



Monitorowanie zmian  
przepisów prawnych i regulacji  
dotyczących zatrudnienia i kwalifikacji  
w sektorze turystyki, krajowych i UE  
– z uwzględnieniem regulacji  
antykryzysowych

Monitorowanie zmian  
przepisów prawnych i regulacji  
dotyczących zatrudnienia i kwalifikacji  
w sektorze turystyki, krajowych i UE  
- z uwzględnieniem regulacji antykryzysowych



Opracowanie na podstawie Raportu  
„Monitorowanie zmian przepisów prawnych i regulacji  
dotyczących zatrudnienia i kwalifikacji w sektorze turystyki,  
krajowych i UE – z uwzględnieniem regulacji antykryzysowych.“  
Rekomendacje dla Sektorowej Rady ds. Kompetencji Turystyka  
przygotowanego przez mgr Agnieszkę Borek



Raport „Monitorowanie zmian przepisów prawnych i regulacji dotyczących zatrudnienia i kwalifikacji w sektorze turystyki, krajowych i UE – z uwzględnieniem regulacji antykryzysowych.“ opublikowany jest na stronach Sektorowej Rady ds. Kompetencji Turystyka:

<http://www.pracodawcyturystyki.pl>

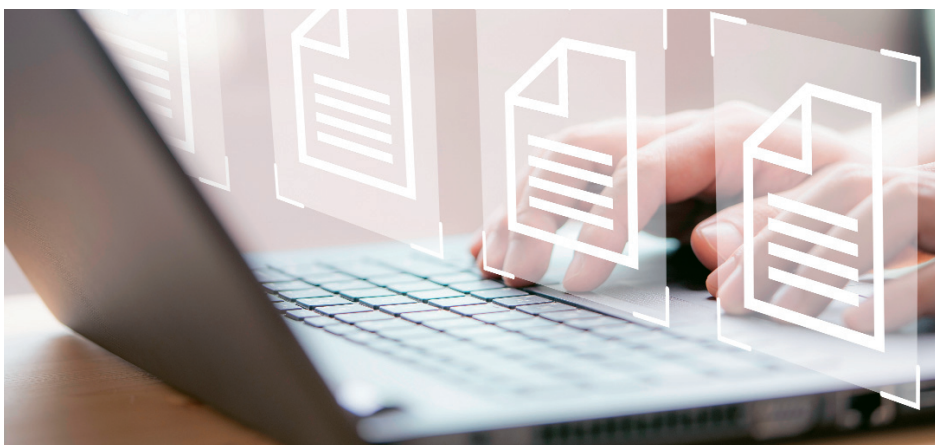
<http://www.sgh.waw.pl/sektorowa-rada-turystyka>

Kryzys wywołany epidemią choroby COVID-19 spowodował przyjęcie regulacji prawnych, których celem było nie tylko zapobieżenie doraźnym skutkom, ale także podobnym sytuacjom kryzysowym na przyszłość.

Analiza regulacji tego obszaru wymagała ustalenia istnienia lub braku potrzeby wprowadzenia zmian w aktach prawnych regulujących funkcjonowanie rynków pracy w poszczególnych branżach wchodzących w skład sektora turystyki.



Dla realizacji tak określonego zadania w pierwszej kolejności dokonano identyfikacji dokumentów (prawnych, organizacyjnych) krajowych i unijnych dotyczących rynku pracy, zatrudnienia i kwalifikacji w branżach turystycznych. Duża liczba aktów prawnych obejmujących swym zakresem turystyczny rynek pracy spowodowała konieczność ich oceny pod kątem znaczenia dla branżowych rynków pracy. Pozwoliło to dokonać wyboru tych regulacji, które mają najistotniejsze znaczenie dla turystycznego rynku pracy.



Analiza wybranych regulacji prawnych umożliwiła także ocenę czy wprowadzone nimi rozwiązania uwzględniają specyfikę rynku pracy poszczególnych branż wchodzących w skład sektora turystyki.



Podstawowym aktem normatywnym dotyczącym zapobiegania sytuacjom kryzysowym jest ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

W szczególności ważna dla rynku pracy jest kwestia pracy zdalnej, która została uregulowana wyłącznie w tej ustawie<sup>1</sup>.



