



Zatrudnienie sezonowe w turystyce
(w branżach hotelarskiej,
gastronomicznej i organizacji turystyki)
w aspekcie potrzeb,
wymogów kwalifikacyjnych
i regulacji pracowniczych

Zatrudnienie sezonowe w turystyce
(w branżach hotelarskiej, gastronomicznej
i organizacji turystyki)
w aspekcie potrzeb, wymogów kwalifikacyjnych
i regulacji pracowniczych



Opracowanie na podstawie Raportu
„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 Turystyka
przygotowane przez dr. Piotra Kociszewskiego



Raport „Zatrudnienie sezonowe w turystyce (w branżach hotelarskiej, gastronomicznej i organizacji turystyki) w aspekcie potrzeb, wymogów kwalifikacyjnych i regulacji pracowniczych“ opublikowany jest na stronach Sektorowej Rady ds. Kompetencji Turystyka:

<http://www.pracodawcyturystyki.pl>

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

Celem opracowania było 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.

W ramach procesu badawczego wykorzystano metody i techniki takie jak: analiza treści, analiza danych statystycznych, wywiady pogłębione oraz obserwacja uczestnicząca.

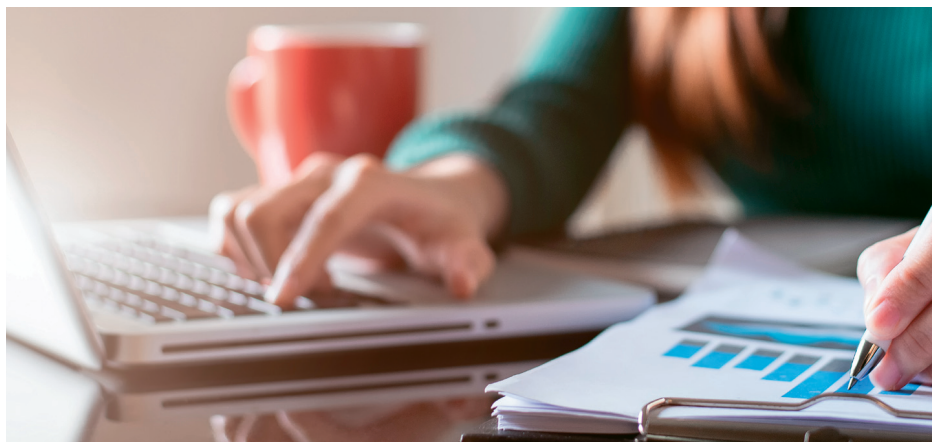


1. Identyfikacja aktów prawnych regulujących zatrudnienie sezonowe w okresie przed i w czasie Pandemii

Z punktu widzenia turystyki zatrudnienie sezonowe to aktywność zawodowa wynikająca nie tylko z uwarunkowań pogodowych i pór roku, ale również okresów realizacji zadań i projektów powiązanych z różnymi formami turystyki lub specyfiką tworzących go branż, np. organizacją wydarzeń turystyki biznesowej. W świetle prawa pozycja pracownika sezonowego jest zbliżona do pozostałych form zatrudnienia. 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 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.

W ramach pracy sezonowej funkcjonuje również pojęcie własna działalność gospodarcza o charakterze sezonowym (nieodlegająca od podstawowych zasad prowadzenia działalności gospodarczej w ogóle) oraz tzw. „działalność nierejestrowana”,

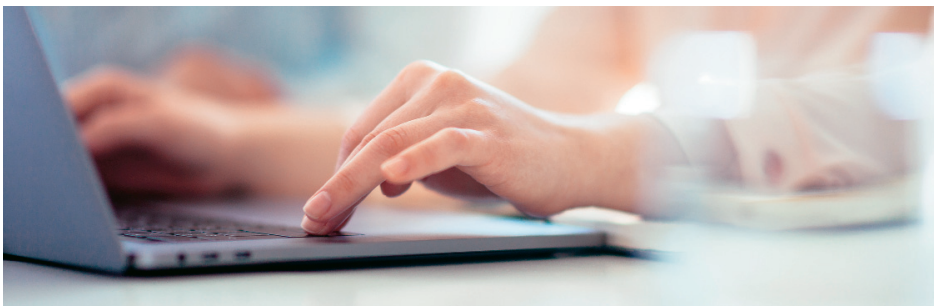


która niesie za sobą ułatwienia o charakterze formalnym i logistycznym, ale wynika ze spełnienia kryteriów formalnych tj. faktu nieprzekroczenia, z punktu widzenia założonego progu finansowego, przychodu powiązanego z minimalnym wynagrodzeniem ustawowym w danym roku kalendarzowym.

Pandemia COVID-19 wywołała zmiany w wielu sferach życia, w tym także w ramach formalnych różnych rodzajów zatrudnienia, ale i implikacje dla sfery turystyki, które rozpatrywać można w dwóch płaszczyznach.

Po pierwsze – jako zmiany wprowadzane na podstawie kolejnych modyfikacji tarczy antykryzysowej (bezpośrednio – dotyczące przedsiębiorców w ogóle, jak i pośrednio w formie transferów społecznych – np. Polskiego Bonu Turystycznego).

