



Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktury

„PUBLIKACJA BEZPŁATNA”
wykonana na zlecenie
Departamentu Turystyki
Ministerstwa Gospodarki

CHARAKTERYSTYKA I OCENA STANU FAKTYCZNEGO ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW SEZONOWYCH W TURYSTYCE

Kierownik tematu:
dr Tadeusz Smuga

Autorzy:
dr Wojciech Burzyński
mgr Wanda Karpińska-Mizielińska
dr Tadeusz Smuga
dr Piotr Ważniewski

Warszawa, październik 2007

SPIS TREŚCI

	Strona
Wstęp.....	4
1. Praca sezonowa i zatrudnienie sezonowe w gospodarce i sektorze usług turystycznych – przegląd literatury przedmiotu.....	6
1.1. Przesłanki rozwoju pracy tymczasowej.....	6
1.2. Podstawowe pojęcia i definicje.....	8
1.2.1. Zagadnienia prawne pracy tymczasowej.....	8
1.2.2. Pozycja pracownika sezonowego w regulacjach prawnych.....	12
1.3. Badania pracy tymczasowej.....	14
1.4. Migracje do pracy sezonowej za granicą w badaniach empirycznych.....	17
2. Zatrudnienie sezonowe w gospodarce i sektorze usług turystycznych w badaniach Głównego Urzędu Statystycznego.....	26
2.1. Podstawowe pojęcia z zakresu statystyki pracy stosowane w badaniach GUS	27
2.2. BAEL – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności.....	29
2.2.1. Uwagi metodyczne.....	29
2.2.2. Ocena kwartalnych danych liczbowych BAEL.....	30
2.3. Biuletyn Statystyczny.....	35
2.3.1. Wyjaśnienia metodyczne.....	35
2.3.2. Ocena miesięcznych danych liczbowych DG-1.....	36
3. Zatrudnienie sezonowe w gospodarce i sektorze usług turystycznych w ocenie instytucji rynku pracy.....	41
3.1. Zatrudnienie sezonowe a instytucje rynku pracy.....	41
3.1.1. Wojewódzkie urzędy pracy.....	41
3.1.2. Agencje pracy tymczasowej.....	42
3.1.3. Ochotnicze hufce pracy.....	42
3.2. Regulacje prawne zatrudnienia sezonowego.....	43
3.2.1. Zatrudnienie sezonowe w przepisach prawa.....	43
3.2.2. Oceny obowiązujących regulacji prawnych i kierunki ich zmian.....	45

3.3. Rozmiary zatrudnienia sezonowego.....	48
3.4. Motywy, przyczyny i formy zatrudnienia sezonowego.....	50
3.5. Zatrudnienie według zawodów.....	52
3.6. Praca sezonowa z perspektywy przedsiębiorców i sytuacji na rynku pracy.....	55
3.7. Zatrudnienie sezonowe a szara strefa.....	57
3.8. Ocena możliwości badania zatrudnienia sezonowego.....	57
Wnioski i rekomendacje.....	60
Bibliografia.....	67

WSTĘP

Sektor usług turystycznych należy do tych dziedzin gospodarowania, w którym – ze względu na warunki jego funkcjonowania (sezon turystyczny) – mamy do czynienia z zatrudnieniem sezonowym pracowników i pracą sezonową. Zatrudnienie sezonowe stanowi jedną z form zatrudnienia tymczasowego.

Pomimo, iż zjawisko pracy sezonowej występuje w wielu sektorach gospodarki to jednak w obowiązujących przepisach prawa, np. w *Kodeksie pracy* poświęcono jej bardzo mało miejsca, a co ważniejsze – pojęcie pracy sezonowej nie zostało w nich w ogóle zdefiniowane. Zagadnienie sezonowości w zatrudnieniu, w szczególności w kraju – ze względu na trudności badawcze – do tej pory nie stanowiło przedmiotu głębszego zainteresowania ze strony nauki i praktyki gospodarczej. Tę lukę w pewnym stopniu wypełnia niniejsze opracowanie. Może ono stanowić wstępny etap szerszych badań tego problemu w sektorze usług turystycznych.

W opracowaniu identyfikujemy oraz charakteryzujemy podstawowe formy zatrudnienia pracowników sezonowych a także dokonujemy oceny rzeczywistego stanu zatrudnienia tych pracowników w sektorze usług turystycznych. Punktem odniesienia w prowadzonej przez nas analizie jest zatrudnienie tymczasowe oraz pracujący ogółem w gospodarce i sekcji PKD *Hotele i restauracje*.

Opracowanie składa się z trzech rozdziałów, które jednocześnie stanowią trzy płaszczyzny analizy zatrudnienia sezonowego i pracy sezonowej w sektorze usług turystycznych. W rozdziale 1. nt. *Praca sezonowa i zatrudnienie sezonowe w gospodarce i sektorze usług turystycznych – przegląd literatury przedmiotu* dokonano analizy i oceny literatury, w tym dotychczas przeprowadzonych badań empirycznych. Wskazano, że przedmiotem zainteresowania ośrodków akademickich i naukowych była przede wszystkim praca tymczasowa oraz zatrudnienie sezonowe obywateli naszego kraju zagranicą. Rozdział 2. pt.: *Zatrudnienie sezonowe w gospodarce i sektorze usług turystycznych w badaniach Głównego Urzędu Statystycznego* został poświęcony analizie zatrudnienia sezonowego w kontekście badań prowadzonych przez GUS. Podstawą analizy stały się Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) oraz dane zawarte w *Biuletynie Statystycznym*. W rozdziale 3. nt. *Zatrudnienie sezonowe w gospodarce i sektorze usług turystycznych w ocenie instytucji*

rynku pracy przedstawiono ocenę tego problemu (uzyskaną za pomocą pogłębionych wywiadów) przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Komendę Główną Ochotniczych Hufców Pracy oraz Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia. Ostatnią część pracy stanowią wnioski wynikające z przeprowadzonej analizy i rekomendacje dotyczące między innymi planowanych badań zatrudnienia sezonowego w sektorze usług turystycznych.

Zespół autorski składa serdeczne podziękowania pracownikom instytucji rynku pracy, którzy wzięli udział w pogłębionych wywiadach¹ oraz pracownikom Wydziału Zatrudnienia i Wynagrodzeń Statystyki Społecznej GUS za udzielenie wyczerpujących konsultacji w zakresie metodologii badania rynku pracy.

¹ W ramach realizacji projektu przeprowadzono 6 takich wywiadów na podstawie specjalnie przygotowanego na potrzeby badania kwestionariusza wywiadu.

1. PRACA SEZONOWA I ZATRUDNIENIE SEZONOWE W GOSPODARCE I SEKTORZE USŁUG TURYSTYCZNYCH – PRZEGLĄD LITERATURY PRZEDMIOTU

1.1. Przesłanki rozwoju pracy tymczasowej

Zatrudnienie sezonowe jest jedną z form zatrudnienia tymczasowego. Należy ono do tzw. nietypowych form zatrudnienia. Rola tych form rośnie i mają one coraz większe znaczenie na rynku pracy oraz we współczesnym prawie pracy. W literaturze zwraca się m.in. uwagę na aspekty prawne takich form zatrudnienia. A. Sobczuk stwierdza, że od dawna wysuwany jest postulat uelastycznienia przepisów prawa pracy². Postulat ten jest reakcją na zmiany technologiczne związane z rozwojem tzw. społeczeństwa postprzemysłowego. Jedną z cech gospodarki postprzemysłowej jest nietypowa dla stosunków fabrycznych zmienność zapotrzebowania na pracę w krótkim okresie. W rezultacie następuje rozwój tzw. atypowych form zatrudnienia. W literaturze zalicza się do nich przykłady niektórych umów o pracę (np. umowy na czas określony), niektóre z form organizacji czasu pracy niezależnie od umowy (np. przerywany czas pracy, praca weekendowa) lub zatrudnienie na podstawie stosunków prawa cywilnego czy gospodarczego. W latach 70. w wyniku połączenia dwóch wynalazków – telefonu i komputera, rozpoczęła się rewolucja informatyczna, która umożliwiła stopniowe upowszechnienie się telepracy.

R. Geisler zwraca uwagę na fakt, że rozwój pracy tymczasowej jest wynikiem ogólnego tła społeczno-kulturowych procesów gospodarczych³. Od lat 70. XX w. mają też miejsce procesy transformacji od fordyzmu do postfordyzmu, a zwłaszcza w latach 90. tego wieku uległy nasileniu procesy globalizacji. Oba te procesy zmieniły charakter wykonywania pracy, rodzaje zawodów, ale również nawyki myślowe dotyczące jej poszukiwania, rekrutacji i wykonywania.

Szybkość zmian technologicznych oraz zmiany w gospodarce sprawiają, że stopniowo odchodzi się od stałej, pewnej pracy. Powstała konieczność nie tylko ciągłego uczenia się

² A. Sobczuk, *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Komentarz)*, Kantor Wydawniczy „Zakamycze”, Kraków 2005, s. 9.

³ R. Geisler, *Socjologiczne spojrzenie na funkcjonowanie pracownika w warunkach pracy tymczasowej w województwie śląskim*, w: M. Dobrowolska (red.), *Być albo nie być czasownikiem. Analiza funkcjonowania pracownika w warunkach zatrudnienia tymczasowego*, „Śląsk” Wydawnictwo Naukowe, Katowice 2006, s. 129.

i doksztalcania, ale także zmian miejsca pracy. Korporacje transnarodowe korzystają z elastycznych form produkcji, które mają bezpośrednie przełożenie na rynek pracy. Stały się one popularne, gdyż korporacje transnarodowe pełnią rolę agend dyfuzji poszczególnych idei i rozwiązań strukturalno-organizacyjnych. Jedną z alternatywnych form zatrudnienia jest praca tymczasowa, czyli zatrudnienie przez specjalnie do tego celu powołaną instytucję - agencję pracy tymczasowej. Użycza ona swoich pracowników poszczególnym przedsiębiorstwom, którzy wykonują pracę na ich rzecz, otrzymując wynagrodzenie z agencji.

Podobnie M. Król uważa, że globalizacja procesów gospodarczych, rozwój nowoczesnych technologii, a w konsekwencji przemiany struktury gospodarki, wywierają decydujący wpływ na zjawiska zachodzące na krajowych i lokalnych rynkach pracy oraz na wewnętrznych rynkach pracy w organizacjach⁴. Rośnie rola elastyczności polegającej na szybkim reagowaniu i dostosowaniu się obu stron rynku pracy do zachodzących zmian. Elastyczność w dużym stopniu dotyczy kształtowania zasobów pracy. Wiąże się z tym odchodzenie od tradycyjnego modelu zatrudnienia na rzecz szerokiej gamy różnorodnych tzw. elastycznych form zatrudnienia, określanych też atypowymi czy niestandardowymi formami zatrudnienia. Konieczność szybkiego dostosowywania się organizacji do zmieniającego się otoczenia zewnętrznego stanowi główną przesłankę korzystania z pracowników tymczasowych.

Nigdy wcześniej gospodarki nie charakteryzowała tak duża dynamika zmian, a organizacje nie funkcjonowały w tak bardzo turbulentnym i niepewnym otoczeniu. Organizacje gospodarcze aby sprostać konkurencji i utrzymać się na rynku oraz zaspokoić oczekiwania konsumentów muszą szybko podejmować decyzje i na bieżąco dostosowywać się do zmiennych warunków otoczenia zewnętrznego.

J. Wiśniewski podkreśla fakt, że po raz pierwszy stosowano prace tymczasowe w Stanach Zjednoczonych, gdzie pracownicy tymczasowi zastępowali pracowników etatowych podczas ich nieobecności⁵. W Europie pierwszym krajem, w którym wystąpiła ta forma zatrudnienia była Francja. Jej rozwój był szczególnie intensywny w latach 60. XX wieku, a w Polsce zaczęła się upowszechniać w połowie lat 90. Pod koniec XX w. stawała się coraz istotniejszym elementem rynków pracy. Ocenia się, że w Unii Europejskiej rocznie zatrudnianych jest 7-8 mln pracowników tymczasowych, najwięcej w Holandii, Francji, Wielkiej Brytanii i Luksemburgu. W takiej formie pracują przede wszystkim ludzie młodzi.

⁴ M. Król, *Ekonomiczne ujęcie zatrudnienia tymczasowego*, w: M. Dobrowolska (red.), *Być albo nie być czasownikiem. Analiza funkcjonowania pracownika w warunkach zatrudnienia tymczasowego*, op. cit., s. 77-78

⁵ J. Wiśniewski, *Prawne aspekty pracy tymczasowej*, TNOiK, Bydgoszcz – Toruń 2007, s. 9.

We Francji wśród pracowników tymczasowych bardzo młodzi (poniżej 25 lat) stanowią 72%, w Belgii 54%, w Niemczech 50%, a w Holandii 48%. Blisko 28% aktywnych zawodowo mieszkańców jest zatrudnionych w oparciu o umowy o elastycznym czasie pracy, a 11% miejsc pracy kreowane jest właśnie przez agencje pracy tymczasowej.

Zatrudnienie na podstawie umów terminowych upowszechniło się zwłaszcza w ostatnich latach. W Hiszpanii stanowią one 31%. Uważa się, że uelastycznienie rynku pracy przyniosło w tym kraju zmniejszenie stopy bezrobocia z 25 do 8% i wieloletni szybki wzrost gospodarczy.

1.2. Podstawowe pojęcia i definicje

1.2.1. Zagadnienia prawne pracy tymczasowej

Zgodnie z art. 2 *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*⁶ pracownikiem tymczasowym jest pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. W dotychczasowym prawie pracy przewidywano, że pracownik może być podporządkowany wyłącznie własnemu pracodawcy. Pracodawcą dla pracowników tymczasowych jest bowiem bezspornie agencja pracy tymczasowej, mimo że praca jest faktycznie wykonywana na rzecz pracodawcy użytkownika.

Z kolei pracą tymczasową określa się pracę wykonywaną na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika. **Jednak ustawa nie definiuje pojęcia pracy sezonowej.**

W przypadku zatrudnienia tymczasowego, w jego realizacji biorą udział nie dwa, jak to ma miejsce w typowym stosunku pracy, lecz trzy podmioty: osoba fizyczna zatrudniana jest przez agencję pracy tymczasowej, tj. z agencją łączy ją terminowa umowa o świadczenie pracy, ale pracę tę wykonuje będąc skierowana do innego podmiotu (pracodawcy użytkownika)⁷.

⁶ Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Dz. U, Nr 166, poz. 1608, zm. Dz. U. 2004, Nr 96, poz. 959.

⁷ D. Makowski, *Prawne aspekty zatrudnienia tymczasowego*, w: M. Dobrowolska (red.), *Być albo nie być czasownikiem. Analiza funkcjonowania pracownika w warunkach zatrudnienia tymczasowego*, op. cit., s. 13.

Obok tymczasowego do powszechnie stosowanych zaliczyć można takie nietypowe sposoby zatrudnienia, jak zatrudnienie okresowe, zatrudnienie w niepełnym czasie pracy i telepraca.

Stosowanie w szerokim zakresie nietypowych form zatrudnienia należy do najbardziej charakterystycznych cech współczesnego prawa pracy. Nietypowe stosunki zatrudnienia posiadają przynajmniej jedną z następujące cech:

- zatrudnienie na podstawie umowy innego rodzaju niż na czas nieokreślony,
- zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- zatrudnienie, które charakteryzuje się wykonywaniem pracy w innym miejscu, niż w pomieszczeniach (zakładzie pracy) pracodawcy.
- zatrudnienie, które nie jest realizowane w klasycznej dwustronnej więzi między pracownikiem i pracodawcą, lecz w innej konfiguracji.

Nietypowe zatrudnienie daje możliwość wykonywania pracy przez osoby, które bez tej możliwości pozostawałyby bez pracy, odciąża więc ono budżet państwa od płacenia zasiłków dla bezrobotnych. Jednak badania przeprowadzone w różnych krajach nie zawsze dowodzą istnienia pozytywnego wpływu tych form zatrudniania na poziom bezrobocia.

W ramach zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy można wyróżnić⁸:

1. pracę przerywaną (okresy zatrudnienia i pozostawania bez pracy przeplatają się),
2. pracę na wezwanie,
3. dzielenie pracy (*job sharing*).

Ad.1. W formie pracy przerywanej zatrudniani są m.in.: przewodnicy wycieczek turystycznych, instruktorzy narciarstwa i osoby przeprowadzający sondaże dla niektórych instytucji. Wielu pracowników sezonowych woli pracować w ramach umowy o pracę w okresach przerywanych i mieć pewność zatrudnienia w kolejnych sezonach, niż znosić niepewność zawarcia umowy na czas określony.

Ad.2. Pracownik zobowiązany jest stawiać się na każde wezwanie pracodawcy, gdyż nie można z góry określić kiedy będzie on potrzebny. Wynika to z charakteru prowadzonej działalności (hotelarstwo, turystyka, niektóre sektory przemysłu, handlu i usług).

Ad. 3. W przypadku *job sharingu* dwóch lub więcej pracowników dzieli między siebie pełnowymiarowe stanowisko pracy.

⁸ D. Makowski, *Praca tymczasowa jako nietypowa forma zatrudnienia*, Centrum Doradztwa i Informacji „Difin” sp. z o.o., Warszawa 2006, s. 27.

Szczególną formą zatrudnienia nietypowego jest praca sezonowa. Przy wahaniach koniunktury podpisywanie umów na czas nieokreślony jest niebezpieczne, a ograniczenia w podpisywaniu umów na czas określony powodują, że pracodawcy poszukują nowych lub rzadziej dotychczas stosowanych sposobów zatrudnienia, takich jak „umowy o pracę na sezon”.

Kodeks pracy nie definiuje pojęcia pracy sezonowej. Z tego względu pracodawca zatrudniając pracowników sezonowych na podstawie umowy o pracę, nie może traktować ich gorzej niż innych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy terminowej. Jeżeli praca ma charakter sezonowy, dorywczy, pracodawca nie musi – zawierając z taką osobą trzecią umowę o pracę – zatrudnić ją na stałe.

Do pracowników zatrudnionych sezonowo zastosowanie mają te same zasady co do osób zatrudnionych na umowę o pracę. Pracodawca może zatrudnić pracownika sezonowego na podstawie umowy cywilnoprawnej, np. zlecenia. Zmniejszy to jego obowiązki wynikające z *Kodeksu pracy*. Nie może jednak wtedy ingerować w sposób wykonywania powierzonych takiemu pracownikowi zadań.

Wobec braku ustawowego zdefiniowania **pojęcia pracy sezonowej**, podejmowane są próby ogólnego jego określenia. Według P. Róźewicza jest to *praca związana z występowaniem okresów w rocznym cyklu, tzw. „sezonów”, rozpoczynających i kończących się mniej więcej w oznaczonych i powszechnie znanych terminach uzależnionych od warunków pogodowych, wegetacyjnych lub innych występujących w danym roku kalendarzowym. Warunkiem uznania danej pracy za sezonową jest założenie, że pracy sezonowej poza sezonem wykonać się nie da, lub jej wykonanie jest nieracjonalne gospodarczo*⁹. Zakład pracy zatrudniający takich pracowników może prowadzić działalność o charakterze sezonowym i niesezonowym.

Powyższa definicja eliminuje prace budowlane z kręgu prac sezonowych. Obniżenie się temperatury poniżej 0°C uniemożliwia wykonywanie tylko niektórych prac budowlanych. Przy zastosowaniu dodatkowej techniki prace takie można wykonywać nawet mimo niesprzyjających warunków pogodowych.

Podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 kwietnia 1986 r. (sygn. III URN 20/86; OSNC 1987/2-3/45) uznał, że: *praca sezonowa oznacza pracę wykonywaną przez część roku, związaną z określonym sezonem, z właściwą porą roku, a zwłaszcza z warunkami*

⁹ P. Róźewicz, *Sezonowe kłopoty z pracownikiem sezonowym*, „Buduj z głową”, 2002, nr 2.

atmosferycznymi”¹⁰. Określenie „praca sezonowa” pochodzi bowiem od słowa „sezon”, oznaczającego porę roku.

Nie tylko pracownik, ale także pracodawca może być sezonowy. Niektórzy pracodawcy prowadzą działalność tylko w określonej porze roku – wypożyczalnie sprzętu zimowego, zakłady gastronomiczne w ośrodkach letniskowych, itp. – i tylko wówczas zatrudniają pracowników.

Według *Słownika języka polskiego*¹¹ pojęcie „sezonowy” oznacza: **właściwy jakiemuś sezonowi, stosowany w sezonie, związany z określoną porą roku.**

Problematyka zatrudnienia sezonowego i pracy tymczasowej dotyczy w znacznej mierze rynków pracy za granicą. Zagadnienie **migracji zarobkowej pracowników polskich poza granice kraju** zostało poruszone w roz. I części IV *Układu ustanawiającego stowarzyszenie między Rzeczpospolitą Polską z jednej strony, a Wspólnotami Europejskimi z drugiej strony z dnia 16 grudnia 1991 roku*. Postanowiono, że problemy w tym zakresie zostaną uregulowane drogą dwustronnych umów. Polska otrzymała gwarancje równego traktowania legalnie zatrudnionych na terytorium wszystkich państw członkowskich obywateli polskich z obywatelami danego państwa. Zgodnie z art. 37 traktowanie obywateli polskich powinno być wolne od dyskryminacji co do warunków pracy, wynagradzania lub zwalniania oraz dostępu do rynku pracy¹².

Od 1973 r. gdy Niemcy przestały werbować zagraniczną siłę roboczą, napływ pracowników-imigrantów do tego kraju ma charakter wyjątkowy. Wyjątkowe programy zatrudnienia cudzoziemców obejmują również obywateli polskich. Podstawę prawną dla sezonowej migracji zarobkowej Polaków do Niemiec stworzyło *Oświadczenie Republiki Federalnej Niemiec i Ministra Pracy i Polityki Socjalnej Rzeczypospolitej Polskiej* podpisane 8 grudnia 1990 r. w Warszawie. W pkt. 4 ustalono: *Od 1991 r. obywatele polscy mogą podejmować zatrudnienie w Republice Federalnej Niemiec w charakterze pracowników sezonowych na okres trzech miesięcy w ciągu roku w ramach procedury określonej przez organy do spraw pracy obydwu państw. Zatrudnienie to nie jest ograniczone do określonych gałęzi gospodarki i podlega zasadzie badania rynku pracy przed jego dopuszczeniem.* Ograniczenia okresu pracy do 3 miesięcy nie stosuje się wobec wystawiennictwa, gdzie wynosi ono 9 miesięcy. Akcję rekrutacyjną prowadzi niemiecki Krajowy Urząd Pracy we współpracy z wojewódzkimi urzędami pracy w Polsce. Z powodu pogarszających się

¹⁰ M. T. Romer, *Praca sezonowa – zatrudnianie w rozumieniu prawa pracy*, „Prawo Pracy” 2006, nr 5.

