

## SUMMARY

The aim of this article is to present the tax wedge issue in Poland and other European Union countries. The first part of the article covers the theoretical basis of the influence of tax wedge on labor market. Then, there is an overview of the structure of tax wedge in Poland for average monthly gross wage in 2008. The last part consists of the comparison of tax wedges in Poland and other European Union countries. The results are that for Poland the problem is that the size of the tax wedge does not vary with wages as opposed to many other countries – members of the European Union.



z prac naukowo-badawczych

# WYBRANE PROBLEMY ZATRUDNIENIA TYMCZASOWEGO I SEZONOWEGO

Magdalena Echaust

Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur  
w Warszawie

## WPROWADZENIE

Niniejszy artykuł dotyczy problematyki zatrudnienia tymczasowego i sezonowego w Polsce. Jego celem jest przegląd dotychczasowych badań i analiz z dostępnej literatury przedmiotu oraz omówienie tych zagadnień i sposobu ich realizacji przez instytucje rynku pracy.

Pierwszym krajem na świecie, który wprowadził instytucje pracy, były Stany Zjednoczone. Z kolei w Europie ten rodzaj pracy rozwinął się w latach 60. XX wieku we Francji. Natomiast w Polsce z tym pojęciem mamy do czynienia od połowy lat 90.

Aktem normatywnym w polskim ustawodawstwie, który reguluje zatrudnienie pracowników tymczasowych jest Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych<sup>1</sup>. W akcie tym zapisano szczegółowe zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez agencje pracy tymczasowej oraz zasady wykonywania tej pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. Zarówno Kodeks pracy ani też Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>2</sup> nie zawiera regulacji prawnych dotyczących zatrudnienia tymczasowego oraz sezonowego.

Jednak brak definicji nie oznacza luki prawnej. Po prostu w stosunku do pracowników zatrudnianych tymczasowo lub sezonowo stosuje się takie same przepisy, jak w przypadku osób zatrudnianych na umowę o pracę na czas określony.

## PRZEGLĄD BADAŃ DOTYCZĄCYCH PRACY TYMCZASOWEJ I SEZONOWEJ

Jedną z największych analiz dotyczących zatrudnienia tymczasowego było badanie przeprowadzone pod red. M. Dobrowolskiej pt. *Być albo nie być czasownikiem. Analiza funkcjonowania pracownika w warunkach zatrudnienia tymczasowego* (Dobrowolska red. 2006). Przedstawiony przez autorów raport jest bardzo obszerny i w dużej mierze koncentruje się na jednej z najszybciej rozwijających się w ostat-

nim czasie form zatrudnienia, tj. pracy tymczasowej, w tym sezonowej.

Projekt analizuje funkcjonowanie pracowników w warunkach zatrudnienia tymczasowego, w którym uczestniczą trzy podmioty: agencja pracy tymczasowej, pracownik tymczasowy oraz pracodawca użytkownik.

Przeprowadzone badanie miało charakter kompleksowy oraz interdyscyplinarny. Badania dotyczące pracowników tymczasowych zostało zrealizowane w czterech perspektywach: psychologicznej, socjologicznej, ekonomicznej i prawnej. Zostało ono sfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Zintegrowanego Programu Rozwoju Regionalnego 2004–2006.

Kolejną obszerną publikacją dotyczącą rynku pracy, w której autorzy niejednokrotnie wspominają o coraz większym znaczeniu pracy tymczasowej, jest analiza z 2008 r. pt. *Migracja pracowników – szansa czy zagrożenie? – Badanie – edycja 2008 r. – Raport KPMG* (PKPP Lewiatan 2008). Badanie zostało przeprowadzone na przełomie września i października 2007 r. na próbie 301 przedsiębiorstw funkcjonujących na polskim rynku.

Z przedstawionego raportu badań wynika, że w 2007 r. prawie 60% badanych respondentów spotkało się z sytuacją braku pracowników (tj. o 8% więcej niż w 2006 r.). Ponad 30% badanych uważa, że problem braku kadry jest odczuwalny szczególnie w branżach dóbr konsumpcyjnych, handlu i usługach oraz w turystyce. W 2007 r. aż połowa badanych firm spotkała się z sytuacją, w której osoba nie przyjęła oferty pracy, gdyż zdecydowała się na wyjazd za granicę, tj. o 15% więcej niż w 2006 r. (tamże, s. 21).

