodu rozwoju

Tabela 2. Wybrane przykłady powiatów i głównych przyczyn zaklasyfikowania zawodów (pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej) w latach 2010-2025

Rok	Powiat/miasto	Klasyfikacja	Przyczyna/uwaga
2010	tarnowski, Tarnów	duża nadwyżka	zbyt wielu kandydatów, małe zapotrzebowanie
	krakowski, wielicki	równowaga	lokalny popyt równoważył się z podażą
2011	Kraków, Nowy Sącz	nadwyżka	nadmiar absolwentów kierunków turystycznych
	brzeski, miechowski	równowaga	stabilny lokalny rynek pracy
2012	nowotarski, nowosądecki	duża nadwyżka	zbyt duża nadwyżka absolwentów, brak doświadczenia
	bocheński, miechowski	równowaga	umiarkowane zapotrzebowanie
2014	olkuski	deficyt	brak znajomości języków obcych u kandydatów
	Kraków, Tarnów	nadwyżka	duża konkurencja, nadprodukcja absolwentów
2015	Nowy Sącz	równowaga	brak kandydatów z doświadczeniem i znajomością języków obcych
	suski, nowotarski	duża nadwyżka	absolwenci bez kwalifikacji językowych
2016	bytowski, kościerski	duża nadwyżka	napływ absolwentów technikum hotelarstwa
	gryficki, Świnoujście	deficyt	brak osób ze znajomością języka niemieckiego
2017	tczewski	deficyt	brak znajomości systemów rezerwacyjnych, doświadczenia
	pucki, wejherowski	duża nadwyżka	nadprodukcja absolwentów, brak miejsc pracy lokalnie
2018	gdański, Gdańsk	deficyt	rozwój hoteli, brak doświadczenia i znajomości języków obcych
	kielecki, Kielce	duża nadwyżka	nadmiar absolwentów kierunków turystycznych
2019	tarnogórski	deficyt	rozwój turystyki (obiekt wpisany na listę UNESCO), potrzeba przewodników
	lubaczowski, Przemyśl	duża nadwyżka	brak ofert pracy, odpływ kandydatów
2020	jasielski, leski	duża nadwyżka	zamrożenie ruchu turystycznego (COVID-19)
	sejneński	deficyt	rozwój lokalnej turystyki, brak pracowników
2021	oświęcimski, krakowski	nadwyżka	COVID-19 – ograniczenie działalności branży turystycznej
	żyrardowski	duża nadwyżka	zmniejszenie liczby imprez, rezygnacja firm z zatrudnienia
2022	pilski	deficyt	zmiany po pandemii, zapotrzebowanie na liderów branży
	bartoszycki	duża nadwyżka	absolwenci technikum hotelarstwa bez ofert pracy
2023	żyrardowski	deficyt	brak kandydatów, duży odpływ pracowników z powodu COVID-19/wojny
	leski	duża nadwyżka	nadmiar kandydatów, ograniczone miejsca pracy
2024	kępiński	deficyt	zbyt mała liczba kandydatów do pracy
	pucki, gryficki	nadwyżka	nadprodukcja absolwentów, brak ofert lokalnych
2025	gdański, Gdańsk	duża nadwyżka	popularny kierunek studiów, duża konkurencja
	wejherowski, Gdynia	nadwyżka	absolwenci szkół turystycznych bez zapotrzebowania lokalnie

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z „Barometru zawodów” (<https://barometrzwodow.pl/modul/prognozy-na-mapach...>, dostęp: 11.08.2025).