¹¹ Wydawnictwo Naukowe PWN, <http://sjp.pwn.pl>

¹² J. Korczyńska, P. Kaźmierkiewicz, *Regulacja migracji zarobkowej - wyzwania dla Ukrainy w kontekście polskich doświadczeń*, PAUCI Inicjatywa Współpracy Polsko-Amerykańsko-Ukraińskiej, Warszawa 2005.

warunków na rynku pracy oraz protestów związków zawodowych, w 1993 r. wyłączono budownictwo spośród działań, w których można podejmować zatrudnienie sezonowe.¹³

Ze względu na wymogi instytucjonalne (wymogi dotyczące kwalifikacji, niezbędne formalności, koszty) najpopularniejszą formą zatrudnienia są **wyjazdy do prac sezonowych**. Zatrudnienie sezonowe koncentruje się w rolnictwie i leśnictwie. Na pozostałe branże przypada zaledwie 5% polskich pracowników sezonowych. Wśród nich dominuje wystawiennictwo i hotelarstwo.

1.2.2. Pozycja pracownika sezonowego w regulacjach prawnych

W obecnie obowiązującym *Kodeksie pracy* pojęcie pracy sezonowej występuje jedynie w art. 251, który dotyczy przypadku zasady przekształcania trzeciej kolejnej umowy o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony.

Jeżeli umowa o pracę sezonową jest rodzajem umowy na czas określony, należy do niej stosować zasady wypowiedzania zastrzeżone dla umów terminowych. Zatem tylko umowy zawarte na czas dłuższy niż 6 miesięcy mogą być wypowiedzane, jeżeli zawierają odpowiednią klauzulę regulującą tę kwestię. W naszych warunkach klimatycznych tak długie umowy zdarzają się wyjątkowo¹⁴.

Do 1 stycznia 2004 r. pracownicy sezonowi korzystali z odmiennych zasad urlopowych niż pozostali pracownicy. Przysługiwał im urlop w wymiarze 1,5 dnia za każdy przepracowany miesiąc. Obecnie wymiar urlopu wynosi 20 dni, jeżeli staż pracy zatrudnionego jest krótszy niż 10 lat i 26 dni, jeżeli wynosi co najmniej 10 lat. Obliczenia długości urlopu przysługującego pracownikowi sezonowemu dokonuje się przez podzielenie liczby przepracowanych miesięcy kalendarzowych przez 12 i pomnożenie wyniku przez wymiar przysługującego urlopu rocznego, czyli 20 lub 26.

Kodeks pracy zabrania jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na formę zatrudnienia. Dotyczy to m.in. wysokości wynagrodzenia, ale też dostępu do uprawnień i przywilejów. Zatrudniony posiada prawo do wynagrodzenia:

- w okresie zwolnienia od pracy z przyczyn rodzinnych (np. śmierci bliskiej osoby, ślubu własnego lub ślubu dziecka),
- za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną (80% wynagrodzenia, łącznie do 35 dni),

¹³ Kaczmarczyk P.Ł., *Migracje zarobkowe Polaków*, Uniwersytet Warszawski WNE, Warszawa 2005, s. 175.

¹⁴ Zalewski T., *Czy warto zatrudniać pracowników sezonowych?*, „Kurier” nr 110 (26.07.2005) KRAPKOWICE.net

- przestojowego za czas niezawinionego przez pracownika przestoju (art. 80 *Kodeksu pracy*).

Pracownik sezonowy objęty jest przepisami dotyczącymi higieny i bezpieczeństwa pracy, a także podlega obowiązkowi poddania się wstępnym i okresowym badaniom lekarskim. Istnieje możliwość zatrudnienia pracownika sezonowego w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zgodnie z art. 25 *Kodeksu pracy* **umowa pracy na sezon nie stanowi oddzielnej umowy o pracę, gdyż nie jest wymieniona wśród umów o pracę**. Zawieranie umów o pracę na sezon nie jest jednak zabronione. Zgodnie z zasadami prawa cywilnego strony mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się naturze stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Tym niemniej umowa taka musi zostać sklasyfikowana jako jedna z czterech rodzajów wymienionych w art. 25. Niewątpliwie należy ona do umów terminowych, zawieranych tylko na okres. W swej konstrukcji i naturze jest zbieżna z umową na czas wykonywania określonej pracy, gdyż można ją wykonywać tylko w danym okresie roku, sezonie, ale już nie po jego zakończeniu. W praktyce zdarza się, że strony zawierają umowę na czas określony, błędnie nazywając ją „umową na sezon”. Jeśli umowa zawarta jest na pewien czas, którego granice wyznaczone są ściśle konkretnymi datami kalendarzowymi, to jest to klasyczna umowa na czas określony. W przeciwieństwie do takiej umowy, **wykonywanie pracy sezonowej ograniczone jest w czasie obiektywną, niezależną od woli stron, długością trwania sezonu, a zależną od warunków atmosferycznych, wegetacyjnych lub innych**. P. Różewicz uważa, że ze względu na brak możliwości uprzedniego dokładnego określenia terminu rozpoczęcia i zakończenia pracy, „umowa o pracę sezonową” jest formą umowy „na czas wykonywania określonej pracy”¹⁵.

Można spotkać się też z mniej rygorystycznym podejściem, dopuszczającym różne formy umów o pracę sezonową. W praktyce w zależności od zapotrzebowania na pracowników sezonowych podstawą zatrudnienia może być umowa cywilnoprawna (umowa zlecenia lub o dzieło) czy któraś z umów o pracę (czyli zawarta na czas określony lub potrzebny do wykonania określonej pracy, czy nawet umowa na okres próbny). Umowę o pracę na czas określony zawrzeć można na okres sezonu poprzez wskazanie terminu jej rozwiązania lub charakter prac, które mają być wykonane w jej ramach (np. czas zbioru ziemniaków czy jabłek).

¹⁵ P. Różewicz, op. cit.

Umowa taka nie może zostać rozwiązana przed końcem sezonu przez jej wypowiedzenie, a wszelkie klauzule dotyczące możliwości jej wypowiedzenia uważa się za nieważne. Wypowiedzieć taką umowę można jedynie z przyczyn ekonomicznych (takich jak redukcja zatrudnienia, zmiany organizacyjne, produkcyjne) i wiąże się to z koniecznością wypłacenia odprawy z tego tytułu. Zwolnienie dyscyplinarne na podstawie art. 52 *Kodeksu pracy* jest możliwe, ale każdy taki przypadek jest wnikliwie badany przez sąd pracy.

Do umowy o pracę sezonową na czas określony nie ma natomiast zastosowania zawarta w art. 25 § 1 *Kodeksu pracy* zasada przekształcania się kolejnej umowy o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio te same strony zawarły umowę na czas określony na następujące po sobie okresy, a przerwa między rozwiązaniem kolejnej umowy nie przekraczała miesiąca. W § 2 powyższego artykułu stwierdzono, że postanowienia §1 nie odnoszą się do umów zawartych w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym, sezonowym lub zadań realizowanych cyklicznie.

1.3. Badania pracy tymczasowej

Analiza funkcjonowania pracowników w warunkach zatrudnienia tymczasowego oraz poznanie prawidłowości i konsekwencji tej formy zatrudnienia dla pracowników, organizacji i rynków stanowiło przedmiot badań zaprezentowanych w pracy: *Być albo nie być czasownikiem. Analiza funkcjonowania pracownika w warunkach zatrudnienia tymczasowego*, pod red. M. Dobrowolskiej. Przedstawiono w niej wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu o tym samym tytule, zrealizowanym w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Zintegrowanego Programu Rozwoju Regionalnego 2004-2006¹⁶.

Projekt badawczy cechuje kompleksowość (uwzględnione zostały trzy czynniki: podmiotowe, środowiskowe, relacyjne) oraz interdyscyplinarny charakter (analiza warunków zatrudnienia tymczasowego w 4 perspektywach: psychologicznej, socjologicznej, ekonomicznej i prawnej).

W projekcie założono przeprowadzenie jedenastu analiz badawczych, które miały stanowić kompleksowy opis warunków zatrudnienia tymczasowego i umożliwić pełną analizę funkcjonowania pracowników w ramach zatrudnienia tymczasowego. W tym celu wykorzystano następujące metody badawcze: wywiady kwestionariuszowe, wywiady pogłębione, wywiady grupowe (FGI), badania opinii publicznej, badania sędziów kompetentnych oraz eksperyment laboratoryjny.

¹⁶ Dobrowolska M. (red.), *Być albo nie być czasownikiem. Analiza funkcjonowania pracownika w warunkach zatrudnienia tymczasowego*, op. cit., s. 7.

W wyniku przeprowadzonych badań uzyskano nie tylko nową wiedzę na temat szeroko pojętego funkcjonowania pracowników tymczasowych, ale sformułowano również wskazówki praktyczne dotyczące zatrudnienia tymczasowego. Opracowane zostały nowatorskie rozwiązania z zakresu poradnictwa zawodowego, zarządzania zasobami ludzkimi, profilaktyki pracy i „wypalenia” zawodowego, a także broszura dla pracowników tymczasowych *Przewodnik po pracy tymczasowej* oraz innowacyjny *Program Adaptacji Pracowników Tymczasowych* (PAPT).

Realizacja projektu wymagała zaangażowania ekspertów – pracowników naukowych, specjalistów w dziedzinie prawa, ekonomii, socjologii i psychologii. Dodatkowo wykorzystano pięciu sędziów kompetentnych reprezentujących praktyczne spojrzenie na problem pracy tymczasowej, w tym pracownika agencji pracy tymczasowej, pracownika służb zatrudnienia, specjalistę praktyk od zatrudnienia tymczasowego¹⁷.

Podjmując badanie ekonomicznych aspektów wykorzystania pracy tymczasowej, jako jednej z elastycznych form zatrudnienia w województwie śląskim, jako przedmiot analizy przyjęto następujące problemy badawcze: a) przesłanki korzystania z pracowników tymczasowych, b) przesłanki podejmowania pracy tymczasowej, c) ekonomiczne uwarunkowania coraz szerszego, wykorzystywania takiej pracy, d) korzyści, jakie osiąga pracownik tymczasowy, e) pozytywne skutki pracy tymczasowej dla gospodarki, f) kwalifikacje zawodowe posiadane najczęściej przez pracowników tymczasowych i rodzaje prac do których są oni zatrudniani oraz g) kształtowanie się rynku pracy tymczasowej w województwie śląskim¹⁸.

Przyjęto m.in. następujące hipotezy badawcze:

- Zatrudnianie pracowników tymczasowych umożliwia obniżenie kosztów pracy.
- Pracodawca zyskuje możliwość uelastycznienia struktury zatrudnienia pracowników.
- Pracownik tymczasowy może osiągnąć dochód, wyjść z bezrobocia (jeśli się sprawdzi może dostać nawet stałą pracę) oraz uzyskać doświadczenie zawodowe.

Za determinanty rozwoju elastycznych form zatrudnienia uznano m.in. dążenie organizacji do: obniżenia kosztów funkcjonowania, szybkiego dostosowania wielkości i struktury zatrudnienia do bieżących potrzeb, zwiększenia wydajności pracy oraz odchudzenia i spłaszczenia struktury organizacji.

Wady i zalety elastycznych form zatrudnienia są odmienne dla pracodawcy i pracownika. Próbę ich sklasyfikowania podjął B. Jamka. Z punktu widzenia pracodawcy do wad należą

¹⁷ Tamże, s. 7-8.

¹⁸ Król M., *Ekonomiczne ujęcie zatrudnienia tymczasowego*, w: Dobrowolska M. (red.), *Być albo nie być czasownikiem. Analiza funkcjonowania pracownika w warunkach zatrudnienia tymczasowego*, op. cit., s. 77-78.

m.in.: brak lub niski stopień utożsamiania się pracowników z organizacją, atomizacja stosunków pracy, duże trudności w zapewnieniu ciągłości pracy wykonawcy, oraz trudności w zarządzaniu, zwłaszcza merytoryczną i czasową koordynacją prac¹⁹.

Natomiast wśród zalet należy wymienić przede wszystkim: minimalizację kosztów pracy, w tym ograniczenie kosztów i nakładów na szkolenia, rekrutację, selekcję i dobór pracowników, lepsze dostosowanie stanu i struktury zatrudnienia do potrzeb organizacji, łatwość w rozwiązywaniu problemu zwolnień pracowników, pełniejsze wykorzystanie potencjału zatrudnionych, możliwość wykonywania sporadycznych, nietypowych prac, ograniczenie rozmiaru świadczeń pracowniczych oraz duża oszczędność środków finansowych i nakładów ponoszonych na tworzenie stanowisk pracy.

Z kolei do wad elastycznych form zatrudnienia z punktu widzenia pracownika należy zaliczyć: brak bezpieczeństwa i obawa przed utratą środków do życia, zwiększenie wymagań w stosunku do wykonawcy (fachowość, samodzielność, dyscyplina wewnętrzna, odpowiedzialność), brak skutecznej ochrony prawnej związanej z wynagrodzeniem za pracę, brak więzi społecznej ważnej dla rozwoju zawodowego i pomocy w wykonywaniu pracy oraz mała możliwość zrzeszania się.

Natomiast zalety tych form zatrudnienia dla pracownika to: wzrost aktywizacji zatrudnienia osób, które ze względu na sytuację rodzinną, osobistą, stan zdrowia, nie mogą podjąć pracy w pełnym wymiarze godzin, zwiększenie czasu wolnego dla osób, które nie traktują priorytetowo pracy zawodowej, możliwość wykonywania pracy u więcej niż jednego pracodawcy, możliwość dostosowania czasu pracy zatrudnionego do jego obowiązków pozapracowniczych oraz wzrost szansy zatrudnienia w rejonach wiejskich i innych, o dużej stopie zatrudnienia.

Interesującym zagadnieniem w badaniach nad wiedzą i opiniami dotyczącymi pracy tymczasowej jest znajomość pojęć *praca tymczasowa* i *pracownik tymczasowy*. 92% badanych mieszkańców województwa śląskiego spotkało się z pojęciem *praca tymczasowa* i niemal tyle samo – 90% - z pojęciem *pracownik tymczasowy*. Przez pracę tymczasową respondenci najczęściej rozumieli pracę:

- na określony czas,
- na krótki okres,
- **pracę sezonową,**
- krótkotrwałą.

¹⁹ Jamka B., *Kariery zawodowe kobiet – perspektywy rozwoju na tle tendencji do uelastycznienia pracy*, w: M. Juchnowicz (red.), *Standardy europejskie w zarządzaniu zasobami ludzkim*, Poltekst, Warszawa 2004 s. 155. za: M. Dobrowolska (red.), *Być albo nie być czasownikiem. Analiza funkcjonowania pracownika w warunkach zatrudnienia tymczasowego*, op. cit., s. 86.

Natomiast pojęcie pracownik tymczasowy definiowano m. in. jako:

- **pracownik sezonowy**,
- pracownik zatrudniony na umowę-zlecenie,
- wykonujący pracę w zastępstwie na ściśle określony czas,
- pracownik bez „pewnego jutra”,
- wykonujący krótkotrwałą pracę.

Zaledwie co szósty badany (15,5%) stwierdził, że byłby w stanie podjąć się pracy tymczasowej, aż 71,4% było przeciwnego zdania, a 13% było niezdecydowanych. Wśród tych, którzy mogliby się podjąć takiej pracy dominowali ludzie młodzi (co trzeci w wieku 18-24 i co dziesiąty w wieku 25-34)²⁰.

Rodzina i znajomi nie oceniają negatywnie faktu podjęcia pracy tymczasowej, ze względu na trudną sytuację na rynku pracy. Wobec częstej negatywnej oceny tego rodzaju pracy przez zatrudnionego, rodzina i grupy koleżeńskie stanowią dla niego istotne źródło wsparcia²¹.

1.4. Migracje do pracy sezonowej za granicą w badaniach empirycznych

Około 85% stałych mieszkańców Polski pracujących legalnie za granicą w 2000 r. znalazło zatrudnienie w ramach uzgodnień dwustronnych, a spośród nich aż 80% podjęło pracę na podstawie *Oświadczenia polsko-niemieckiego o zatrudnieniu sezonowym*. Pozostałe umowy dwustronne nie odegrały więc większej roli.

Na podstawie 15-letniego funkcjonowania porozumienia polsko-niemieckiego o zatrudnieniu sezonowym, można zaobserwować w zachowaniach pracowników postawy, których wyrazem jest pogląd: „**tam pracować – tutaj żyć**”. Polacy wędrują między niemieckim miejscem pracy, a polskim miejscem zamieszkania. Między pracodawcami i pracownikami zawiązują się dość często bliższe więzi. Polscy pracownicy wiedzą, na co mogą liczyć, gospodarze zaś znają ich możliwości.

Sezonowa emigracja zarobkowa w Polsce ma długą tradycję. W końcu XIX w. sezonowe wyjazdy do Niemiec zaczęto nazywać w poznańskim – *obieżysastwo* (dosłowne tłumaczenie niemieckiego *Sachsengangerei*). Polscy robotnicy sezonowi (podobnie jak obecnie) pracowali przede wszystkim w rolnictwie, ale również w kopalniach i hutach Westfalii i Nadrenii.

²⁰ M. Dobrowolska (red.), *Być albo nie być czasownikiem. Analiza funkcjonowania pracownika w warunkach zatrudnienia tymczasowego*, op. cit., s. 168-170.

²¹ Tamże, s. 185.

Także obecnie Niemcy niechętnie podejmują pracę w rolnictwie ze względu na niższe wynagrodzenie w porównaniu z przemysłem i usługami, a także uciążliwość. Polacy stanowią 90% ogółu pracowników legalnie zatrudnionych w rolnictwie niemieckim. Ogólna liczba pracowników zatrudnionych w ramach prac sezonowych w Niemczech sięgnęła w 2002 r. 298 tys., z czego 252 tys. czyli 84,8% stanowili Polacy, a znaczący udział posiadali jeszcze tylko Rumunii (6,9%). Ogólna liczba tych pracowników szybko rosła ze 118 tys. w 1991 r., do 141 tys. w 1994 r. i 208 tys. w 1998 r.

Podstawowym źródłem informacji statystycznej o wyjazdach Polaków do prac sezonowych w ramach umów międzyrządowych są dane pochodzące z Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy (obecnie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej). Niemcy dominują wśród krajów przyjmujących polskich pracowników. Natomiast wśród pracujących w Niemczech Polaków przeważają zdecydowanie pracownicy sezonowi, ale stosunkowo liczną grupę stanowią zatrudnieni na podstawie kontraktu.

Obecnie większość Polaków wyjeżdża na imienne zaproszenie pracodawców niemieckich. Z danych wojewódzkich urzędów pracy wynika, że wśród wyjeżdżających do Niemiec około 65% stanowią ci, których wyjazdy się powtarzają.

Udział ofert pracy sezonowej w rolnictwie wśród ogółu ofert wzrósł z 58% w 1991 r. do 94,2% w 2003 r. Wzrosło też zainteresowanie zatrudnieniem w dziale *Kiermaszu i wystaw*²².

J. Korczyńska w opublikowanej pracy doktorskiej poświęconej **sezonowej pracy Polaków w Niemczech** wykorzystała informacje statystyczne o wyjazdach sezonowych do Niemiec pochodzące z Departamentu Migracji Zarobkowej Krajowego Urzędu Pracy w Warszawie²³.

W latach 80. Francja i Szwajcaria przyjmowały w dużych ilościach pracowników sezonowych, np. w 1983 r. do Francji przybyło ponad 100 tys. pracowników. Natomiast w latach 90. zatrudnienie sezonowe w tych krajach zaczęło spadać.

Przeciwnie tendencje można zaobserwować w odniesieniu do Niemiec. Dopiero w 1991 r. – wskutek realizacji programów zatrudniania pracowników sezonowych na podstawie umów bilateralnych z krajami Europy Środkowej i Wschodniej – Niemcy wysunęły się na czoło wśród krajów korzystających z zagranicznych pracowników sezonowych.

J. Korczyńska w swych badaniach dokonała doboru próby w oparciu o istotne kryteria charakteryzujące zbiorowość migrantów sezonowych, decydując się na wybór zbiorowości o

²² J. Korczyńska, P. Kaźmierkiewicz, op. cit., s. 20.

²³ J. Korczyńska, *Sezonowe wyjazdy zarobkowe Polaków do Niemiec*, Wydawnictwo Naukowe „SCHOLAR”, Warszawa 2003, s. 97.

największej koncentracji pracy sezonowej w Niemczech – Nadrenia-Palatynat, Nadrenia Północna-Westfalia, Badania Wirtembergia, Bawaria i Dolna Saksonia. Próbę badawczą ograniczono do:

- obywateli polskich zamieszkałych na stałe w Polsce,
- zatrudnionych w Niemczech legalnie w charakterze pracownika sezonowego.

Identyfikacji miejsca pochodzenia pracowników dokonano dzięki danym Departamentu Migracji Zarobkowej w Warszawie, a miejsca wykonywania pracy sezonowej dzięki danym Centralnego Biura Pośrednictwa Pracy w Bonn (*Zentralstelle für Arbeitsvermittlung*).

Autorka zastosowała następujące narzędzia badawcze: ankietę anonimową, wywiad pogłębiony w oparciu o ankietę anonimową, wywiad z pracodawcą i obserwację nieuczestniczącą.

Ankietę anonimową opracowano przy wykorzystaniu ankiety zaprojektowanej przez Instytut Pracy i Zawodoznawstwa w Norymberdze w 1993 r. Była ona podzielona na bloki tematyczne, które zawierały zagadnienia związane przede wszystkim z aktualnie i ostatnio wykonywaną pracą zarobkową w Niemczech, pracą zarobkową w Polsce przed wyjazdem, sytuacją dochodową i wydatkami.

Powyższa ankieta służyła już do badania przeprowadzonego przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie w 1996 r. Dokonane w niej zmiany miały wyjaśnić wiele kwestii związanych z sezonowymi wyjazdami zarobkowymi do Niemiec i warunkami życia w Polsce.

