



Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur

Zadanie zostało wykonane na zlecenie
Ministerstwa Sportu i Turystyki

SEZONOWE ZATRUDNIENIE W PRZEDSIĘBIORSTWACH SEKTORA USŁUG TURYSTYCZNYCH

SYNTEZA

Kierownik tematu:
dr Tadeusz Smuga

Autorzy:
mgr Wanda Karpińska-Mizielińska
dr Tadeusz Smuga
dr Piotr Ważniewski
dr Wojciech Burzyński
doc. dr hab. Anna Marzec
doc. dr hab. Anna Skowronek-Mielczarek
dr Józef Niemczyk
dr Magdalena Echaust
mgr Grzegorz Konat
Paulina Dziuda

Warszawa, grudzień 2008

SYNTEZA

Sektor usług turystycznych należy do tych dziedzin gospodarowania, w którym ze względu na charakter jego działalności (sezon turystyczny), mamy do czynienia z szerokim zatrudnianiem pracowników do prac sezonowych. Zatrudnienie sezonowe stanowi jedną z form zatrudnienia tymczasowego. W Polsce pojęcie pracy tymczasowej pojawiło się oficjalnie w połowie lat 90. XX w., w okresie transformacji systemowej i stowarzyszenia Polski ze Wspólnotą Europejską. Niektóre formy zatrudnienia na czas określony, zwłaszcza zatrudnienie sezonowe, występowały jednak wcześniej, w systemie gospodarki centralnie planowej.

Pomimo iż zjawisko zatrudnienia sezonowego (pracy sezonowej) występuje w wielu sektorach gospodarki, np. w rolnictwie, budownictwie czy też w sektorze usług turystycznych, to jednak zatrudnienie obywateli danego kraju nie jest szczegółowo uregulowane przepisami prawa. Zagadnienie sezonowości w zatrudnieniu obywateli polskich – ze względu na trudności badawcze – dotychczas nie stanowiło przedmiotu głębszego zainteresowania, zarówno ze strony nauki, jak i praktyki gospodarczej.

Prezentowane opracowanie pt.: *Sezonowe zatrudnienie w przedsiębiorstwach sektora usług turystycznych* stanowi kontynuację prac prowadzonych w Instytucie Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur w 2007 r.¹ Przedstawia wyniki badań nad zatrudnieniem sezonowym w sektorze turystyki, jakie na zlecenie Ministerstwa Sportu i Turystyki przeprowadzono w Instytucie Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur w letnim sezonie turystycznym 2008 r. Celem prac było szczegółowe rozpoznanie zatrudnienia sezonowego w sektorze usług turystycznych – zarówno do strony systemowej, jak i realnej.

Opracowanie składa się z czterech rozdziałów, które jednocześnie stanowią płaszczyzny analizy zatrudnienia sezonowego (pracy sezonowej) w sektorze usług turystycznych. W rozdziale 1. pt. *Wybrane elementy systemu instytucjonalnego zatrudnienia sezonowego w Unii Europejskiej i w Polsce* przeanalizowano przede wszystkim uregulowania prawne oraz rozwój instytucji rynku pracy w zakresie pracy tymczasowej i zatrudnienia sezonowego w Unii Europejskiej i w Polsce. Przedmiotem rozważań są te elementy systemu instytucjonalnego, które bezpośrednio odnoszą się do zatrudnienia sezonowego obywateli danego kraju

¹ Zob. *Charakterystyka i ocena stanu faktycznego zatrudnienia pracowników sezonowych w turystyce*, kierownictwo T. Smuga, praca wykonana na zamówienie Ministerstwa Sportu i Turystyki, Instytut Badań Rynku, konsumpcji i Koniunktur, Warszawa 2007 r.

(krajowców). Regulacje dotyczące zatrudniania sezonowego obcokrajowców są brane pod uwagę tylko o tyle, o ile służą do objaśnienia zatrudnienia sezonowego krajowców.

W rozdziale 2. pt.: *Sezonowe zatrudnienie w przedsiębiorstwach sektora usług turystycznych – analiza makro i mezoekonomiczna* podjęto próbę oszacowania zmian liczby pracowników sezonowych w sektorze usług turystycznych na tle innych sektorów, w których występuje zjawisko pracy sezonowej (np. budownictwo) oraz dla czterech województw – mazowieckiego, małopolskiego, podlaskiego i pomorskiego. Podstawą analizy były dane statystyczne (przede wszystkim GUS, a w przypadku województw – WUS). Objęto nią lata 2003-2007 (a niekiedy również I półrocze 2008 r.), a więc także rok poprzedzający członkostwo Polski w Unii Europejskiej.

Kolejne dwa rozdziały są poświęcone prezentacji wyników badań empirycznych przeprowadzonych wśród przedsiębiorców sektora usług turystycznych i instytucji rynku pracy. I tak, rozdział 3. pt. *Zatrudnienie sezonowe w sektorze usług turystycznych w ocenie przedsiębiorców* przedstawia szeroką analizę wyników badań empirycznych. Wśród wielu problemów, jakie podjęto w tej części opracowania, znalazły się takie, jak np.: popyt na pracowników sezonowych i oceny wielkości zatrudnienia sezonowego, bariery w zatrudnianiu, sposoby rekrutacji i formy zawierania stosunków pracy czy też szara strefa w zatrudnieniu pracowników sezonowych. Lustrzanym odzwierciedleniem analiz zaprezentowanych w rozdziale 3. są wyniki badań przedstawione w rozdziale 4. pt. *Zatrudnienie sezonowe w ocenie instytucji rynku pracy*, które prezentują oceny zatrudnienia sezonowego formułowane przez przedstawicieli instytucji rynku pracy i otoczenia sektora turystyki, zlokalizowanych na terenie tych samych, co w przypadku przedsiębiorców województw.

