



**Zatrudnienie sezonowe w turystyce
(w branżach hotelarskiej, gastronomicznej i
organizacji turystyki) w aspekcie potrzeb, wymogów
kwalifikacyjnych i regulacji pracowniczych.
Rekomendacje dla Sektorowej Rady ds. Kompetencji**

Zamawiający:

Badania zrealizowane zostały na zlecenie Szkoły Głównej Handlowej, w ramach projektu „Sektorowa Rada ds. Kompetencji - Turystyka”.

Badania współfinansowane są ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego na podstawie umowy nr UDA-POWR.02.12.00-00-0010/16-00

Miejsce i termin realizacji:

Warszawa 2021

Autor opracowania:

dr Piotr Kociszewski

(Szkoła Główna Turystyki i Hotelarstwa VISTULA, Uniwersytet Warszawski)

Wstęp

Celem raportu jest przygotowanie diagnozy na temat zatrudnienia sezonowego w branżach wchodzących w skład sektora turystyki tj. hotelarskiej, gastronomicznej i organizacji turystyki. Dla jego realizacji przyjęto dwie płaszczyzny: po pierwsze wieloaspektowe przedstawienie zagadnienia zatrudnienia sezonowego w turystyce, a w kolejnym kroku wskazanie istotnych – problemowych aspektów, które mogą stać się przestrzenią dla rekomendacji ze strony Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Turystyka. Z tak przyjętego sposobu realizacji celu wynikają konkretne pytania badawcze – znajdujące swoje odzwierciedlenie w finalnej strukturze raportu, a więc w pierwszej dotyczące regulacji prawnych i próby ich oceny, a następnie wskazania różnych atrybutów turystyki sezonowej i cech poszczególnych stanowisk w odpowiednich branżach tworzących sektor turystyki. Złożoność i różnorodność podejmowanych w dysertacji wątków wymagały zastosowania odpowiedniego podejścia badawczego, za które uznano triangulację metod badawczych¹. Triangulacja nie jest nową ideą, stosowana jest, m.in. w badaniach społecznych, już od wielu lat. Koncepcja ta oznacza, że badany temat ujmuje się – a w podejściu konstruktywnym wytwarza – z co najmniej dwóch różnych punktów widzenia, dzięki zastosowaniu różnych perspektyw metodologicznych. Na użytek niniejszego opracowania najbardziej właściwa wydaje się triangulacja poszczególnych metod jakościowych – wywodzących się z różnych podejść badawczych i opartych na zdywersyfikowanych źródłach danych, ale mieszczących się w ramach badań jakościowych.

Zatem w ramach realizowanego procesu badawczego zastosowano metody i charakterystyczne dla nich techniki i narzędzia, takie jak:

- analiza treści – przede wszystkim aktów prawnych, komentarzy do nich i interpretacji, publikacji naukowych – np. książek, artykułów, dokumentów, stron internetowych – w tym głównie w poszukiwaniu wątków związanych z podstawowymi zagadnieniami i próbą właściwej konceptualizacji stosowanych pojęć.

¹ Samo pojęcie triangulacji wywodzi się oczywiście z geodezji i miernictwa, ale w kontekście metodologii badań oznacza łączenie różnych rodzajów danych osadzonych w różnych perspektywach teoretycznych.

- analiza istniejących danych statystycznych – o szerokim spektrum, pochodzących z różnych źródeł (polskich – głównie GUS i zagranicznych).
- w dalszej części w ramach realizowanego procesu badawczego wykorzystano metodę wywiadów pogłębionych, której założenia przedstawiono we właściwym rozdziale.

Należy również nadmienić, iż konstruktywną metodą, która znalazła zastosowanie w prowadzonym procesie badawczym, a finalnie przyczynia się do ubogacenia prezentowanych analiz o wątki praktyczne, była metoda obserwacyjna (Apanowicz, 2005),

a dokładniej obserwacja uczestnicząca. Badania uczestniczące (ang. *participatory action research*, PAR), prowadzone były przez autora podczas poszczególnych wyjazdów turystycznych z klientami indywidualnymi oraz grupami w charakterze ich organizatora (właściciela biura podróży), pilota wycieczek i przewodnika.

Struktura opracowania odzwierciedla bezpośrednio ramy wskazane przez Zamawiającego, jak również odpowiada założonym na wstępie celom, a także przyjętemu schematowi procesu badawczego, finalnie składając się z pięciu rozdziałów merytorycznych, wstępu, podsumowania i rekomendacji oraz właściwych spisów. Na końcu poszczególnych podrozdziałów w formie syntetycznej przedstawiono konkluzje cząstkowe, które posłużyły do finalnej redakcji podsumowania oraz w ostatnim kroku określenia rekomendacji dla Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Turystyka. Najważniejsze treści zawarte w każdym z rozdziałów to zatem:

1. Identyfikacja aktów prawnych regulujących zatrudnienie sezonowe w okresie przed i w czasie Pandemii.
2. Ocena regulacji prawnych pod kątem istnienia lub braku barier utrudniających zatrudnienie sezonowe.
3. Badanie zatrudnienia sezonowego w branży hotelarskiej, gastronomicznej i organizacji turystyki w okresie przed i w czasie trwania pandemii (wielkość, struktura, stanowiska na których są zatrudniani pracownicy sezonowi, wymogi kwalifikacyjne, ocena spełnienia tych wymogów).
4. Podsumowanie zawierające główne ustalenia z przeprowadzonej analizy regulacji prawnych oraz główne wnioski z przeprowadzonego badania.

5. Rekomendacje dla Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Turystyka.

1. Identyfikacja dokumentów regulujących zatrudnienie sezonowe w okresie przed i w czasie Pandemii

1.1 Konceptualizacja pojęcia „zatrudnienie sezonowe”

W literaturze przedmiotu, a następnie w nomenklaturze prawnej można spotkać się z niejednoznacznością pojęć dotyczących tytułowego „zatrudnienia sezonowego”. Wskazuje się konkretnie, że „zatrudnienie sezonowe jest jedną z form zatrudnienia tymczasowego”, należących do tzw. „nietypowych form zatrudnienia”. U podstaw wzrostu popularności i zainteresowania tą formą zatrudnienia należy wskazać postępujące od lat 70 XX wieku procesy transformacji gospodarczej, skalę globalizacji, rozwój nowoczesnych technologii, aż wreszcie niejako w konsekwencji potrzebę elastycznego kształtowania zasobów pracy. Analizując przedstawioną perspektywę z punktu widzenia kategorii systemu słusznym wydaje się przywołanie wykładni z nauk o zarządzaniu, określającej współczesne uwarunkowania funkcjonowania w biznesie – przede wszystkim przedsiębiorstw jako tzw. turbulentne (burzliwe) otoczenie. Do jego cech charakterystycznych można zaliczyć ciągłą zmienność wyrobów i usług, silną konkurencję, niestabilny układ polityczny, istotne zmiany w przepisach prawnych, czy gwałtowne zmiany w upodobaniach klientów. Zmiany mają tu charakter dynamiczny, nieprzewidywalny i bardzo silnie wpływają na kierunki funkcjonowania i rozwoju organizacji (Matejun i Nowicki, 2013).

W ujęciu historycznym system zatrudnienia tymczasowego na szeroką skalę po raz pierwszy sprawdził się na terenie Stanów Zjednoczonych, gdzie w obliczu kryzysu gospodarczego początku XX wieku szukano konstruktywnych form rozliczeń oraz elastycznych sposobów obniżenia stałych kosztów. Remedium na problemy m.in. potężnych firm produkcyjnych związane bezpośrednio z utrzymaniem ciągłości produkcji stało się właśnie wprowadzenie zatrudnienia tymczasowego, w praktyce realizowane poprzez zastępowanie pracowników etatowych/stałych podczas ich nieobecności. Model amerykański zaczął być następnie powielany na kontynencie europejskim, począwszy od Francji i Wielkiej Brytanii, poprzez kraje takie jak: Belgia, Holandia i Niemcy (Wiśniewski, 2007). W Polsce wg zespołu T. Smugi „pojęcie pracy tymczasowej pojawiło się oficjalnie w połowie lat 90. XX w., a więc w okresie transformacji systemowej i stowarzyszenia Polski ze Wspólnotą Europejską. Niektóre

formy zatrudnienia na czas określony, zwłaszcza w przypadku pracy sezonowej, występowały jednak już wcześniej” (Smuga, 2007).

1.2 Regulacje prawne dotyczące zatrudnienia sezonowego i ich rozumienie w kontekście specyfiki sektora turystycznego

Aby móc przystąpić do właściwej analizy zagadnienia pracy sezonowej w turystyce należy spojrzeć na omawiany temat w dwóch wymiarach: szerzej – z perspektywy prawa unijnego i wreszcie konkretnie – z perspektywy prawa polskiego.

Prawo unijne

Najważniejsze wnioski dotyczące pracy sezonowej pochodzące z najbardziej aktualnych aktów europejskich i kwestii operacyjnych są następujące:

- Zgodnie z Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego praca sezonowa może być wykonywana w Unii Europejskiej zarówno przez obywateli UE, jak i osoby niebędące jej obywatelami. Pracę sezonową ponadto definiuje się jako „formę tymczasowego zatrudnienia związanego z określonymi porami roku i sektorami, np. rolnym lub turystycznym” (Seasonal work, 2020).
- W dokumentach UE wskazano, że zasady zatrudniania przy pracach sezonowych osób będących obywatelami Unii regulują przepisy poszczególnych państw członkowskich.
- Z kolei kwestie zatrudniania jako pracowników sezonowych obywateli państw trzecich określają przepisy wspomnianej już Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego. W akcie tym „Pracownik sezonowy jest definiowany jako obywatel państwa trzeciego, który zachowuje swoje główne miejsce zamieszkania i tymczasowo przebywa legalnie na terytorium państwa członkowskiego w celu prowadzenia uzależnionej od pór roku działalności na podstawie jednej lub kilku umów o pracę na czas określony, zawartej bezpośrednio między obywatelem państwa trzeciego a pracodawcą mającym siedzibę w państwie członkowskim. Okres pobytu na terytorium państw strefy Schengen w ramach ruchu bezwizowego nie może przekroczyć 90 dni w każdym 180- dniowym okresie (liczy się całkowity okres

pobytu na terytorium wszystkich państw strefy Schengen, w tym Polski” (Seasonal work, 2020).

- Zapisy przywołanej dyrektywy musiały zostać implementowane przez państwa członkowskie na poziom prawa krajowego. W przypadku Polski drogą formalną wdrożenia przepisów dyrektywy stały się zmiany aktów prawnych w tym zakresie, których dokonano poprzez wejście w życie od 1 stycznia 2018 roku *Ustawy z 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. z 2017r., poz. 1543 z póź. zm.), a następnie właściwych aktów wykonawczych. Jak wskazywano w trakcie jej procedowania, główną intencją zmian stało się „przeciwdziałanie występującym nadużyciom, sprawniejsze zarządzanie migracjami zarobkowymi i poprawa standardów zatrudniania cudzoziemców” (Chodkowski, 2016).
- Dodatkowym ułatwieniem jest funkcjonowanie od 2009 roku specjalnego programu migracji dla wysoko wykwalifikowanych pracowników spoza UE – tj. Niebieskiej Karty, wprowadzonego na mocy Dyrektywy Rady 2009/50/WE z dnia 25 maja 2009 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji. Podstawą prawną dyrektywy ustanawiającej niebieską kartę był art. 63 ust. 3 lit. a) i ust. 4 traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, zgodnie z którymi Rada przyjmie środki dotyczące polityki imigracyjnej określające „warunki wjazdu i pobytu oraz normy dotyczące procedur wydawania przez Państwa Członkowskie długoterminowych wiz i dokumentów pobytowych” oraz „prawa i warunki, na których obywatele państw trzecich przebywający legalnie w jednym Państwie Członkowskim mogą przebywać w innych Państwach Członkowskich (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:321E:0001:0331:PL:pdf>, 2006). Ciekawostką jest fakt, że tytułowy termin „niebieska karta” nawiązuje do amerykańskiej „zielonej karty” oraz niebieskiego koloru flagi Unii Europejskiej. W Polsce wprowadzenie przepisów o Niebieskiej Karcie dokonane zostało m.in. przez aktualizację obowiązującego prawa w tym zakresie, m.in. *Ustawy z dnia 12 grudnia 2013 roku o cudzoziemcach* (Dz. U. z 2020).
- Istotną rolę w promowaniu kwestii zatrudnienia sezonowego i troski o odpowiedni poziom, bezpieczeństwo, uczciwość i transparentność odgrywa EURES – sieć

współpracy, której pełna nazwa brzmi Europejskie Służby Zatrudnienia (z ang. European Employment Services). Sieć tę tworzą publiczne służby zatrudnienia, a także – na zasadzie partnerstwa – związki zawodowe i organizacje pracodawców w różnych państwach. EURES obejmuje zasięgiem kraje członkowskie UE oraz Norwegię, Islandię, Liechtenstein i Szwajcarię, łącznie 32 kraje.

- W swoich działaniach EURES zwraca bardzo mocno uwagę na troskę o odpowiednie prawa pracowników sezonowych, podkreślając także w dobie pandemii COVID szczególne znaczenie skutecznej ochrony przed ryzykiem zachorowania.
- Turystyka oraz hotelarstwo, gastronomia jak i rozrywka są ewidentnie wymieniane wśród tych sektorów gospodarki, których w najwyższym stopniu dotyczy zjawisko pracy sezonowej, a w obecnej rzeczywistości potrzeba pozyskiwania pracowników sezonowych.

Prawo polskie

Następnie warto przejść do odpowiedzi na pytanie - jak definiowana jest praca sezonowa w prawodawstwie polskim i jakie przepisy dotyczą pracowników sezonowych w Polsce oraz odnieść tak zarysowane ramy do specyfiki turystyki.

Po pierwsze należy podkreślić, że w wielu źródłach jasno wskazuje się, że w polskich przepisach Kodeksu Pracy nie ma jasnej definicji pracownika sezonowego. Nie definiuje się również pojęcia pracy sezonowej w innych aktach prawnych. Najczęściej zatem w tym kontekście przywoływany jest wyrok Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 1986 r. (sygn. III URN 20/86), w którym wskazano, że „pracownikiem sezonowym jest ten, kto pracuje przez określoną część roku, w związku z określoną porą roku i warunkami pogodowymi (atmosferycznymi)” (Wyrok Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 1986 r. (sygn. III URN 20/86)). Taka interpretacja powinna zostać połączona ze znaczeniem językowym, bowiem zgodnie ze *Słownikiem języka polskiego* pojęcie „sezon” oznacza dokładnie: „porę roku” lub „okres dogodny do jakichś działań” (Słownik Języka Polskiego , 2021).

Ponadto warto podkreślić, iż w praktyce to nie tylko pracownik, ale pracodawca także może być sezonowy, funkcjonując w określonej porze roku lub po prostu okresie – obejmującym np. przełom różnych pór roku.

Szczególną ilustracją takiej sytuacji jest właśnie sektor turystyczny, w przypadku którego sezonowość jak wskazują badacze jest cechą „podstawową” (Bigovic, 2011), co więcej – wynikającą „z przesłanek o charakterze przyrodniczo-klimatycznym, społecznym i ekonomicznym” (Nieżgoda A., 2006). W praktyce w sektorze

turystycznym część podmiotów prowadzi działalność operacyjną w konkretnym przedziale czasowym w ciągu roku – od wypożyczalni sprzętu zimowego po punkty gastronomiczne w miejscowościach nadmorskich lub w ośrodkach letniskowych.

Pracą sezonową w turystyce należy zatem roboczo określić te wszystkie aktywności zawodowe, na które jest zapotrzebowanie przez konkretny czas, związany przede wszystkim z określoną porą roku, a co z tym idzie – związane z funkcjonowaniem sektora turystycznego w danej przestrzeni.

W tym kontekście w interesujący sposób głos zabiera również E. Szypryt, wskazując w szerokim ujęciu, że „wraz ze zmianami przemysłowymi, technologicznymi, a ostatnio także klimatycznymi, sezon oznacza już zupełnie co innego niż np. 50 lat temu” (Szypryt, 2019). Cytowana autorka proponuje dostrzec również, iż „praca sezonowa w praktyce ma obecnie wiele odcieni” i niezależnie od kontekstu i rozumienia właściwego okresu jej świadczenia wspólnym elementem pozostaje zawsze „zapotrzebowanie na większą liczbę pracowników tylko przez określony czas” (Szypryt, 2019). W tym rozumieniu odejściem od klasycznego postrzegania omawianej „sezonowości” wydaje się spojrzenie przez pryzmat projektów lub wydarzeń, które również intensyfikują zapotrzebowanie na pracowników, ale w mniej typowy – tj. nie tylko okresowy sposób (jak ma to miejsce np. przy organizacji konferencji i kongresów).

Odnosząc się zatem raz jeszcze do próby doprecyzowania rozumienia tytułowego pojęcia, warto spojrzeć finalnie nieco szerzej i przyjąć w ujęciu jakościowym, że pracą sezonową w turystyce należy roboczo określić te wszystkie aktywności zawodowe, na które jest zapotrzebowanie przez konkretny czas, związany przede wszystkim z określoną porą roku i funkcjonowaniem sektora turystycznego w danej przestrzeni lub okresem realizacji właściwych zadań lub projektów powiązanych z turystyką.

Na użytek dalszych rozważań należy przywołać zatem akty prawne regulujące zatrudnienie sezonowe, a w kolejnym kroku dokonać krótkiej charakterystyki wynikających z nich ram formalnych, zwracając także uwagę na specyfikę pracy w sektorze turystycznym (Poradnik Pracownika, 2021):

- art. 25 § 1, art. 25¹ § 1, § 3, art. 33, art. 190 § 1, art. 200¹, art. 200², art. 201-204, art. 304⁵ § 1-5 Kodeksu pracy,
- art. 2 pkt 3 lit. a, art. 3 ust. 1, art. 8, art. 20 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U nr 166, poz. 1608 ze zm.),

- art. 627-646, art. 734-751 Kodeksu cywilnego,
- art. 6 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U z 2007 r. nr 11, poz. 74 ze zm.),
- art. 5 ust. 7 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U nr 90, poz. 844 ze zm.).
- Jako orzecznictwo uzupełniające: Wyrok Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 1986 r., III URN 20/86, OSNC 1987/2-3/45

W szerszym kontekście praca sezonowa jest również określana jako „szczególna forma zatrudnienia nietypowego”, z którym z kolei wiążą się konkretne atrybuty. W opinii zespołu T. Smugi tzw. nietypowe stosunki zatrudnienia muszą posiadać przynajmniej jedną z następujących 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” (Smuga, 2007, str. 10).

W celu zarysowania szerszego spektrum dla prowadzonych rozważań warto przywołać jeszcze próbę opisu charakteru pracy sezonowej przez P. Róźiewicz, który wskazuje, że 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” (Róźiewicz, 2002). Reasumując praca sezonowa z założenia ma charakter tymczasowy i przejściowy.