Przedmiotem badań były następujące problemy badawcze: praca zarobkowa bezpośrednio przed wyjazdem do Niemiec, poprzednie wyjazdy zarobkowe za granicę, obecna praca sezonowa (warunki pracy i poniesione koszty związane z jej wykonywaniem), motywy podejmowania pracy sezonowej w Niemczech i możliwości jej znalezienia, sytuacja rodzinna (wpływ nieobecności na pozostawioną w kraju rodzinę, ewentualna pomoc krewnych, przyjaciół), aktywność społeczna i polityczna w kraju, sytuacja materialna rodziny, cele na które przeznaczone zostaną uzyskane za granicą dochody, opinie na temat warunków pracy i pobytu w Niemczech oraz podstawowe informacje o respondencie.

Na podstawie powyższej ankiety przeprowadzono 240 wywiadów, a dodatkowo uzupełniono je wywiadami pogłębionymi. Zebrany materiał poddano analizie statystycznej i jakościowej. Analiza jakościowa służyła uzupełnieniu i wyjaśnieniu takich zagadnień jak: motywacje wyjazdowe, rodzina i integracja rodzinna, działalność społeczna i polityczna. Sporządzono również liczne notatki z obserwacji i rozmów z niemieckimi pracodawcami.

Jako główne motywy podjęcia pracy sezonowej za granicą respondenci wymienili:

- Zbyt niskie zarobki w Polsce (36,6% odpowiedzi),
- Chęć poprawy sytuacji materialnej rodziny (35,0%),
- Niemożność znalezienia jakiegokolwiek pracy w Polsce (8,3%),
- Chęć podniesienia kwalifikacji (5,8%),
- Chęć nauczenia się języka (5,0%).

Głównym sposobem znalezienia pracy sezonowej w Niemczech była pomoc krewnych, przyjaciół i znajomych – na mieszkających w Polsce przypadało 69,6% odpowiedzi, a na mieszkających w Niemczech 18,3%. Dzięki własnym kontaktom uzyskało pracę 7,9% badanych, a poprzez biuro pracy w Polsce jedynie 0,8%.

Zdecydowana większość badanych pracowało już sezonowo w Niemczech wielokrotnie (17% co najmniej ośmiokrotnie), tylko co piąta przyjechała tam do pracy po raz pierwszy.

Zarobione pieniądze pracownicy planowali przeznaczyć przede wszystkim na cele inwestycyjne: remont domu czy mieszkania, zakup mieszkania (32%), a w mniejszym stopniu na zaspokajanie potrzeb bieżących: wyżywienie, odzież, opłaty związane ze szkołą (31%).

Istotną przesłanką podjęcia decyzji o wyjeździe do pracy za granicą są warunki pracy. Znane z wcześniejszych wyjazdów miejsce zamieszkania i warunki pracy sprzyjają podjęciu takiej decyzji.

J. Korczyńska podjęła także kwestie kosztów i korzyści wynikających z zagranicznej pracy sezonowej dla samego pracownika, a także dla kraju przyjmującego i dla kraju wysyłającego. Podkreśla fakt, że **szczególne korzyści odnosi kraj przyjmujący pracowników sezonowych**. W Niemczech zatrudnienie polskich pracowników sezonowych koncentruje się prawie wyłącznie w takich dziedzinach jak: rolnictwo, uprawa winogron, usługi – **przede wszystkim w hotelach i gastronomii**, czyli w gałęziach, w których brakuje rąk do pracy. Zatrudnianie sezonowe Polaków pozwala uniknąć strat, np. w produkcji i zbiorach owoców i warzyw²⁴.

Kwestie pracy sezonowej Polaków w Niemczech w szerokim zakresie podjął także P. Kaczmarczyk, przedstawiając wyniki badania przeprowadzonego przez Ośrodek Badań nad Migracjami Instytutu Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego. Na podstawie kompletnej listy adresowej osób, które uzyskały oferty pracy sezonowej w latach 1998-2001, przeprowadzono po raz pierwszy w Polsce ogólnokrajowe badanie migracyjne metodą reprezentacyjną. W toku badania zebrano szczegółowe informacje na temat pracowników

²⁴ J. Korczyńska, op. cit., s. 173.

sezonowych, specyfiki ich zatrudnienia w Niemczech oraz cech sektora w którym są zatrudnieni²⁵.

Najwięcej danych uzyskano na temat pierwszego i ostatniego wyjazdu. Jak przedstawiono w tab. 1, w obu przypadkach dominowało rolnictwo, ale gastronomia i hotelarstwo zajmowały drugie miejsce.

Tablica 1

Branże przedsiębiorstw zatrudniających pracowników sezonowych z Polski (w %)

Branża	Pierwsza praca	Ostatnia praca
Rolnictwo	90,2	89,7
Gastronomia i hotelarstwo	2,4	3,2
Wystawiennictwo	0,1	0,1
Budownictwo	1,2	1,2
Inne	6,1	5,8
Liczba uczestników sondażu	803	804

Źródło: P. Kaczmarczyk, *Migracje zarobkowe Polaków*, Uniwersytet Warszawski WNE, Warszawa 2005, s. 179.

Wśród przedsiębiorstw zgłaszających oferty pracy sezonowej ponad połowę stanowiły przedsiębiorstwa małe (zatrudniające od 6 do 50 osób), 1/5 średnie (zatrudniające od 51 do 200 osób), 1/6 mikro (do 5 osób), a 1/10 duże (powyżej 200 osób).

Tablica 2

Zatrudnienie sezonowe wg wielkości przedsiębiorstwa (w %)

Liczba zatrudnionych	Pierwsza praca	Ostatnia praca
Poniżej 5	15,0	17,7
6-50	54,5	51,6
51-200	20,0	20,5
201-500	6,4	5,4
Powyżej 500	4,1	4,8
Przeciętna liczba zatrudnionych	103,0	145,0
Liczba uczestników sondażu	796	794

Źródło: Jak w tablicy 1, s.180.

²⁵ P. Kaczmarczyk, op. cit., s. 178.

Rynek prac sezonowych obejmuje przede wszystkim proste prace. Pewnych kwalifikacji wymagała praca wykonywana przez następujące osoby: kucharze, kierowcy, zajmujący się naprawą maszyn i pełniący funkcje kierownicze/nadzorcze.

Przeciętny kontrakt sezonowy trwał 8 tygodni, a godzinowa stawka płacy wynosiła średnio 8,5 DM. Pracownikom sezonowym z Polski udaje się uzyskiwać coraz wyższe zarobki miesięczne netto.

Zaobserwowano, że **udział zatrudnionych w charakterze pracowników sezonowych zależy od branży i wielkości przedsiębiorstwa.** Udział tych pracowników jest większy w przedsiębiorstwach rolnych niż w gastronomii/hotelarstwie, a także większy w przedsiębiorstwach małych/średnich niż dużych.

Pracownicy z Polski, czy generalnie cudzoziemcy, zdominowali zatrudnienie przynajmniej w części sektora prac sezonowych. W okresie prac sezonowych zatrudnieni w nich cudzoziemcy stanowili niemal 80% wszystkich zatrudnionych pracowników, a tylko Polacy blisko 70%.

Dominacja cudzoziemców (głównie Polaków) była największa w rolnictwie, mniejsza w budownictwie (60%), natomiast w gastronomii/hotelarstwie stanowili oni 47%. Znaczne zróżnicowanie udziału cudzoziemców można zaobserwować w przekroju przedsiębiorstw według wielkości. Szczególnie duży udział Polaków, a także innych cudzoziemców występuje w przedsiębiorstwach średnich (tab. 3).

Tablica 3

Udział Polaków i cudzoziemców w zatrudnieniu ogółem wg wielkości przedsiębiorstwa
(ostatnie prace, średnie)

Kategoria	Do 5 osób	6-50 osób	51-200 osób	201-500 osób	Powyżej 500 osób
Udział Polaków w %	58,6	66,9	78,9	71,6	62,7
Udział cudzoziemców w %	62,5	75,0	88,4	85,0	71,6
Liczba	141	408	164	45	36

Źródło: Jak w tablicy 1, s. 186.

Specyfika pracy sezonowej, **wymagającej na ogół dużego wysiłku fizycznego, ale nie kwalifikacji, czy dużego doświadczenia zawodowego, sprzyja temu by podejmowali ją przede wszystkim ludzie młodzi.** Średni wiek w momencie podjęcia pierwszej pracy sezonowej wynosił w przypadku mężczyzn 31,6 lat, a kobiet 32,3.

31,6% polskich pracowników sezonowych w Niemczech posiadało wykształcenie średnie, a tylko 5,8% wykształcenie wyższe. Jednak nie stwierdzono by wysokość zarobków

była pozytywnie i statystycznie w istotny sposób skorelowana z poziomem wykształcenia. Natomiast znajomość języka niemieckiego w istotny sposób wpływała na wysokość zarobków. Jednak tylko 4% wyjeżdżających znało dobrze język niemiecki przed pierwszym wyjazdem, a 62% nie znało go w ogóle²⁶.

Wbrew założeniom przewidującym silnie zinstytucjonalizowane formy pośrednictwa realizowane przez urzędy pracy, **rekrutacja opiera się na ogół na mechanizmach właściwych zatrudnieniu nielegalnemu**. W 85% przypadków pracownicy sezonowi zostali pracodawcy przez kogoś poleceni²⁷.

W pracy poświęconej migracjom zarobkowym R. Jończy określił czynniki je determinujące. Rozróżnił czynniki wypychające (*push factors*) i czynniki przyciągające (*pull factors*). Do pierwszych z nich zaliczył przede wszystkim niskie płace i nadwyżkę pracy na rynku pracy w kraju zamieszkania. Czynniki przyciągające to niski krótkookresowy koszt związany z pobytem i zatrudnieniem za granicą, wysoka siła nabywcza waluty kraju potencjalnego zatrudnienia, a także nadwyżka popytu na pracę na rynku pracy w tym kraju. Pewne znaczenie ma też funkcjonowanie rynku pracy – złe w kraju zamieszkania jest czynnikiem wypychającym, dobre w kraju potencjalnego zatrudnienia – przyciągającym.

W praktyce **najważniejszy czynnik to relacja płac w kraju zamieszkania i w państwie potencjalnej emigracji zarobkowej**. A. Lewis twierdzi, że wyższe o 30% wynagrodzenie jest wystarczającym bodźcem do emigracji²⁸.

Wyjazdy zagraniczne z Polski do pracy, w **tym do pracy sezonowej, w przyszłości prawdopodobnie ulegną zmniejszeniu**. Przemawia za tym fakt, że migracje zarobkowe z krajów Europy Południowej do Niemiec bardzo się zmniejszyły mimo, że różnice płac niewiele się zmieniły. Przy wzroście dochodu wyższa jest ocena czasu wolnego i szeroko pojętego dobrobytu, traconych w wyniku wyjazdu do pracy zagranicą²⁹.

Prowadzone przez Urząd Komitetu Integracji Europejskiej badania młodzieży szkół średnich zawodowych wykazały, że połowa już pracowała zawodowo, wykonując zazwyczaj prace dorywcze i sezonowe. 2/3 spośród ankietowanych przyjęłoby propozycję pracy za granicą, zazwyczaj o charakterze sezonowym. Najchętniej podjęliby oni pracę w Niemczech i Anglii, ze względu na wysokość zarobków³⁰.

²⁶ Tamże, s. 189.

²⁷ Tamże, s. 200.

²⁸ R. Jończy, *Migracje zarobkowe ludności autochtonicznej z województwa opolskiego. Studium ekonomicznych determinant i konsekwencji*, Uniwersytet Opolski, seria: „Studia i monografie” nr 264, Opole 2003, s. 223.

²⁹ Tamże, s. 245.

³⁰ *Migracje zarobkowe polskiej młodzieży. Badania i analizy*, Urząd Komitetu Integracji Zarobkowej, Warszawa 2004.

Sektorem, w którym poza rolnictwem najczęściej stosowana jest praca sezonowa jest turystyka. J. Rudnik w swej książce zawarł porady dotyczące pracy sezonowej w krajach Unii Europejskiej, także **w sektorze turystycznym.** Stwierdził, że rozwój turystyki mimo pewnego, przejściowego spowolnienia spowodowanego zagrożeniami terroryzmem i epidemiami chorób, nie został zahamowany. Szacuje się, że **branża ta bezpośrednio i pośrednio zapewnia 20 mln miejsc pracy w UE.** Znaczną ich część, ze względu na specyfikę **stanowią pracownicy sezonowi.** Czasowe zatrudnienie, a także niskie w porównaniu z innymi branżami zarobki w poszczególnych krajach często zniechęcają do podejmowania pracy sezonowej w turystyce miejscowych pracowników, stwarzając popyt na pracowników z zagranicy³¹.

Dotychczas w Polsce przeprowadzono następujące badania sezonowej emigracji zarobkowej³²:

- Badania ankietowe wykonane pod kierunkiem L. Landaua przez Instytut Gospodarstwa Społecznego (IGS) w 1937 r. dotyczące przedwojennej emigracji sezonowej do Niemiec i na Łotwę. Próbie stanowiło 910 emigrantów wyjeżdżających na Łotwę i 1199 do Niemiec³³.
- Badanie przeprowadzone przez J. Korczyńską w 1996 r. w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, w którym poddane zostały analizie sytuacja zarobkowa i warunki życia polskich pracowników sezonowych w Niemczech na próbie pocztowej (adresowej) 122 pracowników³⁴.
- Badanie populacji 1116 mieszkańców woj. chełmskiego do prac sezonowych, wykonane przez J. Anisiewicza w 1998 r., w oparciu o zrealizowane oferty Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Chełmie³⁵.
- Wykonane przez M. Markowską badanie wyjazdów Polaków z woj. jeleniogórskiego na podstawie 830 umów o pracę w Niemczech zawartych w 1997 r.³⁶
- Wykonana przez E. Domaradzką analiza ofert prac sezonowych przekazanych z Niemiec do Krajowego Urzędu Pracy w 1998 r. w Warszawie³⁷.

³¹ J. Rudnik, *Praca sezonowa w Europie*, Jarosław Rudnik & Sorus, Poznań 2006, s. 20.

³² J. Korczyńska, op. cit., s. 19.

³³ L. Landau, *Wychodźstwo sezonowe na Łotwę i do Niemiec w 1937 r.*, Książka i Wiedza, Warszawa 1966.

³⁴ S. Golinowska (red.), *Rozwój ekonomiczny regionów. Rynek pracy. Procesy migracyjne. Polska, Czechy, Niemcy*, Raport IPiSS, Warszawa 1996, nr 16.

³⁵ A. Rajkiewicz (red.), *Zewnętrzne migracje zarobkowe we współczesnej Polsce*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Włocławek 2000.

³⁶ Tamże.

³⁷ A. Rajkiewicz (red.), *Regionalne zróżnicowanie zewnętrznych procesów migracyjnych, Dynamika, struktura oraz układ kosztów i korzyści* (maszynopis), IPiSS, Warszawa 1996.

W sumie można stwierdzić, że w literaturze przeważa ujęcie szersze niż zawarte w tytule niniejszego opracowania. Dotychczasowe badania koncentrowały się na elastycznych formach pracy, głównie pracy tymczasowej, wśród których **tylko jedną z form jest praca sezonowa**, lub na pracy sezonowej Polaków w Niemczech. Ze względu na dominację Polaków wśród pracowników sezonowych w Niemczech, badania dotyczące tylko tej grupy narodowościowej można potraktować jako dające obraz sytuacji w całym zatrudnieniu sezonowym w Niemczech.

Brak badań w Polsce dość powszechnie stosowanej, nietypowej formy zatrudnienia jaką jest zatrudnienie sezonowe świadczy o potrzebie ich zapoczątkowania i systematycznego prowadzenia.

2. ZATRUDNIENIE SEZONOWE W GOSPODARCE I SEKTORZE USŁUG TURYSTYCZNYCH W BADANIACH GŁÓWNEGO URZĘDU STATYSTYCZNEGO

W badaniach z zakresu statystyki pracy prowadzonych aktualnie przez Główny Urząd Statystyczny (GUS) stosowane pojęcia są definiowane w słowniku pojęć jako podstawowe definicje. Jest to część obszernego zestawu definicji stosowanych w badaniach GUS i dodatkowo objaśnianych w poszczególnych publikacjach. Prezentowane są tu zarówno podstawowe pojęcia, jak też uwagi metodologiczne. Na wstępie warto zauważyć, iż wśród definicji z zakresu statystyki pracy nie występuje pojęcie *praca sezonowa*, natomiast znajduje się tam pojęcie *pracownik sezonowy*.

Pracownicy sezonowi są to osoby, z którymi zawarto umowę o pracę na czas trwania pracy uzależnionej od pory roku lub warunków atmosferycznych³⁸.

Z definicji tej można wnioskować o dziedzinach działalności gospodarczej, w których występuje praca sezonowa. Należy do nich rolnictwo, leśnictwo, budownictwo, handel oraz turystyka, która jest tu reprezentowana przez sekcję Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) jako *Hotele i restauracje*.

Aktualnie GUS nie zbiera pełnych danych o pracownikach sezonowych i pośrednie wnioski o ich liczbie można wyciągnąć tylko na podstawie zmian liczby pracujących w poszczególnych kwartałach i miesiącach. Wyjątkiem są badania nad sezonowymi pracownikami w rolnictwie, ale obejmują one tylko osoby określone jako „pomagający członkowie rodzin”, tj. osoby, które bez umownego wynagrodzenia pomagają w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej, jednakże dane te nie są publikowane.

GUS prowadzi badania z zakresu statystyki pracy na podstawie:

- badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL), polegające m.in. na kwartalnym ankietowaniu gospodarstw domowych (wyniki tych badań publikowane są w kwartalniku *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*),
- badania nad pracującymi w sektorze przedsiębiorstw polegające na gromadzeniu danych przesyłanych aktualnie w formie elektronicznej w ramach obowiązku przekazywania

³⁸ <http://www.stat.gov.pl> 25.08.2007.

danych statystycznych (wyniki tych badań publikowane są w miesięczniku *Biuletyn Statystyczny*).

2.1. Podstawowe pojęcia z zakresu statystyki pracy stosowane w badaniach GUS

Z przeglądu publikacji GUS dotyczących rynku pracy wynika, iż – niezależnie od słownika pojęć – stosowane są nieznacznie modyfikowane określenia, a także zakres tych samych pojęć różni się w poszczególnych publikacjach³⁹. Z tego powodu – oprócz przytoczenia definicji określonych przez GUS jako podstawowe – podane też zostały określenia przyjmowane w cytowanych publikacjach, z których pochodzą dane liczbowe (pkt. 2.2 i 2.3). Podane poniżej określenia stosowane są w publikacji *Zatrudnienie w gospodarce narodowej*. Publikacja ta zawiera dane roczne, w niewielkim stopniu przydatne do ilościowych badań nad zatrudnieniem sezonowym. Jednakże podane tam objaśnienia metodologiczne umożliwiają wstępną, ogólną orientację w zakresie pojęć aktualnie stosowanych przez GUS.

Informacje o pracujących dotyczą osób wykonujących pracę przynoszącą im zarobek lub dochód. Dane zaprezentowane w publikacji *Zatrudnienie w gospodarce narodowej* podano przy przyjęciu **zasady jednorazowego ujmowania osób w głównym miejscu pracy**.

Do **pracujących** zaliczono m.in.: osoby zatrudnione na podstawie **stosunku pracy** (umowy o pracę, powołania, nominowania, wyboru).

Dane o **zatrudnionych na podstawie stosunku pracy** dotyczą zatrudnienia według **stanu pełnozatrudnionych** na podstawie stosunku pracy (**łącznie z sezonowymi** i zatrudnionymi dorywczo) oraz niepełnozatrudnionych w głównym miejscu pracy bez przeliczania na pełnozatrudnionych.

Pełnozatrudnieni (a więc także pracownicy sezonowi) są to osoby zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zakładzie pracy lub na danym stanowisku pracy, w tym również osoby, które zgodnie z obowiązującymi przepisami pracują w skróconym czasie pracy, np. z tytułu warunków szkodliwych dla zdrowia lub w przedłużonym czasie pracy, np. dozorczy mienia.

³⁹ W tytułowym planie wydawniczym GUS na 2007 r. zapowiedziano ukazanie się w czerwcu *Zasad metodycznych statystyki rynku pracy i wynagrodzeń*. Do 15 października publikacja ta nie ukazała się, albowiem została dopiero skierowana do uzgodnień szczegółowych. Konieczne było więc przeprowadzenie konsultacji w Wydziale Zatrudnienia i Wynagrodzeń Departamentu Statystyki Społecznej GUS. Konsultacje te dotyczyły w głównej mierze: a) metod gromadzenia danych o rynku pracy, b) zakresu poszczególnych pojęć oraz c) możliwości korzystania z publikacji GUS w celu oceny skali zatrudnienia sezonowego.

Niepełnozatrudnieni są to osoby, które zgodnie umową o pracę pracują stale w niepełnym wymiarze czasu pracy. Niepełnozatrudnieni w głównym miejscu pracy są to osoby, które oświadczyły, że dany zakład jest ich głównym miejscem pracy.

Przeciętne zatrudnienie – to pracownicy pełnozatrudnieni (łącznie z pracownikami sezonowymi) i niepełnozatrudnieni przeliczeni na pełnozatrudnionych⁴⁰.

Informacje o ruchu zatrudnionych dotyczą pełnozatrudnionych w głównym miejscu pracy (**bez sezonowych** i zatrudnionych dorywczo) w gospodarce narodowej, bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób. Dane te dotyczą liczby przyjęć do pracy i zwolnień z pracy, a nie liczby osób. Liczba przyjęć do pracy oraz zwolnień z pracy może być wyższa od liczby osób, ponieważ jedna osoba może kilkakrotnie zmieniać pracę w badanym okresie.

Do liczby przyjętych do pracy zaliczono osoby podejmujące pracę po raz pierwszy i kolejny. Do liczby zwolnionych z pracy zaliczono osoby, z którymi rozwiązano umowę o pracę w drodze wypowiedzenia przez pracownika lub zakład pracy (łącznie ze zwolnieniami grupowymi), osoby które porzuciły pracę, a także – ze względów ewidencyjnych – osoby zmarłe. Do liczby przyjętych i zwolnionych zalicza się również osoby powracające do pracy i odchodzące z pracy na urlopy wychowawcze, bezpłatne i rehabilitację.

Współczynnik przyjęć (zwolnień) obliczono jako stosunek liczby przyjęć (zwolnień) pomniejszony o osoby powracające do pracy z urlopów wychowawczych i bezpłatnych, albo które otrzymały urlopy wychowawcze i bezpłatne w badanym okresie, do liczby pełnozatrudnionych (**bez sezonowych** i zatrudnionych dorywczo) w dniu 31 grudnia roku poprzedniego⁴¹.