Brak pracowników ma znaczący wpływ na prawidłowe funkcjonowanie przedsiębiorstw. Aktualnie na rynku pracy najbardziej poszukiwani są ci z wykształceniem zawodowym. Ich niedostatek jest odczuwalny prawie w każdym regionie Polski. Pracowników administracyjnych potrzeba w co czwartym przedsiębiorstwie.

W ciągu ostatniego roku w firmach wzrasta świadomość wpływu deficytu pracowników na wyniki finansowe. Prawie 30% badanych przedsiębiorstw uważa, że z powodu niedostatku odpowiedniej kadry ich roczne przychody ogółem zmniejszyły się od 1% do 3%. Z kolei 10% badanych firm uważa, że spadek dochodów ich przedsiębiorstwa wynosi od 4% do 7% (tamże, s. 33). Taka sytuacja zmusza pracodawców do korzystania z pracowników tymczasowych, w tym sezonowych, przede wszystkim w okresach wakacyjnych.

Ciągle najważniejszym czynnikiem, który decyduje o wyjazdach pracowników za granicę w poszukiwaniu pracy, jest wynagrodzenie. Uważa się, że otrzymywana za granicą płaca za wykonywanie tej samej pracy jest dużo wyższa. Jednak umacniająca się polska waluta powoduje, że to samo wynagrodzenie w przeliczeniu na złotówki od 2004 r. systematycznie ulega zmniejszeniu. W efekcie wyjazdy za granicę stają się coraz mniej opłacalne niż kilka lat temu. Tylko 8% badanych twierdzi, że do Polski w ciągu najbliższych 5 lat wróci więcej niż 50% emigrantów. W większości respondenci uważają, że do kraju, powróci od 16% do 50% osób (tamże, s. 41).

Do następnych obszernych raportów zajmujących się problematyką zatrudnienia tymczasowego, w tym sezonowego, należy zaliczyć publikacje Instytutu Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur w Warszawie pt.: *Charakterystyka i ocena stanu faktycznego zatrudnienia pracowników sezonowych w turystyce oraz Instytucje otoczenia sektora turystyki i ich skuteczność w walce z szarą strefą na rynku usług turystycznych*, a także *Sezonowe zatrudnienie w przedsiębiorstwach sektora usług turystycznych*<sup>3</sup>.

W raporcie opisującym *Charakterystykę i ocenę stanu faktycznego zatrudnienia pracowników sezonowych w turystyce* przedstawiona została analiza literatury przedmiotu, dane GUS oraz konsultacje przeprowadzone w instytucjach rynku pracy. Z raportu wynika, iż:

- zatrudnienie sezonowe jest jedną z nietypowych form zatrudnienia,
- problematyka zatrudnienia sezonowego jest przedmiotem zainteresowania różnych instytucji rynku pracy,
- praca tymczasowa, w tym sezonowa, jest jedną z ważniejszych form aktywizacji zawodowej,
- w sezonie turystycznym znacznie zwiększa się zapotrzebowanie na pracowników sezonowych na skutek wzrostu popytu na oferowane dobra czy usługi.

Z przeprowadzanej analizy wynika także, że zatrudnienie sezonowe jest tym obszarem zatrudnienia, w którym mamy do czynienia z dużym zakresem szarej strefy. Niektórzy przedstawiciele instytucji rynku pracy oszacowali, że dotyczy to ponad 90% pracujących w Polsce cudzoziemców. Specyfika pracy sezonowej polega na tym, że wymaga ona przede wszystkim dużego wysiłku fizycznego, a nie kwalifikacji, więc jest podejmowana głównie przez ludzi młodych.

W badaniach dotyczących problematyki zatrudnienia sezonowego zaobserwowano, że udział zatrudnionych pracowników jest ściśle uzależniony od branży i wielkości przedsiębiorstwa.