Immanentną częścią opracowania jest załącznik 1., w którym głęboko przeanalizowano sytuację ekonomiczno-finansową sekcji *Hotele i restauracje* w latach 2004-2006. Dzięki tej analizie można lepiej zrozumieć zjawiska w obszarze zatrudnienia sezonowego, tym bardziej, iż w okresie tym mamy do czynienia z dobrą koniunkturą w sektorze turystycznym.

Raport kończą wnioski z przeprowadzonej analizy oraz rekomendacje mające na celu promowanie tej formy zatrudnienia w sektorze usług turystycznych i podniesienie jakości pracy przez pracujących sezonowo.

METODOLOGIA BADAŃ

Realizacja projektu wymagała posługiwania się wieloma wzajemnie komplementarnymi metodami i technikami zbierania materiałów. W trakcie badań wykorzystano metodę **analizy treści dokumentów**. W jej ramach przede wszystkim dokonano przeglądu i zestawienia aktów prawnych, polskich i unijnych regulujących problematykę zatrudnienia sezonowego i pozycję pracownika sezonowego na rynku pracy. W analizie uwzględniono problemy związane z definiowaniem pojęć – praca sezonowa i pracownik sezonowy. Zdefiniowano również pożądane zmiany w rozwiązaniach prawnych dotyczących tego zagadnienia. Przedmiotem analizy były ponadto materiały z badań i analiz dotyczących rynku pracy, prowadzonych przez inne instytucje oraz ośrodki naukowe, a także informacje uzyskane od Wydziałów Ekonomicznych Ambasad RP w Austrii, Hiszpanii, Holandii i Niemczech.

W ocenie skali zatrudnienia sezonowego w sektorze turystyki **wykorzystano dane statystyczne** (GUS, WUS oraz opracowania Wojewódzkich Urzędów Pracy). Liczbę tych pracowników oszacowano na podstawie różnicy między poziomem ogólnej liczby pracujących w danym miesiącu (kwartale) sezonu a jej poziomem poza sezonem. Podjęto próbę oszacowania zmian liczby pracowników sezonowych w sektorze usług turystycznych na tle innych sektorów, w których występuje zjawisko pracy sezonowej (jak np. budownictwo). Obserwacją objęto lata 2003-2007. Przeprowadzono również analizę strukturalną (m.in. przy pomocy współczynników wyprzedzenia), co pozwoliło na ocenę znaczenia sektora turystyki w liczbie pracujących w gospodarce narodowej. Przedmiotem szczególnej uwagi były zmiany w liczbie pracujących sezonowo w regionach objętych badaniami empirycznymi. Obliczono także udział sektora turystyki we wzroście liczby pracujących w gospodarce narodowej i zmniejszaniu bezrobocia.

Podstawowe dane przedstawione w opracowaniu zebrano przy pomocy **badan empirycznych**, prowadzonych w przedsiębiorstwach świadczących usługi turystyczne. Przeprowadzono je przy pomocy szerokiego kwestionariusza ankiety prowadzonej z udziałem ankietera na celowo dobranej próbie 151 przedsiębiorców z terenu trzech województw – mazowieckiego (50), podlaskiego (50) i pomorskiego (51). Wybrane do badań województwa charakteryzowały się zróżnicowanym poziomem rozwoju gospodarczego i atrakcyjności turystycznej, a ponadto stanowiły przedmiot szczegółowych analiz dotyczących rynku usług turystycznych, prowadzonych dla Departamentu Turystyki Ministerstwa Sportu i Turystyki. Badania realizowano w trzech kategoriach podmiotów: hotelach, restauracjach oraz biurach podróży.

Ważnym elementem prowadzonych badań były wywiady bezpośrednie realizowane w podmiotach rynku pracy pośredniczących w zatrudnianiu pracowników sezonowych – agencjach pośrednictwa pracy, agencjach pracy tymczasowej, urzędach pracy (powiatowych i wojewódzkich) oraz w OHP. Część wywiadów przeprowadzono w instytucjach otoczenia sektora turystyki np. urzędach marszałkowskich oraz organizacjach grupujących przedsiębiorców. Łącznie wywiadami objęto 35 instytucji, zlokalizowanych, podobnie jak w przypadku przedsiębiorców, na terenie woj. mazowieckiego (12), podlaskiego (12) i pomorskiego (11). W celowo dobranej próbie badawczej znalazło się 17 agencji zatrudnienia, 9 urzędów pracy i 9 zaliczonych do kategorii inne (obejmujące OHP oraz instytucje otoczenia sektora turystyki),

Kryterium doboru instytucji do badań stanowiła ich rola w pośrednictwie w zakresie pracy sezonowej. Badania, w związku z tym, zostały przeprowadzone w agencjach aktywnie działających, przede wszystkim w zakresie zatrudniania pracowników sezonowych. Listę tych instytucji zidentyfikowano na podstawie danych urzędów marszałkowskich i wojewódzkich urzędów pracy (ze względu na nałożony na te instytucje obowiązek składania corocznych sprawozdań z działalności).