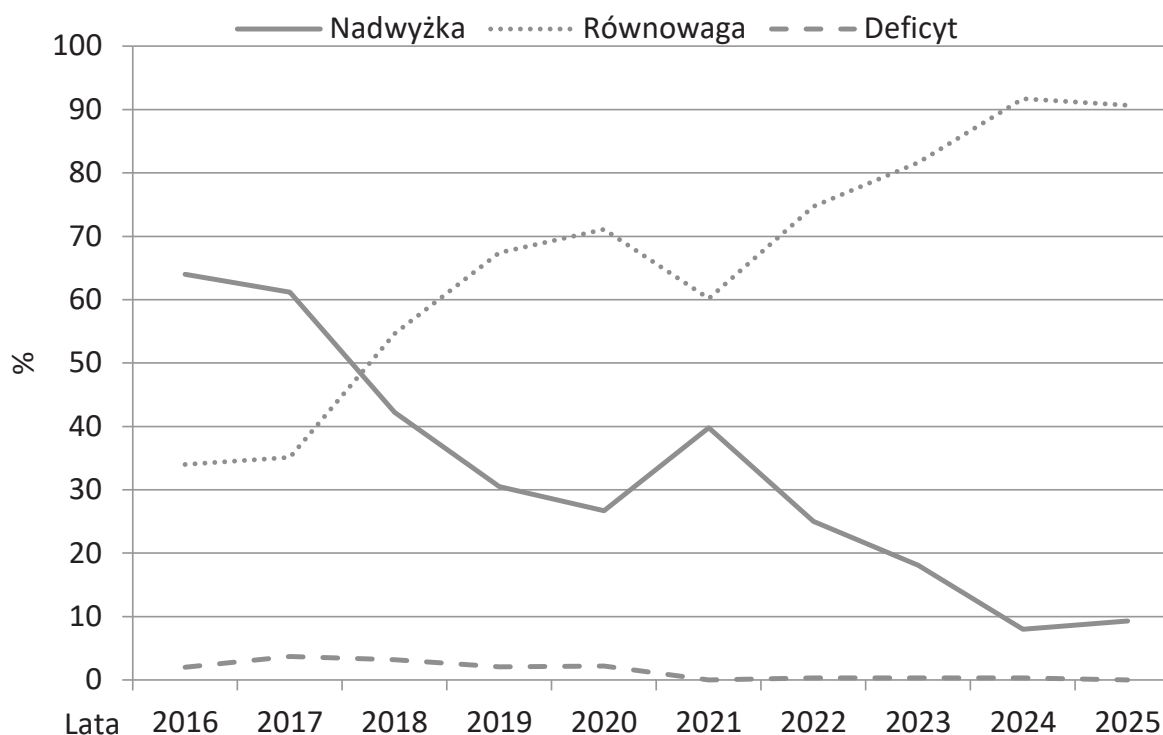
turystyki. Badania Ministerstwa Sportu i Turystyki (Badanie rynku..., 2017) wykazały, że stałe zatrudnienie najczęściej deklarowali wówczas pracownicy firm zajmujących się organizacją turystyki i pośrednictwem turystycznym, a najrzadziej osoby zatrudnione w podmiotach świadczących usługi zakwaterowania (74,8%). Co piąty pracownik tej branży wskazywał, że jego praca miała charakter sezonowy, tymczasowy lub dorywczy.

W latach 2018-2019 nastąpiła stopniowa równowaga. Nadwyżki zaczęły spadać, ale w Gdańsku, Wrocławiu i powiecie tarnogórskim pojawiły się deficyty (brak doświadczenia, znajomości języków obcych, rosnące znaczenie turystyki). Rynek równoważył się, lecz lokalnie, w dynamicznie rozwijających się regionach turystycznych pojawiały się deficyty. Barwińska-Małajowicz i in. (2019) zwracają uwagę, że trudności w pozyskiwaniu pracowników z branży hotelarsko-gastronomicznej mają charakter dwustronny – z jednej strony wynikają z nieatrakcyjnych warunków zatrudnienia oferowanych przez pracodawców, z drugiej zaś z oczekiwań kandydatów, które nie znajdują odzwierciedlenia w dostępnych ofertach pracy.

Pandemia (2020-2021) spowodowała nadwyżkę podaży pracy przy gwałtownym spadku popytu. Dotknęła ona zarówno pracodawców, jak i pracowników, zmuszając firmy do wdrażania – w różnym tempie – nowych rozwiązań organizacyjnych, strategicznych i technologicznych, co doprowadziło do redefinicji ich funkcjonowania w wielu obszarach (Szwedor, 2023). Nadwyżki w 2020 r. w powiatach jasielskim i leskim były np. efektem zamrożenia ruchu turystycznego, a w 2021 r. w oświęcimskim, krakowskim, wielickim spowodowane bezpośrednio ograniczeniami COVID-19 (wiele osób wykwalifikowanych, ale brak miejsc pracy). Dopiero w latach 2022-2025 nastąpiło ustabilizowanie sytuacji na rynku. Deficyty były znikome, ale problemem pozostała nadprodukcja absolwentów w niektórych powiatach. W okresie 2022-2023 większość powiatów była w równowadze, a deficyty sporadyczne (np. żyrdowski, łebski) z powodu braku kandydatów lub niechęci do pracy zmianowej albo sezonowej. Wszystkie województwa sklasyfikowano jako równowagowe dopiero w latach 2024-2025, co zostało zobrazowane na rycinie 1. Nadwyżki lokalne odnotowano w powiatach „edukacyjnych” (Gdańsk, Gdynia, Chojnice, Nakło) wskutek nadprodukcji absolwentów hotelarstwa i turystyki.