Analiza literatury, danych GUS oraz konsultacji przeprowadzonych w instytucjach rynku pracy wykazała, iż wielkość zatrudnienia sezonowego można

określić jedynie szacunkowo. Głównym powodem tego stanu jest brak odpowiednich statystyk i systematycznej sprawozdawczości<sup>4</sup>. W związku z tym wiedza na temat tego zjawiska jest intuicyjna, ewentualnie wynika z własnych doświadczeń i obserwacji (Smuga 2007a, s. 26–28, 60–67).

Opracowanie dotyczące *Instytucji otoczenia sektora turystyki i ich skuteczności walki z szarą strefą na rynku usług turystycznych* stanowi kontynuację badań i analiz prowadzonych w latach 2005–2006 nad zjawiskiem szarej strefy w sektorze usług turystycznych (Smuga 2005, 2006). Badaniami objęto 102 przedsiębiorstwa sektora usług turystycznych z trzech województw: mazowieckiego, podlaskiego i pomorskiego. Przebadano 56,9% mikro, 32,4% małych oraz 10,8% średnich przedsiębiorstw.

Badani przedsiębiorcy ocenili wielkość szarej strefy jako niewielką (na ogół do 10%). Przeważała ponadto opinia, że skala szarej strefy w turystyce jest stabilna i nie ulega istotnym zmianom na przestrzeni ostatnich 5 lat.

Należy podkreślić, iż opinie przedstawicieli instytucji kontrolnych na temat rozmiarów szarej strefy były zbliżone do ocen przedsiębiorców. Ponad połowa przedsiębiorców nie zgadzała się z poglądem, że kontrole są skutecznym instrumentem walki z szarą strefą. W województwach mazowieckim i pomorskim przeważał brak wiary w efektywność tego instrumentu, z kolei w Podlaskiem odnotowano przeciwną opinię. Łączny czas kontroli w przedsiębiorstwach uznano za krótki – od jednego do dwóch tygodni<sup>5</sup>.

Przeprowadzone badania potwierdziły, iż przedmiotem kontroli były głównie firmy działające zgodnie z regułami prawa. Stwierdzono także, że większość z nich stosuje się do zaleceń pokontrolnych. Analizy potwierdzają, że przepisy dotyczące kontroli przedsiębiorców są w miarę jasno sprecyzowane oraz cechuje je wieloaspektowość i kompleksowość. Skutecznym sposobem walki z szarą strefą jest ujawnianie tych zjawisk i brak tolerancji w stosunku do firm, które dopuszczają się takich działań, a także wyciąganie w stosunku do tych podmiotów określonych rygorystycznych konsekwencji (Smuga 2007b, s. 12–28, 63–65, 137–158).

Opracowanie pt. *Sezonowe zatrudnienie w przedsiębiorstwach sektora usług turystycznych* prezentuje wyniki badań nad zatrudnieniem sezonowym w sektorze turystyki, które zrealizowano w sierpniu 2008 r., a więc w sezonie turystycznym. Są to m.in. wyniki badań empirycznych wśród przedsiębiorców sektora usług turystycznych i instytucji rynku pracy. Badania w firmach sektora usług turystycznych objęły 151 podmiotów z trzech województw: mazowieckiego (50), podlaskiego (50) oraz pomorskiego (51), a w instytucjach rynku pracy: agencje zatrudnienia (w tym: agencje pośrednictwa pracy oraz agencje pracy tymczasowej), urzędy pracy (powiatowe i wojewódzkie) oraz pozostałe instytucje (zaliczono tutaj: ochotnicze hufce pracy, organy administracji samorządowej oraz instytucje grupujące przedsiębiorców).

Badaniami objęto 35 przedstawicieli instytucji rynku pracy z trzech województw: mazowieckiego (12), podlaskiego (12) oraz pomorskiego (11). W celowo dobranej próbie badawczej było 17 agencji zatrudnienia, 9 urzędów pracy i 9 pozostałych instytucji.

Analizy potwierdziły, że zatrudnienie sezonowe nie znajduje się w obszarze szczególnego zainteresowa-

nia instytucji rynku pracy. Monitoring tej problematyki prowadziła co druga z badanych agencji i połowa urzędów pracy. Konsekwencją tego jest niedostateczne rozpoznanie zjawiska pracy sezonowej z powodu braku odpowiednich statystyk i systematycznych badań.