Z wskazanego już powyżej faktu braku jednoznacznych definicji w przepisach prawa wynika stosowanie wobec zatrudnienia sezonowego tzw. zasad ogólnych, a więc typowych rozwiązań dedykowanych zatrudnieniu na umowę o pracę. Oznacza to zatem, że zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy pracownikiem sezonowym jest „osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 KP), wykonująca pracę na rzecz pracodawcy,

w miejscu i czasie przez niego wskazanym i pod jego kierownictwem (art. 22 §1), mająca ukończone 18 lat lub przy spełnieniu dodatkowych warunków – mniej niż 18 lat (art. 22§2)” (Jak zatrudniać pracowników sezonowych, 2018).

Pracodawcy z pracownikami sezonowymi mogą zawierać umowę o pracę na czas określony, umowę cywilnoprawną bądź korzystać z agencji pracy tymczasowej. Pracownikami sezonowymi są zatem osoby wykonujące pracę powiązaną z daną porą roku, niezależnie od wskazanego powyżej spektrum ram prawnych zatrudnienia. Ponadto należy podkreślić, że wybór jednej z form zależy wyłącznie „od ustaleń dokonanych między osobą zatrudniającą a pracownikiem sezonowym” (Organa, 2019). Ekspertki podkreślają, że „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” (Organa, 2019).

W przypadku pierwszej z przywołanych kategorii należy wskazać, że „okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech” (Kodeks pracy Dz. U. 2020. 1320). Inne najważniejsze cechy tej formy zatrudnienia w kontekście czasu jej trwania i okresu wypowiedzenia zostały zebrane w poniższych punktach:

- Umowy o pracę zawarte na czas określony mogą być rozwiązywane zarówno przez pracownika, jak i pracodawcę za wypowiedzeniem z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia (okres wypowiedzenia jest stały i nie zmienia się w zależności od długości okresu zatrudnienia).
- Wypowiedzenie umowy na czas określony jest dopuszczalne, jeżeli okres, na jaki została zawarta umowa, jest dłuższy niż 6 miesięcy i w umowie przewidziano możliwość jej wcześniejszego rozwiązania (art. 33 Kodeksu Pracy).
- Wypowiedzenie takiej umowy jest zawsze możliwe w przypadku zwolnień grupowych lub likwidacji albo upadłości zakładu pracy.

Należy zaznaczyć, że 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.

W kontekście omówionych ram zatrudnienia na umowę o pracę warto podkreślić, że Kodeks Pracy zabrania jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na formę zatrudnienia. Dotyczy to m.in. wysokości wynagrodzenia, ale też dostępu do uprawnień i przywilejów, jak również okresu urlopu (Organa, 2019). Co ciekawe, do 1 stycznia 2004 r. pracownicy sezonowi korzystali z odmiennych zasad urlopowych niż pozostali pracownicy, bowiem przysługiwał im urlop w wymiarze 1,5 dnia za każdy przepracowany miesiąc. Aktualnie, zgodnie z zapisami Kodeksu Pracy (Dz. U. 2020. 1320 t.j.) jeżeli staż pracy zatrudnionego jest krótszy niż 10 lat – wymiar urlopu wynosi 20 dni i 26 dni, jeżeli wynosi co najmniej 10 lat. W praktyce jak w przypadku klasycznych zasad zatrudnienia 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.

Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę powoduje ponadto, że na pracodawcy spoczywają konkretne obowiązki takie jak m.in. skierowanie pracownika na badania lekarskie, zagwarantowanie pracownikowi szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz instruktażu stanowiskowego, założenia i prowadzenia akt dla pracownika obejmujących również ewidencję czasu pracy, zaznajomienia pracownika nie tylko z przepisami zakładowymi, ale również z ryzykiem zawodowym, które występuje na danym stanowisku pracy (Podstawowe zasady przy zatrudnianiu pracowników sezonowych , 2020).

Z kolei specyfika umów cywilnoprawnych po pierwsze opiera się na dwóch możliwych formułach ich zawierania – jako umowa zlecenie oraz umowa o dzieło. Ich zaletą jest stosunkowo duża elastyczność, a z punktu widzenia pracodawcy – także redukcja kosztów zatrudnienia. Elastyczność ta wynika z faktu, że w umowach cywilnoprawnych to strony ustalają warunki i zasady rozwiązywania umów. W przypadku braku takich szczególnych ustaleń, stosuje się odpowiednie przepisy Kodeksu Cywilnego, które zawsze przewidują możliwość rozwiązania umowy. Ponadto osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych nie podlegają

ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę takiej jak pracownicy (dotyczy to także kobiet w ciąży czy osób w wieku przedemerytalnym).

Zmienia się także kwestia uprawnień pracowniczych, bowiem z jednej strony osobom zatrudnionym na podstawie właśnie umów cywilnoprawnych nie przysługują stricte świadczenia pracownicze, jednak niezmiennie mają prawo do zapewnienia ze strony pracodawcy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Wracając jeszcze do przywołanej elastyczności – jej kolejnymi aspektami jest m.in. brak konieczności ustalania ścisłego okresu czasu pracy, miejsca zatrudnienia, a także dodatkowych zobowiązań, jak np. urlopy, jak również łatwiejsze procedowanie tego typu zatrudnienia z punktu widzenia obciążeń publiczno-prawnych, m.in. w kwestii składek ZUS (Pracownik sezonowy i jego formy zatrudniania , 2018). Na tego typu umowy można zatrudniać także pracowników młodocianych, od 13 roku życia.

Warto nadmienić, iż w praktyce gospodarczej funkcjonuje także pojęcie „pracownika tymczasowego”. W świetle przepisów prawa (*Ustawy z dnia 9 lipca 2003 o zatrudnieniu pracowników tymczasowych*, Dz. U. 2003 nr 166 poz. 1608) pracownikiem tymczasowym jest zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej w celu wykonywania wyłącznie pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika (a więc jednostki gospodarczej, korzystającej z usług pracownia tymczasowego). W takim modelu pracodawcą dla pracownika jest agencja pracy. Przedsiębiorstwo (klient) podpisuje umowę z wybraną agencją. Przedmiotem umowy jest zapewnienie klientowi określonej liczby pracowników. Przedsiębiorstwo (klient) rozlicza się za wykonaną pracę z agencją, która wypłaca wynagrodzenie i rozlicza się z zatrudnionymi pracownikami. Można stwierdzić zatem, iż zatrudnienie tymczasowe stanowi jedną z form zatrudnienia pracowników do prac sezonowych. W tym miejscu należy do omawianych dotychczas zagadnień mieszczących się w tradycyjnym pojmowaniu umowę o pracę, a więc pracy sezonowej *sensu stricte* dodać jeszcze jeden kontekst *sensu largo* tj. pracę sezonową z formalnego punktu widzenia funkcjonującą jako sezonową działalność gospodarczą. Jej istotnym atrybutem jest już omówione pojęcie sezonowości, a więc fakt zapotrzebowania na dane towary lub usługi, w przypadku turystyki i szerokiego spektrum jej form szczególnie w okresie wakacyjnym lub ferii zimowych. Właściwie zostało to podsumowane w jednym z artykułów internetowych „Dobrym pomysłem na biznes może okazać się otworzenie budki z goframi lub lodami w jednej z nadmorskich

miejsowości, kramiku z biżuterią w Zakopanym, czy też hotelu dla psów. Wszystkie te pomysły łączy jedno – sezonowość” (Poradnik Pracownika, 2021).

Prowadzenie sezonowej działalności gospodarczej nie odbiega z punktu widzenia formalnego od podstawowych zasad prowadzenia działalności gospodarczej w ogóle, a więc podlega warunkom określonym w *Ustawie z dnia 6 marca 2018 r.*

Prawo przedsiębiorców

(Dz. U. 2018 poz. 646)². Warto przypomnieć, że podstawowymi cechami planowanej działalności decydującymi o potrzebie jej właściwej rejestracji pozostaje spełnianie następujących kryteriów: „działalność ta musi być prowadzona w sposób zorganizowany, we własnym imieniu, o charakterze zarobkowym i w sposób ciągły”. Jak widać zatem wśród wskazanych cech nie pojawia się cecha sezonowości. W ujęciu praktycznym najprostszym sposobem wspomnianej rejestracji pozostaje wykonanie tej czynności w systemie CEIDG (Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej), w którym dokonują wpisu odpowiednio m.in. osoby fizyczne czy spółki cywilne osób fizycznych.

Ciekawym rozwiązaniem dla niektórych podmiotów działających na rynku turystycznym może być z pewnością wprowadzona przez tzw. *Konstytucję biznesu*³ od 30 kwietnia 2018 roku możliwość prowadzenia działalności bez konieczności jej rejestrowania, czyli tzw. „działalność nierejestrowa”. W *Prawie przedsiębiorców* wskazano, że działalność nierejestrowana to taka, „z której przychód (kwoty należne, choćby nie zostały faktycznie otrzymane, po wyłączeniu wartości zwróconych towarów, udzielonych bonifikat i skont) należny nie przekracza w żadnym miesiącu 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia⁴ oraz która w okresie ostatnich 60 miesięcy nie wykonywała działalności gospodarczej.”

To użyteczne rozwiązanie, które szczególnie może dotyczyć przedsiębiorców planujących prowadzić działalność na ograniczoną skalę, generującą niewielki przychód, właśnie być może w wybranym przedziale czasowym w ciągu roku.

² Zwanej dalej w skrócie *Prawo przedsiębiorców*.

³ Konstytucja Biznesu jest to pakiet ustaw, których celem stało się zreformowanie i uproszczenie przepisów dotyczących prowadzenia działalności, m.in. kluczowych kwestii dotyczących relacji przedsiębiorcy z urzędami i załatwiania spraw u ubezpieczeń rządowych, zakładania firmy, zawieszenia działalności, zasad tworzenia prawa gospodarczego oraz obowiązków związanych z prowadzeniem działalności. Najważniejszą ustawą w ramach Konstytucji Biznesu jest *Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców*, które określa najistotniejsze prawa przedsiębiorcy i zasady prowadzenia działalności gospodarczej.

⁴ Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2021 roku wynosi 2800 zł brutto, w związku z czym limit przychodu dla działalności nierejestrowanej wynosi 1400 zł.

Działalność nierejestrowana niesie za sobą także ułatwienia o charakterze formalnym i logistycznym, bowiem prowadząc ją nie trzeba zgłaszać działalności w ewidencji przedsiębiorców (CEIDG), urzędzie skarbowym i GUS (nie trzeba mieć numerów identyfikacyjnych NIP i REGON), nie trzeba płacić składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne ani ubezpieczenia zdrowotne z tytułu pozarolniczej działalności, nie trzeba prowadzić skomplikowanej księgowości (tylko uproszczoną ewidencję sprzedaży) (Działalność nierejestrowana, 2021). Ponadto nie trzeba płacić comiesięcznych (albo kwartalnych) zaliczek na podatek i podatku VAT (prowadzącego działalność nierejestrową obejmuje zwolnienie podmiotowe).

Powracając jeszcze do założeń sezonowej działalności gospodarczej, warto w zgodzie *Prawem przedsiębiorców* zweryfikować kwestię kryteriów tzw. działalności regulowanej, a więc sprawdzić czy rodzaj prowadzonej działalności nie wymaga spełnienia dodatkowych obowiązków formalnych – np. posiadania koncesji lub zezwoleń lub wpisu do rejestru działalności regulowanej. To istotny aspekt w kontekście nawet najprostszycy kategorii działalności sezonowej np. budki z gastronomią i posiadania w tym zakresie zgody właściwego państwowego inspektora sanitarnego lub zdobycia koncesji na sprzedaż alkoholu.

1.3 Zmiany regulacji prawnych w kontekście pracy sezonowej w obliczu pandemii COVID

Towarzysząca światu, a przede wszystkim rzeczywistości gospodarczej i społecznej od wiosny 2020 r. pandemia COVID-19 odcisnęła piętno na niemal każdym aspekcie naszego życia, także wywołując zmiany na rynku pracy. Dotychczasowe prawa i obowiązki pracowników zostały częściowo zmodyfikowane, czego skutkiem stały się nowe możliwości rozwiązań, ale i nowe wymagania w omawianym zakresie. Odwołując się do wniosków z dotychczasowej analizy, a przede wszystkim konstatacji, że tytułowa „praca sezonowa” opiera się na uniwersalnych rozwiązaniach formalnych typowych dla umów o pracę albo umów cywilnoprawnych warto zatem na omawiane zagadnienie spojrzeć w skali makro, tj. w ogóle z perspektywy całego rynku pracy. Należy dokonać istotnego rozgraniczenia charakteru zmian, a więc wskazać niejako dwie płaszczyzny: tj. po pierwsze zmiany wprowadzane na podstawie kolejnych

modyfikacji tarczy antykryzysowej oraz po drugie zmiany w zakresie regulacji zawartych w kodeksie pracy.

W nawiązaniu do pierwszej kategorii, warto spojrzeć na podsumowanie zawarte w poniższej tabeli 1, w której zaprezentowano wybrane zmiany wprowadzone przez poszczególne narzędzia antykryzysowe, sformułowane i uruchomione w ramach przeciwdziałania pandemii COVID-19. Konceptualizując kluczowe pojęcie „tarcza antykryzysowa” należy przyjąć, że w ramach tego określenia zawiera się całe spektrum działań, tj. „pakiet rozwiązań, którego celem była ochrona jednostek gospodarczych przed kryzysem wywołanym pandemią COVID-19” (Tarcza antykryzysowa, 2021). Jednocześnie biorąc pod uwagę dotychczasowe rozważania i prawne postrzeganie pracy sezonowej, a dokładnie jej brak i osadzenie w innych typowych formach pracy należy przyjąć, że wprowadzane rozwiązania w ramach szerokiego pojęcia „tarczy antykryzysowej” były dedykowane przede wszystkim rynkowi pracy w ogóle, w tym zapewne w określonych sytuacjach i po spełnieniu wymogów – beneficjentami tej pomocy mogli stawać się pracownicy sezonowi.

Tabela 1. Narzędzia wchodzące w skład działań w ramach walki z pandemią COVID-19

Nazwa narzędzia	Istota działania	Wprowadzone zmiany
Tarcza Finansowa PFR (1.0 i 2.0)	Bezpośrednie wsparcie finansowe dla przedsiębiorstw (mikrofirm, małych, średnich i dużych).	
Tarcza Branżowa (w kilku odsłonach)	Pakiet pomocowy dla branż najbardziej dotkniętych skutkami pandemii COVID-19, w tym branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej.	<ul style="list-style-type: none"> - zwolnienie z ZUS, - świadczenia postojowe dla osób wykonujących umowy cywilnoprawne, - dotacja dla mikro i małych przedsiębiorstw, - dofinansowanie wynagrodzeń pracowników,

<p>Ochrona miejsc pracy</p>	<p>Pakiet rozwiązań dedykowany zarówno przedsiębiorcom, jak i pracownikom.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - dofinansowanie ze środków FGŚP miejsc pracy objętych przestojem ekonomicznym i obniżonym czasem pracy, - pożyczki dla mikroprzedsiębiorców, - dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od nich składek na ubezpieczenia społeczne, - dofinansowanie części kosztów prowadzenie działalności gospodarczej
<p>Polski Bon Turystyczny</p>	<p>Pomoc adresowana dla przedsiębiorstw turystycznych, oferujących usługi noclegowe, pakiety turystyczne oraz dla atrakcji turystycznych. Za cel wprowadzenia tego rozwiązania uważa się zwiększenie poziomu aktywności turystycznej polskiego społeczeństwa.</p>	<p>Świadczenie w tej formie przyznawane na każde dziecko do 18 roku życia. Na każde dziecko przysługuje jeden bon w kwocie 500 zł. Możliwość uiszczenia za jego pomocą m.in. pobytu w hotelu, pensjonacie lub uczestnictwa w imprezie turystycznej – np. obozie sportowym lub wycieczce szkolnej. Po modyfikacji – także możliwa płatność bezpośrednio w zarejestrowanych atrakcjach turystycznych,</p>
<p>Mały ZUS Plus</p>	<p>Rozwiązanie przewidziane dla najmniejszych podmiotów funkcjonujących na rynku, prowadzących działalność przez co najmniej 60 dni w roku.</p>	<p>Opłacanie niższych składek na ubezpieczenia społeczne w zależności od wysokości, uzyskanego w poprzednim okresie, dochodu.</p>

Źródło: opracowanie własne.

Kategorią pomocy wymagającą oddzielnego komentarza jest jedno z narzędzi wymienionych w powyższej tabeli tj. Polski Bon Turystyczny, a więc projekt realizowany wspólnie przez Polską Organizację Turystyczną i ZUS, w ramach którego zabezpieczono na wypłatę świadczeń dla dzieci o wysokości 500 zł na osobę kwotę pierwotnie 4 miliardów złotych z Funduszu Przeciwdziałania COVID-19 oraz założono objęcie programem 7 milionów dzieci w ramach różnych aktywności turystyki krajowej.

Według danych prezentowanych przez ZUS na dzień 30 września 2021⁵ roku statystyki przedstawiały się następująco:

- 3 miliony bonów zostało aktywowanych,
- 5 milionów dzieci skorzystało z programu do końca sierpnia 2021 roku,
- Zrealizowano za pomocą bonów płatności o wartości 1,8 miliarda złotych, z czego ponad miliard wpłynął tylko w okresie dwóch miesięcy najwyższego sezonu wakacyjnego – równomiernie w lipcu i sierpniu (POT, 2021)

Warto spojrzeć na osiągnięte wyniki nie tylko z punktu widzenia samych beneficjentów, ale i przedsiębiorców – dostawców usług i pakietów. Polska Organizacja Turystyczna przeprowadziła badanie, które służyło ocenie wpływu Polskiego Bonu Turystycznego na pobudzenie rynku turystycznego oraz uzyskanie dodatkowych korzyści przez przedsiębiorstwa biorące udział w programie. Wyniki badania przeprowadzonego na próbie 1254 przedstawicieli przedsiębiorstw turystycznych z 373 gmin, będących beneficjentami programu Polski Bon Turystyczny, potwierdzają, że program pozytywnie wpłynął na działalność uczestniczących w nim przedsiębiorstw, w tym wielu firm działających na obszarach wiejskich (POT, 2021). Blisko 85% badanych firm pozytywnie ocenia program, a aż 76% zyskało nowych klientów dzięki rozszerzeniu oferty o propozycje wypoczynku dla rodzin z dziećmi. Dzięki możliwości przyjmowania płatności i korzystania z zaliczek opłacanych PBT poprawiła się płynność finansowa co trzeciej badanej firmy. Co piąty badany podmiot wskazał, że co najmniej 26% jego przychodów pochodziło z płatności Polskim Bonem Turystycznym, dla ponad połowy badanych było to do 25% przychodów (POT, 2021).

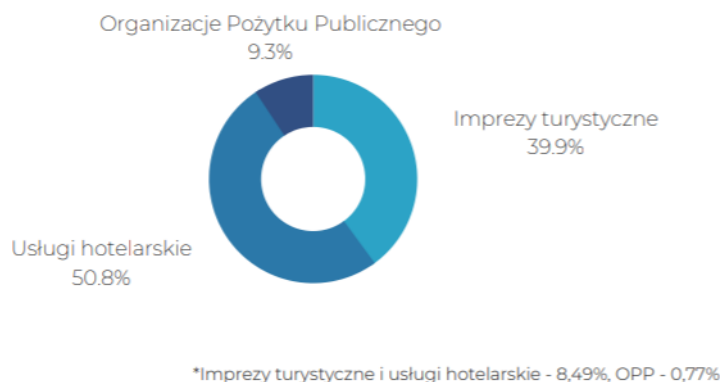
⁵ Prezentowane dane nie obejmują jeszcze miesięcy jesiennych – września i października, kiedy zapewne duża liczba transakcji mogła być też realizowana w ramach np. płatności rodziców za wycieczki szkolne – imprezy turystyczne oferowane przez organizatorów turystyki.