Na wykresie 1 widzimy wyraźny trend spadku nadwyżki (od 65% w 2016 r. do poniżej 10% w 2025 r.) oraz wzrost równowagi z 35% do ponad 90%. Deficyty były zawsze marginalne i nie przekraczały 4%.

Analiza średnich udziałów kategorii w latach 2016-2025 pozwala wyróżnić trzy wyraźne fazy rozwoju sytuacji zawodowej pracowników biur podróży i obsługi turystycznej. W okresie 2016-2019 dominowały jeszcze nadwyżki kandydatów (średnio 50,5%), przy niemal równoważnym udziale równowagi (49,2%) i sporadycznych deficytach (2,9%). Był to czas, w którym na rynku pracy silnie oddziaływały czynniki edukacyjne (nadprodukcja absolwentów), niedopasowania kompetencyjne oraz proces cyfryzacji sprzedaży usług turystycznych prowadzący do zmniejszenia liczby miejsc pracy w tradycyjnych biurach podróży. Lata 2020-2021 przyniosły znaczący wzrost równowagi (66,3%), co było w dużej mierze efektem pandemii COVID-19, która ograniczyła aktywność rekrutacyjną pracodawców, a jednocześnie zwiększyła dostępność pracowników z doświadczeniem. Nadwyżki ograniczyły się wówczas do jednej trzeciej powiatów,



Wykres 1. Średnie udziały [%] kategorii badanych zawodów w latach 2016-2025

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z „Barometru zawodów” (<https://barometrzwodow.pl/modul/prognozy-na-mapach...>, dostęp: 11.08.2025).

a deficyty praktycznie zanikły. Ostatnia faza, lata 2022-2025, charakteryzuje się pełną stabilizacją – równowaga obejmuje średnio 84,3% powiatów, nadwyżki spadły do 15,1%, a deficyty nie przekraczają 0,3%. W latach 2024-2025 wszystkie województwa klasyfikowały badany zawód jako zrównoważony, co świadczy o ukształtowaniu się rynku pracy w tym obszarze (dojrzałego i stabilnego), gdzie niedopasowania mają charakter wyłącznie lokalny i jakościowy (np. braki językowe), a nie strukturalny.

Na podstawie przeprowadzonej analizy można wskazać kilka kierunków działań, które mogą poprawić sytuację na rynku pracy w branży turystycznej i wzmocnić funkcję „Barometru zawodów” jako narzędzia wczesnego ostrzegania. Zaproponowane płaszczyzny działań zestawiono w tabeli 3.

Reasumując, przeprowadzone analizy wykazały, że „Barometr zawodów” dobrze odzwierciedla cykle koniunkturalne oraz zdarzenia nadzwyczajne. Cymańska-Garbowska (2022) podkreśla, że współczesny system kształcenia zawodowego powinien nadążać za zmianami na rynku pracy i elastycznie dostosowywać ofertę szkół do bieżącego zapotrzebowania. Autorka wskazuje m.in. na potrzebę większego zaangażowania pracodawców w tworzenie programów praktycznej nauki zawodu, stymulowanie rozwoju uzdolnionych uczniów (np. poprzez stypendia) oraz rozwijanie instytucji umożliwiających praktyczne kształcenie zawodowe. Powiązane z ideą uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*, LLL) kształcenie zawodowe stanowi fundament przygotowania wykwalifikowanej kadry dla rynku pracy. Kluczowe znaczenie ma jego dostosowanie do

Tabela 3. Rekomendacje dla edukacji i rynku pracy dla zawodu „pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej”