Podczas konsultacji wyjaśniono, iż podmioty gospodarcze składające stosowne sprawozdania korygują swoje dane *ex post* co roku, a więc taka korekta nie stwarza możliwości wystarczająco precyzyjnej orientacji w zmianach liczby zatrudnionych. Wynika stąd następujący wniosek praktyczny – **współczynnik przyjęć (zwolnień) nie może być wykorzystany do oceny skali zatrudnienia sezonowego**, ponieważ przyjmowana do jego obliczania liczba osób pełnozatrudnionych nie obejmuje pracowników sezonowych.

⁴⁰ *Pracujący w gospodarce narodowej w 2004 r.* GUS, Warszawa 2005.

⁴¹ Tamże. Źródłami danych statystycznych są tu sprawozdania: Z-06, SP-3 (formularz elektroniczny) oraz SOF.

2.2. BAEL – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności

2.2.1. Uwagi metodyczne

W publikacji *Aktywność ekonomiczna ludności Polski* przyjęto określenie osób pracujących zastosowane również podczas Narodowego Spisu Powszechnego w 2002 r.

Pracujący – to osoby w wieku 15 lat i więcej, które w okresie badanego tygodnia:

- **wykonywały jakąkolwiek pracę przynoszącą zarobek lub dochód** tzn. były zatrudnione w charakterze pracownika najemnego, pracowały we własnym (lub dzierżawionym) gospodarstwie rolnym⁴² lub **prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem**, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem,
- **nie wykonywały pracy** (np. z powodu choroby, urlopu, przerwy w działalności zakładu, trudnych warunków atmosferycznych, strajku), ale formalnie miały pracę jako pracownicy najemni bądź pracujący na własny rachunek.

Do **pracujących** – zgodnie z międzynarodowymi standardami – zaliczani są również uczniowie, z którymi zakłady pracy lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy, jeżeli otrzymują wynagrodzenie. Przez „jakąkolwiek pracę” należy rozumieć pracę wykonywaną przez przynajmniej 1 godzinę.

Oprócz podanych powyżej określeń dostępnych na stornie internetowej GUS cytowane są – dla porównania – uwagi metodyczne zawarte w kwartalnych publikacjach BAEL.

Za pracującą uznano każdą osobę w wieku 15 lat i więcej, która w badanym tygodniu:

- wykonywała pracę przynoszącą zarobek lub dochód jako pracownik najemny, pracujący na własny rachunek lub pomagający członek rodziny,
- miała pracę, ale jej nie wykonywała:
 - z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego lub wypoczynkowego,
 - z innych powodów, przy czym długość przerwy w pracy wynosiła do 3 miesięcy,
 - powyżej 3 miesięcy, ale była pracownikiem najemnym i w tym czasie otrzymywała co najmniej 50% dotychczasowego wynagrodzenia.

Zbiorowość pracujących podzielono na mających pracę stałą i dorywczą. Do IV kwartału 2000 r. pracę stałą definiowano jako pracę podjętą na czas nieokreślony lub na okres co najmniej roku, a jako pracę dorywczą – pracę podjętą na okres nie dłuższy niż 1 rok.

⁴² W tym gospodarstwa rolne mające status gospodarstw agroturystycznych.

Od I kwartału 2001 r. za pracę stałą przyjmuje się pracę podjętą na czas nieokreślony, a za pracę dorywczą – na czas określony. Oznacza to, że **pracownicy sezonowi ujmowani są tu jako osoby pracujące dorywczo**.

Badanie aktywności ekonomicznej ludności prowadzi się przy użyciu formularzy:

- *Kartoteka Gospodarstwa Domowego ZG* – przeznaczona dla każdego gospodarstwa domowego znajdującego się w wylosowanym mieszkaniu (kartoteki stanowią rejestr gospodarstw domowych przez cały cykl badania),
- *Ankieta ZD* – wypełniana co kwartał dla każdej osoby w wieku 15 lat i więcej obecnej lub nieobecnej (do 2 miesięcy) w gospodarstwie domowym; zawiera pytania pozwalające określić bieżącą aktywność ekonomiczną respondenta (tzn. wykonywanie pracy, pozostawanie bezrobotnym lub biernym zawodowo), jego przeszłość zawodową, metody poszukiwania pracy, a także pytania dodatkowe obejmujące m.in. edukację i kształcenie.

2.2.2. Ocena kwartalnych danych liczbowych BAEL

Od IV kwartału 2002 r. wyniki BAEL były uogólniane na populację generalną (ludność w wieku 15 lat i więcej) na podstawie bilansów ludności opartych na danych z Narodowego Spisu Powszechnego 1998, mikrospisu ludności 1995 oraz bieżących szacunkach ludności, a od I kwartału 2003 r. – na podstawie wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002 i bieżących bilansów ludności. W związku z powyższym, od 2003 r. wyniki BAEL nie są w pełni porównywalne z wynikami z lat poprzednich, a we wstępnej ocenie założono, że **liczba pracowników sezonowych nie przewyższa zmian liczby pracujących**.

Tablica 4

Pracujący wg wybranych sekcji PKD w latach 2003-2004 (w tys. osób)

Lata	Kwartaly	Ogółem	w tym			
			rolnictwo	budownictwo	handel i naprawy	hotele i restauracje
Ogółem						
2003	I kwartał	13348	2342	760	1968	212
	II kwartał	13657	2474	766	1984	232
	III kwartał	13744	2648	841	1923	240
	IV kwartał	13718	2525	847	1971	230
2004	I kwartał	13465	2276	710	1966	237
	II kwartał	13682	2401	742	1985	226
	III kwartał	13974	2669	840	1984	231
	IV kwartał	14058	2540	862	2051	250
Mężczyźni						
2003	I kwartał	7256	1325	693	958	62
	II kwartał	7419	1418	707	930	76
	III kwartał	7532	1493	774	899	77
	IV kwartał	7520	1414	772	956	73
2004	I kwartał	7351	1293	658	939	84
	II kwartał	7494	1374	693	948	76
	III kwartał	7648	1500	782	940	79
	IV kwartał	7768	1435	807	974	84
Kobiety						
2003	I kwartał	6092	1017	67	1010	150
	II kwartał	6238	1056	60	1054	156
	III kwartał	6212	1155	66	1025	163
	IV kwartał	6198	1111	75	1014	157
	I kwartał	6114	983	52	1027	153
2004	II kwartał	6189	1026	49	1038	150
	III kwartał	6326	1169	58	1044	152
	IV kwartał	6290	1106	55	1077	166
Miasto						
2003	I kwartał	8282	172	512	1477	155
	II kwartał	8461	200	508	1489	168
	III kwartał	8340	214	564	1422	167
	IV kwartał	8330	199	573	1454	169
2004	I kwartał	8295	178	463	1458	164
	II kwartał	8420	192	476	1480	161
	III kwartał	8524	219	553	1480	178
	IV kwartał	8573	211	570	1511	181
Wieś						
2006	I kwartał	5066	2171	248	491	56
	II kwartał	5196	2274	258	495	64
	III kwartał	5404	2434	277	501	73
	IV kwartał	5388	2326	274	516	61
2004	I kwartał	5170	2098	246	507	73
	II kwartał	5262	2209	266	505	66
	III kwartał	5450	2449	287	504	53
	IV kwartał	5485	2330	292	540	70

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 1992-2004, GUS, Warszawa 2005.

Tablica 5

Pracujący wg wybranych sekcji PKD – zmiana 2003-2004 (w tys. osób)

Lata	Kwartały	Ogółem	w tym			
			rolnictwo	budownictwo	handel i naprawy	hotele i restauracje
Ogółem						
2003	II kwartał	309	132	6	16	20
	III kwartał	87	174	75	-61	8
	IV kwartał	-26	-123	6	48	-10
2004	I kwartał	-253	-249	-137	-5	7
	II kwartał	217	125	32	19	-11
	III kwartał	292	268	98	-1	5
	IV kwartał	84	-129	22	67	19
Mężczyźni						
2003	II kwartał	163	93	14	-28	14
	III kwartał	113	75	67	-31	1
	IV kwartał	-12	-79	-2	57	-4
2004	I kwartał	-169	-121	-114	-17	11
	II kwartał	143	81	35	9	-8
	III kwartał	154	126	89	-8	3
	IV kwartał	120	-65	25	34	5
Kobiety						
2003	II kwartał	146	39	-7	44	6
	III kwartał	-26	99	6	-29	7
	IV kwartał	-14	-44	9	-11	-6
	I kwartał	-84	-128	-23	13	-4
2004	II kwartał	75	43	-3	11	-3
	III kwartał	137	143	9	6	2
	IV kwartał	-36	-63	-3	33	14
Miasto						
2003	II kwartał	179	28	-4	12	13
	III kwartał	-121	14	56	-67	-1
	IV kwartał	-10	-15	9	32	2
2004	I kwartał	-35	-21	-110	4	-5
	II kwartał	125	14	13	22	-3
	III kwartał	104	27	77	0	17
	IV kwartał	49	-8	17	31	3
Wieś						
2003	II kwartał	130	103	10	4	8
	III kwartał	208	160	19	6	9
	IV kwartał	-16	-108	-3	15	-12
2004	I kwartał	-218	-228	-28	-9	12
	II kwartał	92	111	20	-2	-7
	III kwartał	188	240	21	-1	-13
	IV kwartał	35	-119	5	36	17

Źródło: Obliczenia własne na podstawie tab. 4.

Tablica 6

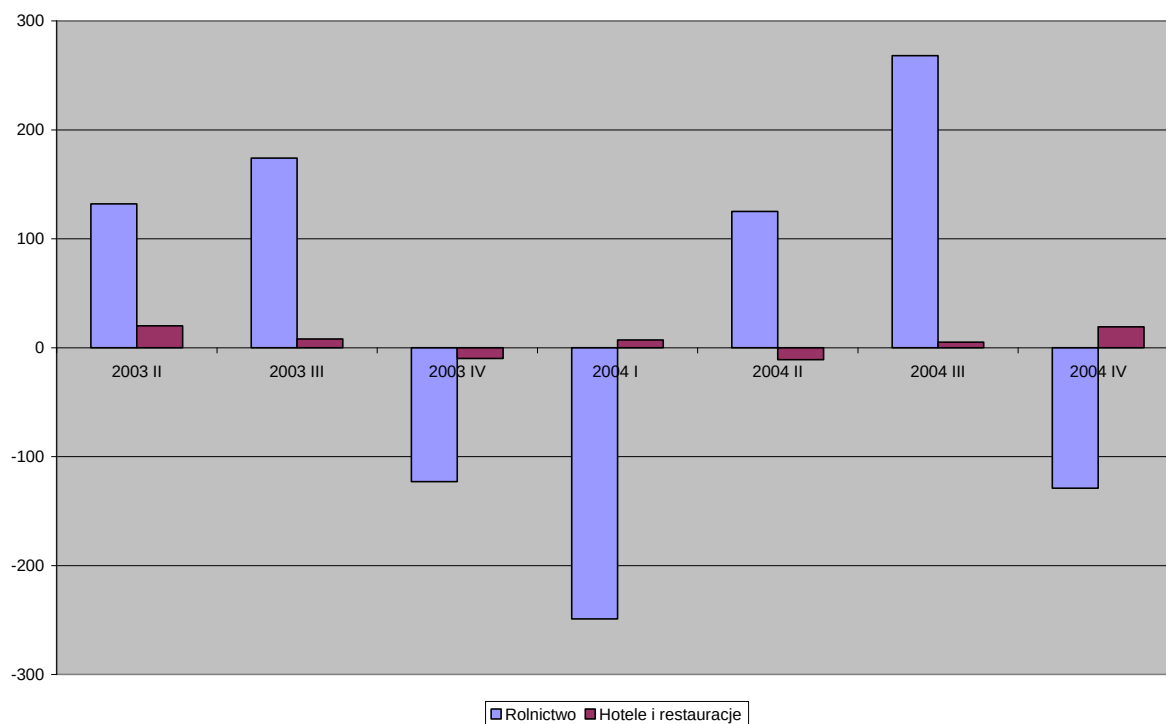
Pracujący wg wybranych sekcji PKD – zmiana 2003-2004 (rok poprzedni = 100,0)

Lata	Kwartały	Ogółem	w tym			
			rolnictwo	budownictwo	handel i naprawy	hotele i restauracje
Ogółem						
2003	II kwartał	102,3	105,6	100,8	100,8	109,4
	III kwartał	100,6	107,0	109,8	96,9	103,4
	IV kwartał	99,8	95,4	100,7	102,5	95,8
2004	I kwartał	98,2	90,1	83,8	99,7	103,0
	II kwartał	101,6	105,5	104,5	101,0	95,4
	III kwartał	102,1	111,2	113,2	99,9	102,2
	IV kwartał	100,6	95,2	102,6	103,4	108,2
Mężczyźni						
2003	II kwartał	102,2	107,0	102,0	97,1	122,6
	III kwartał	101,5	105,3	109,5	96,7	101,3
	IV kwartał	99,8	94,7	99,7	106,3	94,8
2004	I kwartał	97,8	91,4	85,2	98,2	115,1
	II kwartał	101,9	106,3	105,3	101,0	90,5
	III kwartał	102,1	109,2	112,8	99,2	103,9
	IV kwartał	101,6	95,7	103,2	103,6	106,3
Kobiety						
2003	II kwartał	102,4	103,8	89,6	104,4	104,0
	III kwartał	99,6	109,4	110,0	97,2	104,5
	IV kwartał	99,8	96,2	113,6	98,9	96,3
	I kwartał	98,6	88,5	69,3	101,3	97,5
2004	II kwartał	101,2	104,4	94,2	101,1	98,0
	III kwartał	102,2	113,9	118,4	100,6	101,3
	IV kwartał	99,4	94,6	94,8	103,2	109,2
Miasto						
2003	II kwartał	102,2	116,3	99,2	100,8	108,4
	III kwartał	98,6	107,0	111,0	95,5	99,4
	IV kwartał	99,9	93,0	101,6	102,3	101,2
2004	I kwartał	99,6	89,4	80,8	100,3	97,0
	II kwartał	101,5	107,9	102,8	101,5	98,2
	III kwartał	101,2	114,1	116,2	100,0	110,6
	IV kwartał	100,6	96,3	103,1	102,1	101,7
Wieś						
2003	II kwartał	102,6	104,7	104,0	100,8	114,3
	III kwartał	104,0	107,0	107,4	101,2	114,1
	IV kwartał	99,7	95,6	98,9	103,0	83,6
2004	I kwartał	96,0	90,2	89,8	98,3	119,7
	II kwartał	101,8	105,3	108,1	99,6	90,4
	III kwartał	103,6	110,9	107,9	99,8	80,3
	IV kwartał	100,6	95,1	101,7	107,1	132,1

Źródło: Obliczenia własne na podstawie tab. 4.

Rys. 1

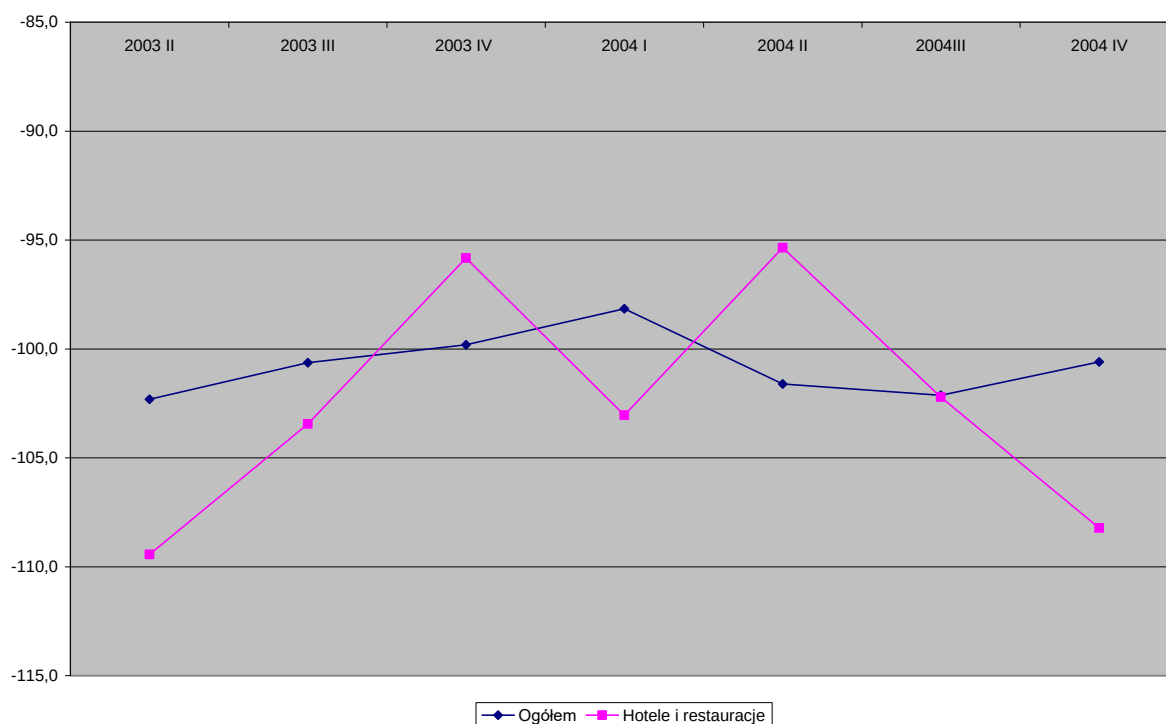
Zmiany liczby pracujących w sekcjach PKD *Rolnictwo* oraz *Hotele i restauracje*
w okresie II kwartał 2003 – IV kwartał 2004 (w tys. osób)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych tab. 5.

Rys. 2

Dynamika zmiany liczby pracujących ogółem oraz w sekcji PKD *Hotele i restauracje*
w okresie II kwartał 2003 – IV kwartał 2004, rok poprzedni = 100,0



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych tab. 6.

Z przeprowadzonych porównawczych analiz kwartalnych danych statystycznych BAEL z okresu 2003-2004 wynika m.in., że:

- liczba pracujących w sekcji PKD *Hotele i restauracje* (reprezentującej tu sektor usług turystycznych) w poszczególnych kwartałach lat 2003 i 2004 była znacznie mniejsza w porównaniu z innymi sekcjami PKD, w których także występują sezonowe zmiany liczby pracujących (tab. 4),
- liczba pracujących w sekcji PKD *Hotele i restauracje* była znacznie większa na wsi niż w miastach, a w sekcji tej pracowało znacznie więcej kobiet niż mężczyzn (tab. 4),
- występowały kwortalne zmiany liczby pracujących we wszystkich porównywanych sekcjach PKD – zwiększenie i zmniejszenie, przy czym największe kwortalne zmiany liczby pracujących ogółem w sekcji PKD *Hotele i restauracje* były w wysokości od -11 tys. osób (II kwartał 2004) do 20 tys. osób (II kwartał 1003), a np. w rolnictwie – od 249 tys. osób (I kwartał 2004) do 268 tys. osób (III kwartał 2004), a zatem – zgodnie z przyjętym założeniem - **są to zarazem szacunkowe, maksymalne liczby pracowników sezonowych** (tab. 5),
- w rolnictwie występował wzrost liczby pracujących w II i III kwartale, a zmniejszenie – w IV kwartale lat 2003 i 2004, natomiast w wypadku *Hoteli i restauracji* zmiany w skali kwartalnej można określić jako chaotyczne (rys. 1),
- dynamika zmian liczby pracujących w sekcji PKD *Hotele i restauracje* była znacznie większa (od 95,8 do 109,4 – poprzedni kwartał = 100,0) w porównaniu ze zmianami wielkości zatrudnienia ogółem – od 98,2 do 102,3 (tab. 6 i rys. 2); zmiany te były większe wśród kobiet niż mężczyzn oraz na wsi niż w miastach (wymienione kryteria należy tu traktować rozłącznie).

2.3. Biuletyn Statystyczny

2.3.1. Wyjaśnienia metodyczne

Dane o pracujących obejmują osoby pełnozatrudnione i niepełnozatrudnione w głównym miejscu pracy.

Do pracujących zaliczono:

- osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (a więc także **pracowników sezonowych**),
- właścicieli i współwłaścicieli jednostek prowadzących działalność gospodarczą łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin,
- osoby wykonujące pracę nakładczą,
- agentów oraz osoby zatrudnione przez agentów,

- członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych.

Prezentowane w *Biuletynie Statystycznym* dane nie obejmują pracujących w rolnictwie indywidualnym oraz w jednostkach budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.

Dane o przeciętnym zatrudnieniu obejmują osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w niepełnym, po przeliczeniu na pełnozatrudnionych⁴³.

Dane o pracy – pracujących w sektorze przedsiębiorstw oraz o przeciętnym zatrudnieniu – pochodzą z miesięcznych meldunków o działalności gospodarczej składanych w formie elektronicznego formularza DG-1 oraz załączników do tego formularza przeznaczonych dla przedsiębiorstw budowlanych i transportowych⁴⁴.

2.3.2. Ocena miesięcznych danych liczbowych DG-1

Z przeprowadzonych porównawczych analiz miesięcznych danych statystycznych o pracy gromadzonych na podstawie meldunków o działalności gospodarczej z okresu grudzień 2003 – czerwiec i lipiec 2007 wynika m.in., że:

- liczba pracujących w sektorze przedsiębiorstw w sekcji PKD *Hotele i restauracje* (reprezentującej tu sektor usług turystycznych) w poszczególnych miesiącach lat 2004-2007 była znacznie mniejsza w porównaniu z sekcją PKD *Budownictwo*, w której także występują sezonowe zmiany liczby pracujących (tab. 7),
- występowały miesięczne zmiany liczby pracujących w obydwu porównywanych sekcjach PKD – zwiększenie i zmniejszenie, przy czym największe miesięczne zmiany liczby pracujących w sektorze przedsiębiorstw **w sekcji PKD *Hotele i restauracje* były rzędu od -1 tys. osób do 5 tys. osób**, zaś w budownictwie – rzędu od -20 tys. osób do 10 tys. osób, a zatem – zgodnie z przyjętym założeniem – **są to zarazem szacunkowe, maksymalne liczby pracowników sezonowych** (tab. 7),
- w budownictwie występował wzrost liczby pracujących w miesiącach wiosennych i letnich oraz radykalne jej zmniejszenie w miesiącach jesiennych i zimowych, natomiast w sekcji PKD *Hotele i restauracje* zmiany nie były tak regularne, albowiem zwłaszcza w latach 2005-2007 okres letni charakteryzował się stabilizacją liczby pracujących; przy dokładności prezentacji danych w tysiącach osób możliwe jest tu występowanie zmian do 444 osób, a więc w wypadku *Hoteli i restauracji* zmiany liczby pracujących w sektorze przedsiębiorstw w skali miesięcznej można określić jako znacznie mniejsze niż w budownictwie (tab. 7 i rys. 3),

⁴³ *Biuletyn Statystyczny*, GUS, Warszawa nr 7, 2007, Wyjaśnienia metodyczne, s. 11.

⁴⁴ Formularze sprawozdawcze. <http://www.stat.gov.pl>. [26.08.2007].

Tablica 7

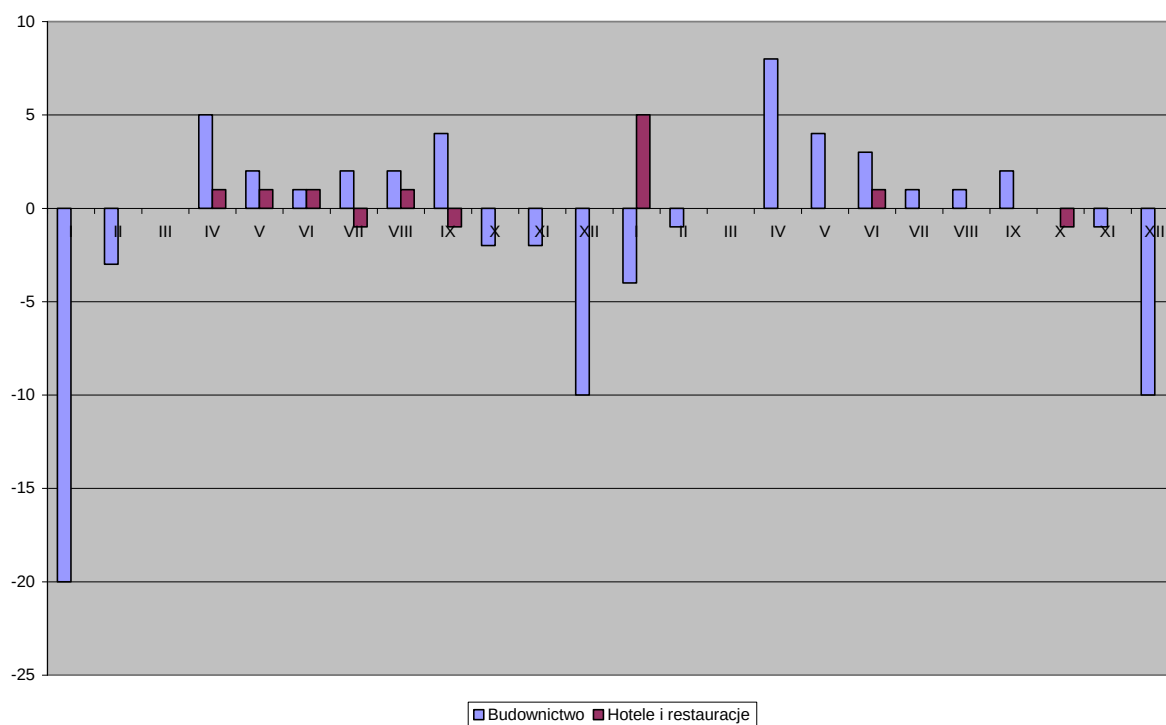
Pracujący w sektorze przedsiębiorstw w latach 2003-2007 wg sekcji PKD

Lata	Miesiąc	Ogółem	w tym		Ogółem	w tym		Ogółem	w tym	
			budownictwo	hotele i restauracje		budownictwo	hotele i restauracje		budownictwo	hotele i restauracje
		stan w końcu m-ca (tys. osób)			Zmiana	(tys. osób)		okres poprzedni = 100,0		
2003	XII	4827	361	88	x	x	x	x	x	x
2004	I	4856	341	88	29	-20	0	100,6	94,5	100,0
	II	4855	338	88	-1	-3	0	100,0	99,1	100,0
	III	4854	338	88	-1	0	0	100,0	100,0	100,0
	IV	4868	343	89	14	5	1	100,3	101,5	101,1
	V	4874	345	90	6	2	1	100,1	100,6	101,1
	VI	4880	346	91	6	1	1	100,1	100,3	101,1
	VII	4874	348	90	-6	2	-1	99,9	100,6	98,9
	VIII	4874	350	91	0	2	1	100,0	100,6	101,1
	IX	4882	354	90	8	4	-1	100,2	101,1	98,9
	X	4886	352	90	4	-2	0	100,1	99,4	100,0
	XI	4881	350	90	-5	-2	0	99,9	99,4	100,0
	XII	4849	340	90	-32	-10	0	99,3	97,1	100,0
2005	I	4927	336	95	78	-4	5	101,6	98,8	105,6
	II	4933	335	95	6	-1	0	100,1	99,7	100,0
	III	4935	335	95	2	0	0	100,0	100,0	100,0
	IV	4950	343	95	15	8	0	100,3	102,4	100,0
	V	4954	347	95	4	4	0	100,1	101,2	100,0
	VI	4970	350	96	16	3	1	100,3	100,9	101,1
	VII	4963	351	96	-7	1	0	99,9	100,3	100,0
	VIII	4970	352	96	7	1	0	100,1	100,3	100,0
	IX	4989	354	96	19	2	0	100,4	100,6	100,0
	X	4997	354	95	8	0	-1	100,2	100,0	99,0
	XI	5002	353	95	5	-1	0	100,1	99,7	100,0
	XII	4972	343	95	-30	-10	0	99,4	97,2	100,0
2006	I	5049	344	97	77	1	2	101,5	100,3	102,1
	II	5059	343	97	10	-1	0	100,2	99,7	100,0
	III	5071	345	97	12	2	0	100,2	100,6	100,0
	IV	5088	355	98	17	10	1	100,3	102,9	101,0
	V	5108	363	98	20	8	0	100,4	102,3	100,0
	VI	5182	367	98	74	4	0	101,4	101,1	100,0
	VII	5134	369	98	-48	2	0	99,1	100,5	100,0
	VIII	5149	372	99	15	3	1	100,3	100,8	101,0
	IX	5159	373	98	10	1	-1	100,2	100,3	99,0
	X	5178	375	98	19	2	0	100,4	100,5	100,0
	XI	5195	375	98	17	0	0	100,3	100,0	100,0
	XII	5171	369	98	-24	-6	0	99,5	98,4	100,0
2007	I	5253	374	101	82	5	3	101,6	101,4	103,1
	II	5271	375	102	18	1	1	100,3	100,3	101,0
	III	5294	379	102	23	4	0	100,4	101,1	100,0
	IV	5303	387	102	9	8	0	100,2	102,1	100,0
	V	5320	391	102	17	4	0	100,3	101,0	100,0
	VI	5342	393	104	22	2	2	100,4	100,5	102,0
	VII	5356	394	106	14	1	2	100,3	100,3	101,9

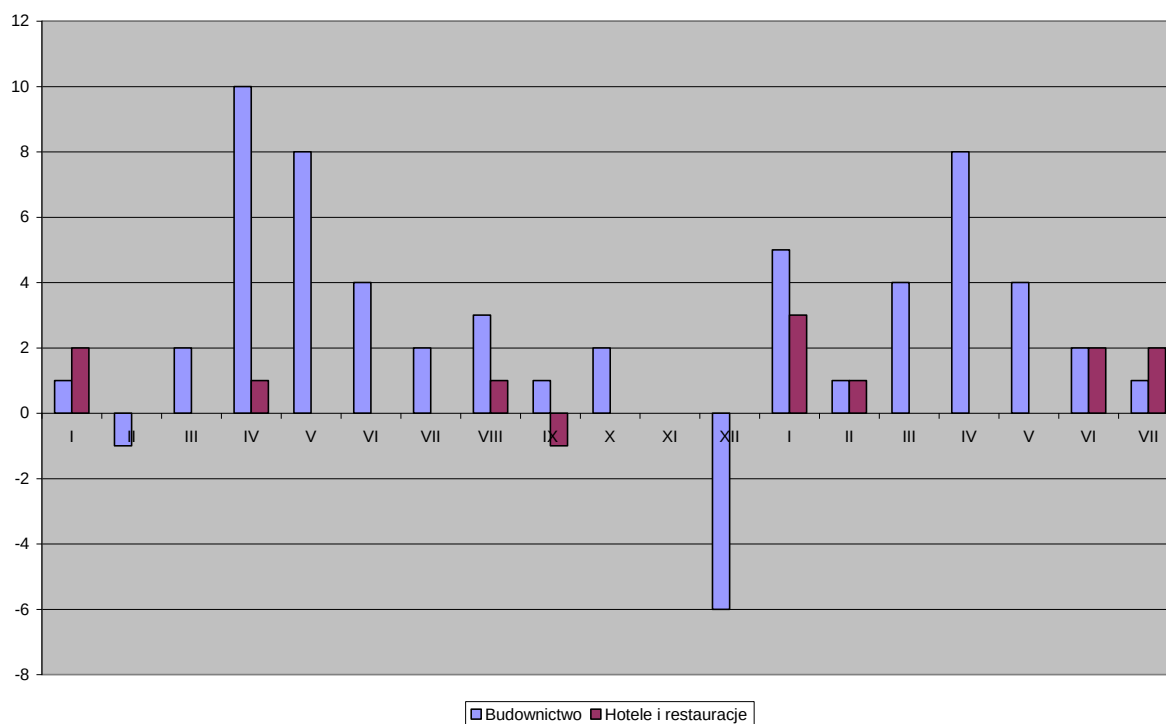
Źródło: Biuletyn Statystyczny, GUS, Warszawa 2005. 2006, 2007.

Zmiany liczby pracujących w sekcjach PKD *Budownictwo* oraz *Hotele i restauracje*

A) w okresie styczeń 2004 – grudzień 2005 (w tys. osób)



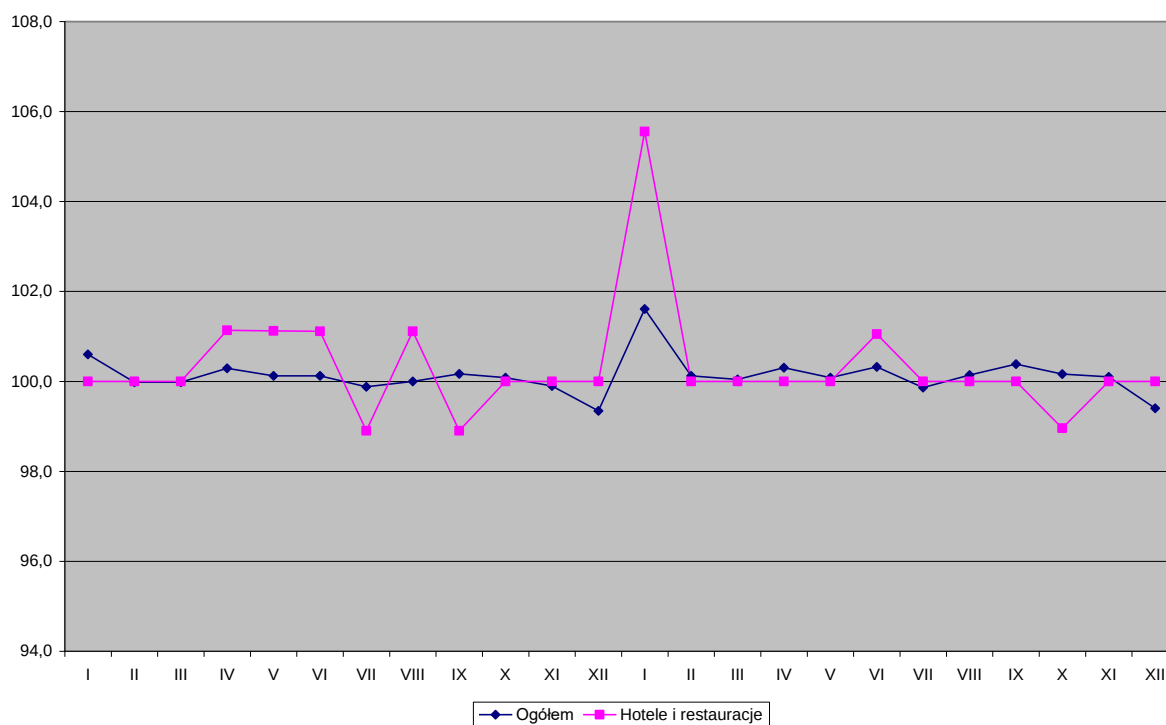
B) w okresie styczeń 2006 – lipiec 2007 (w tys. osób)



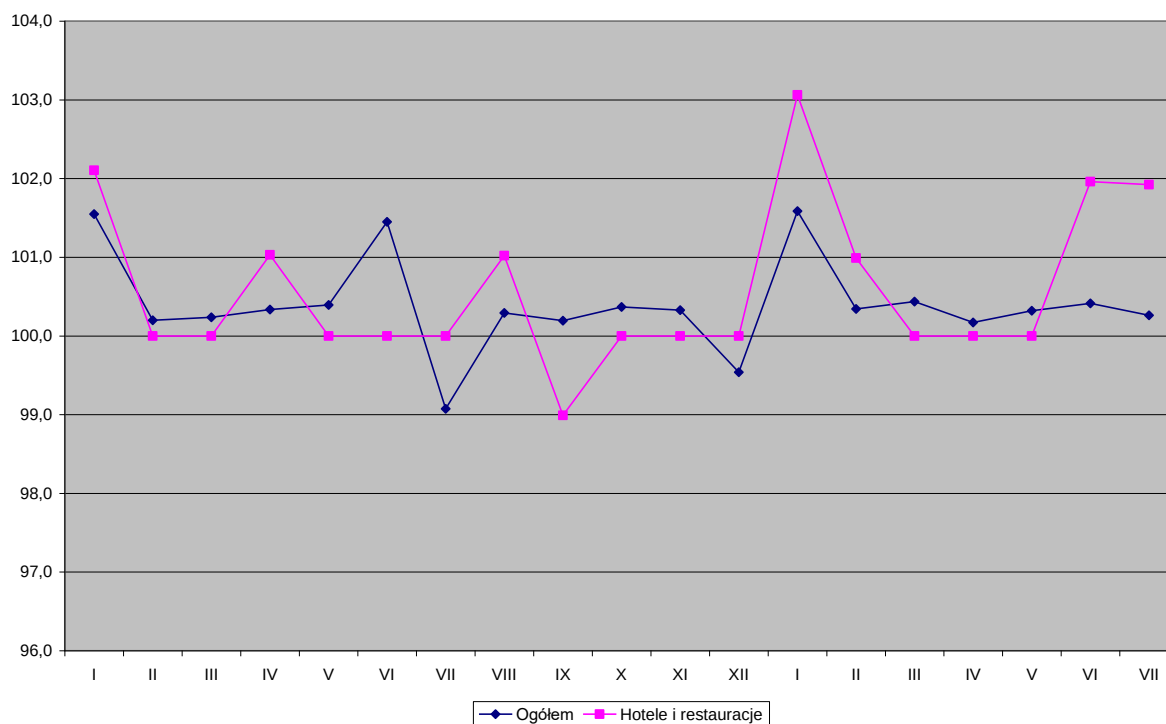
Źródło: Opracowanie własne na podstawie tab. 7.

Dynamika zmiany liczby pracujących ogółem oraz w sekcji PKD *Hotele i restauracje*

A) w okresie styczeń 2004 – grudzień 2005 (rok poprzedni = 100,0)



B) w okresie styczeń 2006 – czerwiec 2007 (rok poprzedni = 100,0)



Źródło: Jak w rysunku 3.

- dynamika zmian liczby pracujących w sektorze przedsiębiorstw w sekcji PKD *Hotele i restauracje* była nieco większa (od 98,9 do 105,0), poprzedni miesiąc = 100,0) – w porównaniu ze zmianami wielkości zatrudnienia ogółem w sektorze przedsiębiorstw – od 99,1 do 101,6 (tablica 7 i rys. 4).

* * *

Hipotetyczne zestawienie wyników porównawczych analiz badań nad rynkiem pracy prowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny umożliwia ocenę takich porównań pod względem trafności i przydatności do szacowania liczby pracowników sezonowych w gospodarce, ze szczególnym zwróceniem uwagi na sektor usług turystycznych.

Okazuje się, że badania prowadzone w gospodarstwach domowych i wśród przedsiębiorców mogą prowadzić do zbliżonych wyników (tab. 8). Wyniki te – to całkowicie hipotetyczne, maksymalne wielkości sezonowego zatrudnienia w sekcji PKD *Hotele i restauracje*. Przy uwzględnieniu różnych przedziałów czasowych objętych poszczególnymi badaniami można otrzymać liczbę pracujących sezonowo od kilku (w skali miesiąca) do kilkunastu (w skali kwartału) tysięcy osób w całym kraju.

Tablica 8

Maksymalne oszacowane liczby pracowników sezonowych w sekcji PKD *Hotele i restauracje*
w latach 2003-2007 (w tys. osób)

Lata	Badanie gospodarstw domowych – ankiety BAEL		Badanie sektora przedsiębiorstw – meldunki DG-1 o działalności gospodarczej	
	kwartały	miesiące	kwartały	miesiące
2003	od -10 do +20	od -3 do +7	x	x
2004	od -11 do +19	od -3 do +7	od -3 do +3	Od -1 do +1
2005 -2007	x	x	od -3 do +15	Od -1 do +5

Uwaga: pola cieniowane zawierają dane hipotetyczne.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Mając na uwadze wskazane w pkt. 2.2 istotne różnice metod i zakresu poszczególnych badań, a także liczne przyczyny przyjęć i zwolnień oraz przerywania pracy, otrzymane wyniki zestawienia można uznać za nadzwyczaj zbieżne ze sobą. Nadal pozostaje problem oceny liczby pracowników sezonowych w kwartalnych (BAEL) i miesięcznych (DG-1) zmianach liczby pracujących.

3. ZATRUDNIENIE SEZONOWE W GOSPODARCE I SEKTORZE USŁUG TURYSTYCZNYCH W OCENIE INSTYTUCJI RYNKU PRACY

3.1. Zatrudnienie sezonowe a instytucje rynku pracy

Problematyka zatrudnienia sezonowego znajduje się w gestii różnych instytucji rynku pracy⁴⁵. Do nich należy zaliczyć urzędy pracy, agencje pracy tymczasowej oraz ochotnicze hufce pracy (OHP)⁴⁶. **Kompetencje tych instytucji w zakresie pracy sezonowej ściśle są związane z cechami pracy sezonowej**, a więc pracy, która może być wykonywana w okresie odpowiadającym określonej porze roku lub w czasie występowania właściwych dla danej pory roku warunków atmosferycznych⁴⁷. Kompetencje te mogą dotyczyć realizacji określonych akcji (programów) w zakresie pracy sezonowej (wojewódzkie urzędy pracy i ochotnicze hufce pracy), bądź też mieć charakter stały (agencje pracy tymczasowej)⁴⁸.

3.1.1. Wojewódzkie urzędy pracy

Przykładem instytucji realizującej programy pracy sezonowej jest Mazowiecki Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Od 7 lat instytucja ta uczestniczy w prowadzeniu akcji *Wakacyjna Giełda Pracy dla Młodzieży*, wspólnie z innymi podmiotami rynku pracy oraz organizacjami pozarządowymi, zajmującymi się na co dzień problematyką młodzieży – *Fundacją Bez Względu na Niepogodę – Młodzieżową Agencją Pracy*, *Młodzieżowym Biurem Pracy* Komendy Mazowieckiej OHP oraz *Stowarzyszeniem Otwarte Drzwi*. Wspólne działania tych podmiotów mają na celu: a) pozyskanie od pracodawców ofert pracy dla młodzieży, b) wzajemną wymianę informacji na ten temat, oraz c) promowanie przedsięwzięć w tym zakresie w środkach masowego przekazu. Celem giełdy jest umożliwienie młodzieży – zarówno bezrobotnej jak i uczącej się – podjęcia krótkoterminowej pracy w okresie letnim (w sezonie urlopowym). Praca ta jest sposobem pozyskania środków finansowych na wypoczynek wakacyjny jak również drogą zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych.

⁴⁵ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. 2004., Nr 99, poz. 1001, z późniejszymi zmianami.

⁴⁶ Przedsiębiorcy mogą również samodzielnie rekrutować i zatrudniać pracownika sezonowego bez pośrednictwa instytucji rynku pracy.

⁴⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 1986 r. III URN 20/86.

⁴⁸ Doświadczenie pokazuje, iż pracownicy będący klientami powiatowych urzędów pracy, poszukujący stałego zatrudnienia, z reguły nie są zainteresowani pracą sezonową.

Corocznie w ramach giełdy zatrudnienia znajduje około 1500-2000 młodych ludzi. I tak np. w lecie br. Mazowiecki Wojewódzki Urząd Pracy pozyskał ponad 300 miejsc pracy.

3.1.2. Agencje pracy tymczasowej

Agencje stanowią podstawowy element systemu podmiotowego pracy tymczasowej w Polsce, na który – obok nich – składają się pracodawcy użytkownicy i pracownicy tymczasowi⁴⁹. Jego specyfika polega na tym, że pracownik tymczasowy zawiera umowę z jednym podmiotem – agencją pracy tymczasowej, a wykonuje pracę na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu – pracodawcy użytkownika. Agencja jest natomiast podmiotem, który łączy więź prawną z obiema stronami – zawiera umowę z pracownikiem tymczasowym z jednej strony i pracodawcą użytkownikiem – z drugiej. Do jej kompetencji należy rekrutowanie pracowników. Działalność agencji ma charakter komercyjny⁵⁰. **W skład pracy tymczasowej wchodzi również praca sezonowa.**

Na koniec 2006 r. zarejestrowanych było 1436 agencji pracy tymczasowej (na koniec 2005 r. – 1002)⁵¹. Najwięcej agencji było zlokalizowanych w województwach: mazowieckim (332) i śląskim (180), zaś najmniej – podlaskim (13) i świętokrzyskim (16). Rozwój tych instytucji nadal postępuje, chociaż większość z nich nie prowadzi działalności. Ocenia się, że tylko ponad 200 z nich jest aktywnych. Jak dotychczas nie zlikwidowano żadnej agencji.

W procesie powstawania tych instytucji nie odnotowano specjalnych przeszkód biurokratycznych. Ostatnio obserwujemy zjawisko powstawania agencji o charakterze lokalnym, często dla zaspokojenia potrzeb jednego zakładu pracy.