W ramach programu Polskiego Bonu Turystycznego podjęto także działania określone jako „ograniczanie szarej strefy”. W raporcie za 2021 r. wskazano, że „podczas weryfikacji podmiotów turystycznych Polska Organizacja Turystyczna nawiązała współpracę z gminnymi referatami zajmującymi się prowadzeniem ewidencji innych obiektów świadczących usługi hotelarskie, o których mowa w art. 38 ust. 1-3 *Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o usługach hotelarskich oraz usługach pilotów wycieczek i przewodników turystycznych*

(Dz. U. 1997 nr 133, poz. 884). Dzięki programowi Polski Bon Turystyczny i związanym z nim działaniom weryfikacyjnym wielu przedsiębiorców świadczących usługi noclegowe, wpisało się do ewidencji, co wcześniej mimo wysiłku i starań samorządowców było trudne do wyegzekwowania” (POT, 2021).

Ponadto z punktu widzenia podjętego tematu pracy sezonowej warto spojrzeć bardziej szczegółowo na jeszcze dwa aspekty gospodarcze związane z bonem turystycznym. Po pierwsze, na strukturę płatności w okresie od 1 sierpnia 2020 roku do 30 września 2021 r. zaprezentowaną na poniższej rycinie 1, w oryginale pochodzącej z raportu POT.

Rycina 1. Płatności zrealizowane Polskim Bonem Turystycznym w okresie od 1 sierpnia 2020 roku do 30 września 2021 roku w poszczególnych kategoriach



Źródło: (POT, 2021).

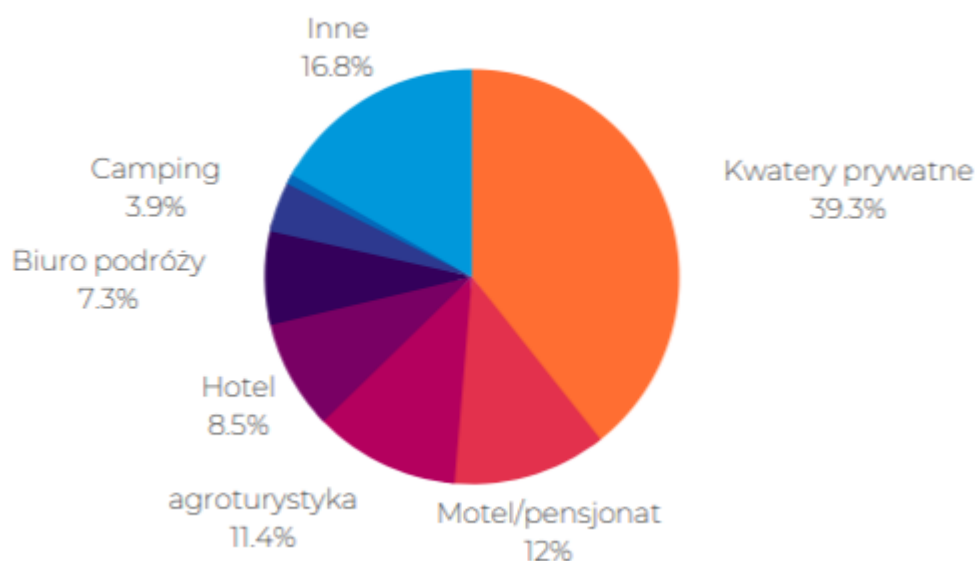
Wyraźnie widoczna jest dominacja różnego typu usług hotelarskich, jednak odsetek wydatków na imprezy turystyczne sięga ok. 40%. Należy zatem podkreślić, że poprzez typowe dla usług turystycznych sieciowanie i wzajemne powiązania w ramach ofert pakietowych i współpracy z organizatorami turystycznymi, z programu Polski Bon Turystyczny korzystają nie w sposób bezpośredni, ale na zasadzie

transferu środków także „usługodawcy oferujący m.in. transport, usługi przewodnickie (miejskie i górskie), piloci wycieczek, organizatorzy obozów, kolonii i półkolonii, zielonych szkół czy wydarzeń sportowych. Wraz z pobudzeniem popytu na usługi turystyczne rośnie także konsumpcja w gastronomii i rozrywce (POT, 2021).

Po drugie, warto spojrzeć bardziej szczegółowo do przywołanych już badań przedsiębiorców w kontekście ich postrzegania bonów turystycznych i znaczenia w sezonie wakacyjnym

2021 roku. W jednym z pytań dokonano identyfikacji rodzaju prowadzonej działalności w związku z oferowaniem usług z wykorzystaniem płatności Polskim Bonem Turystycznym, co zaprezentowano na poniżej rycinie 2, zaczerpniętej również z oryginalnego raportu (POT, 2021).

Rycina 2. Rodzaj prowadzonej działalności w związku z oferowaniem płatności Polskim Bonem Turystycznym



Źródło: (POT, 2021)

Wśród dominujących odpowiedzi ciekawe, że nie wyróżniają się wcale stricte hotele lub motele i pensjonaty tylko kwatera prywatna oraz duży udział agroturystyki.

Przyjmując, że na pewno częściowo są to obiekty działające w określonych porach roku można zatem wnioskować, zarówno na podstawie tych, jak i wcześniej przedstawionych informacji wpływ Polskiego Bonu Turystycznego na sytuację rynku

pracy sezonowej – tj. pomoc przedsiębiorcom turystycznym w ochronie biznesów i odrobieniu strat, a także być może w konkretnych przypadkach – wyjście z szarej strefy i prowadzenie legalnej działalności.

Istotną zmianą dotyczącą z kolei samej formuły pracy jest wprowadzenie możliwości tzw. pracy zdalnej, wcześniej nie zdefiniowanej w tak dużym stopniu przepisami prawa. Z punktu widzenia funkcjonalnego praca zdalna polega na wykonywaniu obowiązków zawodowych częściowo lub całkowicie w miejscu zamieszkania pracownika lub w innym miejscu ustalonym przez pracodawcę i pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Regulacje związane z pracą zdalną zostały określone w *Specustawie z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanymi nimi sytuacji kryzysowych* (Dz.U. z 2020 r, poz. 374). Na mocy tej ustawy w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie przez czas oznaczony pracy poza miejscem jej stałego wykonywania. W świetle tych uregulowań pracodawca może, ale nie musi nakazać swoim pracownikom przejścia na system pracy zdalnej. Jeżeli jednak pracodawca zdecyduje się na takie rozwiązanie, pracownik nie może się temu sprzeciwić. To unormowanie będzie stosowane przez okres obowiązywania stanu epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego przez COVID-19 oraz przez okres 3 miesięcy po ich odwołaniu.

Warto nadmienić, iż rozwiązanie to uważane jest obecnie za jeden z bardzo istotnych elementów współczesnego rynku pracy. Z tego właśnie powodu procedowane są aktualnie przepisy wprowadzające na stałe do polskiego porządku prawnego, a więc do Kodeksu Pracy ten system pracy. Prace legislacyjne w tym zakresie są dość zaawansowane, bowiem jak wskazywano w październiku 2021 r. „Projekt zmian w kodeksie pracy był przedmiotem około półrocznego dialogu między reprezentowanymi w Zespole problemowym ds. prawa pracy RDS organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi, oraz około 2 miesięcznego dialogu w Zespole negocjacyjnym w zakresie działu „praca” w ramach prac nad Umową Społeczną - zanim został przekazany do oficjalnych uzgodnień, opiniowania i konsultacji” (Czechowicz, 2021). Warto jednak podkreślić, że finalny wpis do Kodeksu Pracy będzie obowiązywał dopiero po wygaśnięciu aktualnych przepisów

specustawy covidowej, zatem jak wskazywała w swojej wypowiedzi odpowiedzialna za ten projekt minister Małąg: „zakładamy, że wpisanie do Kodeksu Pracy będzie obowiązywało po zakończeniu epidemii plus trzy miesiące. Będzie dłuższe vacatio legis, żeby zarówno strona społeczna, a przede wszystkim pracodawcy, mogli przygotować się” (Czechowicz, 2021).

Komentując te procedowane zmiany z perspektywy sektora turystyki i tworzących go branż należy spojrzeć zapewne dwutorowo. Po pierwsze bowiem wiadomo, że w wielu przypadkach zastosowanie tych przepisów ma charakter ograniczony ze względu na specyfikę stanowisk pracy, tj. bezpośrednią pracę z klientem w miejscu świadczenia usług. Po drugie jednak dla części miejsc pracy, które związane są z przygotowaniem usług, ich rezerwacją, tworzeniem pakietów, obsługą klientów niewymagającą bezpośredniego kontaktu, aż wreszcie sferą rachunkowości i księgowości może być to konstruktywne rozwiązanie, które z perspektywy pracodawcy może ograniczyć koszty np. wynajmu powierzchni biurowych. Ponadto krótka robocza analiza ofert pracy na portalach turystycznych, właśnie na użytek tej konstatacji wykazała, że w większości określenie „praca zdalna” pojawia się w ogłoszeniach dotyczących stanowisk takich jak doradca ds. sprzedaży, konsultant turystyki, specjalista ds. turystyki. Autor jest świadom tego, że ciężko jest wykazać tutaj bezpośrednio przełożenie na grupę pracowników sezonowych, raczej spojrzeć szerzej – że praca zdalna może być konstruktywnym podejściem dla rynku pracy turystyce w ogóle, z którego również mogą korzystać pracownicy sezonowi, szczególnie realizując powierzono im okresowo zadania, niewymagające stałej obecności w biurze.

KONKLUZJE DOTYCZĄCE ROZDZIAŁU 1:

- W literaturze przedmiotu toczy się dyskusja o istocie pracy / zatrudnienia sezonowego i specyfice pracowników sezonowych. Z punktu widzenia turystyki podkreślono, iż zawarta w tym określeniu sezonowość – nie musi wynikać tylko z uwarunkowań pogodowych lub być bezwzględnie wiązana z konkretną porą roku, lecz może dotyczyć również przedziału czasowego o charakterze sezonowym zdefiniowanego przez pryzmat aktywności projektowych, np. związanych w przemyśle spotkań z organizacją konkretnego wydarzenia.
- W świetle prawa pozycja pracownika sezonowego jest zbliżona do pozostałych form zatrudnienia. Pracodawcy z pracownikami sezonowymi mogą zawierać umowę o

pracę na czas określony umową cywilnoprawną bądź korzystać z agencji pracy tymczasowej. Pracownikami sezonowymi są zatem osoby wykonujące pracę powiązaną z szerokorozumianym sezonem, niezależnie od wskazanego powyżej spektrum ram prawnych zatrudnienia.

- Funkcjonuje także pojęcie „pracownika tymczasowego”, zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej w celu wykonywania wyłącznie pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika.
- Kolejną pojawiającą się kategorią stosowanych rozwiązań w ramach pracy sezonowej jest prowadzenie własnej działalności gospodarczej o charakterze sezonowym, które co do zasady nie odbiega od podstawowych zasad prowadzenia działalności gospodarczej w ogóle, a więc podlega warunkom określonym w *Ustawie z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców* (Dz. U. 2018 poz. 646).
- Przepisy *Prawa przedsiębiorców* wprowadziły od 2018 r. dodatkową kategorię tzw. „działalności nierejestrowej”, która niesie za sobą ułatwienia o charakterze formalnym i logistycznym, ale wynika ze spełnienia kryteriów formalnych tj. faktu nieprzekroczenia z punktu widzenia założonego progu finansowego przychodu powiązanego z minimalnym wynagrodzeniem ustawowym w danym roku kalendarzowym.
- Zmiany przepisów dotyczących realiów związanych z pandemią COVID-19 należy postrzegać na dwóch płaszczyznach: po pierwsze jako zmiany wprowadzane na podstawie kolejnych modyfikacji tarczy antykryzysowej oraz po drugie zmiany systemowe w regulacji prawa pracy w ogóle, tak jak dodanie kategorii pracy zdalnej.
- W przypadku pierwszej kategorii to zarówno rozwiązania dedykowane przedsiębiorcom bezpośrednio (w tym także pracownikom sezonowym), jak w sposób pośredni – poprzez transfer pieniędzy do odbiorców na bazie projektów społecznych, takich jak Polski Bon Turystyczny, którzy następnie dokonują nimi płatności za poszczególne usługi i pakiety. Wówczas finalnie korzystającymi z projektu stają się organizatorzy imprez turystycznych, obiekty noclegowe, ale i atrakcje turystyczne. Poprzez specyfikę budowania pakietów turystycznych i transfer środków beneficjentami zostają także pojedynczy usługodawcy, których aktywność zawodowa może mieć właśnie charakter sezonowy, np. właściciele środków transportu, piloci wycieczek, przewodnicy miejscy i górcy. Projekt Polskiego Bonu Turystycznego może też przyczyniać się do ograniczenia zjawiska tzw. „szarej

strefy”, zachęcając przedsiębiorców – także sezonowych do legalnej rejestracji ich działalności.

- Wprowadzona przez specustawy covidowe praca zdalna ma docelowo, w okresie 3 miesięcy po oficjalnym ogłoszeniu zakończenia pandemii, zostać na stałe wprowadzona do polskiego porządku prawnego – poprzez wpisanie do Kodeksu Pracy. Z perspektywy pracy sezonowej to forma świadczenia pracy, która przede wszystkim może znaleźć zastosowanie w przypadku stanowisk niezwiązanych z potrzebą bezpośredniej obsługi klienta w miejscu świadczenia usług.

2. Ocena regulacji prawnych pod kątem istnienia lub braku barier utrudniających zatrudnienie sezonowe

W literaturze przedmiotu bariery utrudniające zatrudnienie dzieli się na zewnętrzne i wewnętrzne. Do pierwszej grupy należą te, które nie są uzależnione od osoby poszukującej pracy, a jedynie pojawiają się ze strony rynku pracy. Przykładem może być: ograniczona mobilność, zbyt mała liczba ofert pracy, duża konkurencja, wysokie wymagania pracodawcy czy przepisy prawa.

Głównym wnioskiem płynącym z analizy przepisów prawa w kontekście barier zatrudnienia sezonowego jest brak ram prawnych dedykowanych stricte dla turystyki w obszarze pracy sezonowej. To z kolei powoduje zastosowanie w dużej mierze przepisów ogólnych, które nie są w pełni dostosowane do specyfiki tego rynku zatrudnienia.

To, co charakteryzuje pracę w turystyce to niewątpliwie sezonowość, która wymusza wręcz na pracodawcach posiłkowanie się dodatkową kadrą. Słusznym wydają się zatem traktowanie sezonowości jako sytuacji typowej dla funkcjonowania rynku turystycznego, nie natomiast – jako sytuacji nadzwyczajnej.

Różnicę w tym kontekście można dostrzec także przy zatrudnieniu „pracownika tymczasowego” i „pracownika sezonowego”. Pracownikiem tymczasowym jest osoba zatrudniona przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę. To wiąże się z dodatkowym wynagrodzeniem dla wspomnianej agencji. Brak przejrzystych kryteriów może skutkować problemem dopełnienia przez pracodawcę wszystkich niezbędnych formalności.

Rynek pracy w turystyce należy do jednego z najmniej zharmonizowanych obszarów prawa Unii Europejskiej. To wszystko przekłada się na fakt, iż sektor turystyki ma znikome doświadczenie w budowaniu właściwego dla siebie rynku pracy,

uwzględniającego własne potrzeby. **Zatem słusznym wydaje się być tworzenie przepisów dedykowanych temu sektorowi na gruncie prawa polskiego.**

Bariery utrudniające zatrudnienie sezonowe mogą w pierwszej kolejności dotyczyć braku ram prawnych dotyczących tego systemu zatrudnienia. Jak zostało już wcześniej wspomniane przepisy prawa nie zawierają definicji ani zasad odnoszących się do zatrudnienia sezonowego.

W przestrzeni gospodarczej najczęściej spotykanym rozwiązaniem jest zatrudnienie pracownika sezonowego na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na umowę cywilnoprawną.

Zatrudnienie pracownika sezonowego na umowę cywilnoprawną niesie wiele korzyści dla pracodawcy (zleceniodawcy):

- brak konieczności ustalania konkretnie określonego czasu pracy,
- brak konieczności zapewniania dodatkowych przywilejów, takich jak urlop wypoczynkowy,
- brak obowiązku potwierdzenia zakończenia współpracy, brak okresu wypowiedzenia.

KONKLUZJE DOTYCZĄCE ROZDZIAŁU 2:

- Należy podkreślić brak ram prawnych dedykowanych dla turystyki w obszarze pracy sezonowej. To z kolei powoduje zastosowanie w dużej mierze przepisów ogólnych, które nie są w pełni dostosowane do specyfiki tego rynku zatrudnienia.
- Daje się zauważyć dysproporcję w porównaniu realiów prawnych na poziomie UE i Polski. Rynek pracy w turystyce należy do jednego z najmniej zharmonizowanych obszarów prawa Unii Europejskiej. Słusznym zatem wnioskiem aplikacyjnym wydaje się być tworzenie przepisów dedykowanych temu sektorowi na gruncie prawa polskiego.

3. Badanie zatrudnienia sezonowego w branży hotelarskiej, gastronomicznej i organizacji turystyki w okresie przed i w czasie trwania pandemii

3.1 Ramy merytoryczne procesu badawczego – konceptualizacja pojęć i postrzegania rynków branżowych

Aby przystąpić do prezentacji rezultatów procesu badawczego warto wpierv wskazać ramy merytoryczne dla prowadzonych działań. Zawarte w tytule niniejszego podrozdziału, a tym samym w realizowanych krokach badawczych określenia dotyczące poszczególnych sfer zatrudnienia sezonowego ewidentnie należy

wspólnie identyfikować w szerokim kontekście podaży turystycznej i dokonać wpięrow uporządkowania zakresu ich działań.

W literaturze przedmiotu wyróżnia się dwie płaszczyzny rozumienia pojęcia podaży: „w wąskim i szerokim znaczeniu tego słowa” (Gołębowski, 2007). W ujęciu węższym, przedmiotowym podaż tworzy „wolumen dóbr i usług, który wytwórcy przedstawiają po określonej cenie turystom”, natomiast w ujęciu szerszym, instytucjonalnym – to „aktywność wszystkich podmiotów prowadzących działalność zmierzającą do zaspokojenia popytu turystów” (Kachniewska (red.), 2012).

Ponadto w dyskusjach naukowych pojawiają się różne kryteria pozwalające na wyróżnienie przedsiębiorstw turystycznych, spośród których warto wskazać te najważniejsze (Kachniewska (red.), 2012):

- charakter produktu, który można inaczej określić rodzajem świadczonych usług,
- miejsce w procesie dystrybucji oferty turystycznej.