Badania wśród przedsiębiorców zrealizowano w sierpniu, a w instytucjach rynku pracy – w sierpniu i wrześniu 2008 r.

Właściwe badania zarówno w przedsiębiorstwach, jak i w instytucjach poprzedzono badaniem o charakterze pilotażowym, które było podstawą weryfikacji narzędzi badawczych.

PODSTAWOWE REKOMENDACJE

- Zatrudnienie sezonowe jest formą zatrudnienia tymczasowego i jest zaliczane do tzw. nietypowych form zatrudnienia. Zatrudnienie sezonowe obywateli polskich nie znajduje swojego bezpośredniego miejsca w obowiązujących regulacjach prawnych. Dotyczy to zarówno *Kodeksu pracy*, jak też ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Do tej problematyki nawiązują natomiast inne regulacje, w tym przede wszystkim ustawa o *zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, a także – ze względu na znaczny udział młodzieży w wieku 16-18 lat wśród podejmujących pracę sezonową – regulacje dotyczące zatrudniania młodocianych. W niektórych krajach, np. w Polsce, Hiszpanii, czy Niemczech, istnieją natomiast specjalne regulacje odnoszące się do pracy sezonowej cudzoziemców.

- W świetle prawa pracy pozycja pracownika sezonowego jest podobna, jak pozostałych zatrudnionych. *Kodeks pracy* nakazuje równe traktowanie wszystkich pracowników bez względu na formę zatrudnienia, co oznacza że zatrudnieni sezonowo posiadają (z jednym wyjątkiem) takie same uprawnienia do wynagrodzenia, urlopów i innych świadczeń oraz przywilejów, jak pozostali zatrudnieni. W przeciwieństwie do umów na czas określony pracodawca może jednak 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.
- W literaturze podejmuje się próby zdefiniowania pojęcia pracy sezonowej. Podkreśla się fakt, że warunkiem uznania danej pracy za sezonową jest założenie, iż 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.
- Przeprowadzona w opracowaniu analiza strukturalna wykazała, że udział sektora H *Hotele i restauracje* w strukturze pracujących ogółem jest niewielki – nie przekracza 2%, ale powoli rośnie w strukturze wolnych miejsc pracy. Większy jej udział w strukturze wolnych miejsc pracy niż w strukturze pracujących świadczy o tym, że rola tej sekcji dla sytuacji na rynku pracy jest większa niż by to wynikało z jej udziału w strukturze pracujących.
- Praca sezonowa nie jest przedmiotem badań prowadzonych w GUS, ale z prowadzonych szacunków zatrudnienia na czas określony wynika, że jego udział w sekcji H *Hotele i restauracje* jest najwyższy, co oznacza, że stosunkowo duży udział (na tle innych sekcji) ma w niej zatrudnienie sezonowe. Szacunki przeprowadzone na podstawie zmian liczby pracujących wskazują, iż pracownicy sezonowi zatrudniani są głównie w sezonie letnim. W całej gospodarce stanowią oni około 1%, a w sekcji H nawet 3%. Nie miały w niej natomiast miejsca zmiany liczby pracujących w ciągu roku, gdyż – zwłaszcza w latach 2005-2007 – okres letni charakteryzował się raczej stabilizacją liczby pracujących.
- Zmiany liczby pracujących, jak też wolnych i nowo utworzonych miejsc pracy w poszczególnych miesiącach i kwartałach, w przekroju sekcji PKD oraz regionów wskazują na sezonowe wahania wybranych wielkości charakteryzujących rynek pracy, w tym – popytu na pracę. Dynamika kwartalnych zmian zarówno liczby pracujących, jak też wolnych miejsc pracy była zróżnicowana w czterech porównywanych

województwach (małopolskim, mazowieckim, pomorskim i podlaskim). Względnie duże zmiany obydwu wielkości wystąpiły w województwach podlaskim i małopolskim. Porównanie struktury pracujących i wolnych miejsc pracy według zawodów pozwala na sformułowanie wniosku, że w analizowanej sekcji brakuje szczególnie osób o niskich kwalifikacjach lub bez kwalifikacji. Najmniejsze natomiast zapotrzebowanie dotyczy specjalistów.

- Analiza wielkości zatrudnienia sezonowego w przekroju badanych województw wykazała, że najwyższy udział zatrudnienia sezonowego wystąpił w gospodarce woj. małopolskiego i mazowieckiego – 2%, podczas gdy w woj. podlaskim i pomorskim tylko 1%. Udział w sekcji H, we wszystkich badanych województwach, był wyraźnie wyższy niż w gospodarce danego województwa. W woj. mazowieckim i podlaskim był on ponadto wyższy niż w pozostałych dwóch regionach. W 2006 r. w woj. podlaskim, a w 2007 r. w woj. mazowieckim, wynosił aż 4-5%. Niski poziom zatrudnienia sezonowego w sekcji H (choć wyższy niż średnio w gospodarce), oszacowany na podstawie analizy danych statystycznych, jest rozbieżny z przedstawionymi w opracowaniu wynikami badań empirycznych, które wykazały znaczną skalę zatrudnienia sezonowego w podmiotach świadczących usługi turystyczne. Różnice te wynikają przede wszystkim z faktu, iż przeprowadzone w opracowaniu szacunki udziału zatrudnienia sezonowego w ogólnej liczbie pracujących na podstawie danych GUS nie obejmują szarej strefy. Zatrudnienie sezonowe w szarej strefie z pewnością przewyższa wielkości uzyskiwane na podstawie danych oficjalnych. Można więc sądzić, że prawdopodobnie jest to zatrudnienie sezonowe na ogół nie rejestrowane. Jest to ten obszar, w którym zakres szarej strefy jest szczególnie duży.
- Badania potwierdziły, że praca sezonowa jest ważną formą aktywizacji rynku pracy. Jest również istotnym sposobem nabycia – w przypadku młodzieży uczącej się – umiejętności praktycznych i doświadczenia zawodowego. Przeprowadzona analiza wykazała jednak, że chociaż taka forma zatrudnienia sprzyja ograniczeniu bezrobocia, to wśród podejmujących prace sezonowe bezrobotni mają niewielki udział. Wpływ zatrudnienia sezonowego (pracy sezonowej) na obecną sytuację na rynku pracy przedsiębiorcy ocenili jako średni.
- W opinii przedstawicieli instytucji rynku pracy w polskim ustawodawstwie zdecydowanie brakuje regulacji dotyczących zatrudnienia sezonowego obywateli polskich, a te, które istnieją, oceniane są jako niewystarczające. Obowiązujących przepisów prawa w zakresie zatrudnienia pracowników (zwłaszcza do pracy sezonowej) nie traktowano jednak jako

utrudnienia działalności przedsiębiorców (w tym w sektorze turystyki). Za najbardziej pożądane uznano wyjaśnienie pojęcia pracy sezonowej oraz wprowadzenie specjalnych regulacji natury socjalnej (np. minimalnego wynagrodzenia za pracę sezonową oraz zagwarantowanie uprawnień socjalnych dla zatrudnionych w ten sposób). Z kolei przedsiębiorcy wypowiadający się o konieczności zmian w przepisach prawa w tym obszarze wskazywali na konieczność zmniejszenia kosztów pracy, w tym obowiązkowych obciążeń, np. składek na ZUS, zniesienia opłat za badania lekarskie oraz wprowadzenia ulg dla pracodawców, którzy tworzą miejsca pracy. Wskazywano na potrzebę uregulowania zatrudniania pracowników sezonowych w turystyce jednym, odrębnym aktem prawnym.

- W większości badanych podmiotów świadczących usługi turystyczne w 2008 r. w stosunku do 2007 r. odnotowano wzrost liczby pracujących. Szczególnie pozytywne tendencje zauważalne są w grupie firm małych, zatrudniających od 10 do 49 osób. Wzrost ten występował częściej w przedsiębiorstwach, które zatrudniają pracowników sezonowych, co świadczy o szybszym tempie ich rozwoju. Decydował o tym przede wszystkim: wzrost popytu na ofertę (usługi) przedsiębiorstwa, uruchomienie nowego rodzaju działalności, otwarcie nowego obiektu (oddziału przedsiębiorstwa) oraz zwiększenie pracochłonności świadczonych usług. Największy wzrost zatrudnienia dotyczył: kelnerów, kucharzy oraz informatorów turystycznych i pracowników biur podróży. Szczególnie duży popyt na pracowników tych zawodów wystąpił w województwie pomorskim.
- Spadek zatrudnienia dotyczył jedynie około 13% badanych przedsiębiorstw. Za jego główną przyczynę uznano wzrost kosztów pracy oraz innych kosztów prowadzenia działalności, a także (choć w mniejszym stopniu) niski poziom kwalifikacji zwolnionych pracowników, niską dyscyplinę pracy, przejścia na emerytury lub renty, konkurencyjne warunki pracy w innych podmiotach tego sektora oraz – w nielicznych przypadkach – spadek popytu na usługi (ofertę) przedsiębiorstwa. Największy spadek zatrudnienia wystąpił w zawodach nie wymagających kwalifikacji, zwłaszcza wśród pomocy kuchennych.
- Pomimo wciąż wysokiego bezrobocia przedsiębiorcy mieli problemy z pozyskaniem pracowników, przede wszystkim o odpowiednich kwalifikacjach. Jest to problem szczególnie dotkliwy dla przedstawicieli branży hotelarskiej oraz gastronomicznej, a także dla przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 50 osób. Wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa, rosną trudności z rekrutacją pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

Problemy w obszarze zatrudnienia, z jakimi stykają się przedsiębiorcy w sektorze usług turystycznych, dodatkowo pogłębia emigracja zarobkowa, a także wysokie oczekiwania płacowe potencjalnych pracowników. Warto zauważyć, iż na te problemy wskazała większość respondentów w agencjach zatrudnienia.

- Badania potwierdziły, że problematyka zatrudnienia sezonowego nie stanowi przedmiotu szczególnego zainteresowania instytucji rynku pracy. Dotyczyło to tylko nieco ponad połowy badanych instytucji, przede wszystkim urzędów pracy. Zainteresowanie to ponadto nie w pełni przekłada się na działalność analityczną. Analizy takie prowadziła co druga z badanych agencji zatrudnienia i połowa urzędów pracy. Ich przedmiotem były przede wszystkim zgłaszane przez przedsiębiorców propozycje zatrudnienia (miejsca pracy), wpływ prac sezonowych na sytuację na rynku pracy (zwłaszcza spadek bezrobocia) oraz – ogólnie rzecz biorąc – badania rynku pracy. Konsekwencją tej sytuacji jest niedostateczne rozpoznanie zjawiska pracy sezonowej, zarówno przez administrację publiczną i instytucje rynku pracy, jak również ośrodki badawcze.
- Zidentyfikowane w badaniach bariery zatrudniania pracowników sezonowych możemy podzielić na trzy grupy: a) związane ze stanem rynku pracy (np. brak odpowiednich pracowników na rynku pracy), b) z regulacjami w dziedzinie zatrudnienia (wysokie podatki i obowiązkowe obciążenia) i c) dotyczące stosunków pracy i postaw pracowników (niski stopień identyfikacji z firmą). Najpoważniejsza z nich, według badanych instytucji, to brak pracowników na rynku pracy, a następnie: wysokie podatki i obciążenia, duży zakres szarej strefy, oczekiwania zbyt wysokich wynagrodzeń oraz niski stopień identyfikowania się pracowników sezonowych z firmą. W ocenie przedsiębiorców, obok braku odpowiednich pracowników na rynku pracy, istotny był niski poziom ich kwalifikacji. Dużą rolę odgrywały również: wysokie podatki i obowiązkowe obciążenia, oczekiwania zbyt wysokich wynagrodzeń, oraz niewłaściwy stosunek do pracy.
- Skala zatrudnienia sezonowego w przedsiębiorstwach świadczących usługi turystyczne była bardzo wysoka. Ponad 40% badanych podmiotów zatrudniało takich pracowników. Podobnie na bardzo wysokim poziomie udział zatrudnienia sezonowego w sektorze turystyki oceniano w instytucjach rynku pracy. Zatrudnienie sezonowe dotyczyło w pierwszej kolejności firm, które swoją działalność prowadzą przez cały rok. Przedsiębiorstwa zatrudniały pracowników sezonowych przede wszystkim w okresie sezonu letniego. Sezonowe zatrudnienie jest ściśle związane z rodzajem usług turystycznych świadczonych przez przedsiębiorstwa. Skoncentrowane jest ono w restauracjach, a następnie w hotelach i biurach podróży. Jego wielkość była powiązana z lokalizacją przedsiębiorstwa –

najmniej przedsiębiorstw zatrudniało pracowników sezonowych w woj. mazowieckim, zaś 2-krotnie więcej – w woj. podlaskim i pomorskim. Oznacza to, że w regionach o dużych walorach turystycznych (zwłaszcza w okresie sezonu letniego) udział firm zatrudniających pracowników sezonowych był zdecydowanie wyższy. W badaniach zaobserwowano istnienie związku pomiędzy wielkością przedsiębiorstwa a liczbą zatrudnionych w nim pracowników sezonowych. Potwierdza to zatem tezę, że im większa firma, tym chętniej korzysta ona z sezonowej siły roboczej.

- Charakteryzując przyczyny zatrudniania pracowników sezonowych przez podmioty sektora turystyki, przedstawiciele badanych instytucji i przedsiębiorcy dostrzegali przede wszystkim dwa powiązane ze sobą motywy: duży popyt na usługi w okresie sezonu turystycznego oraz sezonowość działalności turystycznej². Inne istotne przyczyny to mniejsze koszty zatrudniania takich pracowników, w tym niższy poziom płac, a także relatywnie łatwiejsze procedury formalne przy ich zatrudnianiu i zwalnianiu. W instytucjach rynku pracy natomiast, w odróżnieniu od przedsiębiorców, niewielkie znaczenie przypisywano konieczności zastąpienia pracowników stałych w sezonie urlopowym. Ten ostatni motyw był istotny przede wszystkim w woj. mazowieckim. Respondenci z tego regionu przywiązywali najmniejszą wagę do sezonowego charakteru działalności przedsiębiorstwa. Można na tej podstawie przypuszczać, że były one mniej podatne na sezonowe wahania działalności niż firmy z województw podlaskiego, a szczególnie pomorskiego.
- Okres zatrudnienia pracowników sezonowych wynosił na ogół od 2 do 3 miesięcy. W woj. mazowieckim i podlaskim najczęściej pracowników sezonowych zatrudniano na taki właśnie okres, natomiast w woj. pomorskim dominował okres do 2 miesięcy, a więc przede wszystkim na okres wakacji szkolnych. Obiektywnym czynnikiem decydującym o długości takiego zatrudnienia jest długość sezonu turystycznego i warunki klimatyczne w nim panujące (np. gorące i słoneczne lub chłodne i pochmurne lato). W tym kontekście godny uwagi jest stosunkowo wysoki udział biur podróży, w których zatrudnia się pracowników na okres do jednego miesiąca, co może być związane z obsługą konkretnych imprez turystycznych.

² Główny Urząd Statystyczny od 1995 r. prowadził badania popytu na pracę w jednostkach dużych sektora przedsiębiorstw. W 1998 r. po raz pierwszy badaniem objęto również jednostki średnie sektora przedsiębiorstw. W 2005 roku GUS zmienił formułę, dostosowując ją do wymagań Eurostat, tak aby ujednolicić to badanie pod względem treści i metody we wszystkich krajach unijnych. Źródło: *Popyt na pracę w 2007 r.*, GUS, Warszawa 2008, s. 10.

- W pozyskiwaniu pracowników sezonowych pierwszoplanową rolę odgrywają tradycyjne, najbardziej skuteczne z punktu widzenia przedsiębiorstwa formy, tj. polecenia znajomych, rodziny, a następnie ogłoszenia w prasie i w Internecie. Pewną rolę miały również ogłoszenia wywieszane w witrynie lokalu oraz w innych miejscach (np. tablice i słupy ogłoszeniowe), a ponadto bezpośrednie zgłaszanie się potencjalnych pracowników do przedsiębiorstwa lub polecenia przez wcześniej zatrudnionych w danej firmie pracowników. Znaczenie instytucji rynku pracy w tym zakresie (z wyjątkiem urzędów pracy) było niewielkie. Ich rola – szczególnie agencji pracy tymczasowej – wzrasta natomiast w przypadku podmiotów średnich.
- Większość przedsiębiorców i reprezentantów badanych instytucji potwierdziła, że pod adresem zatrudnianych pracowników sezonowych przedsiębiorcy formułują różne wymagania (oczekiwania). Najczęściej dotyczyły one posiadania odpowiednich kwalifikacji (wykształcenia), doświadczenia zawodowego, znajomości języków obcych oraz dyspozycyjności. Większego znaczenia nie miały w tym zakresie znajomość specyfiki pracy w turystyce oraz rekomendacje z poprzedniej pracy. Przedsiębiorcy za pożądane uznali również takie cechy osobowe pracownika, jak: lojalność, uczciwość, solidność oraz chęć do pracy. Posiadanie odpowiednich kwalifikacji było przede wszystkim wymagane przy angażowaniu pracowników sezonowych do pracy w biurach podróży. W hotelach i restauracjach podstawową rolę przypisano posiadaniu doświadczenia zawodowego, rekomendacjom z poprzedniej pracy i znajomości języków obcych, a w restauracjach dodatkowo również dyspozycyjności.
- Przedsiębiorcy świadczący usługi turystyczne mieli wyraźnie sprecyzowane preferencje dotyczące kategorii pracowników sezonowych. Najchętniej zatrudniali kobiety, studentów, obywateli polskich oraz osoby posiadające już doświadczenie w pracy zawodowej. Zatrudniano więc przede wszystkim ludzi młodych; niechętnie natomiast obcokrajowców oraz pracowników bez doświadczenia zawodowego (podejmujących pracę po raz pierwszy). Poszukiwano tych kategorii pracowników, którzy stosunkowo łatwo i szybko mogli podjąć się wykonywania powierzanych im obowiązków.
- Popyt na pracowników o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych w sezonie turystycznym jest ściśle związany z rodzajem działalności prowadzonej przez przedsiębiorstwa. W okresie sezonu turystycznego w badanych przedsiębiorstwach odnotowano największe zapotrzebowanie na zawody związane z usługami gastronomicznymi, tj. na kelnerów i kucharzy. W przypadku hoteli byli to w pierwszym rzędzie kelnerzy, kucharze, pokojowe i sprzątaczkę oraz pomoce kuchenne; w restauracjach zatrudniano głównie kelnerów, kucharzy i pomoce kuchenne, a w biurach podróży – pracowników

biur podróży i informatorów turystycznych, przewodników a także pilotów wycieczek oraz organizatorów turystyki. Podobny popyt na pracowników wykonujących zawód kelnera i kucharza w hotelach i restauracjach wynika głównie z tego, iż w hotelach działają również restauracje. W instytucjach rynku pracy za najbardziej poszukiwane na rynku pracy zawody uznano: kelnerów, pomoce kuchenne oraz pokojowe i sprzątaczkę. Znacznie rzadziej wymieniano zawody, których wykonywanie wymaga wyższych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, takie jak: kucharze, informatorzy turystyczni i organizatorzy turystyki, a także przewodnicy i piloci wycieczek. Oznacza to, że biura podróży na ogół zatrudniały pracowników sezonowych bez pośrednictwa takich instytucji.

- Jakość pracy świadczonej przez pracowników sezonowych oceniano (zwłaszcza w agencjach zatrudnienia) tak samo jak pracowników zatrudnionych na stałe lub nawet wyżej. Jednocześnie większość badanych wynagrodzenia tych pracowników uznała za niższe od pracowników stałych. Różnice pomiędzy wysokością płac tych dwóch grup pracowniczych wyjaśniano najczęściej: dużą rotacją pracowników sezonowych, ich mniejszym doświadczeniem w pracy, formą zatrudnienia – na czas określony, a także szukaniem przez przedsiębiorców oszczędności w firmie. Na niższy poziom wynagrodzeń pracowników sezonowych niż stałych wskazywano przede wszystkim w województwie podlaskim, a następnie w mazowieckim, podczas gdy stosunkowo rzadko – w pomorskim. W tym ostatnim przypadku wiązać to należy z dużym popytem na pracowników w okresie letnich wakacji szkolnych i lepszą ich pozycją konkurencyjną na rynku pracy.
- Wśród czynników, które skłaniają pracowników do podejmowania pracy sezonowej decydującą rolę odgrywają motywy finansowe. Istotną rolę przypisywano także chęci zdobycia praktyki zawodowej i doświadczenia, które mogą okazać się przydatne w dalszej karierze zawodowej. W ocenie badanych instytucji ważny był również dodatkowy zarobek dla studentów (lub uczniów) w czasie wakacji. Nie przywiązywano natomiast znaczącej wagi do aktywizacji zawodowej bezrobotnych. To ostatnie wiąże się z charakterem grup społecznych poszukujących pracy sezonowej i relatywnie niewielkim udziałem wśród nich bezrobotnych. Jest to spójne również z wyrażanymi opiniami na temat kategorii pracowników najchętniej zatrudnianych do pracy sezonowej.
- Badania potwierdziły, że pracownicy sezonowi w większości przedsiębiorstw sektora turystyki zatrudniani są na umowę zlecenie. Umowa o pracę jako forma zawierania stosunków pracy pracowników sezonowych z pracodawcą jest stosowana bardzo rzadko. Sporadycznie zawierane są także umowy o dzieło. W instytucjach rynku pracy podkreślano także, że częstym zjawiskiem jest zatrudnianie ich bez umowy, co oznacza,