3.1.3. Ochotnicze hufce pracy

Pośrednictwo pracy należy do zadań statutowych OHP. Dotyczy zarówno młodzieży bezrobotnej, jak i uczącej się – w wieku 15-25 lat. **Oferty pracy sezonowej są adresowane przede wszystkim do młodzieży uczącej się.** Obok tego w ramach OHP realizowane są zadania w zakresie doradztwa zawodowego oraz przygotowania do zawodu (szkolenia). Jednostki terenowe (wojewódzkie) OHP wykonują zarówno programy centralne, jak i

⁴⁹ Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, DZ. U. 2003, Nr 166, poz. 1608, z późniejszymi zmianami. Zob. także: A. Bernau, *Zatrudnienie pracowników tymczasowych*, praca magisterska opracowana pod kierunkiem dr hab. T. Liszcz, Uniwersytet Marie Curie Skłodowskiej w Lublinie, Lublin 2006.

⁵⁰ Działalność agencji jest licencjonowana przez marszałków województw. Obszarem ich działania są rynki – krajowy i zagraniczny. Na polskim rynku funkcjonują zarówno agencje krajowe jak i zagraniczne. Mogą one dobrowolnie zrzeszać się w Związku Agencji Pracy Tymczasowej lub Stowarzyszeniu Agencji Zatrudnienia.

⁵¹ *Agencje zatrudnienia w 2006 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2007 r.

programy własne. Programy centralne wynikają na ogół z *Krajowego Planu Działań na Rzecz Promocji Zatrudnienia* (np. centra edukacji pracy) i są finansowane z budżetu państwa (w tym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego). Programy własne natomiast są uruchamiane w zależności od potrzeb.

W 2006 r. młodzież ucząca się, której dotyczy praca krótkoterminowa, w tym sezonowa stanowiła 65% ogółu młodzieży (75 tys. na ogólną liczbę 104 tys. osób), która znalazła zatrudnienie dzięki OHP. Pozostali to młodzież bezrobotna. Od stycznia 2007 r. OHP, w ramach zadania zleconego przez ministra pracy i polityki społecznej, zajmuje się również zagranicznym pośrednictwem pracy. Wcześniej te zadania wykonywał odpowiedni departament ministerstwa (Departament Migracji). Podstawą prawną działania w tym zakresie są umowy bilateralne dotyczące zatrudnienia. Część z nich dotyczy zatrudnienia sezonowego (Niemcy, Francja, Hiszpania). Do zadań OHP w tym zakresie należy nabór i selekcja kandydatów do pracy za granicą.

Istotną konkurencję dla OHP na rynku pracy stanowią agencje pracy tymczasowej, czego wyrazem w ostatnim okresie jest spadek zapotrzebowania na usługi świadczone przez „hufce”.

3.2. Regulacje prawne zatrudnienia sezonowego

3.2.1. Zatrudnienie sezonowe w przepisach prawa

Pojęcie zatrudnienia sezonowego nie znajduje odzwierciedlenia w obowiązujących regulacjach prawnych. Nie odnosi się do tych kwestii ani *Kodeks pracy* ani też *ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Do tej problematyki nawiązują natomiast inne regulacje, a przede wszystkim *ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*⁵². Ustawa ta reguluje kwestie zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę (agencje pracy tymczasowej) oraz zasady kierowania ich do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz przedsiębiorcy (pracodawcy użytkownika)⁵³.

⁵² *Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych*, Dz. U. z 2003 r. nr 166, poz. 1608.

⁵³ Podstawę prawną prowadzenia agencji zatrudnienia stanowią przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm., ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, Dz. U. Nr 173, poz. 1807 z późn. zm., ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Dz. U. Nr 166, poz. 1608 z późn. zm. oraz przepisy rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 13 października 2005 r. w sprawie wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia oraz informacji składanych przez agencje zatrudnienia, Dz. U. Nr 212, poz. 1770. Działalność ta w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej jest działalnością regulowaną.

Generalnie jednak **zakres merytoryczny pojęcia pracy tymczasowej jest szerszy niż pojęcie pracy sezonowej**. Zgodnie z przyjętą w ustawie definicją praca tymczasowa oznacza wykonywanie na rzecz przedsiębiorcy przez okres nie przekraczający 12 miesięcy w ciągu 3. lat zadań:

- o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub
- których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe lub
- których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

Wspomniane w ustawie zadania o charakterze sezonowym oznaczają takie prace, które mogą być wykonywane tylko **w okresie odpowiadającej określonej porze roku lub w czasie występowania właściwych dla danej pory roku warunków atmosferycznych**. Takie ujęcie prac o charakterze sezonowym znalazło swój wyraz w wyroku Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 1986 r. Cechą wyróżniającą tego typu zatrudnienia jest więc wykonywanie prac, których natężenie odnosi się do pewnego okresu na przestrzeni roku – sezonu⁵⁴.

Brak w polskim ustawodawstwie regulacji bezpośrednio odnoszących się do zatrudnienia sezonowego oznacza, że **zatrudniających pracowników w okresie sezonu pracodawców obowiązują te same zasady, jak w przypadku zatrudniania pracowników całorocznych**.

Ze względu na fakt, że znaczny udział wśród podejmujących takie prace stanowi młodzież (zwłaszcza w okresie wakacji/ferii szkolnych), problematyki tej dotyczą przepisy prawne w zakresie zatrudniania młodzieży w wieku 16-18 lat. Kwestie zatrudnienia młodocianych regulują przepisy art. 190-206 Działu dziewiątego *Kodeksu pracy*. Szczegółowe regulacje zawierają ponadto: *rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzanie* (Dz. U. Nr 60, poz. 278, z późniejszymi zmianami); *rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnienie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób nie mających 16 lat, które ukończyły gimnazjum oraz osób nie mających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum* (Dz. U. Nr 214, poz. 1808) oraz *rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym* (Dz. U. Nr 200, poz. 2047).

⁵⁴ Należy jednak pamiętać, że pojęcie sezonu, a w konsekwencji i pracy sezonowej może być w odmienny sposób określane w różnych sekcjach PKD. Na ogół do sezonu zalicza się miesiące letnich wakacji szkolnych. W przypadku podmiotów świadczących usługi turystyczne okres ten jest jednak dłuższy i odnosi się także do niektórych miesięcy/tygodni zimy (ferie zimowe, okresy świąteczne, itp.).

Odrębny problem w analizie zatrudnienia sezonowego stanowi zatrudnienie w Polsce, w pracach sezonowych cudzoziemców. Kwestii tej dotyczy m.in. znowelizowane *rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania pozwolenia na pracę* (Dz. U. 2006, Nr 156 poz. 1116 i Dz. U. 2007, Nr 120 poz. 824). Rozporządzenie to daje możliwość wykonywania pracy przez cudzoziemców – obywateli państw sąsiadujących z Polską (Białorusi, Rosji i Ukrainy) – bez zezwolenia na pracę w okresie 3. miesięcy w ciągu kolejnych sześciu miesięcy, pod warunkiem posiadania przez nich oświadczenia polskiego pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy, które jest rejestrowane w powiatowym urzędzie pracy, właściwym ze względu na siedzibę/miejsce zamieszkania pracodawcy. Warunkiem wykonywania legalnej pracy jest posiadanie wizy w celu wykonywania pracy. Dotyczy więc tych obywateli krajów sąsiadujących, którzy przebywają już w Polsce w celu wykonywania pracy lub posiadają zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony⁵⁵.

3.2.2. Oceny obowiązujących regulacji prawnych i kierunki ich zmian

W ocenie przedstawicieli instytucji rynku pracy w obowiązujących obecnie regulacjach prawnych **brak jest definicji pracy sezonowej**. Pojęcie to ma charakter intuicyjny – w zasadzie *wszyscy wiedzą, co ona oznacza, zamiennie używa się sformułowania praca doraźna*. W agencjach pracy tymczasowej, chociaż część ich działalności odnosi się do zatrudnienia sezonowego, pojęcie to nie jest używane. W praktycznym działaniu wykorzystywane są kategorie pojęciowe zdefiniowane w *ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, a więc **pracy tymczasowej** – *posługujemy się pojęciem praca tymczasowa, zgodnie z definicją z ustawy. Jest to praca, która nie przekracza 12 miesięcy. Nie odróżniamy pracy sezonowej od tymczasowej, tym bardziej, że praca tymczasowa jest pewną formułą prawną*. Z kolei w ochotniczych hufcach pracy przyjmuje się, że zatrudnienie sezonowe ma swoją specyfikę ze względu na okres zatrudnienia, a w bieżącej działalności używa się raczej terminu praca krótkookresowa.

Wskazywano zwłaszcza, że definicji sezonowego zatrudnienia brak jest w *ustawie o promocji zatrudnienia*, a jedyne regulacje, które bezpośrednio wiążą się z tą problematyką dotyczą przepisów prawnych w zakresie zatrudnienia młodocianych oraz od 2007 r. –

⁵⁵ Oświadczenie jest rejestrowane w celu przedłożenia przez cudzoziemca ubiegającego się o wydanie wizy w polskiej placówce dyplomatycznej – konsularnej w miejscu stałego zamieszkania. Musi ono zawierać dane jednoznacznie identyfikujące pracodawcę oraz wyrażać zamiar zatrudnienia w określonym czasie na warunkach określonych w § 2 pkt. 27 rozporządzenia. Przepisy w/w paragrafu obowiązywać będą do dnia 31 grudnia 2009 r.

zatrudniania cudzoziemców⁵⁶. Podkreślano, że do 2006 r. zatrudnienie sezonowe cudzoziemców było nielegalne. Dopiero teraz przyjęto rozporządzenie umożliwiające legalne zatrudnienie cudzoziemców, przede wszystkim do prac w rolnictwie. Od 20 lipca 2007 r. problematyka ta wchodzi w zakres kompetencji Departamentu Migracji MPiPS.

Wyrażano przekonanie, że konieczne jest wprowadzenie do ustawodawstwa definicji pracy sezonowej, zwłaszcza do ustawy o promocji zatrudnienia. Wśród postulowanych zmian za pożądane uznano zwłaszcza rozwiązanie kwestii ubezpieczeń społecznych oraz stawek podatkowych obciążających płace zatrudnionych sezonowo – *jeśli przedsiębiorca będzie musiał odprowadzać podatki to może wtedy powstać problem. Taka sytuacja sprzyjać będzie zatrudnianiu na czarno*. Wprowadzane zmiany, zdaniem respondentów, powinny również prowadzić do uproszczenia obowiązujących w tym zakresie przepisów – *powinny zostać zlagodzone*.

Podkreślano również konieczność wprowadzenia odrębnych przepisów prawnych regulujących kwestie zatrudnienia sezonowego cudzoziemców. *W Polsce nie mamy w ustawodawstwie pojęcia praca sezonowa, podczas gdy w innych krajach europejskich (np. Hiszpania) takie regulacje istnieją i sprawdzają się*. Przy przygotowaniu nowych regulacji wykorzystać można doświadczenia innych krajów UE (np. Niemiec i Hiszpanii). Określają one m.in. okres zatrudnienia sezonowego (nie przekraczający 90 dni), sektory gospodarki, w których taka praca może być podejmowana a także wielkość obciążeń podatkowych (*zwolnień podatkowych*) ponoszonych przez pracodawców oraz pracowników. Za konieczne w tej sytuacji uznano uregulowanie w polskich przepisach prawa kwestii stawek podatkowych oraz składek na ubezpieczenia społeczne.

Zwracano uwagę, że Mazowiecki Urząd Pracy występował do ministra właściwego do spraw pracy o uregulowanie tych kwestii. Za niezbędne uznano określenie czym jest praca sezonowa i wprowadzanie ułatwień dla przedsiębiorców przy zatrudnianiu takich pracowników (zmniejszenia obciążeń), w szczególności dla małych podmiotów.

Sezonowe zatrudnianie cudzoziemców, wiąże się nie tylko z wysokimi kosztami finansowymi (*koszt pozwolenia na pracę wynosi 937 zł, a w przypadku gdy nie dojdzie do zatrudnienia kwota ta nie jest zwracana*), ale i ogromnymi obciążeniami o charakterze biurokratycznym, w tym sprawozdawczością (zameldowanie, wymeldowanie, uzyskiwanie zezwoleń, opłacanie podatków). Podkreślano, że konieczne jest dokładne rozpoznanie tego zjawiska a także wola dokonania zmian – *ktoś musi ten problem podjąć. Obecnie nie ma*

⁵⁶ W tej sytuacji Mazowiecki Wojewódzki Urząd Pracy w 2006 r. wydał informator dotyczący przepisów prawnych w zakresie zatrudnienia młodzieży w wieku 16-18 lat przy pracach sezonowych i dorywczych.

nawet projektu takich regulacji. Musi być opracowany katalog prac sezonowych, powinna być w tym zakresie współpraca różnych instytucji (np. mógłby pomóc ZUS). Konieczne jest przede wszystkim daleko idące uproszczenie regulacji dotyczących pracy sezonowej. Na przykład powinna istnieć tylko jedna opłata wnoszona przez pracodawcę – nie powinno go interesować, w jaki sposób jest ona dalej dzielona – nie powinien być obciążony biurokracją.

Za niezbędne uznano także wprowadzenie zmian w wielu ustawach dotyczących np. ubezpieczeń społecznych i podatków. Podkreślono także, że przepisy te powinny być wzajemnie spójne.

Wiele interesujących postulatów zmian w *ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* formułuje również środowisko agencji pracy tymczasowej. Większość z nich adresowana jest do przepisów prawa określających pozycję pracownika tymczasowego na rynku pracy. *Mamy wiele uwag pod adresem ustawy. Została ona przyjęta kilka lat temu przez Komisję Trójstronną bez oporów. Mamy już pewne doświadczenia, wiemy co wymaga zmian. Spotykamy się także z dużą biurokracją i oporami ze strony ministerstwa. Nie rozumiemy formuły pracy tymczasowej.* Propozycje formułowane przez agencje pracy tymczasowej dotyczą m.in. regulacji w zakresie wystawiania świadectw pracy, deklaracji podatkowych PIT, rozliczania czasu pracy, kierowania pracowników na wstępne badania lekarskie i szkolenie BHP, naliczania zasiłku chorobowego oraz prawa do zasiłku dla osób bezrobotnych.

Za szczególnie ważną i wymagającą uregulowania uznano kwestię certyfikacji agencji. Jej celem byłoby przede wszystkim zabezpieczenie wypłat wynagrodzeń pracowniczych – *teraz nie ma gwarancji finansowych, potrzebne jednak są jakieś gwarancje*⁵⁷.

Wskazywano, że obecnie obowiązujące rozwiązania w zakresie wystawiania świadectw pracy są niepraktyczne w przypadku zawierania wielu umów z tymi samymi pracownikami, *gdyż dotyczą one nawet bardzo krótkich okresów zatrudnienia.* W tej sytuacji postuluje się wystawianie takich świadectw tylko raz w roku. Za pożądane uznaje się także zmianę wzoru świadectwa pracy, pozwalającego na wprowadzenie zapisu przez agencję pracy tymczasowej pracy u konkretnego pracodawcy, co pozwoliłoby pracownikowi na udokumentowanie faktycznych miejsc wykonywania pracy.

Za konieczne uznaje się zmiany przepisów w zakresie naliczania zasiłków chorobowych, przede wszystkim zaś i wprowadzenie obliczania zasiłku w sposób

⁵⁷ Proponowano wprowadzenie wymogu posiadania gwarancji bankowej dla każdej agencji pracy tymczasowej rozpoczynającej działalność w celu zabezpieczenia wypłaty wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych. Postulowano także uchYLENIE (ograniczenie) obowiązku przechowywania teczek personalnych pracowników przez 50 lat. Wskazywano, że ze względu na wysoką rotację pracowników i zatrudnianie co roku ogromnej ich liczby utrzymanie tego obowiązku powoduje znaczny wzrost kosztów funkcjonowania agencji w związku z archiwizacją danych.

proporcjonalny do okresu zatrudnienia w danym miesiącu⁵⁸. W ocenie agencji pożądane jest także wdrożenie rozwiązań umożliwiających pracownikom tymczasowym uzyskanie prawa do zasiłku dla bezrobotnych w wysokości proporcjonalnej do wynikającego z umowy wymiaru etatu. *Ważne jest również, że nie mają oni prawa do uzyskania zasiłku dla bezrobotnych, bo nie przepracowali 12 miesięcy*⁵⁹. Proponuje się ponadto wprowadzenie możliwości wystawiania PIT za cały rok, po zakończeniu roku podatkowego, a nie za każdy przepracowany.

Podobne oceny obowiązujących regulacji prawnych formułowano w OHP. Podkreślano, że nowe rozwiązania powinny być bardziej elastyczne. Za niezbędny uznano również wzrost nakładów na promocję i wzbogacenie oferty. OHP opierają się w swej działalności na regulacjach dotyczących funkcjonowania śródrocznych form zatrudnienia młodzieży. Dotyczą one zatrudnienia sezonowego młodzieży. Wymagają jednak zmian i dostosowania ich do nowych realiów na rynku pracy. *Obecnie konsultowane są zmiany. Powinny one iść w kierunku dostosowania ich do realizacji programów wakacyjnych adresowanych do młodzieży (w okresie kwiecień – październik).*

3.3. Rozmiary zatrudnienia sezonowego

Określenie wielkości zatrudnienia sezonowego nie jest łatwe. Wynika to **z braku jednoznacznej definicji tego zjawiska, a w konsekwencji braku jego statystyk oraz niezbędnej sprawozdawczości**. Dostępne dane są fragmentaryczne, można je określić na podstawie informacji będących w dyspozycji różnych organów. Uwzględniają one jednak tylko liczby osób, które uzyskały pracę przy pomocy podmiotów zajmujących się świadczeniem usług w zakresie pośrednictwa pracy. Nie uwzględniają natomiast zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorców, zarówno legalnie, jak i w szarej strefie – bez zawierania umowy o pracę. Problem ten dotyczy zarówno zatrudnienia na rynku krajowym, jak i za granicą, a także zatrudniania cudzoziemców na polskim rynku pracy. Pracę sezonową najczęściej podejmuje młodzież – uczniowie i studenci. Wypowiedzi

⁵⁸ W obowiązujących przepisach minimalnym okresem rozliczeniowym jest okres 30 dni, przez które zawsze należy podzielić wynagrodzenie pracownika. Przepisy te dyskryminują zatrudnionych krócej niż 30 dni. W rezultacie, pomimo odprowadzania od wynagrodzeń pracowników tymczasowych składek na ubezpieczenia w pełnej wysokości, nie uzyskują oni równorzędnych świadczeń od tych otrzymywanych przez innych zatrudnionych, pomimo identycznej sytuacji formalnoprawnej

⁵⁹ W świetle obowiązujących przepisów aby uzyskać prawo do zasiłku dla bezrobotnych należy wykazać, że przez co najmniej 12 miesięcy w okresie kolejnych 18 miesięcy osiągnęło się przychód w wysokości co najmniej minimalnego ustawowego wynagrodzenia za pracę, od którego odprowadzano składki ZUS. W sytuacji pracy tymczasowej, w związku z obowiązującym limitem zatrudnienia na rzecz jednego użytkownika wynoszącym 12 miesięcy, pracownicy ci nie mają możliwości zyskania prawa do zasiłku.

przedstawiciele instytucji rynku pracy wskazują, że bezrobotni w zasadzie nie są zainteresowani pracą sezonową, lecz całoroczną. Zauważono, że w ostatnich latach, w strukturze zatrudnianych sezonowo zwiększa się udział młodzieży do 18 roku życia, co wiąże się m. in. ze wzrostem liczby ofert pracy adresowanych właśnie do tej grupy.

Ogólna liczba osób, które podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową w 2006 r. za pośrednictwem agencji zatrudnienia oraz agencji pracy tymczasowej wyniosła 536,2 tys. osób i w porównaniu do 2005 r. liczba ta wzrosła o 166,9 tys. osób, tj. o 45% (zob. załącznik 1)⁶⁰. Wśród zatrudnianych za pomocą agencji pośrednictwa pracy 52% znalazło pracę na rynku polskim, a 48% – za granicą. Agencje pracy tymczasowej przed wszystkim koncentrowały swoją działalność na rynku polskim⁶¹.

Liczba osób skierowanych do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych w 2006 r., wyniosła 127 tys. osób. Za pomocą agencji pośrednictwa do pracy za granicę skierowano 119,2 tys. osób (94% ogólnej liczby skierowanych do pracy za granicą). Liczba ta w relacji do 2005 r. wzrosła o 38,2 tys. osób (o 47%). Za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej w 2006 r. pracę za granicą podjęło 7716 pracowników.

Strukturę podejmujących pracę tymczasową w 2006 r. za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej oraz agencji pośrednictwa pracy wg długości trwania stosunku pracy przedstawiają tablice 9 i 10.

Tablica 9

Osoby skierowane do pracy w kraju i za granicę w 2006 r. przez agencje pracy tymczasowej
wg okresu trwania stosunku pracy

Okres skierowania	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Do 3 miesięcy	150429	52,2	66748	50,2	83681	53,8
Od 3 do 12 miesięcy	130240	45,1	63205	47,6	67035	43,1
Powyżej 12 miesięcy	7771	2,7	2899	2,2	4872	3,1
Razem	288440	100,0	132852	100,0	155588	100,0

Źródło: *Agencje Zatrudnienia 2006 r.* Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2007.

⁶⁰ *Agencje Zatrudnienia 2006 r.* Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2007.

⁶¹ Dane za 2006 r. dla agencji pracy tymczasowej obejmują łącznie zatrudnionych w kraju i za granicą.

Tablica 10

Osoby skierowane do pracy za granicę w 2006 r. przez agencje pośrednictwa pracy
wg okresu trwania stosunku pracy

Okres skierowania	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Do 3 miesięcy	58466	49,0	19425	61,2	39041	44,6
Od 3 do 12 miesięcy	52654	44,2	10166	32,1	42488	48,5
Powyżej 12 miesięcy	8127	6,8	2125	6,7	6002	6,9
Razem	119247	100,0	31716	100,0	87531	100,0

Źródło: Jak w tablicy 9.

Możemy przyjąć założenie, że do zatrudnienia sezonowego odnosi się wyróżniona w tablicach kategoria osób skierowanych do pracy na okres do 3 miesięcy. Przedstawione dane wskazują, że około połowę uzyskujących pracę za pośrednictwem agencji zatrudnienia oraz agencji pracy tymczasowej stanowiły pracownicy uzyskujący zatrudnienie na okres do 3 miesięcy, a więc – jak można przypuszczać – zatrudnieni sezonowo. W agencjach pracy tymczasowej odnotowano niewielką przewagę mężczyzn, podczas gdy w przypadku agencji pośrednictwa pracy – zdecydowanie przeważały kobiety (różnica 16,6 pkt. proc.). Dane te nie są jednak w pełni porównywalne, gdyż informacje z agencji pośrednictwa pracy dotyczą jedynie osób skierowanych do pracy za granicę.