Lp.	Kierunek działania	Rekomendacja
1	dostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku	- ograniczenie nadprodukcji absolwentów kierunków turystyczno-hotelarskich; - rozwijanie kompetencji praktycznych i stażowych; - lepsze powiązania szkół z lokalnymi przedsiębiorcami
2	rozwój kompetencji językowych	- obowiązkowe wzmocnienie nauki języków obcych (głównie angielskiego i niemieckiego); - wspieranie programów wymiany i praktyk zagranicznych
3	kształtowanie kompetencji cyfrowych i technologicznych	- szkolenia z systemów rezerwacyjnych i narzędzi cyfrowych; - dostosowanie programów nauczania do cyfryzacji usług turystycznych
4	poprawa warunków pracy	- walka z niskimi płacami prowizyjnymi; - zapewnienie większej stabilności zatrudnienia mimo sezonowości
5	wykorzystanie „Barometru zawodów”	- lepsza promocja narzędzia wśród szkół, urzędów pracy, pracodawców; - traktowanie barometru jako systemu wczesnego ostrzegania pozwalającego reagować na zmiany koniunktury (np. pandemia)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonej analizy statystycznej danych z „Barometru zawodów” (<https://barometrzwodow.pl/modul/prognozy-na-mapach...>, dostęp: 11.08.2025).

potrzeb lokalnych i regionalnych oraz stała analiza mechanizmów edukacyjnych (Kołodziej i in., 2024; Gaik, 2024), w tym równoważenie szkoleń turystycznych (zawodowych) z edukacją techniczną (Zagonari, 2009) oraz wprowadzanie dualnego kształcenia zawodowego (Marrero-Rodríguez i Stendardi, 2023).

Wnioski

„Barometr zawodów” jest użytecznym narzędziem prognozowania sytuacji na rynku pracy w turystyce. Analiza pokazuje, że w dłuższym okresie rynek przeszedł od nadwyżki podaży (2010-2015) do stabilnej równowagi (2022-2025). Kluczowym wyzwaniem pozostaje dopasowanie systemu edukacji do realnych potrzeb rynku, wzmocnienie kompetencji językowych i cyfrowych oraz poprawa warunków pracy. Dzięki tym działaniom możliwe będzie nie tylko utrzymanie równowagi, lecz także dalszy rozwój branży turystycznej w Polsce.

W latach 2016-2025 zawód pracowników biur podróży i obsługi turystycznej przeszedł dostosowanie popytu i podaży, czego efektem był spadek liczby powiatów z nadwyżką i wzrost liczby powiatów w równowadze. Deficyt w tym zawodzie ma charakter lokalny i epizodyczny, najczęściej wynika z niedopasowania kompetencji oraz specyfiki warunków pracy, w tym sezonowości i pracy zmianowej.

Prognozy branżowe wskazują stopniowe przechodzenie zawodów z nadwyżki do równowagi, co jest zgodne z rzeczywistą sytuacją w powiatach. Utrzymanie równowagi wymaga zarządzania podażą kompetencji poprzez aktualizację programów kształcenia, koordynację naborów w regionach generujących nadwyżki, organizację staży i praktyk oraz wspieranie mobilności kandydatów między powiatami.