że są to przypadki, które zakwalifikować należy do szarej strefy. Decydująca w tym obszarze rola umów zlecenia z punktu widzenia przedsiębiorców jest racjonalna ekonomicznie i wiąże się z prostszymi zasadami zawierania i rozwiązywania takich umów, przede wszystkim zaś z niższym ich opodatkowaniem.

- Prowadzenie praktyk zawodowych jest zdeterminowane wielkością przedsiębiorstwa – im większe przedsiębiorstwo tym większe prawdopodobieństwo, iż prowadzi ono praktyki zawodowe. Zebrany w badaniach materiał potwierdził, że do wykonywania prac sezonowych wykorzystywane są osoby odbywające praktyki zawodowe (dotyczyło to 3/4 firm, które zatrudniały pracowników sezonowych), co oznacza, że zastępują oni pracowników stałych. Wynika to m.in. z dążenia przedsiębiorców do racjonalizacji kosztów pracy („tania siła robocza”). Praktykantów do prac sezonowych zatrudniały przede wszystkim przedsiębiorstwa średnie, następnie – na podobnym poziomie – firmy mikro i małe. Zjawisko to miało miejsce przede wszystkim w przedsiębiorstwach z regionów, w których rozwija się turystyka wypoczynkowa – w woj. podlaskim, a następnie w pomorskim, znacznie rzadziej w mazowieckim.
- Pracownicy sezonowi przechodzą specjalne szkolenia. Były to przede wszystkim szkolenia wewnętrzne, realizowane przez samo przedsiębiorstwo. Szkolenia te miały rutynowy, doraźny charakter i dominowały wśród nich te dotyczące BHP, ochrony przeciwpożarowej, a rzadziej odnoszące się do profesjonalnego świadczenia usług, np. prawidłowej i starannej obsługi klientów. Najczęściej szkolenia te trwały od kilku godzin do 1 dnia. Czas trwania tych szkoleń w przypadku pracowników sezonowych jest uzasadniony ekonomicznie. Wiąże się on zarówno z długością takiego zatrudnienia, jak i planami zawodowymi takich pracowników, którzy w większości nie wiązali swej przyszłości z pracą w sektorze turystyki. W tej sytuacji nie wydaje się uzasadnione rozszerzanie zakresu takich szkoleń.
- Przedsiębiorcy sektora usług turystycznych oraz instytucji rynku pracy byli zgodni co do tego, że zatrudnianie pracowników sezonowych przynosi przedsiębiorstwom liczne korzyści. Za najważniejszą wśród nich uznano możliwość dostosowania zatrudnienia do wahań popytu na usługi przedsiębiorstwa, co powoduje obniżenie kosztów pracy oraz uelastycznienie struktury zatrudnienia. Pozostałe wymieniane korzyści to: łatwiejsze zwalnianie pracowników, możliwość wykonywania sporadycznych, nietypowych prac, oszczędność środków finansowych ponoszonych na stworzenie stanowisk pracy, a także – chociaż w mniejszym stopniu – ograniczenie rozmiarów świadczeń pracowniczych. Mniejsze znaczenie przywiązywano natomiast do możliwości dostosowania czasu pracy pracownika do jego obowiązków, wzrostu wydajności pracy oraz pełniejszego wykorzystania potencjału zatrudnionych.

- O pozytywnym stosunku do zatrudniania pracowników sezonowych w podmiotach świadczących usługi turystyczne świadczą również występujące w badanej populacji przypadki zatrudniania takich pracowników na okres dłuższy niż sezon – miały one miejsce w około 2/3 podmiotów zatrudniających pracowników sezonowych. Wskazuje to na wysoką ocenę jakości pracy świadczonej przez pracowników sezonowych, a z drugiej strony jest wynikiem dążenia przedsiębiorców do stabilizowania zatrudnienia i wyeliminowania niepewności związanej z zatrudnianiem nowych pracowników, w tym konieczności przyuczania do wykonywania niezbędnych dla firmy obowiązków.
- Badania potwierdziły, że w zatrudnianiu pracowników sezonowych na stosunkowo szeroką skalę występuje zjawisko szarej strefy. Opinia przedsiębiorców w tej kwestii była odmienna niż przedstawicieli instytucji rynku pracy. O ile w przedsiębiorstwach na ogół stwierdzano, że w podmiotach sektora turystyki zjawisko szarej strefy w zatrudnieniu nie występuje lub ma niewielki zasięg, to o jej istnieniu byli przekonani wszyscy respondenci z badanych grup instytucji. Występowanie gospodarki nieformalnej lokalizowali oni przede wszystkim w sektorze turystyki, czego wyrazem jest przekonanie, że skala gospodarki nieformalnej w tym sektorze jest większa niż w całej gospodarce. W badanych instytucjach jej rozmiary szacowano stosunkowo wysoko – najczęściej w granicach 21-30% – i lokowano przede wszystkim w restauracjach, podczas gdy w przedsiębiorstwach oceniano ją na poziomie niższym. Do najczęstszych przejawów szarej strefy występujących w zatrudnieniu pracowników sezonowych zarówno przedsiębiorcy, jak i przedstawiciele badanych instytucji zaliczali zatrudnianie bez umowy o pracę, a w dalszej kolejności – zaniżanie wynagrodzeń pracowniczych, nie regulowanie zobowiązań podatkowych (zarówno wobec ZUS, jak i Urzędów Skarbowych). Na zatrudnianie bez umowy o pracę najczęściej wskazywano w instytucjach pośredniczących w zatrudnieniu pracowników sezonowych – w urzędach pracy oraz w agencjach pracy tymczasowej.
- Ze względu na szeroką skalę szarej strefy w zatrudnieniu pracowników sezonowych w sektorze turystyki niezbędne jest wypracowanie programu działań ukierunkowanych na ograniczenie tego zjawiska. Konieczne w tym celu jest współdziałanie wielu instytucji na tym polu, zarówno publicznych jak i organizacji grupujących przedsiębiorców. Chodzi o wdrożenie takich ułatwień dla przedsiębiorców (np. ulg systemowych, ułatwień w obowiązujących procedurach, itp.), które będą zachęcać ich do ujawniania takich zachowań. Pożądane wydaje się również wprowadzenie sezonowego zatrudnienia jako tematu kontroli do planu działania wyspecjalizowanych instytucji kontrolnych.
- Wobec braku w polskim prawie kompletnej regulacji problematyki pracy sezonowej powstaje pytanie o potrzebę opracowania i wdrożenia specjalnych regulacji, w szczególności

dotyczących pracy sezonowej obywateli polskich. Nie wydaje się, aby można było przez analogię przenosić rozwiązania ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. *o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* na całą populację pracowników sezonowych, pomimo iż praca sezonowa traktowana jest jako jeden z rodzajów pracy tymczasowej. Analizując ten problem musimy pamiętać, że przedsiębiorcy nie traktują obowiązujących w tym zakresie przepisów jako utrudnienia (bariery) zatrudniania pracowników sezonowych i na ogół nie dostrzegają potrzeby wprowadzania zmian w dotychczasowych rozwiązaniach. Wskazując kierunek działań należałoby uwzględnić zarówno negatywne, jak i pozytywne konsekwencje wprowadzania takich regulacji, a w szczególności ich wpływ na elastyczność zatrudnienia³. Niemniej jednak ze względu na realnie gorszą pozycję pracowników sezonowych w porównaniu do zatrudnionych na stałe (zwłaszcza w małych firmach, położonych z dala od większych aglomeracji) niezbędne byłoby zagwarantowanie im większego poziomu bezpieczeństwa socjalnego. Właściwy jego poziom niekoniecznie jednak można egzekwować przez tworzenie odrębnych regulacji prawnych, ale także poprzez zintensyfikowany nadzór, w tym kontrole właściwych służb. Warto także rozważyć propozycję wprowadzenia w *Kodeksie pracy* sformułowań bezpośrednio odnoszących się do pracowników sezonowych.

- Popyt na pracę świadczoną przez pracowników sezonowych (zwłaszcza do agencji zatrudnienia) zgłaszają przede wszystkim przedsiębiorstwa duże i średnie, a nie przeważające w sektorze turystyki firmy małe i mikro. Wyniki badań empirycznych potwierdziły, że ci ostatni w marginalnym stopniu korzystali z usług agencji pracy tymczasowej przy pozyskiwaniu pracowników sezonowych. Przedsiębiorstwa mikro i małe, w celu ograniczenia kosztów, najczęściej same bezpośrednio zatrudniają pracowników. Zaobserwowano prawidłowość, iż im większe przedsiębiorstwo, tym chętniej korzysta z usług instytucji pośrednictwa pracy.
- W związku z niedostatecznym dotychczas rozpoznaniem problematyki pracy sezonowej warte rozważenia jest wystąpienie do GUS z wnioskiem o podjęcie badań zakresu pracy sezonowej. Pytania w tym zakresie mogłoby zostać włączone do odpowiedniego formularza statystycznego w 2010 r. Zasadniczym problemem w tego typu badaniach jest jednak sposób sformułowania pytań, tak aby badane jednostki w jednolity sposób kwalifikowały pracowników jako sezonowych.

³ Warto uwzględnić lansowaną w Unii Europejskiej od lat 90 w Unii Europejskiej zasadę regulacji rynku *flexicurity* (obejmującą zarówno elastyczność, jak i bezpieczeństwo socjalne). Por. K. Czerwieńska, *Flexicurity jako koncepcja polityki społecznej i zatrudnienia*, „Polityka Społeczna”, nr 3.