3.4. Motywy, przyczyny i formy zatrudnienia sezonowego

Analizując motywy podejmowania pracy sezonowej należy przede wszystkim mieć na uwadze status, w tym wiek zatrudnionych, którzy taką pracę podejmują. Inne bowiem motywy są w przypadku osób bezrobotnych, a inne w sytuacji młodocianych i osób uczących się. Wspólnym motywem dla tych dwu grup jest **pozyskanie środków finansowych**, a ze strony pracodawcy – **minimalizacja kosztów pracy**. Sytuację na tym obszarze znakomicie opisują wypowiedzi respondentów. W przypadku bezrobotnych *chodzi przede wszystkim o znalezienie zatrudnienia. Większość ma ograniczone możliwości znalezienia pracy. Nie wiedzą na czym polega praca tymczasowa, ważne że gwarantujemy im wypłatę wynagrodzenia. Znaczną część tych zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do kategorii krótkotrwale bezrobotnych i w większości (w 70%) są to pracownicy produkcyjni, którzy mają*

trudności z poruszaniem się po rynku pracy. Szczególnie jest to widoczne w tych regionach, w których mamy do czynienia z bardzo dużym bezrobociem i niskim poziomem rozwoju gospodarczego. Niekiedy dla wysokiej klasy specjalistów agencje same poszukują pracy. Natomiast w sytuacji młodzieży uczącej się na czoło motywów podejmowania pracy sezonowej wysuwa się *zdobycie doświadczenia, czasami praktyki, ale również istotne są motywy finansowe, np. pozyskanie środków na wakacje.* W przypadku pracy za granicą do podstawowych motywacji podjęcia tej pracy należy zaliczyć podnoszenie kwalifikacji zawodowych i językowych oraz poprawę sytuacji dochodowej.

Podstawowym motywem zatrudniania pracowników sezonowych po stronie przedsiębiorców jest zwiększanie zakresu działalności przedsiębiorstwa w sezonie. Ostatnio, w warunkach dobrej koniunktury, obserwuje się wzrost zainteresowania przedsiębiorców zatrudnianiem takich pracowników. *Do ubiegłego roku wymagano na ogół ukończenia 18 lat – bardzo mało było ofert dla młodocianych. W tym roku obserwujemy w tym zakresie korzystne zmiany. Generalnie nastąpił istotny wzrost ofert pracy – o około 30%.* Warto zwrócić także uwagę na to, że *wymagania wobec pracowników sezonowych nie są tak ostre jak w przypadku pracowników stałych. Wymagane są aktualne badania lekarskie i książeczka Sanepidu.*

Wykorzystywane przez przedsiębiorców formy zatrudniania pracowników sezonowych są zróżnicowane, obejmują różne typy umów, w tym umowy o pracę na czas określony, umowy o dzieło oraz zlecenia.

Umowa o pracę na sezon, zgodnie z *Kodeksem pracy*, nie stanowi oddzielnego rodzaju umowy o pracę, ale w praktyce może być stosowana. Należy ona do **umów terminowych, zawieranych tylko na pewien okres, a tym okresem w przypadku sektora usług turystycznych jest sezon turystyczny.** Umowa sezonowa nie może być zawarta **na okres dłuższy niż 10 miesięcy.** W swej konstrukcji i naturze jest zbieżna z umową na czas wykonywania określonej pracy. Wynika to bowiem z samego pojęcia *sezonu* – pracę tą można wykonywać w danym okresie roku, w sezonie, a nie po jego zakończeniu.

Z punktu widzenia pracodawcy zawarcie umowy na sezon, do której stosuje się przepisy o umowie wykonywania określonej pracy jest raczej niekorzystne. Umowa ta nie może zostać rozwiązana przed końcem sezonu przez jej wypowiedzenie. Jedynym przypadkiem, kiedy ona może zostać wypowiedziana przed końcem sezonu są przyczyny ekonomiczne leżące po stronie zakładu pracy. Natomiast istotną kwestią jest to, że w przeciwieństwie do umów na czas określony, pracodawca może bez przeszkód podpisywać z pracownikami dowolną liczbę kolejno następujących po sobie umów o pracę sezonową bez obawy, że któraś z nich przekształci się w umowę o pracę na czas nieokreślony.

W praktyce wykonujący pracę sezonową mogą być **bezpośrednio zatrudniani przez przedsiębiorstwo lub przez agencję pracy tymczasowej**. W pierwszym przypadku dominują te formy umów, które są najmniej kosztowne dla przedsiębiorstwa, a więc umowy cywilno-prawne – o dzieło oraz zlecenia. *Wynika to przede wszystkim z charakteru pracy sezonowej – jej ograniczania się do stosunkowo określonego (krótkiego) czasu trwania, a przede wszystkim z obowiązujących w naszym kraju regulacji w zakresie opodatkowania pracy i braku jakichkolwiek ulg w tym zakresie.*

W 2006 r. wśród pracowników tymczasowych 148,8 tys. osób (52%) zatrudnionych zostało na podstawie umowy o pracę, natomiast 140,1 tys. osób (48%) – na podstawie umów prawa cywilnego (o dzieło i zlecenia). W 2005 r. wielkości te wynosiły odpowiednio 127,7 i 79 tys. osób (62 i 38%)⁶². Oznacza to, że w 2006 r. wyraźnie zmniejszył się (o 10 pkt. proc.) udział pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

3.5. Zatrudnienie według zawodów

Praca sezonowa łączy się przede wszystkim z zatrudnieniem w rolnictwie, budownictwie oraz w usługach, w tym również w sektorze usług turystycznych – w hotelach, restauracjach a także w biurach podróży. Przykładami takich stanowisk pracy w sektorze usług turystycznych są: kelner, barman, kucharz, pokojowa, przewodnik. Cudzoziemcy podejmujący pracę sezonową w naszym kraju najczęściej zajmują się pracami domowymi – opieką nad dziećmi, sprzątaniami, a także podejmują prace w rolnictwie (pomoc przy zbiorach), budownictwie oraz w firmach transportowych.

Ocena udziału sektora usług turystycznych wśród podejmujących pracę sezonową nie jest łatwa ze względu na brak odpowiednich statystyk i analiz. Brak jest przede wszystkim danych na temat zatrudnienia według miejsca pracy. Pewną orientacyjną skalę tego zjawiska możemy określić **analizując zatrudnienie według grup zawodów**. Poniżej wyodrębniliśmy te kategorie zawodów, które z reguły zatrudniane są w interesującym nas sektorze⁶³. W tablicy 11 prezentujemy zatrudnienie w 2006 r. na polskim rynku pracy, natomiast w tablicach 12 i 13 na rynkach zagranicznych.

⁶² Agencje Zatrudnienia 2006 r., op. cit.

⁶³ Należy jednak zauważyć, że w analizowanych kategoriach zawodów mogą znaleźć się pracownicy, którzy pracują w innych podmiotach niż wchodzących w skład sektora usług turystycznych.

Zatrudnienie wg grup zawodów w wyniku pośrednictwa agencji pośrednictwa pracy
na terenie Polski w 2006 r.

Nazwa grupy zawodu	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek	208	4,3	134	4,5	74	4,1
Organizatorzy turystyki i pokrewni	41	0,9	31	1,0	10	0,5
Informatorzy, pracownicy biur podróży i pokrewni	136	2,8	57	1,9	79	4,3
Recepcjoniści i rejestratorzy	2267	47,3	1050	35,4	1217	66,6
Kucharze	174	3,6	102	3,4	72	3,9
Kelnerzy i pokrewni	383	8,0	260	8,8	123	6,7
Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne	1535	32,0	1326	44,7	209	11,4
Gońcy, bagażowi i pokrewni	52	1,1	9	0,3	43	2,3
Razem	4796	100,0	2969	100,0	1827	100,0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie *Agencje Zatrudnienia 2006 r.*, op. cit.

Udział zatrudnionych w zawodach związanych z sektorem usług turystycznych na polskim rynku w 2006 r. wynosił 3,7% ogółu zatrudnionych za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy. Udział ten był wyższy w przypadku zatrudnionych za granicą i kształtował się na poziomie 7,1%. Agencje pracy tymczasowej natomiast znacznie rzadziej oferowały prace w sektorze turystyki, gdyż udział ten wynosił zaledwie 1,7%.

W Polsce największy udział wśród analizowanych grup zatrudnionych mieli recepcjoniści i rejestratorzy – 47,3%, a następnie pomoce, sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne – 32,0%. Dominowały więc prace proste, nie wymagające specjalistycznych kwalifikacji. Udział pozostałych kategorii był znacznie niższy: kelnerzy – 8,0%, przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek – 4,3% i kucharze – 3,6%. Wśród podejmujących pracę przeważały kobiety – ich udział w ogólnej liczbie podejmujących pracę w tych zawodach stanowił blisko 2/3.

Znacznie większa niż na rynku pracy w Polsce liczba osób znalazła pracę na rynkach zagranicznych. W tablicy 12 przedstawiamy dane dla pracowników, którzy znaleźli pracę za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy, natomiast w tablicy 13 – agencji pracy tymczasowej. W 2006 r. za pośrednictwem tych dwóch grup podmiotów pracę za granicą znalazło łącznie 13,5 tys. osób, w tym 63% za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy.

Tablica 12

Zatrudnienie wg grup zawodów w wyniku pośrednictwa agencji pośrednictwa do pracy
za granicą w 2006 r.

Nazwa grupy zawodu	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	liczba	%	Liczba	%	liczba	%
Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek	3	0,04	3	0,07	0	-
Organizatorzy turystyki i pokrewni	-	-	-	-	-	-
Informatorzy, pracownicy biur podróży i pokrewni	252	3,0	146	3,4	106	2,5
Recepcjoniści i rejestratorzy	397	4,7	284	6,6	113	2,7
Kucharze	1622	19,1	65	1,5	1557	36,8
Kelnerzy i pokrewni	3085	36,3	1718	40,2	1367	32,3
Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne	3011	35,4	2034	47,6	977	23,1
Gońcy, bagażowi i pokrewni	139	1,6	26	0,6	113	2,7
Razem	8509	100,0	4276	100,0	4233	100,0

Źródło: Jak w tablicy 11.

Wśród podejmujących pracę za pomocą agencji pośrednictwa pracy dominowali kelnerzy i pokrewni oraz pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne – odpowiednio 36,3 i 35,4%. Liczną grupę stanowili także kucharze – 19,1%. O ile wśród pomocy i sprzątarek oraz kelnerów przeważały kobiety, to w przypadku kucharzy zdecydowanie dominowali mężczyźni. W całej analizowanej populacji udziały kobiet i mężczyzn były zbliżone.

Struktura zatrudnionych wg zawodów, którzy otrzymali pracę za granicą za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej była nieco odmienna. Przeważali recepcjoniści i rejestratorzy – 47,6%, podczas gdy pomoce hotelowe i sprzątaczk stanowili 27,0% a kelnerzy i pokrewni – 14%. Znacznie mniejszy udział w tej populacji mieli także kucharze – 9,6%. Pozostałe analizowane kategorie zawodów wśród zatrudnionych nie występowały lub ich udział był śladowy. W grupie zatrudnionych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej zdecydowanie przeważały kobiety – ich udział wynosił 60,1%. Mężczyźni dominowali wśród kucharzy i recepcjonistów, podczas gdy kobiety wśród pomocy hotelowych i sprzątarek oraz kelnerów.

Zatrudnienie wg grup zawodów w agencjach pracy tymczasowej w 2006 r.

Nazwa grupy zawodu	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek	-	-	-	-	-	-
Organizatorzy turystyki i pokrewni	4	0,1	3	0,1	1	0,05
Informatorzy, pracownicy biur podróży i pokrewni	9	0,2	6	0,2	3	0,15
Recepcjoniści i rejestratorzy	2378	47,6	1315	43,8	1063	53,4
Kucharze	479	9,6	221	7,4	258	13,0
Kelnerzy i pokrewni	715	14,3	471	15,7	244	12,3
Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne	1346	27,0	978	32,6	368	18,5
Gońcy, bagażowi i pokrewni	61	1,2	7	0,2	54	2,7
Razem	4992	100,0	3001	100,0	1991	100,0

Źródło: Jak w tablicy 11.

3.6. Praca sezonowa z perspektywy przedsiębiorców i sytuacji na rynku pracy

Nie ulega wątpliwości, iż praca tymczasowa, w tym i praca sezonowa jest ważną formą poprawy sytuacji na rynku pracy. Ta ostatnia jest również istotnym sposobem nabycia – w przypadku młodzieży uczącej się - umiejętności praktycznych i doświadczenia zawodowego. Uczy również „poruszania się” na rynku pracy. Praca ta pełni również funkcje socjalne i społeczne – neutralizuje napięcia społeczne na lokalnych rynkach pracy. **Pracowników sezonowych zatrudniają przedsiębiorstwa prowadzące działalność przez cały rok jak i w sezonie.**

W przedsiębiorstwach sektora usług turystycznych w sezonie turystycznym wzrasta zapotrzebowanie na pracowników na skutek wzrost popytu na świadczone usługi (sezonowość usług turystycznych). Podobnie jak w innych sektorach gospodarki, kiedy to wzrost zapotrzebowania na pracowników stanowi konsekwencję sezonowości produkcji. Z taką sytuacją mamy do czynienia np. w rolnictwie czy też budownictwie. Również zapotrzebowanie na pracowników sezonowych może wiązać się z koniecznością zastąpienia pracowników przebywających na urloпах. **Doświadczenie pokazuje, iż popyt na pracowników sezonowych – w formie ofert pracy – jest zgłaszany głównie przez przedsiębiorstwa prowadzące działalność przez cały rok.** Szacuje się, że w przypadku

programów pracy oferowanej młodzieży podczas wakacji **około 30% takich ofert pracy pochodzi od przedsiębiorców sektora usług turystycznych.**

Odmierna sytuacja występuje w zakresie pracy oferowanej przez agencje pracy tymczasowej. Popyt na pracowników jest zgłaszany przede wszystkim przez przedsiębiorstwa produkcyjne oraz duże sieci handlowe. Agencje nie mogą oferować prac w niebezpiecznych warunkach, np. w budownictwie.

W przypadku pracodawcy korzystanie z pośrednictwa agencji pracy tymczasowej jest bardzo korzystne – *pracodawca dostaje od nas pracownika, nie musi prowadzić rekrutacji. Firmy mogą zlecać agencjom prowadzenie spraw kadrowych. W przypadku choroby musimy zorganizować zastępstwo (nowego pracownika). Cała biurokracja spada na nas. Pracodawca zatrudniając nas pozostawia nam selekcję kandydatów.*

W analizowanych instytucjach rynku pracy podkreślano, że na ogół pracodawcy sami zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników sezonowych. *W początkowym okresie do większych instytucji wysyłaliśmy nasze oferty. Istotną rolę promocyjną pełnią również publikacje w mediach branżowych.*

Badane instytucje rynku pracy – zwłaszcza agencje pracy tymczasowej i OHP – w poszukiwaniu nowych ofert pracy wykorzystują różne metody. *Prowadzimy akcje reklamowe, głównie ogłoszenia w prasie. Zatrudniamy też tzw. rekrutorów, którzy w pozyskiwaniu pracowników korzystają z różnych form np. jadą do kościołów. Korzystają z pomocy księży, informują o możliwości pracy, podstawiają autokary dla chętnych, aby ułatwić im kontakt z agencją i złożenie ankiet osobowych. Nie oplaca się sprowadzać pracowników ze znacznych odległości. Najpierw musimy mieć kontrakt, a dopiero potem szukamy pracowników. OHP do pozyskiwania ofert pracy wykorzystuje tzw. pośredników. Pozyskują oni oferty pracy, głównie za pomocą bezpośrednich wizyt u pracodawców. Istotną rolę w tym zakresie odgrywają również organizowane przez nas targi i giełdy pracy. Mamy dożo wieloletnich kontaktów z pracodawcami. Dotychczasowe kontakty z pracodawcami oceniane są bardzo wysoko.*

W 2007 r. pojawiła się możliwość rekrutacji pracowników z zagranicy. W ocenie przedstawicieli instytucji rynku pracy pierwsze doświadczenia stosowania nowych rozwiązań nie są zbyt optymistyczne. Wyrażano opinię, że pracownicy z zagranicy wybierają albo kraje sąsiednie, albo Europy Zachodniej.

W przypadku pracy za granicą np. staży, kandydat sam musi znaleźć pracodawcę i znać język. Przynajmniej minimalna znajomość języka stanowi podstawowy wymóg wobec podejmujących pracę. W niektórych zawodach (np. kucharz) wymagane jest posiadanie

doświadczenia zawodowego. W niektórych pracach np. w rolnictwie chętniej zatrudniani są mężczyźni, a w gastronomii i hotelarstwie – kobiety.

Wysokość wynagrodzeń ustalana jest przez pracodawcę, bądź agencję pracy tymczasowej, jeśli to ona zatrudnia pracowników. O ile agencje pracy tymczasowej negocjują z pracodawcami stawki płac pracowników, to OHP koncentruje się przede wszystkim na pozyskaniu jak największej liczby ofert pracy – *nie negocjujemy wielkości płac, nie ingerujemy w te kwestie, chociaż w zawieranych przez nas umowach z pracodawcą stawka ta jest wyszczególniona. Są one bardzo zróżnicowane – od 2 do 10 zł/godz.*

3.7. Zatrudnienie sezonowe a szara strefa

Ocenia się, że zatrudnienie sezonowe jest tym obszarem zatrudnienia, w którym mamy do czynienia dużym zakresem szarej strefy. Dotyczy to głównie pracy sezonowej świadczonej przez cudzoziemców. Większość cudzoziemców pracuje nielegalnie – niektórzy przedstawiciele instytucji rynku pracy szacowali, że dotyczy to ponad 90% pracujących w Polsce cudzoziemców. *Wjeżdżają na wizę turystyczną a podejmują pracę. Aby ta praca była legalna, powinni zmienić tytuł swojego pobytu. Praca podczas pobytu niezgodnego z celem podróży jest nielegalna.* Innym przejawem szarej strefy jest zatrudnianie pracowników sezonowych bez umowy o pracę. Zainteresowanie pracą legalną ze strony przedsiębiorców – ze względu na wysokie koszty pracy – jest niewielkie. *Część przedsiębiorców, m.in. w rolnictwie nie korzysta z takich form i sama poszukuje pracowników (najczęściej zatrudnia ich na czarno).*

Praca w szarej strefie skoncentrowana jest przede wszystkim w rolnictwie oraz w budownictwie. Występuje ona również **w zatrudnieniu sezonowym w sektorze usług turystycznych.** Jednak na ten temat nie ma szczegółowych badań ani innych informacji.

3.8. Ocena możliwości badania zatrudnienia sezonowego

Analiza treści materiałów i prac badawczych przeprowadzona w ramach ekspertyzy potwierdziła, że **wiedza na temat tego zjawiska jest intuicyjna, ewentualnie wynika z własnych doświadczeń i obserwacji.** Zjawisko to, ani w nauce, ani w oficjalnych statystykach, ani też w pracach wykonywanych na rzecz administracji publicznej jest zupełnie nierozpoznane. Brak jest badań na ten temat⁶⁴. W szczególności brak jest także rozpoznania potrzeb rynku, *nawet zrzeczenia pracodawców nie wiedzą ilu pracowników sezonowych*

⁶⁴ Pewnych danych dostarczają informacje zawarte w biuletynach Uniwersytetu Warszawskiego na temat migracji. Wskazują one, że brak jest przede wszystkim określonych grup specjalistów i technologii.

rzeczywiście potrzebują. Ministerstwo nie wie, jaka jest skala problemu i ilu potrzeba pracowników z zagranicy. Za konieczne uznano podjęcie badań tego problemu. Postuluje się, aby w badaniach takich skoncentrować się na sektorach zatrudniających pracowników sezonowych (a do nich należy sektor usług turystycznych) i docierać bezpośrednio do pracodawców, zwłaszcza małych i średnich. Pewnych informacji dostarczyć może również badanie związków pracodawców – *choć chyba tu zbyt wielu informacji się nie uzyska.*

Odrębny bardzo trudny problem stanowi zatrudnienie sezonowe cudzoziemców. *W warunkach UE jesteśmy zobligowani do rejestrowania cudzoziemców. Zbyt wiele instytucji zajmuje się cudzoziemcami, brak jest wymiany informacji i spójnej, konsekwentnie realizowanej polityki.* Wprawdzie w ich przypadku istnieje wymóg składania oferty przez przedsiębiorców, to statystyka w tym zakresie nie jest miarodajna. Za przydatne uznano badanie straży granicznej i organów celnych (nowe kompetencje). Niewiele informacji można otrzymać na podstawie kontroli ze względu na małą ich skalę w stosunku do liczby podmiotów, które korzystają z takich pracowników. *W urzędach pracy niewystarczająca jest wielkość kadr do prowadzenia tych spraw, a bardzo dużo interesantów.*

Rozpoznanie sytuacji w zakresie dostępności informacji na temat zatrudnienia sezonowego wykazało, że stosunkowo łatwe do uzyskania są dane z OHP. Prowadzona przez nie statystyka jest dość obszerna i szczegółowa. *Mamy własną ewidencję – wymagamy od pracodawców i młodzieży potwierdzeń podjęcia pracy. Bez uzyskania takiego potwierdzenia nie wprowadzamy danych do ewidencji.* Zasadniczym natomiast problemem jest uporządkowanie istniejących danych w kontekście badania zatrudnienia sezonowego.

Dane na temat pracy tymczasowej można uzyskać bezpośrednio w poszczególnych agencjach pracy tymczasowej, są one prezentowane w corocznych sprawozdaniach przekazywanych do urzędów marszałkowskich. Na ich podstawie powstaje opracowanie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej – *Agencje zatrudnienia.* Danych nie zbiera również Biuro Związku Agencji Pracy Tymczasowej – *Dopiero zaczynamy zbierać dane od naszych agencji, dotychczas tego nie robiono. Opieramy się na danych Ministerstwa Pracy. Nie otrzymujemy od agencji danych branżowych. Brak jest badań tej problematyki. Jest duże zapotrzebowanie na rozpoznanie tego zjawiska. Jako Związek myślimy o zleceniu takich badań jakiejś firmie zewnętrznej.*

Miejmy nadzieję, że takie badania zostaną w najbliższym czasie zrealizowane.

Tablica 1

Zatrudnienie w wyniku pośrednictwa agencji pośrednictwa pracy
oraz agencji pracy tymczasowej w latach 1990-2006

Lata	Liczba osób, które podjęły pracę za pośrednictwem:			
	ogółem	agencji pośrednictwa pracy		agencji pracy tymczasowej
		w kraju	za granicą	
1990	13 500	brak danych*	13 500	—
1991	10 500	brak danych*	10 500	—
1992	12 395	2 145	10 250	—
1993	35 143	27 393	7 750	—
1994	49 699	40 741	8 958	—
1995	66 682	58 269	8 413	—
1996	69 503	58 514	10 989	—
1997	93 526	78 138	15 388	—
1998	122 746	99 772	22 974	—
1999	113 581	87 785	25 796	—
2000	108 054	77 321	30 733	—
2001	108 077	79 130	28 947	—
2002	123 127	86 005	37 544	—
2003	125 127	83 961	41 166	31 628**
2004	98 888	46 572	52 316	167 644
2005	162 656	81 624	81 032	206 665
2006	247 761	128 514	119 247	288 440
Razem	1 561 387	1 035 884	525 503	663 408

* Formalne monitorowanie działalności podmiotów upoważnionych do prowadzenia krajowego pośrednictwa pracy rozpoczęto od 1993 r.

** W 2003 r. – pierwszym roku funkcjonowania agencji pracy tymczasowej – nie wszystkie podmioty posiadały obowiązek sprawozdawczości.

Źródło: Agencje zatrudnienia w 2006 r., op. cit.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Przedstawiona w opracowaniu analiza literatury przedmiotu, danych GUS oraz konsultacje przeprowadzone w instytucjach rynku pracy pozwalają na sformułowanie następujących wniosków i rekomendacji:

- Zatrudnienie sezonowe jest formą zatrudnienia tymczasowego i należy do tzw. nietypowych form zatrudnienia, których rola we współczesnej gospodarce wzrasta. Wzmoczona konkurencja wywołana przez procesy globalizacji determinuje większe zapotrzebowanie na formy zatrudnienia, które zwiększają elastyczność, a w rezultacie i efektywność działania podmiotów gospodarczych.

- Pojęcie zatrudnienia sezonowego nie znajduje swojego miejsca w obowiązujących regulacjach prawnych. Nie odnosi się do tych kwestii ani *Kodeks pracy* ani też *ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Do tej problematyki nawiązują natomiast inne regulacje, a przede wszystkim *ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*. Ze względu na znaczny udział młodzieży w wieku 16-18 lat wśród podejmujących prace sezonowe, dotyczą jej również przepisy *Kodeksu pracy* oraz innych regulacji o zatrudnianiu młodocianych. Kwestii zatrudnienia sezonowego cudzoziemców (obywateli krajów sąsiednich) dotyczy m.in. *rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania pozwolenia na pracę*.

- Wobec braku ustawowego określenia pracy sezonowej, w literaturze podejmuje się próby zdefiniowania tego pojęcia. Podkreśla się fakt, że warunkiem uznania danej pracy za sezonową jest założenie, że nie można jej wykonać poza sezonem, lub też jej wykonanie jest nieracjonalne gospodarczo. Oznacza to, że pracownicy sezonowi ujmowani są jako osoby pracujące dorywczo. Według GUS pracownicy sezonowi to osoby, z którymi zawarto umowę o pracę na czas trwania pracy uzależnionej od pory roku lub warunków atmosferycznych.

- Pozycja pracownika sezonowego w świetle prawa pracy jest podobna, jak pozostałych zatrudnionych. *Kodeks pracy* nakazuje równe traktowanie wszystkich pracowników bez względu na formę zatrudnienia. Zatrudnieni sezonowo posiadają takie same uprawnienia do

wynagrodzenia, urlopów i innych uprawnień oraz przywilejów, jak pozostali zatrudnieni za jedynym wyjątkiem. Otóż w przeciwieństwie do umów na czas określony pracodawca może bez przeszkód podpisywać dowolną liczbę kolejno następujących po sobie umów o pracę sezonową bez obawy, że któraś z nich zostanie przekształcona w umowę o pracę na czas nieokreślony.

- Wykorzystywane przez przedsiębiorców formy zatrudniania pracowników sezonowych są zróżnicowane, obejmują one różne typy umów, w tym umowy o pracę na czas określony, umowy cywilno-prawne (o dzieło oraz zlecenia). W 2006 r. wśród pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę podjęło pracę 52% ogółu zatrudnionych tymczasowo, natomiast pozostałych (48%) – na podstawie prawa cywilnego (umowy o dzieło i zlecenia).

- Problematyka zatrudnienia sezonowego stanowi przedmiot działania (kompetencji) różnych instytucji rynku pracy. Należą do nich przede wszystkim wojewódzkie urzędy pracy, agencje pracy tymczasowej oraz ochotnicze hufce pracy. Kompetencje tych instytucji w zakresie pracy sezonowej związane są ściśle z cechami pracy sezonowej, a więc wykonywanej w okresie odpowiadającym określonej porze roku lub w czasie występowania właściwych dla danej pory roku warunków atmosferycznych.

- Praca tymczasowa, w tym i sezonowa jest ważną formą aktywizacji sytuacji na rynku pracy. Ta ostatnia jest również istotnym sposobem nabycia – w przypadku młodzieży uczącej się – umiejętności praktycznych i doświadczenia zawodowego. Uczy również „poruszania się” na rynku pracy. Praca ta pełni ponadto funkcje socjalne – neutralizuje napięcia społeczne na lokalnych rynkach pracy. Pracowników sezonowych mogą zatrudniać przedsiębiorstwa prowadzące działalność przez cały rok jak i działalność sezonową.

- Przeprowadzona w opracowaniu analiza wykazała, że chociaż takie formy zatrudnienia sprzyjają ograniczeniu bezrobocia, to wśród podejmujących takie prace bezrobotni mają niewielki udział. Pracę sezonową najczęściej podejmuje młodzież – uczniowie i studenci. Bezrobotni są zainteresowani głównie pracą całoroczną.

- W sezonie turystycznym w przedsiębiorstwach sektora usług turystycznych wzrasta zapotrzebowanie na pracowników na skutek wzrost popytu na świadczone usługi – sezonowość działalności turystycznej. Podobnie w innych sektorach gospodarki np. rolnictwie i budownictwie wzrost zapotrzebowania na pracowników stanowi konsekwencję sezonowości

produkcji. Zapotrzebowanie na pracowników sezonowych wiąże się także z koniecznością zastąpienia pracowników przebywających na urloпах.

- Ocenia się, że zatrudnienie sezonowe jest tym obszarem zatrudnienia, w którym mamy do czynienia dużym zakresem szarej strefy. Dotyczy to przede wszystkim pracy sezonowej świadczonej przez cudzoziemców. Niektórzy przedstawiciele instytucji rynku pracy szacowali, że dotyczy to ponad 90% pracujących w Polsce cudzoziemców. Innym przejawem szarej strefy jest zatrudnianie pracowników sezonowych bez umowy o pracę. Zainteresowanie pracą legalną ze strony przedsiębiorców – ze względu na wysokie koszty pracy („klin podatkowy”) – jest niewielkie. Jest ona przede wszystkim skoncentrowana w rolnictwie oraz w budownictwie, w mniejszym stopniu dotyczy podmiotów świadczących usługi turystyczne.

- Specyfiką pracy sezonowej jest fakt, że obejmuje ona zajęcia wymagające przede wszystkim dużego wysiłku fizycznego, ale nie kwalifikacji, czy dużego doświadczenia zawodowego. Sprzyja to temu by podejmowali ją przede wszystkim ludzie młodzi. Analiza przeprowadzona w opracowaniu potwierdziła wysoki udział młodzieży wśród podejmujących pracę sezonową. Badania przeprowadzone wśród młodzieży szkół średnich zawodowych wykazały, że połowa już pracowała zawodowo, wykonując zazwyczaj prace dorywcze i sezonowe, a 2/3 spośród nich przyjąłoby propozycję pracy za granicą o charakterze sezonowym.

- Problem sezonowego zatrudnienia dotyczy zarówno zatrudnienia na rynku krajowym, jak i za granicą, a także zatrudniania cudzoziemców na polskim rynku pracy. Wielkości zatrudnienia sezonowego nie można dokładnie określić m.in. ze względu na brak powszechnie przyjętej i znajdującej odzwierciedlenie w przepisach prawa definicji pracy sezonowej.

- Analiza literatury przedmiotu, danych GUS oraz informacji, którymi dysponują poszczególne instytucje rynku pracy wykazała, że wielkość zatrudnienia sezonowego możemy określić jedynie szacunkowo oraz formułować wyłącznie hipotezy na temat zakresu tego zjawiska. Wynika to z braku odpowiednich statystyk oraz niezbędnej sprawozdawczości. Dostępne dane są fragmentaryczne, a ich zbiory można zbudować na podstawie informacji źródłowych będących w dyspozycji różnych organów. Uwzględniają one jednak tylko liczby osób, które uzyskały pracę przy pomocy podmiotów zajmujących się świadczeniem usług w zakresie pośrednictwa pracy. Nie biorą pod uwagę zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorców, zarówno legalnie, jak i w szarej strefie – bez zawierania umowy o pracę.

- Na podstawie badań prowadzonych przez GUS w gospodarstwach domowych i wśród przedsiębiorców można hipotetycznie określić maksymalne wielkości sezonowego zatrudnienia w sekcji PKD *Hotele i restauracje*. Przeprowadzone w opracowaniu szacunki wskazują na liczbę pracujących sezonowo od kilku (w skali miesiąca) do kilkunastu (w skali kwartału) tysięcy osób w skali całego kraju. Na podstawie danych uzyskanych z agencji pośrednictwa pracy oraz agencji pracy tymczasowej w 2006 r. pracę na okres do trzech miesięcy otrzymało blisko 209 tys. osób. Na podstawie przeprowadzonych w opracowaniu o te dane szacunków, udział zatrudnionych w zawodach związanych z sektorem usług turystycznych na rynku polskim wynosił 3,7% ogółu zatrudnionych za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy. W przypadku zatrudnionych za granicą był on wyższy i wynosił ok. 7,1%. Agencje pracy tymczasowej natomiast znacznie rzadziej oferowały prace w sektorze turystyki, gdyż udział ten wynosił zaledwie 1,7%.

- Zatrudnienie sezonowe za granicą koncentruje się przede wszystkim w rolnictwie i leśnictwie. Gastronomia i hotelarstwo zajmują drugie miejsce, ale udział zatrudnionych sezonowo w tej branży wśród ogółu pracowników sezonowych np. w Niemczech wynosi zaledwie 3%. Czynniki przyciągające do podejmowania takiej pracy zagranicą to: niski krótkookresowy koszt związany z pobytem i zatrudnieniem, wysoka siła nabywcza waluty kraju potencjalnego zatrudnienia, a także nadwyżka popytu na pracę na rynku pracy w danym kraju. Pewne znaczenie ma też funkcjonowanie rynku pracy – złe w kraju zamieszkania jest czynnikiem wypychającym, dobre w kraju potencjalnego zatrudnienia - przyciągającym. W praktyce najważniejszy czynnik to relacja płac w kraju zamieszkania i w państwie potencjalnej emigracji zarobkowej. W przypadku pracy za granicą w sektorze usług turystycznych czasowa forma zatrudnienia i niskie – w porównaniu z innymi branżami – zarobki w poszczególnych krajach często zniechęcają do podejmowania takiej pracy przez miejscowych pracowników, stwarzając popyt na pracowników z zagranicy.

- W badaniach dotyczących pracy sezonowej zaobserwowano, że udział zatrudnionych w charakterze pracowników sezonowych zależy od branży i wielkości przedsiębiorstwa. Udział tych pracowników jest większy w przedsiębiorstwach rolnych niż w gastronomii i hotelarstwie, a także większy w przedsiębiorstwach małych i średnich niż dużych.

- Analizując motywy podejmowania pracy sezonowej należy przede wszystkim mieć na uwadze wiek zatrudnionych, którzy taką pracę podejmują. Są one inne w przypadku osób bezrobotnych niż w sytuacji młodocianych i osób uczących się. Wspólnym motywem dla tych

dwu grup jest uzyskanie środków finansowych, a ze strony pracodawcy – minimalizacja kosztów pracy. Znaczną część tych zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do kategorii krótkotrwale bezrobotnych i w większości (w 70%) są to pracownicy produkcyjni, którzy mają trudności z poruszaniem się po rynku pracy.

- Przeprowadzona analiza potwierdziła, że konieczne jest szersze podjęcie problematyki sezonowego zatrudnienia, zarówno w badaniach naukowych, jak i w ustawodawstwie. W szczególności niezbędne jest wprowadzenie do przepisów prawa definicji pracy sezonowej, zwłaszcza do *ustawy o promocji zatrudnienia*. Pożądane jest zwłaszcza rozwiązanie kwestii ubezpieczeń społecznych oraz stawek podatkowych obciążających płace zatrudnionych sezonowo pracowników krajowych i zagranicznych. W przypadku zatrudniania pracowników z zagranicy warto w tym celu wykorzystać doświadczenia i wzory z innych krajów UE (np. Niemiec i Hiszpanii), które w regulacjach prawnych określiły m.in. okres zatrudnienia sezonowego (nie przekraczający 90 dni), sektory gospodarki, w których może być ono podejmowane a także wielkość obciążeń podatkowych (zwolnień podatkowych), ponoszonych przez pracodawców oraz pracowników. Za konieczne w tej sytuacji uznano szybkie uregulowanie w polskich przepisach prawa kwestii stawek podatkowych oraz na ubezpieczenia społeczne.

- W literaturze przedmiotu zagadnienia pracy sezonowej, w tym również w sektorze turystyki są poruszane bardzo rzadko. Brak jest badań empirycznych tego zatrudnienia na rynku polskim; jedyne badania dotyczące tego problemu koncentrują się na pracy podejmowanej za granicą. GUS także nie zbiera pełnych danych o pracownikach sezonowych. O ich liczbie można wnioskować jedynie pośrednio – na podstawie zmian liczby pracujących w poszczególnych kwartałach i miesiącach. Wyjątkiem są badania nad sezonowymi pracownikami w rolnictwie, ale obejmują one tylko osoby określone jako „pomagający członkowie rodzin”, tj. osoby, które bez umownego wynagrodzenia pomagają w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej. Dane te jednak nie są w ogóle publikowane.

- W analizach zatrudnienia sezonowego wykorzystać można dane statystyczne gromadzone przez GUS, które tylko pośrednio dotyczą pracowników sezonowych. Są to w szczególności: dane o pomagających członkach rodzin pracujących w gospodarstwach rolnych – po wyodrębnieniu gospodarstw agroturystycznych lub opracowaniu metody szacowania liczby pracujących sezonowo w takich gospodarstwach oraz dane z ankiety

o sieci placówek gastronomicznych (formularz elektroniczny H-01g), w której wyodrębniane są placówki sezonowe – w podziale na restauracje, bary, stołówki oraz punkty gastronomiczne – po opracowaniu metody szacowania liczby pracujących w takich placówkach.

- Analiza treści materiałów i prac badawczych przeprowadzona na łamach opracowania potwierdziła, że wiedza na temat tego zjawiska jest intuicyjna, ewentualnie wynika ona z własnych doświadczeń i obserwacji. Zjawisko to, ani w nauce, ani w oficjalnych statystykach, ani też w pracach wykonywanych na rzecz administracji publicznej jest zupełnie nierozpoznane. Brak jest badań na ten temat. Brak jest także rzeczywistego rozpoznania potrzeb rynku przez instytucje, w których kompetencje wchodzi pośrednictwo pracy i polityka rynku pracy. Za konieczne uznano podjęcie badań tego problemu. Postuluje się, aby w badaniach takich skoncentrować się na sektorach zatrudniających pracowników sezonowych i docierać bezpośrednio do pracodawców, zwłaszcza małych i średnich. Uzupełnienie tych informacji może stanowić badanie związków pracodawców.

- Odrębny, bardzo trudny problem badawczy stanowi zatrudnienie sezonowe cudzoziemców. Wprawdzie w warunkach członkostwa w UE Polska jest zobligowana do rejestrowania cudzoziemców, to w ocenie przedstawicieli instytucji rynku pracy dane na ten temat są wyjątkowo mało wiarygodne. Chociaż w ich przypadku istnieje wymóg składania ofert pracy przez przedsiębiorców, to statystyka w tym zakresie nie jest miarodajna. Za przydatne w związku z tym uznano badania straży granicznej i organów celnych. Zwracano uwagę, że niewiele informacji można otrzymać na podstawie kontroli ze względu na małą ich skalę w stosunku do liczby podmiotów, które korzystają z pracowników sezonowych.

- W prowadzonych analizach dotyczących rozmiarów zatrudnienia sezonowego wśród młodzieży warto wykorzystać informacje na ten temat z OHP. Prowadzona przez nie statystyka jest dość obszerna i obejmuje wiele przekrojów analizy. Zasadniczym natomiast problemem jest uporządkowanie istniejących danych w kontekście badania zatrudnienia sezonowego. Dane na temat pracy tymczasowej można także uzyskać ze sprawozdań przekazywanych corocznie przez agencje pracy tymczasowej do urzędów marszałkowskich.

- W warunkach braku oficjalnych, publikowanych przez Główny Urząd Statystyczny danych liczbowych o pracownikach sezonowych, w celu oceny skali pracy sezonowej w

sektorze usług turystycznych rekomenduje się wykorzystanie trzech podejść metodologicznych, które obejmują:

- przeprowadzenie własnych badań ankietowych w sektorze usług turystycznych. Dane zebrane w ich wyniku (np. w formie ankiet i/lub wywiadów) mogłyby obejmować podmioty sektora usług turystycznych w podziale na hotele, restauracje, biura podróży i usługi transportowe, a także uwzględniać regionalne zróżnicowanie sezonów turystycznych w Polsce oraz przewidywania przedsiębiorców dotyczące skali i ewentualnie kosztów zatrudniania pracowników sezonowych.
- analizę danych szacunkowych uzyskanych na podstawie badań GUS. Mogłyby one dotyczyć tylko poszczególnych lat przeszłych i ewentualnie – przyszłych, o ile uzasadnione metodologicznie byłoby identyfikowanie tendencji rozwojowych.
- analizę treści dokumentów, w tym zwłaszcza sprawozdań z prowadzonej działalności przez instytucje rynku pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Agencja zatrudnienia 2006 r., Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2007.
- Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 2002-2004*, GUS Warszawa 2005.
- Biuletyn Statystyczny*, GUS, Warszawa 2005, 2006, 2007.
- Bernau A., *Zatrudnienie pracowników tymczasowych*, praca magisterska opracowana pod kierunkiem dr hab. T. Liszcz, Uniwersytet Marie Curie Skłodowskiej w Lublinie, Lublin 2006.
- Dobrowolska M. (red.), *Być albo nie być czasownikiem. Analiza funkcjonowania pracownika w warunkach zatrudnienia tymczasowego*, „Śląsk” Wydawnictwo Naukowe, Katowice 2006.
- Golinowska S. (red.), *Rozwój ekonomiczny regionów. Rynek pracy. Procesy migracyjne. Polska, Czechy, Niemcy*, Raport IPiSS nr 16, Warszawa 1996.
- Jończy R., *Migracje zarobkowe ludności autochtonicznej z województwa opolskiego. Studium ekonomicznych determinant i konsekwencji*, Uniwersytet Opolski, seria: „Studia i monografie” nr 264, Opole 2003.
- Juchnowicz M. (red.), *Standardy europejskie w zarządzaniu zasobami ludzkim*, Poltekst, Warszawa 2004.
- Kaczmarczyk P., *Migracje zarobkowe Polaków*, Uniwersytet Warszawski WNE, Warszawa 2005.
- Korczyńska J., *Sezonowe wyjazdy zarobkowe Polaków do Niemiec*, Wydawnictwo Naukowe „SCHOLAR”, Warszawa 2003.
- Korczyńska J., Kaźmierkiewicz P., *Regulacja migracji zarobkowej – wyzwania dla Ukrainy w kontekście polskich doświadczeń*, PAUCI Inicjatywa Współpracy Polsko-Amerykańsko-Ukraińskiej, Wrszawa 2005.
- Landau L., *Wychodźstwo sezonowe na Łotwę i do Niemiec w 1937 r.*, Książka i Wiedza, Warszawa 1966.
- Makowski D., *Praca tymczasowa jako nietypowa forma zatrudnienia*, Centrum Doradztwa i Informacji „Difin” sp. z o.o., Warszawa 2006.
- Migracje zarobkowe polskiej młodzieży. Badania i analizy*, Urząd Komitetu Integracji Zarobkowej, Warszawa 2004.
- Pracujący w gospodarce narodowej w 2004 r.* GUS, Warszawa 2005.
- Rajkiewicz A. (red.), *Zewnętrzne migracje zarobkowe we współczesnej Polsce*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Włocławek 2000.
- Rajkiewicz A. (red.), *Regionalne zróżnicowanie zewnętrznych procesów migracyjnych*, Dynamika, struktura oraz układ kosztów i korzyści (maszynopis), IPiSS, Warszawa 1966.

- Romer M. T., *Praca sezonowa – zatrudnianie w rozumieniu prawa pracy*, Prawo Pracy nr 5, 2006.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzanie*, Dz. U. 1996, Nr 60, poz. 278, z późniejszymi zmianami.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnienie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób nie mających 16 lat, które ukończyły gimnazjum oraz osób nie mających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum*, Dz. U. 2002, Nr 214, poz. 1808.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym*, Dz. U. 2004, Nr 200, poz. 2047.
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 13 października 2005 r. w sprawie wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia oraz informacji śledzonych przez agencje zatrudnienia*, Dz. U. 2005, Nr 212, poz. 1770.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006 r. w sprawie wykonywania pracy bez konieczności uzyskania pozwolenia na pracę*, Dz. U. 2006, Nr 156, poz. 1116; Dz. U. 2007, Nr 120, poz. 824.
- Różewicz P., *Sezonowe kłopoty z pracownikiem sezonowym*, Buduj z głową nr 2, 2002.
- Rudnik J., *Praca sezonowa w Europie*, Jarosław Rudnik & Sorus, Poznań 2006.
- Sobczuk A., *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Komentarz)*, Kantor Wydawniczy „Zakamycze”, Kraków 2005.
- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, Dz. U. 2003, Nr 166, poz. 1608, z późniejszymi zmianami.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Dz. U. 2004, Nr 99, poz. 1001, z późniejszymi zmianami.
- Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej*, Dz. U. 2004, Nr 173, poz. 1807, z późniejszymi zmianami.
- Wiśniewski J., *Prawne aspekty pracy tymczasowej*, TNOiK, Bydgoszcz – Toruń 2007.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 1986 r. III URN 20/86.
- Zalewski T., *Czy warto zatrudniać pracowników sezonowych?*, Kurier nr 110 (26.07.2005) KRAPKOWICE.net