Literatura

- Alejiak, B. (2007). Monitoring potrzeb na rynku pracy w usługach turystycznych i okołoturystycznych, ze szczególnym uwzględnieniem wyższych studiów zarządzania hotelarstwem i gastronomią na zlecenie Biura ds. Turystyki Urzędu Miasta Krakowa. Badanie rynku pracy w turystyce. Raport z badania, Katowice: Grupa BST, s. 4-67.
- Badanie rynku pracy w turystyce (2017). Katowice: Grupa BST, Ministerstwo Sportu i Turystyki, s. 41. Pobrano z: <https://www.gov.pl/web/sport/rynek-pracy-w-turystyce> (dostęp: 20.08.2025).
- Barometr Zawodów. Prognoza zapotrzebowania na pracowników. Prognozy na mapach. Pobrano z: <https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach> (dostęp: 11.08.2025).
- Barometr Zawodów. Prognoza zapotrzebowania na pracowników. O badaniu. Pobrano z: <https://barometrzawodow.pl/strona/o-badaniu> (dostęp: 11.08.2025).
- Barometr Zawodów. Prognoza zapotrzebowania na pracowników. Uczestnicy. Pobrano z: <https://barometrzawodow.pl/modul/uczestnicy> (dostęp: 11.08.2025).
- Baron-Polańczyk, E., Klementowska, A. (2017). „Barometr zawodów” – prognozy zapotrzebowania na rynku pracy. Społeczności Lokalne. Studia Interdyscyplinarne 1, s. 133-144.
- Barwińska-Małajowicz, A., Żegleń, P., Ślusarczyk, B. (2019). Specyfika podkarpackiego rynku pracy – wybrane problemy. Przedsiębiorczość i Zarządzanie 10, s. 21-38.
- Cymańska-Garbowska, B. (2022). Modelowy program praktycznej nauki zawodu odnoszący się do stażu uczniowskiego w zawodzie technik hotelarstwa [422404], Warszawa, s. 1-272. Pobrano z: https://erra-transport.pl/pdf/aktualizacja_techNIK_hotelarstwa.pdf (dostęp: 20.08.2025).
- Gaik, J. (2024). Wykształcenie wyższe – bariera czy szansa na rynku pracy. Sytuacja osób z wykształceniem licencjackim na lokalnym rynku pracy. Zeszyty Naukowe ANS im. Haliny Konopackiej 2, s. 69-92.
- Kołodziej, T., Nyćkowiak, J., Szaban, D., Młodzik, L., Gulhan, S., Pochyły, P., Kinal, A., Tyda A., Zielińska, M. (2024). Diagnoza sytuacji dotyczącej kształcenia zawodowego, wyższego i life-long learning w wymiarze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym oraz uczenia się dorosłych i ulokowanie jej w kontekście rynku pracy w województwie lubuskim. Instytut Socjologii, Zielona Góra, s. 8-187. Pobrano z: <https://wupedukacja.pl/wp-content/uploads/2024/08/1.-RAPORT-DIAGNOZA.pdf> (dostęp: 20.08.2025).
- Marrero-Rodríguez, J. R., Stendardi, D. (2023). The implementation of dual vocational education and training in Spain: Analysis of company tutors in the tourism sector. International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET) 10(1), s. 90-112. DOI: <https://doi.org/10.13152/IJRVET.10.1.5>
- Szwedor, K. (2023). Pandemia COVID-19 a rynek pracy oraz zatrudnienie w branżach szkolnictwa branżowego. Rynek Pracy 2(185), s. 13-146. DOI: <https://doi.org/10.5604/01.3001.0053.7546>
- Usoh, E. J., Lambey, L., Ohlyver, D. A., Rompas, P. T. D., Runtuwene, J. P. A., Rampengan, M. M. F. (2020). Tourism vocational education versus tourism industry. W: Proceedings of the 2nd International Conference on Social Science, Political Science, and Humanities (ICoSPOLHUM). DOI: <https://doi.org/10.5220/0009013404880494>
- Zagonari, F. (2009). Balancing tourism education and training. International Journal of Hospitality Management 28.1, s. 2-9.
- Zawistowska, H. (2022). Rynki pracy branż turystycznych w świetle badań prowadzonych przez sektorową radę ds. kompetencji – turystyka (srk-t). Potrzeby kompetencyjne przedsiębiorców. Rynek Pracy 181(2), s. 78-97.

Occupational barometer as a tool for forecasting the situation on the tourism labor market – the case of travel agency and tourist service employees

Abstract. The aim of this study is to assess the usefulness of the “Occupational Barometer” as a tool for early warning and forecasting the tourism labor market, using the example of the “travel agency and tourism service employees” group as an example. The analysis covers the years 2010-2025, with a significant methodological caveat: in 2010-2015, data is available only for the Małopolska Voivodeship, while since 2016, the study has covered all counties in the country. The results demonstrate a shift from the dominance of surplus professions to a stabilization of the labor market – the share of counties with a balanced supply and demand increased from 35% in 2016 to over 90% in 2024-2025, with a simultaneous significant decline in surpluses and a marginal occurrence of deficits. The county-level analysis indicates that problems stemmed from, among other factors, an oversupply of tourism graduates, a lack of foreign language skills, skill mismatches, and specific working conditions (seasonality, commission).

Keywords: occupational barometer, tourism industry, forecasts