Zastosowanie pierwszego z powyższych kryteriów pozwala na podział przedsiębiorstw według podstawowych rynków branżowych, choć w sytuacji integracji i przenikania branż, zdaniem M. Kachniewskiej i E. Nawrockiej, staje się to coraz trudniejsze (Kachniewska (red.), 2012). Wykorzystując kryterium rynków branżowych wyróżnia się m.in. przedsiębiorstwa transportu turystycznego, obiekty noclegowe, gastronomiczne, przedsiębiorstwa uzdrowiskowe oraz jednostki zajmujące się informacją i promocją turystyczną, a także biura podróży. Zestawiając zatem określenia zawarte w założeniach procesu badawczego z powyższą propozycją podziału na rynki branżowe nie ma wątpliwości co do istoty branży noclegowej i gastronomicznej, w których funkcjonują odpowiednio różnego typu obiekty noclegowe i gastronomiczne.

Z kolei na użytek dalszych rozważań proponuje się przyjąć, że w pojemnym haśle „organizacja turystyki” powinny zawierać się wszelkie inne rodzaje aktywności związane z obsługą ruchu turystycznego, a w szczególności działalność właśnie biur podróży – odpowiednio organizatorów turystyki i agentów turystycznych, powiązanych z nimi lub funkcjonujących samodzielnie pilotów wycieczek, przewodników turystycznych, animatorów oraz rezydentów. W tej szerokiej kategorii, którą zdaniem autora należałoby określać właśnie jako branża „organizacji i obsługi

ruchu turystycznego” warto byłoby wymienić również podmioty związane z polityką turystyczną – tj. informacją, promocją turystyczną, ale i zarządzaniem turystyką w różnych skalach przestrzennych, jak również bardzo obszerny sektor transportu w turystyce.

Wskazana powyżej zatem wielość aktywności i możliwych stanowisk w omawianym obszarze rynku turystycznego powoduje, że nie ma możliwości określenia w pełni jednoznacznych oczekiwań i wskazania poszukiwanych kompetencji w skali makro – dla całego sektora organizacji i obsługi ruchu turystycznego w ogóle. Oczywiście jest, że pewne cechy osobowe, kompetencje przydatne w pracy z klientem itp. pozostaną zbliżone, ale oprócz tego powinno się dokonywać celowej – szczegółowej charakterystyki już na poziomie konkretnych stanowisk, także w kontekście ich szerszego otoczenia, tj. miejsca pracy, wielkości przedsiębiorstwa, znaczenia danej funkcji w szerszym łańcuchu obsługi.

3.2 Wielkość i struktura zatrudnienia sezonowego dla poszczególnych rynków branżowych

Postawione przez Zamawiających niniejszy raport i określających jego ramy merytoryczne zadanie określenia – zgodnie z tytułem podrozdziału – „wielkości i struktury zatrudnienia sezonowego” jest niestety nie w pełni możliwym. Wynika to przede wszystkim z charakteru dostępnych danych statystycznych *versus* wskazanej już złożoności sektora turystycznego, a przede wszystkim podziału na podmioty tzw. „bezpośredniej gospodarki turystycznej” – a więc *stricte* skupione w swojej działalności na obsłudze ruchu turystycznego oraz jednostki tzw. „pośredniej gospodarki turystycznej” (Skalska i Dziedzic, 2012). Specyfiką drugiej ze wskazanych kategorii jest częściowe włączenie w zaspokajanie popytu turystycznego, ale jednocześnie dywersyfikacja działań biznesowych i opieranie swojego funkcjonowania także na innych aktywnościach i współpracy z szerszym spektrum odbiorców dóbr i usług.

Na problematykę gromadzenia danych obrazujących różne atrybuty zatrudnienia w turystyce już w 2014 r. w kompleksowym raporcie dla ówczesnego Ministerstwa Sportu i Turystyki wskazywał zespół badaczek pod kierunkiem M. Kachniewskiej, podkreślając, że właśnie ta złożoność i specyfika funkcjonowania podmiotów tworzących sferę podaży na rynku turystycznym wywołuje „rozmiar trudności

związanych z pomiarem gospodarczego znaczenia turystyki, tak w ujęciu finansowym, jak i fizycznym, wyrażającym się np. liczbą tworzonych miejsc pracy” (Kachniewska M. (., 2014). Jako przykład wskazywano m.in. gastronomię i hotelarstwo, w ramach którego przedsiębiorstwa w zależności od skali i zasięgu swojej działalności i konkretnej lokalizacji niejednokrotnie uzyskują dochody z tytułu obsługi mieszkańców lokalnych lub dedykowanych im imprez konferencyjnych czy bankietowych. W podobny sposób przywołany zespół Ekspertek postrzega złożoność transportu, podkreślając, iż w tym przypadku dodatkową trudnością pozostaje „rozdzielenie dochodów generowanych przez obsługę ruchu osobowego i towarowego” (Kachniewska M. (., 2014).

Idąc krok dalej należy ponadto wskazać, że wyraźną trudnością w tym szerokim kontekście problematycznego gromadzenia danych jest niedostępność informacji na temat tytułowej pracy sezonowej. Na ten fakt z kolei wskazywał już w 2007 roku zespół T. Smugi, zaznaczając, że „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” (Smuga, 2007). Eksperti podkreślali również iż wśród kluczowych definicji z zakresu statystyki pracy nie występuje pojęcie „praca sezonowa” (Smuga, 2007).

Zatem w ramach realizacji postawionych założeń próba określenia wielkości i struktury zatrudnienia sezonowego dla poszczególnych rynków branżowych musi mieć charakter ograniczony, co wynika bezpośrednio z charakteru dostępnych danych statystycznych. Jak słusznie bowiem wskazali badacze pod kierunkiem T. Smugi GUS prowadzi badania z zakresu statystyki pracy na podstawie dwóch kategorii danych i są to:

- badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL), polegające m.in. na kwartalnym ankietowaniu gospodarstw domowych, zgodnie z metodyką Międzynarodowej Organizacji Pracy.
- badania nad pracującymi w sektorze przedsiębiorstw polegające na gromadzeniu danych przesyłanych aktualnie w formie elektronicznej w ramach obowiązku przekazywania danych statystycznych (Smuga, 2007).

Należy dodatkowo podkreślić, że w ramach badań BAEL dotyczących rynku pracy w przyjętej metodologii pojawia się założenie, że wśród „osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy” są także zatrudnieni sezonowo oraz dorywczo (GUS, Rynek Pracy - najczęściej zadawane pytania , 2021). Z kolei do definicji pracujących

nie zalicza się „osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło” (GUS, Rynek Pracy - najczęściej zadawane pytania , 2021). Takie ujęcie wywołuje zatem niestety negatywne implikacje, bowiem zaprzecza założeniom przyjętym w poprzednich rozdziałach formalnego postrzegania pracy sezonowej. Problematyczny pozostaje także charakter danych gromadzonych dotyczących pracujących w gospodarce narodowej wg sekcji PKD ze względu na ich ograniczony zakres. Należy przyjąć, że najbliższe omawianemu tematowi pozostaną informacje na temat pracujących w ramach „działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi”, bowiem pozostałe kategorie – jak m.in. transport czy działalność kulturalna i rozrywkowa w jeszcze większym stopniu będą wykraczały jako zdefiniowana już „pośrednia gospodarka turystyczna” poza właściwe ramy.

Branża hotelarska i gastronomiczna

Reasumując, w dalszej części niniejszego rozdziału, w ramach realizacji zleconego przez Zamawiających zadania przedstawione zostaną wybrane dane dotyczące po pierwsze branży hotelarskiej i gastronomicznej, pochodzące z bazy GUS. Problem pogłębia także fakt, iż różny jest stopień agregacji danych i ich prezentacji, a przez to dostępności, tj. dane dotyczące zatrudnienia w ujęciu poszczególnych miesięcy i kwartałów (a więc kluczowe dla próby wykazania fluktuacji sezonowych) dotyczą jedynie działalności gospodarczej, w przypadku której liczba pracujących przekracza 9 osób (tj. realnie 10 i więcej). Za to dane na poziomie lat dotyczą wszystkich pracujących. Różne jest też nazewnictwo omawianych kategorii, bowiem w ujęciu miesięcznym i kwartalnym dany zestaw danych określony jest jako „zakwaterowanie i gastronomia”, natomiast w przypadku „pracujących w gospodarce narodowej wg sekcji PKD” stosowana jest nazwa „Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi”.

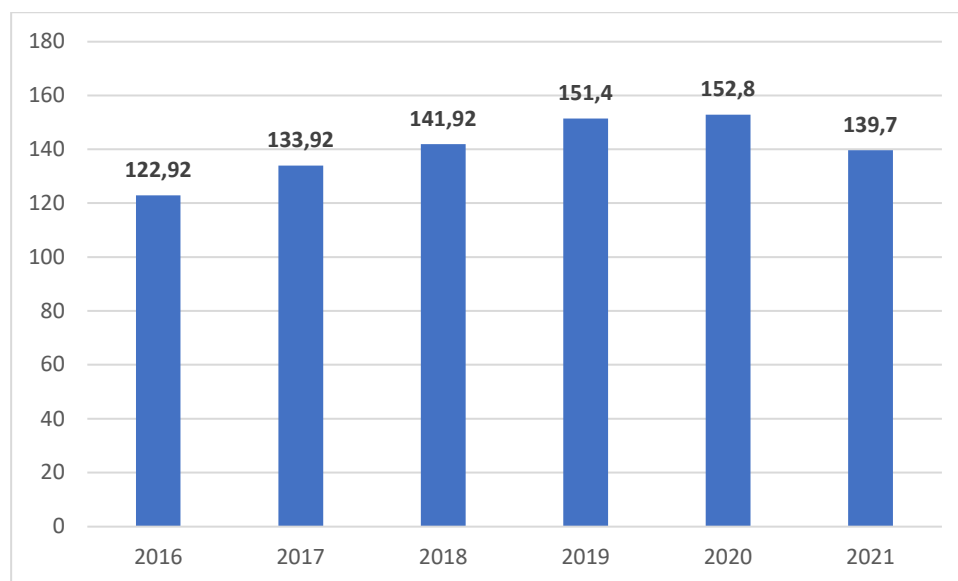
Z aplikacyjnego punktu widzenia należy mieć jednak świadomość, na kanwie przedstawionych dotychczas argumentów, ograniczoności stawianych wniosków i ich charakteru, tj. raczej próby prezentacji pewnego trendu i kierunku omawianych zjawisk, a przez to postrzegania omawianych zjawisk w sposób względny, niż stricte skupienia się na danych bezwzględnych. Natomiast z perspektywy technicznej i merytorycznej trzeba podkreślić, że przyjęto założenie iż zostaną zaprezentowane dane z przedziału lat 2016-2021 (w niektórych przypadkach 2020 – ze względu na brak informacji sprawozdawczych za trwający jeszcze 2021 rok), ze szczególnym zwróceniem uwagi na sytuację przed pandemią COVID. Jako cenzus przyjęto tutaj

po pierwsze wiosną 2020 roku, a więc rozpoczęcie I fali pandemii i pierwszego lockdownu gospodarczego, a następnie sytuację w 2021 roku.

Pierwszą grupę informacji stanowią dane dotyczące pracujących w sektorze przedsiębiorstw (10 osób i więcej) – dokładnie z sekcji 43 „zakwaterowanie i gastronomia”, dostępne w formie długich szeregów czasowych, a zawarte w Biuletynie Statystycznym nr 9/2021 (GUS, Biuletyn Statystyczny nr 9/2021, 2021).

Wpierw warto przedstawić przebieg zmian wielkości średniego zatrudnienia w przedsiębiorstwach zakwalifikowanych do sekcji „zakwaterowanie i gastronomia” w przedziale lat 2016-2021 (rycina 3). Wskaźnik średniego zatrudnienia został wyliczony na podstawie danych dostępnych z poszczególnych miesięcy konkretnego roku kalendarzowego.

Rycina 3. Przebieg zmian wielkości średniego zatrudnienia w przedsiębiorstwach z sekcji „zakwaterowanie i gastronomia” w przedziale lat 2016-2021 (w tys.)

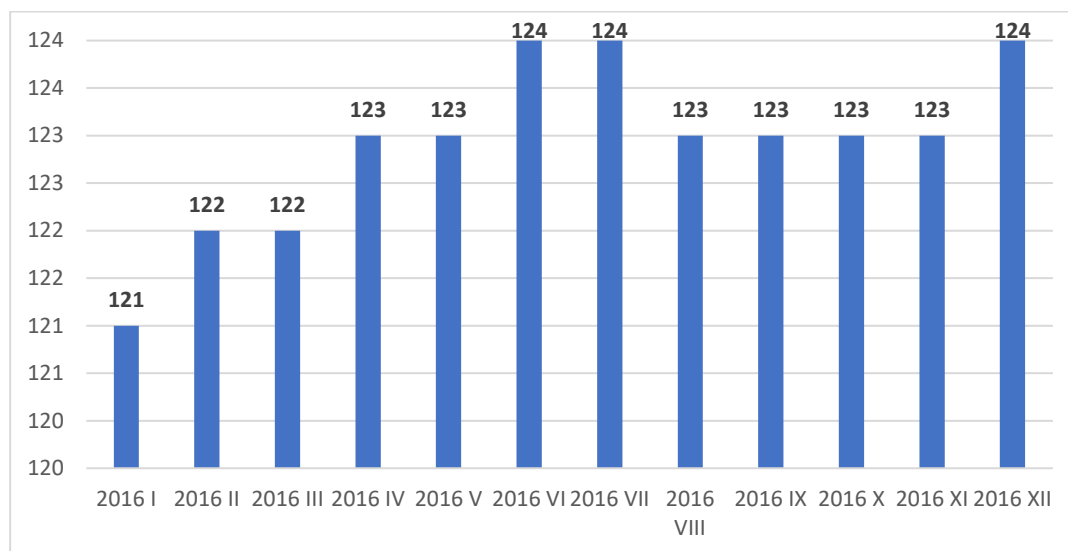


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Ewidentnie widoczny jest pozytywny rozwój całego sektora hotelarskiego i gastronomicznego i przyrost pracujących, z roku na rok o minimum 6-7% (rekordowo o 9% pomiędzy latami 2016-2017). Za to już porównanie dotychczasowych miesięcy 2021 roku do 2020 roku pokazuje ewidentny spadek o prawie 10%. Interesujące jest ponadto porównanie zatrudnienia według tego samego wskaźnika, ale w układzie

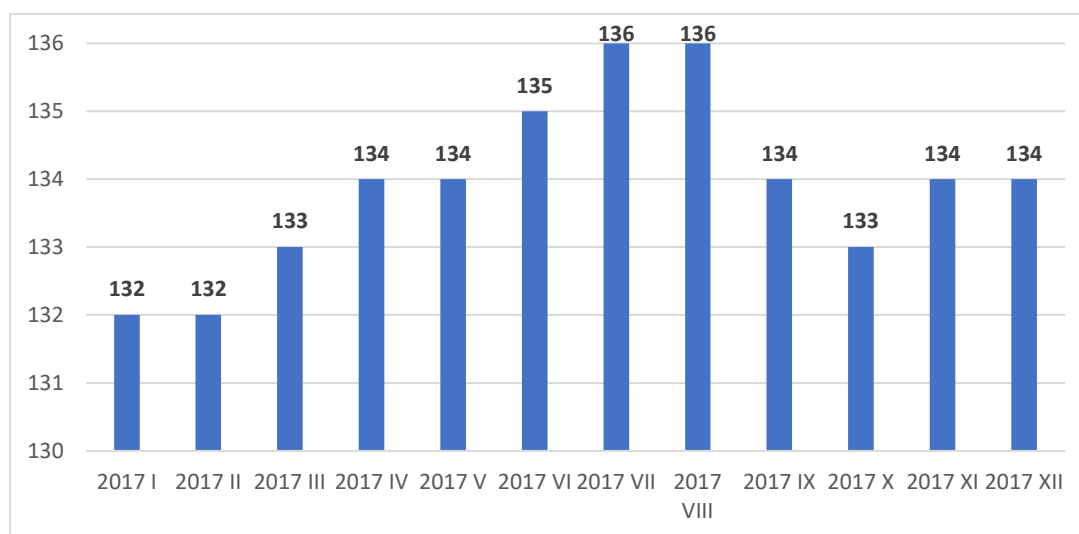
poszczególnych miesięcy, odpowiednio w latach 2016-2021, co zaprezentowano na poniższych rycinach 4-7.

Rycina 4. Przebieg zmian wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwach z sekcji „zakwaterowanie i gastronomia” w poszczególnych miesiącach w 2016 roku (w tys.)



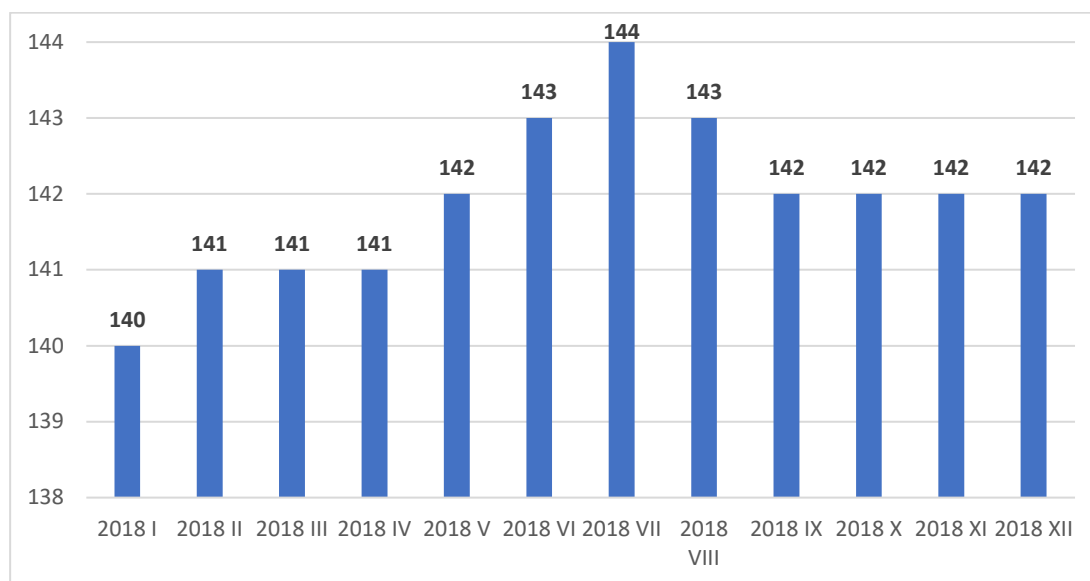
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Rycina 5. Przebieg zmian wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwach z sekcji „zakwaterowanie i gastronomia” w poszczególnych miesiącach w 2017 roku (w tys.)