Badania wykazały, że jakość świadczonej pracy przez pracowników sezonowych jest taka sama, jak pracowników zatrudnionych na stałe, mimo to odnotowano różnice w wysokości płac na niekorzyść tych pierwszych. Pracownicy sezonowi w większości przypadków zatrudniani są na umowę zlecenie<sup>6</sup>. W instytucjach rynku pracy podkreślono, że częstym zjawiskiem jest zatrudnianie pracowników bez umowy, co jest przejawem szarej strefy. W badanych instytucjach rozmiary szarej strefy oszacowano w granicach 21%–31%, natomiast w przedsiębiorstwach na niższym poziomie (Smuga 2008, s. 66–70, 123–127, 172–184).

Pozostałe badania dotyczące rynku pracy tymczasowej czy sezonowej nie są już tak bardzo obszerne, jak opisane we wspomnianym wcześniej podręczniku pod red. M. Dobrowolskiej. Raporty opracowane przez poszczególne firmy są zaledwie kilkustronicowe i prezentują tylko wybrane zagadnienia dotyczące analizowanego tematu.

W 2007 r. w Warszawie odbyła się konferencja pt. *Praca tymczasowa – Debata 2007*, której celem było wskazanie korzyści i zagrożeń, jakie wynikają z tymczasowego zatrudnienia oraz wskazanie kierunków zmian dotyczących tej kwestii. Na konferencji został przedstawiony m.in. raport z badań *Hudson Job Index – badanie rynku pracy I–III 2007 r.* Wynika z niego, że 52% badanych firm ma problemy z pozyskaniem pracowników, coraz większego znaczenia nabierają więc prace o charakterze zmiennym (okresowym, zadaniowym, sezonowym), a zatem coraz więcej firm deklaruje zatrudnianie pracowników tymczasowych. Aż 52% badanych przedsiębiorstw, w których praca ma charakter sezonowy, pracodawcy zatrudniają dodatkowych pracowników na umowy na czas określony lub umowy cywilnoprawne.

W 2008 r. firma Randstad zrealizowała badania dotyczące polskiego rynku pracy pt. *Badania na temat rynku pracy tymczasowej w Polsce*. Wynika z nich, że 40% firm funkcjonujących w Polsce deklaruje zatrudnienie pracowników tymczasowych, a 36% pracodawców planuje zwiększyć zatrudnienie w roku bieżącym, co także przełoży się na wzrost liczby pracowników tymczasowych, w tym sezonowych.

## ZATRUDNIENIE TYMCZASOWE I SEZONOWE W OCENIE INSTYTUCJI RYNKU PRACY

Problematyka zatrudnienia tymczasowego, w tym sezonowego, dotyczy różnych instytucji rynku pracy, takich jak np.: wojewódzkie urzędy pracy, agencje pracy tymczasowej oraz ochotnicze hufce pracy (OHP). Podstawę prawną funkcjonowania tych instytucji stanowi Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>7</sup>, która została znowelizowana 17 stycznia 2009 r.<sup>8</sup> Ustawa wprowadziła definicje, określiła system instytucjonalny oraz zdefiniowała pojęcie instytucji rynku pracy, zaliczając do nich:

- publiczne służby zatrudnienia,
- ochotnicze hufce pracy,
- agencje zatrudnienia,

- instytucje szkoleniowe,
- instytucje dialogu społecznego,
- instytucje partnerstwa lokalnego.

Do kompetencji tych instytucji należy realizacja określonych celów o charakterze stałym lub tymczasowym (sezonowym) (Kukulak-Dolata 2008).

### Agencje pracy tymczasowej

Agencje pracy tymczasowej składają się z dwóch podstawowych elementów: pracowników tymczasowych oraz pracodawców użytkowników. Cechą charakterystyczną tej instytucji jest jej trójstronny układ: agencja – pracownik – przedsiębiorstwo (pracodawca użytkownik).