---

<sup>1</sup> I. Jaroszevska-Ignatowska, Z. Rosner-Laskorzyńska, A. Anusewicz, M. Kacprzyk, E. Jagiełło-Jaroszevska, A. Alkadi, Prawidłowa organizacja pracy zdalnej, Warszawa 2021, red. A. Borkowski, s. 7.

Obecnie nie budzi wątpliwości fakt, iż przełożeni mają prawo komunikować się z pracownikami w sposób zdalny, np. drogą e-mailową, telefoniczną poprzez komunikatory internetowe. Polecenie wykonywania tego rodzaju pracy może nastąpić w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu.

Celem polecenia wydanego przez pracodawcę musi być więc przeciwdziałanie COVID-19. Ta przesłanka może wiązać się np. z zapewnieniem pracownikom warunków, w których nie będą narażeni na zagrożenie, ponieważ nie będą przebywali w miejscu zatrudnienia.

Same rekomendacje, wypracowane na bazie raportu, przyniosły skutek w postaci propozycji, które mogą być wdrożone w dwóch wariantach – zmian legislacyjnych lub działań miękkich (bez ingerowania w przepisy prawa).

Druga z opcji dotyczy m.in. pomysłu opracowania kampanii społecznej, w ramach której uświadomiono by pracodawców na rynku usług turystycznych jakie obowiązki wiążą się z zatrudnianiem tzw. „pracowników tymczasowych”, a jakie w ramach współpracy z „pracownikami sezonowymi”.



Różnice między pracą tymczasową a zatrudnieniem sezonowym wynikają wprost z regulacji wdrażających do krajowego porządku prawnego przepisy Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej oraz 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.

Działania twarde, wynikające z propozycji zmiany przepisów objęły nie tylko ustawy, ale również rozporządzenia, których modyfikacja jest dużo prostsza, a może przynieść równie dobry efekt dla branży turystycznej.

**Ważnym aktem wymagającym natychmiastowych zmian jest Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. poz. 991).**







Warto podkreślić, iż jest to akt prawny, który nie uległ żadnym zmianom podczas trwającej pandemii COVID-19.

Pandemia zmieniła sposób myślenia, postrzegania świata, a co za tym idzie, prowadzenia działalności w każdym obszarze naszego życia.

Podstawy programowe dla 12 zawodów obszaru ho-ga-tur zawarte w tym rozporządzeniu powinny zostać dostosowane do zmieniającej się rzeczywistości. Wśród efektów kształcenia i kryteriów weryfikacji tych zasad należałoby dokonać odpowiedniej rewizji.



Z pewnością efektem kształcenia powinna być umiejętność charakteryzowania praw i obowiązków prowadzącego działalność z punktu widzenia stanu zagrożenia epidemicznego i stanu epidemii<sup>2</sup>.

Niezwykle istotnym jest posiadanie umiejętności w zakresie adaptacji prowadzonej działalności do zmieniającego się świata<sup>3</sup>. W szczególności chodzi o takie zaaranżowanie miejsca wykonywania działalności, aby mieć pewność bezpieczeństwa swojego i Klientów.



<sup>2</sup> Odnosnie efektów kształcenia zob. Raport samopotwierdzenia krajowych ram kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego, red. Z. Marciniak, Warszawa 2013 r.

<sup>3</sup> Zob. Polityka zarządzania kompetencjami pracowników, (red.) Ł. Sienkiewicz, Warszawa 2013.

Dywersyfikacja jest dziś kluczowa dla prowadzenia skutecznej działalności biznesowej, a dodatkowo wspiera rynek pracy i decyzje na nim podejmowane.

**W systemie kształcenia należy przewidzieć także praktyczne zagadnienia dotyczące zarządzania kryzysowego, bowiem turystyka na zjawiska w postaci kryzysów jest narażona nad wyraz mocno.**

Raport został oparty na licznych regulacjach europejskich oraz krajowych, co świadczy o tym, że pandemia była swego rodzaju katalizatorem zmian regulacyjnych na rynku pracy w turystyce.





[www.pracodawcyturystyki.pl](http://www.pracodawcyturystyki.pl)  
[www.sgh.waw.pl/sektorowa-rada-turystyka](http://www.sgh.waw.pl/sektorowa-rada-turystyka)



Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny