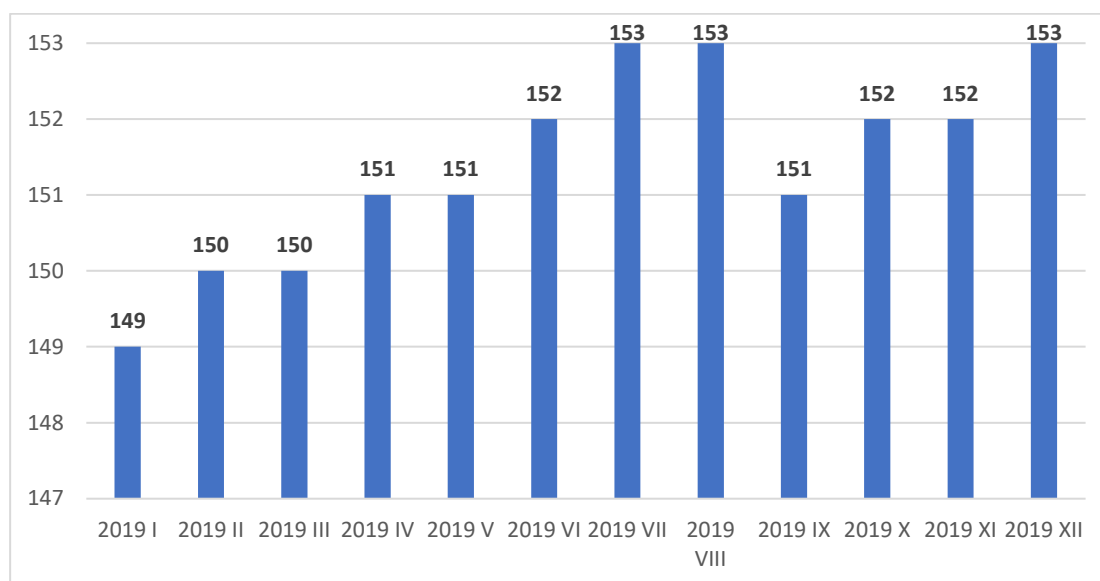
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Rycina 6. Przebieg zmian wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwach z sekcji „zakwaterowanie i gastronomia” w poszczególnych miesiącach w 2018 roku (w tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Rycina 7. Przebieg zmian wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwach z sekcji „zakwaterowanie i gastronomia” w poszczególnych miesiącach w 2019 roku (w tys.)

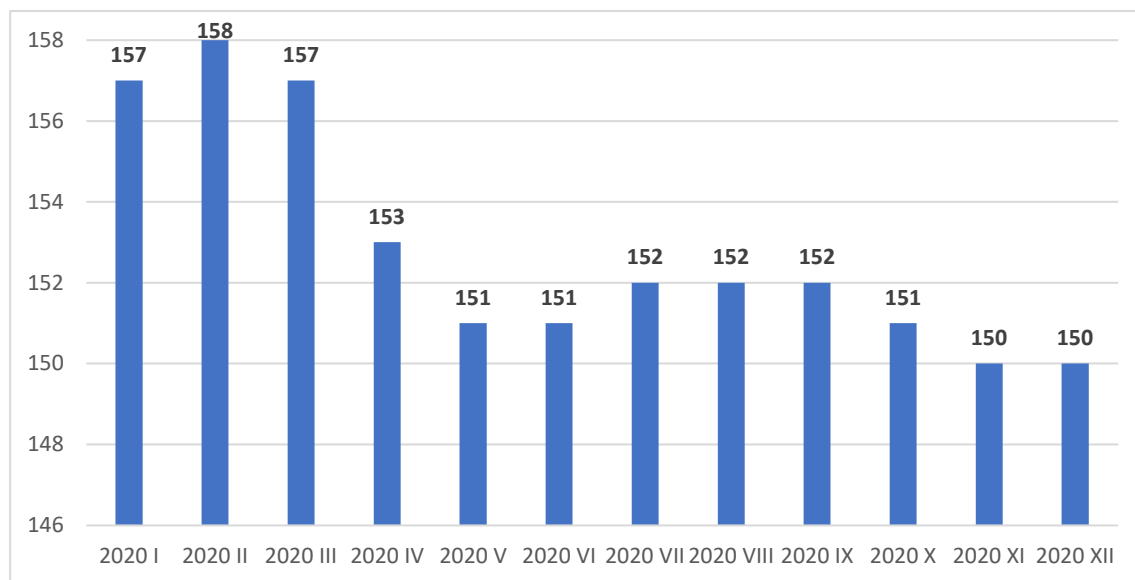


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Analiza dotychczas przedstawionych wykresów – rycin od 4 do 7, tj. fluktuacji w ciągu roku w latach 2016-2019 pozwala po pierwsze zauważyć istnienie zjawiska sezonowości, poprzez przyrost wielkości zatrudnienia w poszczególnych okresach. Wręcz można zauważyć na tej podstawie min. cztery okresy w ciągu roku, tj. okres najniższego poziomu zatrudnienia (miesiące styczeń – marzec), wzrost związany z rozpoczęciem sezonu wiosennego (miesiące kwiecień-maj), najwyższy poziom wynikający z najwyższego sezonu letniego (czerwiec – sierpień), zbliżony do wiosennego lub nieco wyższy sezon jesienny (wrzesień – listopad). Dyskusyjny pozostaje grudzień, bowiem w niektórych przypadkach np. w latach 2016 i potem 2019 osiągał stosunkowo wysoki poziom zatrudnienia, porównywany wręcz z miesiącami letnimi. Zapewne na tak omówiony stan rzeczy nakładają się różne czynniki tzw. otoczenia, oddziałujące na funkcjonowanie danych obiektów hotelowych i gastronomicznych, chociażby ich wewnętrzna specyfika i charakter realizowanych świadczeń. Można przypuszczać, iż np. w kontekście obiektów hotelowych, uwzględniając specyfikę prezentowanych danych (tj. zobrazowanie zatrudnienia tylko w przypadku obiektów z min. 10 pracownikami i więcej), to wynik rozszerzonej działalności konferencyjnej lub eventowej w miesiącach jesiennych lub organizacji pobytów świątecznych, sylwestrowych czy chociażby w przypadku gastronomii przedświątecznych spotkań integracyjnych w miesiącu grudniu.

Zupełnie inaczej należy spojrzeć na kolejne wykresy prezentujące dane dotyczące już problematycznych okresów wchodzących w okres pandemii COVID-19, a więc odpowiednio roku 2020 i dotychczasowych miesięcy roku 2021.

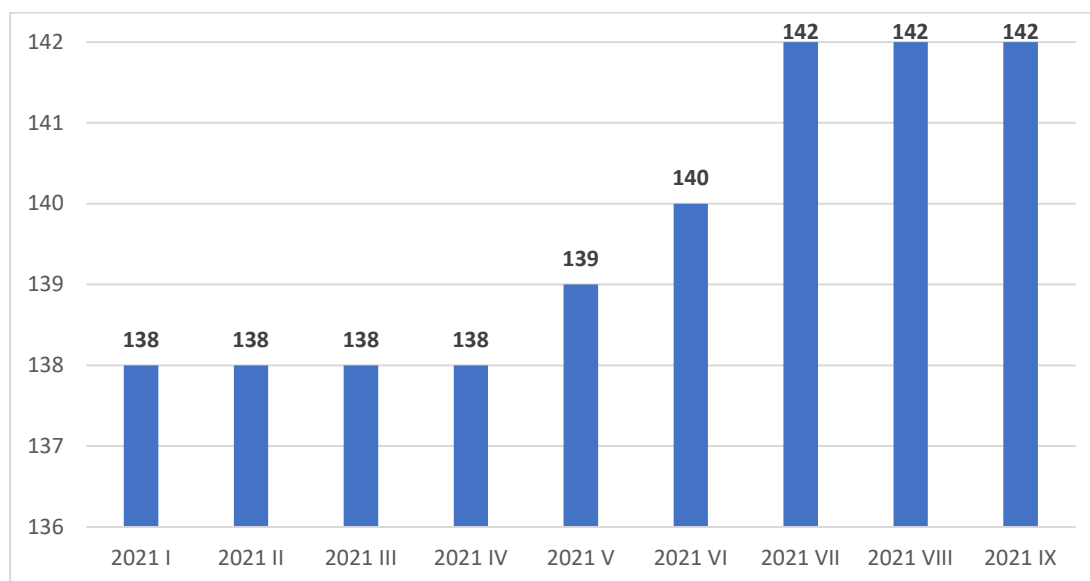
Rycina 8. Przebieg zmian wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwach z sekcji „zakwaterowanie i gastronomia” w poszczególnych miesiącach w 2020 roku (w tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W roku 2020 (ryc. 8) ewidentnie widoczny jest spadek poziomu zatrudnienia związany z I falą pandemii COVID – od przełomu marca i kwietnia aż do czerwca. Następnie można zaobserwować lekki wzrost zatrudnienia na czas „wakacyjnego okna wyjazdowego”, realnie trwającego wówczas od „poluzowania obostrzeń” w lipcu 2020 r. do ich ponownego zaostrzenia, w związku z II jesienną falą pandemii od października 2020 r. Zastanawiający jest fakt i tak stosunkowo niskiego spadku zatrudnienia w tym najbardziej krytycznym momencie pomiędzy marcem/kwietniem, a majem (tylko o 6 tysięcy miejsc pracy, a więc w ujęciu względnym o niespełna 5%), co wynika zapewne z utrzymania zatrudnienia, szczególnie w większych przedsiębiorstwach, których dotyczą te dane, na skutek m.in. otrzymania zdywersyfikowanej pomocy w postaci świadczeń w ramach Tarcz Antykryzysowych na poziomach rządowym, a w niektórych przypadkach – regionalnych (w województwach, które uruchomiły za pomocą celowych projektów dofinansowanie z UE – jak np. województwo mazowieckie), jak i tarczy Polskiego Funduszu Rozwoju – wówczas w wersji 1.0.

Rycina 9. Przebieg zmian wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwach z sekcji „zakwaterowanie i gastronomia” w poszczególnych miesiącach w 2021 roku (w tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Interesująco, ale jednocześnie niepokojąco wyglądają dane za dotychczasowe miesiące 2021 roku (ryc. 9). Przede wszystkim w kategorii niepokoju należy spojrzeć na porównanie danych jeszcze z grudnia 2020 roku do stycznia i lutego 2021 roku. To spadek o prawie 10% będący efektem zapewne zakończenia wraz z ostatnim dniem 2020 roku obowiązywania strategicznego kryterium utrzymania wielkości zatrudniania, niezbędnego do umorzenia w części lub całości poszczególnych środków pomocowych. Ponowne odbicie – i to wzrost poziomu zatrudnienia w sposób stopniowy związany jest z wiosennym „resetem turystyki” i otwarciem sektora turystycznego po 3 fali pandemii, wraz z wprawdzie luzowaniem, a następnie większym zniesieniem obostrzeń. Prezentowana wielkość wskaźnika zatrudnienia z jednej strony napawa optymizmem, iż turystyka dokonuje w etapach powolnego odrodzenia, jednak jest to poziom ... porównywalny z końcem 2018 roku. Jednocześnie autor ma cały czas na uwadze kontekst prezentowanych danych, tj. fakt iż dotyczą obiektów o zatrudnieniu minimum 10 pracowników i więcej. Można przypuszczać, że częściowo są to zapewne też hotele miejskie – nastawione głównie na klienta korporacyjnego i biznesowego lub typowe centra hotelowo-konferencyjne w plenerze, który we wspomnianym okresie „letniego okna wakacyjnego 2021 r.” jeszcze nie uzyskały

wystarczającego poziomu zamówień i zainteresowania ze strony potencjalnych klientów.

Branża obsługi ruchu turystycznego – przykład pilotów wycieczek i przewodników turystycznych

Idąc krok dalej w prowadzonym procesie badawczym proponuje się przyjąć, iż szeroko rozumiany personel z branży określonej jako „obsługa ruchu turystycznego” zostanie w sposób celowy przedstawiony na przykładzie pracy istotnej grupy, kluczowej wręcz w bezpośredniej pracy z klientem, tj. pilotów wycieczek i przewodników turystycznych. Ta grupa pracowników, ze względu na zbliżony zakres kompetencji, wymaganych umiejętności i środowiska pracy jest w literaturze przedmiotu – „ze względu na charakter działania w bezpośredniej obsłudze turystów” określana jako „jednorodny podsektor turystyczny”. To co ich różni aktualnie, od momentu deregulacji zawodu pilota wycieczek, przewodnika miejskiego i przewodnika terenowego, a pozostawienia jedynie jako licencjonowanego tylko zawodu przewodnika górskiego – to właśnie ramy formalne funkcjonowania, a także specyfika obszaru pracy (określona np. konkretnymi regionami góorskimi w przypadku przewodników górskich, a niegdyś miastami tzw. „wydzielonymi” w kontekście przewodników miejskich).

Co ciekawe, badania ilościowe dotyczące właśnie pilotów wycieczek i przewodników i publikacje w tym zakresie pozostają stosunkowo rzadkie, a pojawiające się – dotyczą raczej aspektów jakościowych. Istotną cechą jest fakt, że publikacje dotyczące pilotażu i przewodnictwa w polskich realiach są często autorstwa badaczy łączących naukę z praktyką, a więc realnie pracujących w zawodzie (por. prace P. Gryszela, Z. Kruczka czy A. Mikosa von Rohrschedita) lub pochodzą z ośrodków, w których omawiane zawody odgrywają kluczową rolę w systemie obsługi turystów krajowych i zagranicznych (Małopolskie Obserwatorium Gospodarki, 2011).

Do ciekawych materiałów w omawianym zakresie należy numer tematyczny czasopisma *Folia Turistica* nr 54-2020, zatytułowany „Rynek pracy przewodników turystycznych i pilotów wycieczek” (Kruczek Z. (., 2020). Na szczególną uwagę, ze względu na zbieżność z podjętym w niniejszym raporcie tematem, zasługuje wspólny artykuł Z. Kruczka, B. Alejziak

i L. Mazanka, prezentujący informacje na temat rozmiarów rynku pilockiego i przewodnickiego w Polsce (Kruczek, Alejziak i Mazanek, 2020). Po pierwsze Autorzy podjęli „próbę zdiagnozowania wielkości podaży pracy przewodników turystycznych i pilotów wycieczek na rynku turystycznym, wykorzystując do tego dane liczbowe z archiwalnych zbiorów Centralnego Wykazu Przewodników Turystycznych i Pilotów Wycieczek z 2013 r., ostatniego roku regulacji zawodów i prowadzenia rejestru, oraz z Centralnego Wykazu Przewodników Górskich z 2017 r., zawodu w dalszym ciągu regulowanego” (Kruczek, Alejziak i Mazanek, 2020). Należy jednak niestety zauważyć, że w obu przypadkach wykazy obejmują tylko liczbę nadanych uprawnień, a nie wykazują aktywności zawodowej osób zarejestrowanych czy tym bardziej – co byłoby kluczowe z punktu widzenia tematyki rozważań – formalnego statusu ich działalności i identyfikacji jako pracy sezonowej.

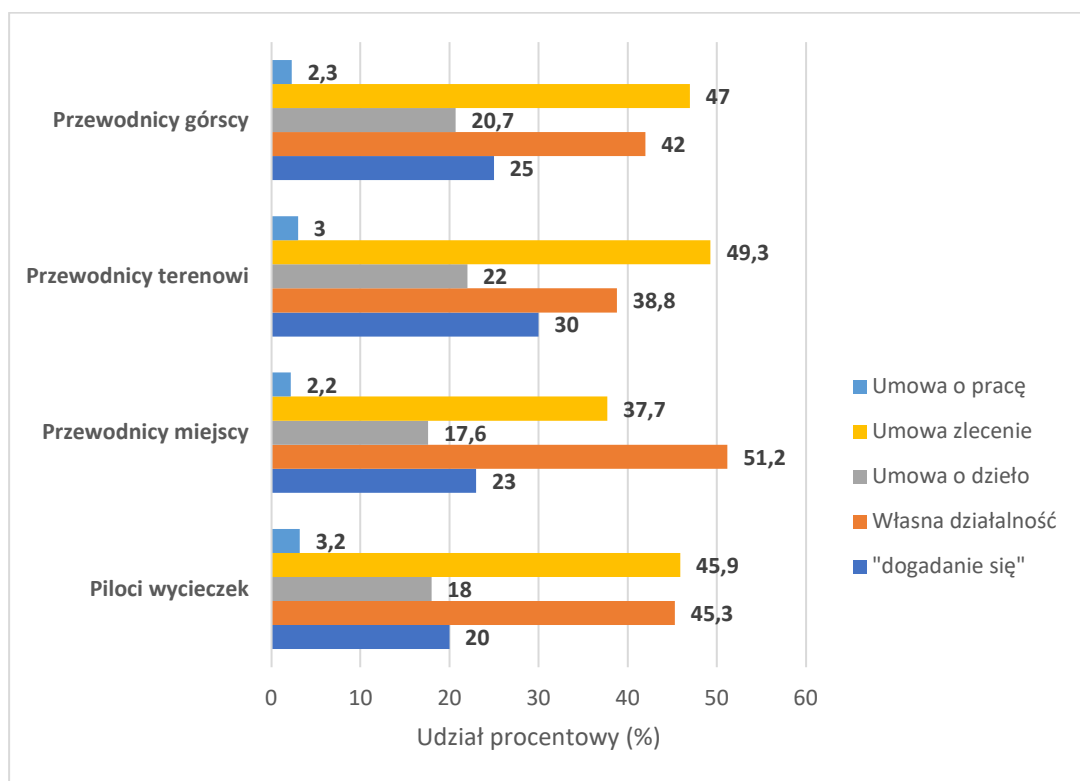
Tabela 2. Liczba przewodników górskich, miejskich i terenowych oraz pilotów wycieczek w podziale wojewódzkim na podstawie dostępnych ostatnich oficjalnych pełnych danych z prowadzonych przed deregulacją rejestrów

Kategoria uprawnień	Rok dostępnych danych	Liczba osób posiadających daną licencję
Przewodnicy górscy	2017	4 764
Przewodnicy miejscy	2013	12 446
Przewodnicy terenowi	2013	12 657
Piloci wycieczek	2013	43 848

Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych w publikacji (Kruczek, Alejziak i Mazanek, 2020)

Zagadnieniem interesującym z punktu widzenia przyjętych ram niniejszego raportu pozostają wyniki badań własnych ww. Autorów o charakterze kwestionariuszowym, przeprowadzone na próbie 1515 respondentów wiosną 2018 roku, za pomocą ankiety on-line, a szczególnie wątek „Preferowanych przez pilotów wycieczek i przewodników turystycznych form podejmowania pracy”, którego wyniki przedstawiono na poniższej rycinie 8, bazującej na oryginalnej publikacji (Kruczek, Alejziak i Mazanek, 2020).

Rycina 10. Formy podejmowania współpracy przez pilotów wycieczek i przewodników turystycznych



Źródło: opracowanie własne za: (Kruczek, Alejziak i Mazanek, 2020)

Najważniejsze wnioski na podstawie uzyskanych przez ww. Badaczy odpowiedzi można zawrzeć w kilku konkretnych punktach:

- „Piloci wycieczek i przewodnicy turystyczni prowadzący działalność gospodarczą podejmują działania na podstawie umowy o współpracę z podmiotem zlecającym.
- Osoby nie prowadzące działalności gospodarczej preferują podejmowanie współpracy na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło.
- Warto zwrócić uwagę na fakt, że znaczny odsetek pilotów wycieczek i przewodników turystycznych jest zainteresowany podejmowaniem współpracy na zasadzie „dogadania się”, czyli z obejściem obowiązku podatkowego.

Zatrudnianie na umowę o pracę we wszystkich badanych grupach należy do sytuacji mających miejsce bardzo sporadycznie” (Kruczek, Alejziak i Mazanek, 2020).