Pracownik tymczasowy zawiera umowę tylko z jednym podmiotem – agencją pracy tymczasowej, a pracę wykonuje na rzecz przedsiębiorstwa, z którym nie wiąże go żadna umowa. Agencja pracy tymczasowej zawiera umowę z przedsiębiorstwem o świadczenie pracy w określonym przedziale czasowym przez pracownika. Ponieważ pracownik tymczasowy nie jest związany żadną umową z firmą, na rzecz której w rzeczywistości świadczy pracę, wynagrodzenie otrzymuje od agencji pracy tymczasowej. Liczba zarejestrowanych w tych agencjach rośnie od kilku lat w bardzo szybkim tempie. Zgodnie z wykazem agencji zatrudnienia, które posiadają wpis do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia, liczba agencji pracy tymczasowej od 2004 r. powiększyła się ponad pięciokrotnie. W 2004 r. było ich 320, a w 2007 r. – 1694 (według stanu na dzień 31.12.2008 r. w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia było 2168 agencji pracy tymczasowej).

Tabela 1. *Dane dotyczące działalności agencji zatrudnienia w latach 2004–2007*

Rok	Liczba agencji pracy tymczasowej	Liczba pracowników tymczasowych	Liczba firm korzystająca z usług agencji pracy tymczasowej
2004	320	167 644	1 558
2005	1007	206 665	5 336
2006	1432	288 440	6 754
2007	1694	486 591	11 398

Źródło: opracowanie własne na podstawie: (MPIPS 2004–2007).

Najwięcej pracowników tymczasowych w 2007 r. było zatrudnionych w województwach: mazowieckim (201 877), śląskim (66 591), łódzkim (65 453), dolnośląskim (49 624), małopolskim (37 374), najmniej zaś w Podlaskiem (354) i Świętokrzyskiem (189).

W bardzo szybkim tempie rośnie także liczba firm, które korzystają z usług agencji pracy tymczasowej (tab. 1). W ostatnich czterech latach liczba pracodawców użytkowników korzystająca z usług tych agencji wzrosła ponad siedmiokrotnie. W 2007 r. liczba ta zwiększyła się o ponad 70% w stosunku do roku poprzedniego i wyniosła 11 398. Najwięcej firm korzystających z usług agencji zatrudnienia zlokalizowanych jest na terenie województw: mazowieckiego (4805), łódzkiego (1626), dolnośląskiego (969), śląskiego (911), małopolskiego (821), najmniej zaś w Podlaskiem (1) i Świętokrzyskiem (12).

Najczęściej z usług agencji pracy tymczasowej korzystają przedsiębiorstwa produkcyjne z branż: spożywczej, motoryzacyjnej, elektronicznej i chemicznej. Jednak w ostatnim czasie zauważalny jest także znaczny wzrost liczby pracowników tymcza-



sowych w handlu i w turystyce (gastronomia i hotelarstwo). Obecnie klientami tych instytucji są coraz częściej przedsiębiorstwa małe i średnie, które jeszcze kilka lat temu korzystały z tych usług w niewielkim stopniu.

Głównymi użytkownikami agencji pracy tymczasowej były duże firmy z przewagą kapitału zagranicznego. Jednak zachodzące zmiany na rynku pracy i problemy z związane z brakiem pracowników zmuszają małe i średnie firmy do dostosowywania się do nowych warunków. Z roku na rok coraz więcej firm potrzebuje wsparcia wyspecjalizowanych agencji zatrudnienia, które posiadają informację o kandydatach do pracy. Niejednokrotnie to właśnie praca tymczasowa jest okresem próbnym dla pracownika.

Tabela 2. *Działalność agencji pracy tymczasowej w 2007 r.*

Wyszczególnienie	Liczba zatrudnionych	Udział % w ogólnej liczbie pracowników tymczasowych
Ogólna liczba pracowników tymczasowych, w tym:		
– zatrudnionych w agencji na podstawie umowy o pracę na czas określony	486 591	100,0
– zatrudnionych w agencji na podstawie umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy	221 546	46,0
– niebędących pracownikami agencji i skierowanych na podstawie umowy prawa cywilnego	8 504	1,0
	256 541	53,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie (MPiPS 2008).

Zgodnie z wynikami z działalności agencji pracy tymczasowej (tab. 2) na podstawie umowy o pracę zostało zatrudnionych 230 050 osób (47%), w tym na podstawie umowy na czas określony 46% i 1% na umowę na czas wykonywania określonej pracy. W porównaniu z 2006 r. liczba zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wzrosła o 81 250. Liczba osób niebędących pracownikami agencji i skierowanych na podstawie umowy prawa cywilnego w 2007 r. wyniosła 256 541 i była większa o 116 435 w porównaniu z rokiem poprzednim.