Po drugie – zmiany systemowe w regulacji prawa pracy w ogóle, jak dodanie kategorii pracy zdalnej, która docelowo w okresie trzech miesięcy po oficjalnym ogłoszeniu zakończenia pandemii ma zostać na stałe wprowadzona do polskiego porządku prawnego – poprzez wpisanie do Kodeksu Pracy.



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

Istotnym problemem dotyczącym zatrudnienia sezonowego jest brak ram prawnych dedykowanych *stricte* dla turystyki w obszarze pracy sezonowej. Stosowane przepisy ogólne nie są w pełni dostosowane do specyfiki tego rynku zatrudnienia.

Biorąc pod uwagę dysproporcję w porównaniu realiów prawnych na poziomie UE i Polski słusznym wydaje się być tworzenie przepisów dedykowanych temu sektorowi na gruncie prawa polskiego. Należy przy tym pamiętać, że jakiegokolwiek modyfikacje na gruncie prawodawstwa krajowego muszą pozostawać zharmonizowane z zapisami prawa unijnego.





3. Badanie zatrudnienia sezonowego w branży hotelarskiej, gastronomicznej i organizacji turystyki w okresie przed i w czasie trwania pandemii (wielkość, struktura, stanowisk na których są zatrudniani pracownicy sezonowi, wymogi kwalifikacyjne, ocena spełniania tych wymogów).

Analiza materiału źródłowego na potrzeby procesu badawczego wykazała trudności z dostępem do informacji o zjawisku pracy sezonowej. Brak jest zadowalających danych zarówno o charakterze jakościowym, jak i ilościowym.

Ponadto wśród kluczowych definicji z zakresu statystyki pracy nie występuje pojęcie „praca sezonowa“.



Analiza danych GUS dotyczących zatrudnienia w latach 2016–2019 (w poszczególnych miesiącach, w przedsiębiorstwach o liczbie 10 pracowników i więcej, z sekcji hotelarstwo i gastronomia) wykazała zjawisko sezonowości poprzez przyrost wielkości zatrudnienia w poszczególnych okresach roku.

Można wyróżnić 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).

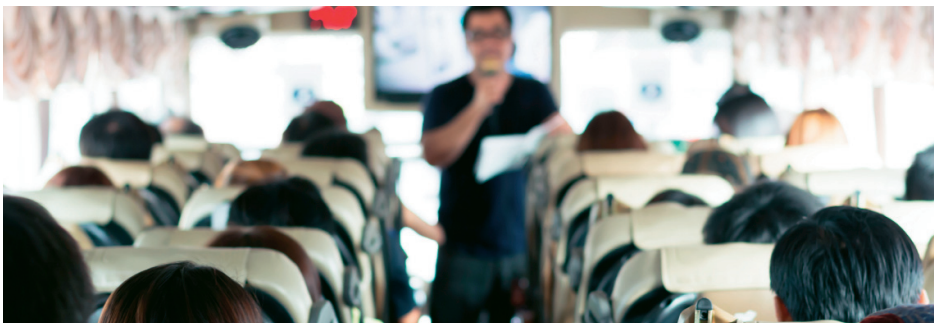


Na dane z lat 2020 i 2021 wpływ mają czynniki formalne związane m.in. z potrzebą wykazania utrzymania zatrudnienia w związku z otrzymanym wsparciem finansowym z tarcz antykryzysowych.



W przypadku branży obsługi ruchu turystycznego najpowszechniejszą formą podejmowania współpracy przez pilotów wycieczek i przewodników turystycznych jest świadczenie usługi jako podwykonawca prowadzący własną działalność gospodarczą lub bazowanie na umowie cywilno-prawnej, głównie umowie-zleceniu.

Zjawisko sezonowości uwidocznione jest poprzez intensywny sezon w okresie wiosennym oraz wysokie zapotrzebowanie na usługi podczas wczesnej jesieni.



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. Widoczny jest wzrost liczby wpisów do rejestru wraz ze zbliżaniem się sezonu i wyrejestrowywanie się podmiotów po jego zakończeniu. Może być to związane z chęcią obniżenia kosztów.

Zrealizowane badania własne z wykorzystaniem metody kwestionariuszowej, za pomocą techniki IDI – indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami poszczególnych branż sektora turystyki, pozwoliły na podjęcie próby identyfikacji typowych dla poszczególnych branż, stanowisk sezonowych oraz oczekiwań i doświadczeń pracodawców w tym zakresie.

Ze zgromadzonego materiału wyłania się obraz poszukiwanego pracownika – z jednej strony posiadającego odpowiednie cechy personalne: umiejętność pracy w zespole i odnalezienia się w różnych realiach pracy, z drugiej – cechującego się odpowiedzialną postawą i samodzielnością.



Z perspektywy pracodawców, zarówno w branży hotelarskiej i gastronomicznej oraz organizacji i obsługi ruchu turystycznego, istotnym atrybutem staje się dostępność interpretowana w różnych kategoriach – w zależności od omawianego stanowiska (m.in. wymiarze czasowym oraz przestrzennym).



4. Rekomendacje 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“. 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 pożądaných kompetencji.





Sektorowa Rada
ds. Kompetencji
Turystyka

www.pracodawcyturystyki.pl
www.sgh.waw.pl/sektorowa-rada-turystyka



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