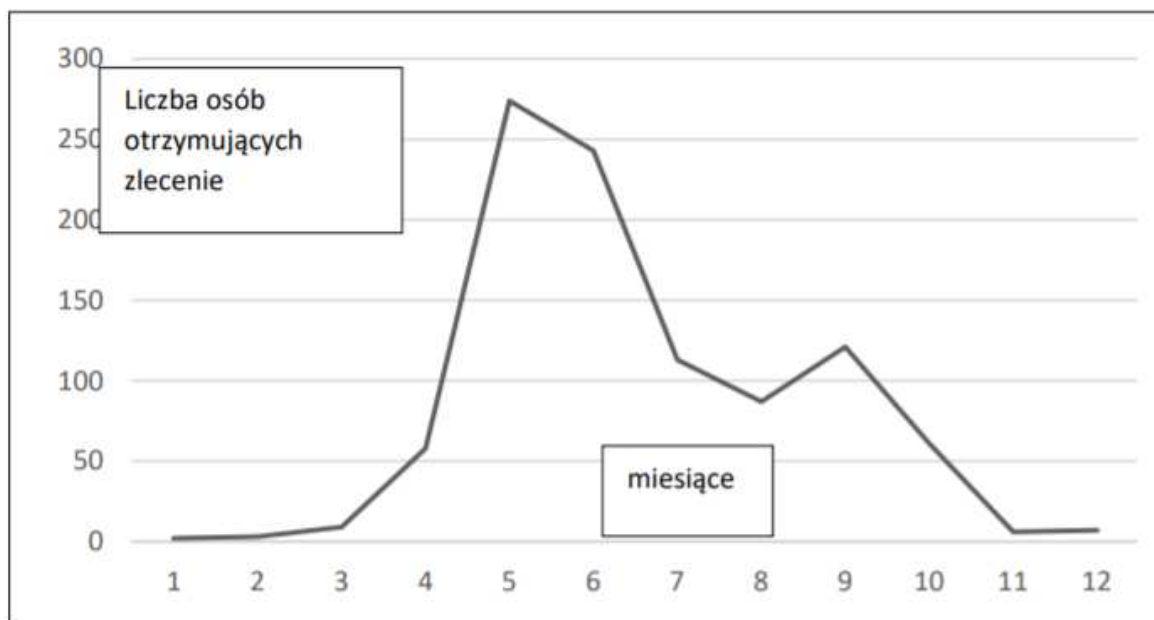
Autor z własnego doświadczenia, zarówno pracownika, jak i pracodawcy – właściciela biura podróży pragnie dodać w tym miejscu, niejako komentując uzyskane wyniki, dwie uwagi o charakterze formalno-aplikacyjnym:

- Od kilku lat coraz rzadziej stosowane jest rozwiązanie zatrudniania pilotów lub przewodników w formie umowy o dzieło, zdecydowanie częściej, szczególnie z punktu widzenia księgowo-rachunkowego jako pożądaną formą wskazuje się umowę zlecenie, co ma związek z charakterem realizowanej usługi turystycznej pilotażu i przewodnictwa – zleconej konkretnej osobie przez podmiot zewnętrzny, w określonym czasie, wymiarze i na tej podstawie w określonej cenie. Umowę dzieło raczej stosuje się w przypadku współpracy na etapie pracy koncepcyjnej, np. przygotowania przez pilota lub przewodnika na zlecenie organizatora turystyki – biuro podróży konkretnego programu wycieczki lub materiałów krajoznawczych związanych z danym miejscem.
- Bardzo niepokojące – szczególnie z perspektywy pracodawcy – przede wszystkim biura podróży – organizatora turystyki – pozostaje zjawisko współpracy na zasadzie przywołanego przez Autorów badania określenia „dogadania się”. Skoro biuro podróży zawiera formalną umowę z klientem o imprezę turystyczną, a więc w zakresie świadczenia usług turystycznych w formie pakietu: jego przygotowania, organizacji i realizacji, to na zasadzie analogii powinno doprowadzić do spójnego porozumienia z podwykonawcami poszczególnych świadczeń, przede wszystkim z perspektywy troski o bezpieczeństwo i satysfakcję klienta. Pokazuje to także, nieco może zbyt pobłażliwy (czy lekceważący?), stosunek potencjalnego współpracownika do powierzanego mu zakresu zadań, osadzony niestety często w mentalności naszego społeczeństwa, zgodnie z kolokwialną zasadą „jak jest dobrze to jest dobrze, ale ...”.

Niezwykle istotnym aspektem jest również zagadnienie poruszone w zrealizowanej ankiecie, dotyczące „Sezonowości ofert pracy dla przewodników turystycznych i pilotów wycieczek”. Autorzy wykazali na podstawie opinii badanych osób, że szczególnie praca pilotów i przewodników, ze względu na swój charakter usługowy, ale także dywersyfikację potrzeb i oczekiwań potencjalnych klientów ma charakter sezonowy, a co więcej – „znaczna część respondentów nie traktuje jej jako głównego źródła utrzymania” (Kruczek, Alejski i Mazanek, 2020). Szczegółowy rozkład miesięcy w ciągu roku, w których piloci i przewodnicy świadczą swoje usługi w

największym stopniu jest widoczny na niniejszej rycinie 9, również w oryginalnej formie zaczerpniętej z pierwotnego źródła.

Rycina 11. Rozkład zleceń otrzymywanych przez pilotów wycieczek i przewodników turystycznych w rozkładzie miesięcznym



Źródło: (Kruczek, Alejziak i Mazanek, 2020)

Prawidłowości dotyczące prezentowanego rozkładu zleceń można zawrzeć w dwóch kategoriach tzw. intensywnego sezonu pilotów i przewodników, tj. w okresie wiosennym od kwietnia do czerwca, a następnie w okresie jesiennym od przełomu sierpnia i września do początku października. Wynika to przede wszystkim z charakteru potencjalnych odbiorców usług przewodnickich i pilockich, a więc wzmożonego nasilenia się turystyki szkolnej.

Autor proponuje rozszerzyć spektrum spojrzenia o dwa istotne w jego opinii aspekty, tj.:

- Zaobserwowane w toku badań ankietowych wzmożone – nasilenie wiosenne i jesienne to nie tylko efekt grup szkolnych, ale szerzej – różnego typu grup zorganizowanych, wśród których istotne miejsce zajmują także grupy turystów seniorów, preferujące wypoczynek poza najwyższym sezonem wakacyjnym czy chociażby grupy z instytucji, zakładów i miejsc pracy organizujące swoje wyjazdy poza okresem stricte urlopowym.

- Obecnie obserwuje się także tendencję odwrotną wśród niektórych pilotów np. specjalizujących się w dalekich destynacjach zagranicznych, dla których najbardziej intensywnym sezonem jest właśnie paradoksalnie niski sezon w warunkach polskich, czyli jak również wynika z powyższego wykresu - okres zimowo-jesienny. Wiadomym jest, że każdą sytuację należy oceniać jednostkowo, nie można w pełni dokonywać uogólnienia, ale wśród np. pilotów wycieczek można spotkać się z właśnie roboczym podziałem roku – na czas świadczenia usług w Polsce – np. typowo w ramach turystyki grupowej oraz na czas świadczenia usług w destynacjach zagranicznych – m.in. na coraz popularniejszym wśród Polaków Zanzibarze, w Kenii w formie safari czy na kierunkach azjatyckich.

Branża organizacji turystyki – biura podróży – organizatorzy turystyki

Podjmując z kolei próbę omówienia wielkości i struktury zatrudnienia dla rynku wskazanego przez Zamawiających jako branża „organizacji turystyki”, przywołując omówione już szerokie spektrum tego pojęcia, również natrafia się na potężną barierę braku jednoznacznych danych statystycznych, które konstruktywnie umożliwiłyby diagnozę w oczekiwanych obszarach. Jak już bowiem wskazano, opisując specyfikę danych GUS – nie ma wśród nich zbiorów umożliwiających odniesienie się do zatrudnienia na stanowiskach operacyjnych związanych z obsługą ruchu turystycznego.

Istotnym podmiotem na rynku turystycznym pozostają także biura podróży, które występują w roli pośrednika między wytwórcami usług turystycznych i turystami, jako sprzedawcy gotowej oferty turystycznej (Alejsiak, 2007). Należy podkreślić, że w polskim porządku prawnym nie zdefiniowano pojęcia *biuro podróży* funkcjonującego w praktyce gospodarczej branży turystycznej oraz w świadomości konsumentów. Termin ten został jednak sprecyzowany w literaturze przedmiotu, a jedną z propozycji jest definicja

Z. Kruczka (Kruczek Z. , 2011), zgodnie z którą biuro podróży to „podmiot gospodarczy prowadzący działalność w zakresie: organizowania podróży obejmującej pakiety usług, pośrednictwa w sprzedaży usług niezbędnych dla podróżującego, sprzedaży pakietów organizatorów oraz sprzedaży usług towarzyszących i komplementarnych”. Kluczowa różnica istnieje zatem w ujęciu operacyjnym, a przez to formalnym pomiędzy organizatorem turystyki, a agentem

turystycznym. Zgodnie z wykładnią zawartą w art. 4 *Ustawy z dnia 24 listopada 2017 roku o imprezach turystycznych i powiązanych usługach turystycznych* (Dz. U. 2017 poz. 2361) przez organizatora turystyki należy rozumieć „przedsiębiorcę turystycznego, który tworzy i sprzedaje lub oferuje do sprzedaży imprezy turystyczne, bezpośrednio lub za pośrednictwem innego przedsiębiorcy turystycznego lub razem z innym przedsiębiorcą turystycznym, lub też przedsiębiorcę turystycznego, który przekazuje dane podróжного innemu przedsiębiorcy turystycznemu zgodnie z art. 5 ust. 1 pkt 2 lit. e”.

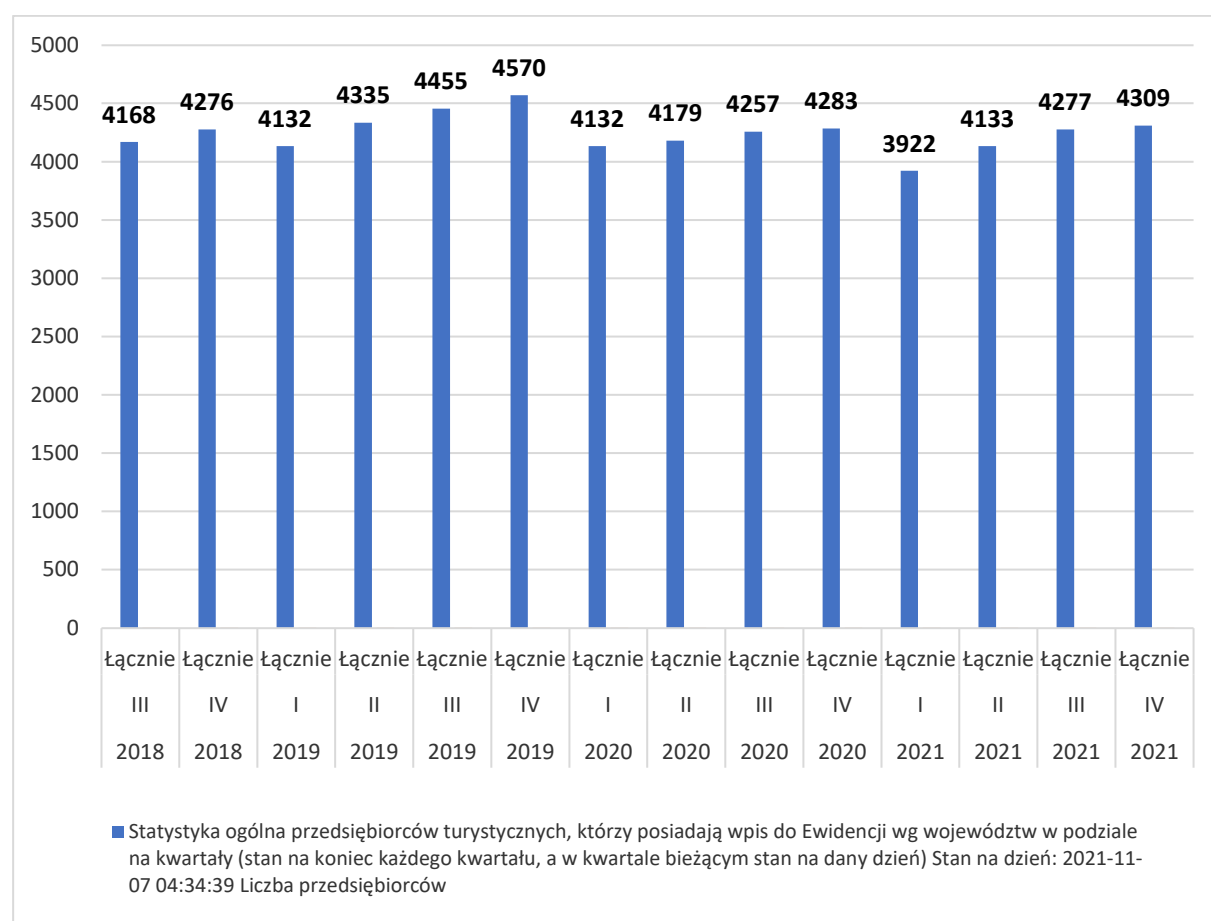
Należy podkreślić, że rynek organizatorów turystyki, zarówno w skali Polski, jak i Europy pozostaje zróżnicowany w wielu aspektach, m.in. formalnego statusu tworzących go podmiotów, ich wielkości, ale i przestrzennego funkcjonowania. Jeszcze przed rzeczywistością pandemii COVID (mającej od marca 2020 r. katastrofalne skutki dla całej turystyki, w tym dla organizatorów turystyki i tworzonych przez nich pakietów) I. Michalska-Dudek (Michalska-Dudek, 2017) wskazywała występujące w rynkowym sektorze biur podróży zjawisko tzw. „dualizmu – polaryzacji rynku turystycznego”. Przywołana Autorka opisywała je jako strukturę dwóch przeciwnych biegunów, którą wówczas tworzyli:

- najwięksi touroperatorzy – o wypracowanej już pozycji, obsługujący klienta masowego, o kapitale zarówno polskim, jak i będący częścią transnarodowych koncernów turystycznych. W ich przypadku główną przyczyną przewagi rynkowej jest efekt skali, jak również jak zauważa M. Kachniewska (Kachniewska M. , 2014): „możliwość wywierania wpływu na otoczenie oraz wyszukiwanie i zajmowanie najdogodniejszych miejsc w globalnym łańcuchu wartości”;
- małe i średnie przedsiębiorstwa, często niewspółpracujące na większą skalę między sobą, a raczej skupione na obsłudze swojego wolumenu klientów – rynku ograniczonego np. przestrzennie (miasto, region) lub tematycznie (kwestia niszowości realizowanych pakietów). Głównym obciążeniem tych podmiotów są wysokie jednostkowe koszty działalności. Słusznie zatem wskazano, iż ich udane funkcjonowanie zależy w dużej mierze od m.in. „elastyczności i szybkości działania, innowacyjności oraz umiejętności zdobywania przewagi konkurencyjnej” (Michalska-Dudek, 2017).

Istotnym aspektem formalnym, będącym zapewne z punktu widzenia typowej pracy sezonowej barierą, ale być może dla klientów – bezpiecznikiem jest fakt, że

funkcjonowanie organizatorów turystyki (w przeciwieństwie do agentów turystycznych) nie wynika jedynie z indywidualnej decyzji przedsiębiorcy, ale zależy od spełnienia odpowiednich wymagań, stawianych tzw. działalności regulowanej, co oznacza w praktyce, że przedsiębiorca ją podejmujący jest zobligowany dodatkowo uzyskać wpis do specjalnego rejestru poprzez wcześniejsze spełnienie ustawowo określonych wymagań. W nowym porządku prawnym uległa zmianie nazwa rejestru – na Centralną Ewidencję Organizatorów Turystyki i Przedsiębiorstw Ułatwiających Nabywanie Powiązanych Usług Turystycznych (*Ustawa z dnia 24 listopada 2017 roku...*), a z punktu widzenia aplikacyjnego jest to ciekawe źródło informacji ilościowych ilustrujących zdywersyfikowanie rynku biur podróży.

Rycina 12. Liczba przedsiębiorców posiadających status organizatora turystyki w latach 2018-2021 w podziale na kwartały



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z CEOTiPUNPUT.

Analiza danych zaprezentowanych na powyższej rycinie 10 prowadzi do co najmniej kilku wniosków:

- jeszcze przed okresem pandemii, a więc I kwartałem 2020 r. można zauważyć zmiany w strukturze liczby podmiotów – organizatorów turystyki w ciągu roku, tj. ich spadek w okresie poza wysokim sezonem i stopniowe zwiększanie się – w obliczu rozpoczynającej się intensyfikacji działań na rynku turystycznym i wzrastającego popytu ze strony różnych segmentów potencjalnych klientów. Mimo zatem, że z punktu widzenia formalnego ciężko jednoznacznie postrzegać działalność biur podróży jako pracę sezonową to być może wśród części branży istnieje takie jej pojmowanie i co za tym idzie – zawieszanie lub wyrejestrowywanie działalności poza okresami realnej pracy na rzecz klientów. Ma to przede wszystkim swoje wytłumaczenie ekonomiczne – tj. chęć zaoszczędzenia kosztów, które generuje także status formalny organizatora turystyki, m.in. poprzez ponoszenie kosztów obowiązywania zabezpieczenia w ramach I filaru, najczęściej gwarancji ubezpieczeniowej niezależnie od liczby zrealizowanych imprez turystycznych.
- w kontekście lat 2020-21 widoczne są z kolei fluktuacje zbieżne z okresami zamknięcia gospodarki – poszczególnymi lockdownami i niemożliwością funkcjonowania w wymiarze operacyjnym. Z kolei w obu wakacyjnych oknach pandemicznych tj. latem 2020 i następnie latem 2021 – obecnego roku można zaobserwować zbliżony poziom liczby podmiotów w rejestrze.

3.3 Stanowiska w pracy sezonowej oraz wymogi kwalifikacyjne dla poszczególnych rynków branżowych

W ramach realizowanego procesu badawczego, w celu znalezienia właściwych odpowiedzi jakościowych na założone we wstępie pytania postanowiono zastosować technikę indywidualnych wywiadów pogłębionych, która w literaturze przedmiotu bywa określana też *wywiadami kwestionariuszowymi* (Grabowski, 2011) lub *wywiadami swobodnymi* (Głąbiński, 2014) stosuje się również skrót od nazwy angielskiej *IDI – Individual in Depth Interview*. Z. Głąbiński (Głąbiński, 2014) na podstawie literatury dotyczącej badań społecznych, zalicza omawiane narzędzie do grupy „technik kierowanej komunikacji z innymi ludźmi – opartych na komunikacji bezpośredniej”, umieszczając je obok zogniskowanych wywiadów grupowych (ang. *FDI – Focused Group Interview*). E. Babbie (Babbie, 2013) podkreśla, iż „w przeciwieństwie do sondażu wywiad jakościowy staje się interakcją między prowadzącym a respondentem”. Cytowany autor zauważa również słusznie, że prowadzący posiada ogólny plan badania, lecz „nie jest to konkretny zestaw pytań, które

należy zadać z użyciem konkretnych słów i w ustalonym porządku” (Babbie, 2013). Oznacza to odejście od wywiadu ustrukturyzowanego w stronę wywiadu swobodnego z tylko ogólnie zarysowanym scenariuszem. Punkt wyjścia stanowi w nim lista pytań, mająca wręcz charakter wstępny, ale zależnie od przebiegu rozmowy możliwe jest rezygnowanie z niektórych założonych zagadnień i generowanie nowych.

W przypadku niniejszego procesu badawczego zastosowano podejście w maksymalnym stopniu praktyczne, a więc do grona respondentów – rozmówców zaproszono przedstawicieli branży turystycznej realnie działających w różnych sektorach rynku turystycznego, zarówno w branży hotelarskiej i gastronomicznej, jak i organizacji turystyki. Rozmowy miały charakter dualny – częściowo bezpośredni podczas m.in. realizowanych wyjazdów o charakterze pilota lub indywidualnych pobytów w obiektach, a w części przypadków także wirtualny lub telefoniczny ze względu na kwestie pandemiczne, szacunek i troskę o respondentów. Ze względu z kolei na ograniczenia struktury owego raportu i w trosce o czytelnika w dalszych podrozdziałach zostaną zaprezentowane syntetyczne wnioski wynikające ze zrealizowanych rozmów. Razem zrealizowano 20 wywiadów, przyjmując, że taka skala wielkości zebranych informacji pozwoli w dalszym toku procesu badawczego na odpowiednie wnioskowanie. Patrząc strukturalnie na zebrany materiał badawczy – w ramach tych wywiadów 13 respondentów reprezentowało branżę hotelarstwa i gastronomii, a pozostali rozmówcy z doświadczeniem praktycznym – branżę organizacji i obsługi turystyki. Uwzględniając czynnik możliwości właściwego zebrania informacji skupiono się na rozmowach z przedstawicielami mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, bowiem ich w największym stopniu dotyczy zatrudnienie sezonowe.

Branża hotelarska i gastronomiczna

Wśród rozmówców z branży hotelarskiej i gastronomicznej byli przedstawiciele zarówno obiektów typowo pojedynczych, a więc świadczących usługi tylko w zakresie samego hotelarstwa – usług noclegowych lub samej gastronomii, lecz także pracujący na co dzień w obiektach o charakterze mieszanym. W większości przypadków w rozmowach wskazywano po pierwsze na znaczne zmiany struktury personelu, gdzie przed pandemią COVID dominowało zatrudnienie pracowników sezonowych w przedziale min. 6-10 osób, a wręcz w wielu obiektach kadrę stanowili pracownicy sezonowi w liczbie powyżej 15 osób. Po resecie związanym z kolejnymi

lockdownami i odmrażaniem gospodarki ta struktura zatrudnienia uległa przeobrażeniu i z racji mniejszej skali działania i liczby obsługiwanych klientów została ograniczona do poziomu w pierwszej kolejności maksymalnie 5 osób, następnie dopiero zespołów większych – do maksymalnie 10 osób.

Najczęściej wskazywane przez respondentów stanowiska pracy typowo sezonowej, związane z aktywnością w określonych okresach roku lub realizacji wydarzeń i projektów to:

- pokojówka
- recepcjonista/ recepcjonistka
- kelner / kelnerka
- kucharz / kucharka
- barman / barmanka

W mniejszym stopniu wskazywano również w rozmowach stanowiska portiera lub animatora czasu wolnego dla dzieci. Wynikało to raczej ze specyfiki obiektu i zapotrzebowania na taki typ pracy.

Bardzo istotną kwestią pozostają wnioski z rozmów dotyczące wymogów kwalifikacyjnych związanych z objęciem stanowisk o charakterze pracy sezonowej – z punktu widzenia podażowego, a więc – podmiotu zatrudniającego.

Najważniejsze aspekty to:

- Cechy personalne – tj. umiejętność pracy pod presją czasu i zadań, zaradność w sytuacjach stresowych, kultura osobista, uśmiech, chęć do pracy oraz sumienność. W przypadku niektórych stanowisk o charakterze frontowym – bezpośredniej pracy z klientem podkreślano także miłą aparycję, spryt, ale i podzielną uwagę.
- Cechy związane z pracą zespołową – tj. umiejętność rozmowy w grupie, dobre nastawienie na realizację zadań w ramach procesu grupowego.
- Dyspozycyjność – w wymiarze czasowym – tj. dostosowanie do elastycznych godzin pracy, możliwość szybkiego podjęcia pracy, niektórzy wręcz podkreślali niejednokrotnie potrzebę „od zaraz”, dostępność w nieregularnym wymiarze – np. praca nocna lub na weselach lub tylko przy śniadaniach, lecz także w wymiarze przestrzennym – zamieszkanie w bliskim sąsiedztwie obiektu na wypadek nieprzewidzianych sytuacji. Zwracano też uwagę na specyfikę okresu zatrudnienia – tj. w niektórych przypadkach tylko dokładnie sezonowo – więc od maja do września lub na czas realizacji większych wydarzeń, np. konferencji i eventów.

- Dodatkowe umiejętności i kwalifikacje – posiadanie prawa jazdy, odbyty kurs pierwszej pomocy (lub chęć i gotowość do przystąpienia do pracy w danym obiekcie), komunikatywny język angielski, podstawową wiedzę w zakresie BHP. Z kolei interesującej wiedzy dostarczyło też pytanie o stopień spełniania wymogów oczekiwanych od pracowników sezonowych. Autor ma oczywiście świadomość dużego subiektywizmu w tym przypadku, jednak chodzi o ogólne wnioski i spojrzenie pracodawców. Co ciekawe – w większości przypadków pracodawcy byli zadowoleni ze swoich pracowników sezonowych, wskazując na wystarczający stopień spełniania oczekiwań. Jednak w kilku sytuacjach pracodawca bardzo krytycznie wypowiadał się w tej kwestii, podkreślając niefrasobliwość pracowników i brak odpowiedzialności oraz poważnego traktowania stanowiska, co skutkowało wewnętrznymi nieporozumieniami, napięciami oraz dużą rotacją personelu, co szczególnie w obliczu pracy w wysokim sezonie nie należy do najłatwiejszych. Szczególnie w miejscowościach wypoczynkowych pracodawcy wskazywali też na swoisty paradoks zatrudniania ludzi młodych – głównie absolwentów szkół średnich, którzy wcześniej mogli rozpocząć swoje wakacje, po zakończeniu matury i ewentualnie egzaminów zawodowych, otrzymywali propozycję w pełni legalnej pracy, podpisywali umowę i ... po pracy w wymiarze jednego miesiąca z nadgodzinami otrzymując odpowiednią sumę pieniędzy znikali, czasem paradoksalnie z dnia na dzień, z miejsca pracy, nie czując możliwych konsekwencji i nie mając poczucia własnej odpowiedzialności. Szczególnie taka sytuacja była stresująca i niekomfortowa dla pracodawców, którzy od początku w młodego pracownika sezonowego inwestowali czas i energię swoją lub innych członków personelu, przeprowadzając szkolenia, a czasem wręcz ponosząc realne koszty związane z przygotowaniem do pracy na danym stanowisku.

Branża organizacji turystyki oraz pilotów wycieczek i przewodników turystycznych

Ponieważ autor jest aktywnym reprezentantem branży organizacji turystyki, a jednocześnie także czynnym pilotem i przewodnikiem to na zasadzie wskazanej wcześniej triangulacji metod, łącząc spojrzenie ekspertów oraz swoje przemyślenia wynikające z doświadczenia zawodowego – obserwacji uczestniczącej, najważniejsze wnioski zostały zebrane w merytoryczne punkty:

- Jak już wskazywano wcześniej w kontekście pracy pilotów turystycznych na sezonowość trzeba patrzeć w kilku wymiarach. Po pierwsze, uwzględniając sezonowy charakter popytu odpowiedzią jest zapotrzebowanie na usługi w typowym okresie wiosny, lata i wczesnej jesieni – w formie pracy z grupami szkolnymi, różnymi grupami wyjazdowymi lub określonymi segmentami rynku – np. seniorami. Warto dostrzec jednak, że sezonowość może mieć ten charakter wychodzący poza warunki stricte polskie, w związku z odmiennymi uwarunkowaniami np. klimatycznymi, tj. dotyczyć zupełnie innego okresu w ciągu roku w przypadku chociażby pilotów wyjazdów o charakterze motywacyjnym czy wreszcie obsługujących dalekie destynacje zagraniczne, dostępne w katalogach polskich touroperatorów w miesiącach jesiennych i zimowych.
- Zupełnie inną kategorią pozostają pracownicy sezonowi powiązani z wyjazdami turystyki szkolnej i szerzej – dzieci i młodzieży – tj. wychowawcy wypoczynku, kierownicy i animatorzy, bowiem ich okres aktywności zawodowej uzależniony jest od stricte rytmu roku szkolnego, terminów wakacji i ruchomych ferii zimowych lub przerw świątecznych. Wówczas w wielu przypadkach praca sezonowa może stanowić uzupełnienie podstawowej pracy etatowej, właśnie np. o charakterze pedagogicznym, co automatycznie w sposób konstruktywny wiąże się z przeniesieniem wymaganych uprawnień z poziomu doświadczenia pozyskanego w podstawowym miejscu pracy.
- Istnieją różne modele zatrudniania personelu sezonowego, a co za tym idzie stawiania wymagań i weryfikacji oczekiwań, w zależności od wielkości, zakresu funkcjonowania, wiedzy i kompetencji touroperatora. W przypadku małych podmiotów na ogół rekrutują osoby pełniące funkcje kierownicze, co z perspektywy całego procesu ma najmniejsze przełożenie na tzw. współczynnik trafności, bowiem króluje tylko rozmowa kwalifikacyjna, a częściej działa jeszcze mechanizm polecenia lub rekomendacji personalnej. Z kolei większe podmioty rekrutacji swoich zespołów pracowników sezonowych – np. rezydentów i animatorów dokonują na początku sezonu, współpracując np. z profesjonalnym podmiotem zewnętrznym. Wówczas istotnym elementem procesu staje się przede wszystkim podejście behawioralne i weryfikacji umiejętności danego kandydata, elastyczności i odnalezienia się w różnych procesach. Interesującym podejściem wydaje się zastosowanie tzw. „Assesment center” – a więc wielopoziomowego sprawdzania kompetencji osób poprzez praktyczne wejście w kolejne fazy łańcucha obsługi klienta – np. powitania

grupy w autokarze lub w hotelu, ale też i rozwiązania problemów. Ciekawym rozwiązaniem jest też zaproszenie kandydata na dzień próbny i obserwacja jego realnej pracy w nowym zespole, ale w realnym środowisku potencjalnej aktywności zawodowej, wraz z właściwym wpływem wszystkich czynników otoczenia.

- Skala potencjalnego pracodawcy ma też odzwierciedlenie w stawianych wymaganiach – tj. mniejsze podmioty zwracają uwagę bardziej na dokumenty, potwierdzenia, ukończone kursy i certyfikaty, włącznie z np. kursem pilota. Z kolei więksi touroperatorzy bardziej oceniają umiejętności praktyczne i dotychczasowe doświadczenie, wychodząc z założenia, że potencjalny kandydat przejdzie ich wewnętrzną ścieżkę szkoleniową, przygotowującą także do pracy w zasadach nieco korporacyjnych.
- Kandydaci, którzy zgłaszają się w procesach rekrutacyjnych na stanowiska operacyjne związane z organizacją turystyki są raczej osobami z pomysłem na siebie i swoje miejsce w turystyce. Sami kończą wcześniej różne kursy, poznają na własną rękę destynację, aby mieć poczucie właściwego przygotowania. Najważniejszą cechą z punktu widzenia pracodawcy, a jednocześnie barierą po stronie potencjalnego pracownika wydaje się dyspozycyjność. Kandydaci niejednokrotnie nie zdają sobie sprawy, że praca operacyjna w destynacji zagranicznej nie może być porównywana do kilkudniowej wycieczki szkolnej i musi mieć jednak o wiele dłuższą i stabilniejszą perspektywę czasową – na okres od minimum 3 do 6 miesięcy.

KONKLUZJE DOTYCZĄCE ROZDZIAŁU 3:

- Poszukiwanie materiału źródłowego na użytek realizowanego procesu badawczego wykazało trudności z dostępem do danych obrazujących atrybuty pracy sezonowej w turystyce. Główny Urząd Statystyczny nie gromadzi dokładnych danych na temat liczby i charakteru pracowników sezonowych, można je próbować dopiero opracowywać na podstawie zmian w poszczególnych kwartałach i miesiącach. Ponadto różny jest stopień agregacji danych i ich prezentacji, a także nazewnictwo omawianych kategorii.
- Na podstawie analizy danych GUS dotyczących zatrudnienia w latach 2016-2019 (w poszczególnych miesiącach, w przedsiębiorstwach o liczbie 10 pracowników i więcej, z sekcji hotelarstwo i gastronomia) zauważono prawidłowości ilustrujące zjawisko sezonowości, poprzez przyrost wielkości zatrudnienia w poszczególnych

okresach roku. Nieco inaczej przedstawiają się już dane obrazujące rok 2020 i trwający obecnie 2021 r., na co wpływ mają m.in. czynniki formalne – np. potrzeba wykazania utrzymania zatrudnienia w związku z otrzymanym wsparciem finansowym z tarcz antykryzysowych. Cały czas jednak należy mieć świadomość, że są to dane o charakterze ograniczonym i nie można na ich podstawie wyciągać generalnych wniosków dotyczących całej branży hotelarskiej i gastronomicznej.

- W przypadku branży obsługi ruchu turystycznego przywołano wyniki badań zrealizowanych przez zespół pod kierunkiem Z. Kruczka dotyczących rynku pracy pilotów wycieczek i przewodników turystycznych. Dotyczyły one w pierwszej kolejności form podejmowania przez nich współpracy, przede wszystkim świadcząc usługi jako podwykonawca prowadzący własną działalność gospodarczą, lecz również preferowane jest bazowanie na umowach cywilnoprawnych, głównie umowach zleceń. Ponadto badania prowadzone w środowisku pilotów i przewodników pozwoliły na zidentyfikowanie zjawiska sezonowości, a przede wszystkim intensywnego sezonu w okresie wiosennym, a następnie – nieco mniejszego, ale również wysokiego zapotrzebowania na usługi w miesiącach wczesnej jesieni, co wynika przede wszystkim z charakteru potencjalnych odbiorców.
- Sezonowość działalności organizatorów turystyki wskazano na przykładzie fluktuacji liczby przedsiębiorców posiadających formalny status działalności regulowanej, poprzez umieszczenie w rejestrze Centralnej Ewidencji Organizatorów Turystyki i Przedsiębiorców Ułatwiających Nabywanie Powiązanych Usług Turystycznych. Analogicznie jak powyżej wnioskowanie ma charakter bardzo ograniczony, jednak daje się zauważyć wzrost liczby wpisów do rejestru wraz ze zbliżaniem się sezonu i odpowiednio – wyrejestrowywanie się podmiotów po jego zakończeniu, co jest być może związane z chęcią oszczędności kosztów, np. związanych z utrzymaniem ważności obowiązywania niezbędnej gwarancji w ramach I filaru zabezpieczeń.
- Zrealizowano również badania własne z wykorzystaniem metody kwestionariuszowej, za pomocą techniki IDI – indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami poszczególnych branż sektora turystyki. Zgromadzony materiał, poszerzony o komentarz autora bazujący na obserwacji uczestniczącej – realnej pracy w charakterze pilota wycieczek i właściciela biura podróży, pozwolił na sformułowanie wniosków o charakterze jakościowym, dotyczących zarówno stanowisk pracy, jak i oczekiwań pracodawców

4. Podsumowanie zawierające główne ustalenia z przeprowadzonej analizy regulacji prawnych oraz główne wnioski z przeprowadzonego badania

W niniejszym raporcie zastosowano triangulację metod badawczych, przyjmując za właściwe połączenie metod wywodzących się z różnych podejść badawczych i opartych na zdywersyfikowanych źródłach danych, ale mieszczących się w ramach badań jakościowych. Na użytek pierwszej części opracowania skupiono się na analizie aktów prawnych oraz literatury przedmiotu, a także przyjmując za istotne kryterium aktualności i trafności weryfikowanych spostrzeżeń – także źródeł internetowych, m.in. portali branżowych, ale i raportów tematycznych (np. na temat podsumowania Polskiego Bonu Turystycznego w 2021 r.). W dalszych krokach procesu badawczego skupiono się na zebraniu, przedstawieniu i interpretacji danych statystycznych o charakterze wtórnym w kontekście charakterystyki specyfiki zatrudnienia sezonowego w wybranych branżach tworzących sektor turystyki. Wreszcie w ostatniej części w ramach uzupełnienia rozważań o spojrzenie praktyków – realnych przedsiębiorców przedstawiono wyniki badań pierwotnych – indywidualnych wywiadów pogłębionych. Wydaje się, że tak przyjęte połączenie metod umożliwiło realizację celu nadrzędnego i powiązanych z nim pytań badawczych.

Najważniejsze wnioski płynące z całości zrealizowanego procesu badawczego przedstawiono poniżej – dla wygody odbioru w formie punktowej:

- Na podstawie analizy literatury przedmiotu należy stwierdzić, że wspólnym mianownikiem jest postrzeganie pracy sezonowej, jako aktywności zawodowej w określonej porze roku, często w powiązaniu z np. uwarunkowaniami pogodowymi. Wykazano jednocześnie, że nie ma jednej spójnej, legalnej definicji zarówno terminu „praca sezonowa” jak i „pracownik sezonowy”. Wynikają z tego rozmaite komplikacje i niepełna wiedza pracodawców w jakich ramach formalnych poruszać się. Wydaje się zatem, że konstruktywnym rozwiązaniem jest próba formalnego zdefiniowania stosowanych w języku codziennym określeń, wraz z oficjalnym wskazaniem dotyczącego ich praktycznego postępowania.
- W ujęciu globalnym turystyka bowiem, nie uwzględniając oczywiście specyfiki czasów pandemii COVID-19, nie ma paradoksalnie sezonowości. Przykład chociażby

pilotów wycieczek pokazuje, że mimo iż na rynku krajowym nie ma w danym momencie zapotrzebowania na usługi, w innym miejscu jest jego „peak” czyli okres wzmożonego ruchu. Dlatego też, w zależności od wiedzy, umiejętności i możliwości jest opcja na bezpieczeństwo i stabilność pracy całorocznej, ale w ujęciu strukturalnym – będącej sumą aktywności zawodowych o charakterze sezonowym w różnych częściach świata i na różnych stanowiskach.

- Ta definicja sezonowości, a przez to pracy sezonowej może być też różnie odbierana w zależności od patrzącego. Inaczej aktywność biura podróży – organizatora turystyki będzie postrzegał klient niewielkiego biura, dla którego jest ona ewidentna, bo po zakończeniu wyjazdów wakacyjnych liczba ofert spada, a on z utęsknieniem czeka na kolejne wyjazdy na wczasy w maju lub czerwcu. Jeszcze w innych kategoriach będzie patrzył klient dużego touroperatora, u którego owszem dostrzeże on sezonowość w formie zmiany ofert katalogowych, jednak niezależnie od pory roku zakłada, że znajdzie dla siebie propozycję produktu – np. w ofercie letnim na południu Europy, a w zimowym – w nieco dalszej, egzotycznej destynacji. Wreszcie – zupełnie inaczej będzie wyglądało spojrzenie od wewnątrz – tj. z perspektywy pracowników biur podróży, gdzie stanowczo potwierdzą oni, co zresztą powtarzane było w wywiadach pogłębionych, że wycieczki sprzedaje się przez cały rok. Bowiem m.in. różnorodne promocje, wejścia nowych ofert, typy sprzedaży powodują, iż personel ma pracę non-stop, a nawet gdy zdarzają się okresy mniejszego ruchu to czas ten wykorzystuje się na naukę i własne kształcenie.
- Warto zauważyć, że poszczególne branże – odpowiednio zilustrowane w niniejszym raporcie: hotelarska i gastronomiczna, organizacji turystyki, obsługi ruchu turystycznego tworząc sektor turystyki w różny sposób mogą interpretować zatrudnienie sezonowe i potrzeby w tym zakresie. Wynika to przede wszystkim ze specyfiki każdej z przywołanych branż w ogóle, a także zróżnicowania typowych dla nich stanowisk i oczekiwań względem potencjalnych pracowników sezonowych. Powracając do kwestii konceptualizacyjnych, wydaje się zatem, iż warto na etapie dyskusji pojęć, w oparciu o różnego typu doświadczenia, dokonywać uzupełniającej charakterystyki, wskazując, iż w przypadku zatrudnienia sezonowego w turystyce zawsze trzeba zarysować kontekst – zarówno miejsce pracy, jak i charakter aktywności.
- Należy w kontekście pandemii COVID-19 postawić kolejne pytanie – czy jej przebieg, poszczególne lockdowny i odmrażania – resety gospodarki, w tym przede wszystkim

podzielone na etapy otwieranie np. obiektów hotelarskich, transportu czy atrakcji nie wpływa na zmianę postrzegania określenia „sezonowość”? Wnikliwa obserwacja realiów funkcjonowania sektora turystycznego w ostatnich kilkunastu miesiącach, zarówno z perspektywy badacza, jak i przedsiębiorcy przez piszącego te słowa prowadzi do wniosku, że na te pierwotne okresy sezonowości, np. potencjalnego sezonu turystyki szkolnej lub grup seniorów nakłada się właśnie „sezonowość covidowa”, w różnym stopniu np. skracająca okno wakacyjne jak w 2020 roku.

- Z rozważań zawartych w rozdziale 1 dotyczącym ram prawnych, zarówno na gruncie prawa unijnego, jak i polskiego wynika, że tytułowa kategoria „pracy sezonowej” mieści się w ramach istniejących form zatrudnienia. Analiza przepisów polskich w tym zakresie wykazała, że pracodawcy z pracownikami sezonowymi mogą zawierać umowę o pracę na czas określony umowę cywilnoprawną bądź korzystać z agencji pracy tymczasowej. Charakter sezonowy może mieć także prowadzenie własnej działalności gospodarczej, lecz wówczas nie odbiega od podstawowych zasad prowadzenia działalności gospodarczej w ogóle.
- Warto byłoby, odwołując się do dokonanej analizy i aktualnego stanu, podjąć działania zmierzające do właściwej interpretacji specyfiki pracy sezonowej w kontekście turystyki, a nie tylko na poziomie generalnym. Postuluje się również doprowadzić do uporządkowania relacji pomiędzy używanymi w języku codziennym, często intuicyjnie, a bez głębszej refleksji oraz nawiązania do faktycznego stanu prawnego, pojęciami „pracy sezonowej” i „pracy tymczasowej”. Popełniane bowiem w tym zakresie błędy mogą prowadzić do niezamierzonych, a negatywnych konsekwencji na dalszych etapach – m.in. kontroli dokonywanych przez służby odpowiedzialne za inspekcję pracy. Wreszcie należy wziąć pod uwagę uwarunkowania możliwości zmian, tj. fakt, że jakiegokolwiek modyfikacje na gruncie prawodawstwa krajowego muszą pozostawać zharmonizowane z zapisami prawa unijnego.
- Dla przedsiębiorców prowadzących działalność w ograniczonym stopniu i nieprzekraczających danego progu finansowego, powiązanego z minimalnym ustawowym wynagrodzeniem w danym roku kalendarzowym istnieje możliwość skorzystania z kategorii tzw. „działalności nierejestrowej”.
- Przebieg pandemii COVID-19 w kluczowy sposób wpłynął na rynek pracy, przede wszystkim skutkując istotnymi zmianami także o charakterze formalnym, wprowadzanymi etapami w formule tzw. tarczy antykryzysowej. W pojęciu tym

zawiera się również zestaw narzędzi pomocowych dedykowanych przedsiębiorcom i pracownikom. Część z nich miała dotychczas w poszczególnych odsłonach np. tarcz rządowych charakter bezpośredni, np. w formie zwolnienia z opłat lub możliwości otrzymania dotacji. Warto dostrzec jednak także rozwiązania systemowe o charakterze pośrednim typu Polski Bon Turystyczny, w przypadku którego bezpośrednimi odbiorcami są rodziny i dzieci, ale poprzez transfer pieniędzy – wytwórcy i dostawcy poszczególnych usług i pakietów turystycznych, także funkcjonujący w okresie sezonowym.

- Analiza źródeł w poszukiwaniu danych ilustrujących zjawisko pracy sezonowej wykazała, że istnieje poważny problem braku takich informacji, zarówno o charakterze ilościowym, jak i jakościowym. Potencjalnie najważniejsze źródło statystyki polskiej, a więc 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. Ponadto wśród kluczowych definicji z zakresu statystyki pracy nie występuje pojęcie „praca sezonowa”.
- Podobna sytuacja ma miejsce przy zejściu z poziomu makro – całego sektora turystyki na poziom mikro – poszczególnych branż, np. hotelarstwa i gastronomii. Niestety różny jest stopień agregacji danych i ich prezentacji, a przez to dostępności, np. dane dotyczące zatrudnienia w ujęciu poszczególnych miesięcy i kwartałów (a więc kluczowe dla próby wykazania fluktuacji sezonowych) dotyczą jedynie działalności gospodarczej, w przypadku której liczba pracujących przekracza 9 osób (tj. realnie 10 i więcej). Za to dane na poziomie lat dotyczą wszystkich pracujących. Różne jest też nazewnictwo omawianych kategorii, bowiem w ujęciu miesięcznym i kwartalnym dany zestaw danych określony jest jako „zakwaterowanie i gastronomia”, natomiast w przypadku „pracujących w gospodarce narodowej wg sekcji PKD” stosowana jest nazwa „Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi”.
- Na podstawie własnych badań – ostatniego etapu procesu badawczego w ramach indywidualnych wywiadów pogłębionych podjęto próbę identyfikacji typowych dla poszczególnych branż stanowisk sezonowych, jak i oczekiwań i doświadczeń pracodawców w tym zakresie. Piszący te słowa ma jednak charakter ograniczonej możliwości wnioskowania w oparciu o te dane, raczej wykorzystania ich jako zarysowania głównych trendów, problemów i wyzwań. Ze zgromadzonego materiału wyłania się jednak obraz poszukiwanego pracownika – z jednej strony posiadającego

odpowiednie cechy personalne, jak i umiejętności pracy grupowej i odnalezienia się w różnych realiach pracy, a także cechującego się odpowiedzialną postawą i samodzielnością. Z perspektywy pracodawców, zarówno w branży hotelarskiej i gastronomicznej, jak i organizacji i obsługi ruchu turystycznego istotnym atrybutem staje się dostępność, interpretowana w różnych kategoriach w zależności od omawianego stanowiska.

5. Rekomendacje dla Rady

Z tak zrealizowanego procesu badawczego, dokonanego podsumowania oraz wyrażonych w poprzednim rozdziale konkluzji wynikają propozycje rekomendacji do dalszego procedowania dla Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Turystyka:

1. Warto byłoby podjąć szerszą dyskusję w formie wielowymiarowych konsultacji na temat potrzeby objęcia regulacjami prawnymi tytułowego pojęcia „pracy sezonowej” / „zatrudnienia sezonowego w turystyce”. Biorąc pod uwagę specyfikę sektora turystyki, świadczonych usług oraz złożoność powiązań, a także wewnętrzne zróżnicowanie warto dostrzec potrzebę szerokiej dyskusji o aktualnej wieloznaczności stosowanych pojęć i ich nieostrym charakterze. Ponadto rekomenduje się podjęcie działań o charakterze edukacyjno-promocyjnym dedykowanych szerokiemu potencjalnemu gronu odbiorców – od poziomu szkolnictwa zawodowego po pracodawców, których głównym celem będzie przekazanie najważniejszych informacji formalnych o zatrudnianiu sezonowym w turystyce i obowiązkach poszczególnych stron z tego wynikających, ale także kluczowych różnicach w stosunku do zatrudnienia tymczasowego.
2. Należy podjąć działania zmierzające do szerszej dyskusji na temat potrzeby włączenia zagadnień związanych z pracą sezonową w turystyce do realizowanych w ramach różnych projektów badań statystycznych, począwszy od poziomu makro – Głównego Urzędu Statystycznego, aż po bardziej szczegółowe projekty badawcze np. będące inicjatywą ministra właściwego ds. turystyki. Warto również przystąpić do realizacji projektu szczegółowych badań pracodawców z sektora turystyki (na reprezentatywnej próbie i za pomocą wiarygodnych i sprawdzonych metod) dotyczących identyfikacji oczekiwań w stosunku do kompetencji pracowników sezonowych. Kluczowe, aby takowy projekt był wielowątkowy, tj. uwzględniał specyfikę poszczególnych branż i zróżnicowanie występujących w nich wielkości

przedsiębiorstw, formalnego typu funkcjonowania, co za tym idzie także stanowisk, a przez to pożądanym kompetencji,

Spis literatury

- Alejski, W. (2007). Przemysł turystyczny w Polsce i na świecie. W Z. Kruczek, *Kompendium pilota wycieczek* (strony 7-54). Kraków: Wydawnictwo Proksenia.
- Apanowicz, J. (2005). *Metodologiczne uwarunkowania pracy naukowej*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Babbie, E. (2013). *Podstawy badań społecznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN
- Bigovic, M. (2011, 4(2)). Quantifying Seasonality in Tourism: A Case Study of Montenegro, *Academica Turistica. Tourism & Innovation Journal*, strony 15-32.
- Chodkowski, M. (2016). Zmiany w zasadach zatrudniania cudzoziemców. *My Company Polska*.
- Czechowicz, E. (2021, październik). *pit.pl*. Pobrano z lokalizacji <https://www.pit.pl/aktualnosci/praca-zdalna-coraz-blizej-uregulowania-w-kodeksie-pracy-przepisy-wejda-w-zycie-dopiero-po-epidemii-1006149>
- Działalność nierejestrowana*. (2021). Pobrano z lokalizacji <https://www.infor.pl/prawo/gmina/dzialalnosc-gospodarcza/5174103,Dzialalnosc-nierejestrowana-dla-kogo.html>
- Głabiński, Z. (2014). Zastosowanie metod badań społecznych w analizie aktywności turystycznej seniorów w Polsce. W G. Gołembski i A. Niezgoda, *Turystyka wobec zmian współczesnego świata: strategie, marketing, programowanie* (strony 197-208). Poznań : Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.
- Gołembski, G. (2007). *Przedsiębiorstwo turystyczne: ujęcie statyczne i dynamiczne*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Grabowski, H. (2011). *Metodologia pracy naukowej*. Sucha Beskidzka: Wyższa Szkoła Turystyki i Ekologii w Suchoj Beskidzkiej.
- GUS. (2021). *Biuletyn Statystyczny nr 9/2021* . Główny Urząd Statystyczny.
- GUS. (2021). *Rynek Pracy - najczęściej zadawane pytania* . Pobrano z lokalizacji <http://swaid.stat.gov.pl/SitePagesDBW/faqRynekPracy.aspx>
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:321E:0001:0331:PL:pdf>. (2006).

- Jak zatrudniać pracowników sezonowych.* (2018). Pobrano z lokalizacji <https://www.pit.pl/aktualnosci/jak-zatrudniac-pracownikow-sezonowych-918792>
- Kachniewska (red.), M. (2012). *Rynek turystyczny. Ekonomiczne zagadnienia turystyki.* Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Kachniewska, M. (. (2014). *Metodologia badania rynku.* Warszawa: Szkoła Główna Handlowa .
- Kachniewska, M. (2014). Wpływ digitalizacji kanałów dystrybucji na strukturę rynku usług pośrednictwa turystycznego. *E-mentor*, strony 86-91.
- Kodeks pracy Dz. U. 2020. 1320.* (brak daty).
- Kruczek, Z. (. (2020). *Folia Turistica (nr 54-2020): Rynek pracy przewodników turystycznych i pilotów wycieczek .* Kraków : Akademia Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha w Krakowie.
- Kruczek, Z. (2011). *Piloci i przewodnicy na styku kultur .* Kraków: Wydawnictwo Proksenia .
- Kruczek, Z., Alejski, B. i Mazanek, L. (2020, 54). Rynek pracy przewodników turystycznych i pilotów wycieczek w Polsce . *Folia Turistica* , strony 9-44.
- Małopolskie Obserwatorium Gospodarki. (2011). *Usługi przewodnickie i pilotażu w Małopolsce.* Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego.
- Matejun, M. i Nowicki, M. (2013). Organizacja w otoczeniu - od analizy otoczenia do dynamicznej lokalizacji. W A. A., *Nauka o organizacji. Ujęcie dynamiczne* (strony 152-221). Warszawa: Oficyna Wolters Kluwer Business.
- Michalska-Dudek, I. (2017). *Kształtowanie lojalności klientów biur podróży .* Wrocław - Jelenia Góra : Wydawnictwo UE we Wrocławiu.
- Niezgoda A., Z. P. (2006). *Popyt turystyczny: uwarunkowania i perspektywy rozwoju.* Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- Organa, M. (2019). *Na jakich zasadach zatrudniać pracowników sezonowych?* Pobrano z lokalizacji [kadry.infor.pl: https://kadry.infor.pl/popzednie_tematy_dnia/692982,Na-jakich-zasadach-zatrudniac-pracownikow-sezonowych.html](https://kadry.infor.pl/popzednie_tematy_dnia/692982,Na-jakich-zasadach-zatrudniac-pracownikow-sezonowych.html)
- Podstawowe zasady przy zatrudnianiu pracowników sezonowych .* (2020). Pobrano z lokalizacji <https://www.aplikuj.pl/porady-dla-pracodawcow/311/podstawowe-zasady-przy-zatrudnianiu-pracownikow-sezonowych>
- Poradnik Pracownika.* (2021). Pobrano z lokalizacji [Poradnik Pracownika: https://poradnikpracownika.pl/-na-co-zwracac-uwage-przy-zawieraniu-umowy-o-prace-sezonowe](https://poradnikpracownika.pl/-na-co-zwracac-uwage-przy-zawieraniu-umowy-o-prace-sezonowe)
- POT. (2021). *Bon turystyczny - wakacje 2021.* Polska Organizacja Turystyczna.

- Pracownik sezonowy i jego formy zatrudniania* . (2018). Pobrano z lokalizacji Poradnik przedsiębiorcy : <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-jak-zatrudniac-pracownikow-sezonowych>
- Różewicz, P. (2002, 2). Sezonowe kłopoty z pracownikiem sezonowym. *"Buduj z głową"* .
- Seasonal work*. (2020). Pobrano z lokalizacji <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/seasonal-work>
- Skalska, T. i Dziedzic, E. (2012). *Ekonomiczne uwarunkowania rozwoju usług turystycznych w Polsce* . Warszawa: Stowarzyszenie na Rzecz Badania, Rozwoju i Promocji Turystyki.
- Słownik Języka Polskiego* . (2021). Pobrano z lokalizacji <https://sjp.pwn.pl/slowniki/sezonowy.html>
- Smuga, T. (2007). *Charakterystyka i ocena stanu faktycznego zatrudnienia pracowników sezonowych w turystyce*. Warszawa: Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur.
- Specustawa z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanymi nimi sytuacji kryzysowych* (Dz.U. z 2020 r, poz. 374).
- Szypryt, E. (2019). *Pracownik sezonowy z perspektywy pracodawcy*. Pobrano z lokalizacji <https://centrumprasowe.wsb.pl/76453-ekspert-wsb-pracownik-sezonowy-z-perspektywy-pracodawcy>
- Tarcza antykryzysowa*. (2021). Pobrano z lokalizacji <https://www.gov.pl/web/finanse/tarcza-antykryzysowa>
- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o usługach hotelarskich oraz usługach pilotów wycieczek i przewodników turystycznych* (Dz. U. 1997 nr 133, poz. 884)
- Ustawa z 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. z 2017r., poz. 1543 z póź. zm.
- Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 roku o cudzoziemcach* (Dz. U. z 2020).
- Ustawa z dnia 24 listopada 2017 roku o imprezach turystycznych i powiązanych usługach turystycznych* (Dz. U. 2017 poz. 2361)
- Wiśniewski, J. (2007). *Prawne aspekty pracy tymczasowej* . Bydgoszcz-Toruń: TNOiK.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 1986 r. (sygn. III URN 20/86) . (brak daty).

Spis rycin i tabel

Rycina 1. Płatności zrealizowane Polskim Bonem Turystycznym w okresie od 1 sierpnia 2020 roku do 30 września 2021 roku w poszczególnych kategoriach

Rycina 2. Rodzaj prowadzonej działalności w związku z oferowaniem płatności Polskim Bonem Turystycznym

Rycina 3. Przebieg zmian wielkości średniego zatrudnienia w przedsiębiorstwach z sekcji „zakwaterowanie i gastronomia” w przedziale lat 2016-2021 (w tys.)

Rycina 4. Przebieg zmian wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwach z sekcji „zakwaterowanie i gastronomia” w poszczególnych miesiącach w 2016 roku (w tys.)

Rycina 5. Przebieg zmian wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwach z sekcji „zakwaterowanie i gastronomia” w poszczególnych miesiącach w 2017 roku (w tys.).

Rycina 6. Przebieg zmian wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwach z sekcji „zakwaterowanie i gastronomia” w poszczególnych miesiącach w 2018 roku (w tys.).

Rycina 7. Przebieg zmian wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwach z sekcji „zakwaterowanie i gastronomia” w poszczególnych miesiącach w 2019 roku (w tys.).

Rycina 8. Przebieg zmian wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwach z sekcji „zakwaterowanie i gastronomia” w poszczególnych miesiącach w 2020 roku (w tys.).

Rycina 9. Przebieg zmian wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwach z sekcji „zakwaterowanie i gastronomia” w poszczególnych miesiącach w 2021 roku (w tys.).

Rycina 8. Formy podejmowania współpracy przez pilotów wycieczek i przewodników turystycznych

Rycina 9. Rozkład zleceń otrzymywanych przez pilotów wycieczek i przewodników turystycznych w rozkładzie miesięcznym

Rycina 10. Liczba przedsiębiorców posiadających status organizatora turystyki w latach 2018-2021 w podziale na kwartały

Tabela 1. Narzędzia wchodzące w skład działań w ramach walki z pandemią COVID-19

Tabela 2. Liczba przewodników górskich, miejskich i terenowych oraz pilotów wycieczek w podziale wojewódzkim na podstawie dostępnych ostatnich oficjalnych pełnych danych z prowadzonych przed deregulacją rejestrów