### Ochotnicze Hufce Pracy

Ochotnicze Hufce Pracy są instytucją rynku pracy działającą na mocy Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>9</sup>. Głównym celem ich działalności jest pomoc w zakresie zatrudnienia młodzieży powyżej 15. roku życia i bezrobotnych do 25. roku życia.

Ochotnicze hufce pracy posiadają bogatą bazę ofert pracy sezonowej, skierowanej głównie do młodzieży uczącej się, która chce znaleźć zatrudnienie, szczególnie w okresie wolnym od nauki. Ponadto instytucja ta oferuje pomoc w zakresie doradztwa zawodowego, różne szkolenia i inne.

Ochotnicze hufce pracy prowadzą bardzo wiele różnych programów i projektów, w tym także współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej. Przykładem projektu współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego był projekt pt. *18–24 czas na samodzielność*. Oferta była skierowana do 3 tys. osób w wieku od 18 do 24 lat i trwała od stycznia

2007 r. do lutego 2008 r. Wartość projektu przekroczyła 35 mln zł, z czego wsparcie z EFS wyniosło ponad 28 mln zł.

Ponadto OHP organizuje wiele innych projektów i programów uruchamianych w zależności od potrzeb. W 2007 r. hufce realizowały programy dotyczące aktywizacji zawodowej młodzieży wpisane do *Krajowego Planu Działania na Rzecz Zatrudnienia*, m.in. takie jak: *Start w samodzielność*, *Zaplanuj swoją karierę*, *Droga do kariery*.

Pośrednictwem pracy zajmują się Młodzieżowe Biura Pracy, do których co roku zgłasza się około 170 tys. młodzieży, z czego 14 tys. podejmuje pracę. Od stycznia 2007 r. OHP prowadzi również międzynarodową wymianę młodzieży na podstawie umów bilateralnych o przepływie pracowników z 13 krajami. Polska młodzież może podejmować zatrudnienie krótkoterminowe, w tym przede wszystkim pracę sezonową w różnych krajach, np. Niemczech, Hiszpanii czy Francji.

### Wojewódzkie Urzędy Pracy

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie jest jedną z instytucji, która realizuje programy pracy sezonowej dla młodzieży. *Wakacyjna Giełda Pracy dla Młodzieży – lato 2008* jest projektem realizowanym po raz ósmy, a współorganizatorem jest m.in. WUP w Warszawie. Celem giełdy jest z jednej strony pomoc młodzieży w znalezieniu pracy krótkoterminowej (sezonowej), a z drugiej wsparcie pracodawców w znalezieniu pracowników sezonowych w okresie letnim na różnych stanowiskach, np. sprzedawca, telemarketer, pracownik restauracji i wiele innych. Każdego roku w ramach *Wakacyjnej Giełdy Pracy* zatrudnienie znajduje około 2 tys. młodych osób.

Innym przykładem jest Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie oraz Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, które wspólnie w czerwcu 2008 r., a więc jeszcze przed wakacjami letnimi, prowadziły zajęcia pt. *Elastyczne formy zatrudniania*. Program był poświęcony niestandardowym formom zatrudnienia skierowanym głównie do młodzieży oraz osób poszukujących pracy w niepełnym wymiarze godzin, przede wszystkim pracy sezonowej oraz telepracy.

### WNIOSKI

Z przedstawionych w artykule informacji dotyczących wybranych problemów zatrudnienia tymczasowego, w tym sezonowego, można wyciągnąć następujące wnioski.

1. Zarówno pracę tymczasową, jak i sezonową należy zaliczyć do niestandardowych form zatrudnienia.

2. Główny powód zatrudniania pracowników tymczasowych i sezonowych wynika przede wszystkim z sezonowości zapotrzebowania na niektóre produkty, np. w okresie letnim zwiększona produkcja lodów i soków jest ściśle uzależniona od pogody.

3. Praca tymczasowa i sezonowa stanowi ważną formę aktywizacji zawodowej.

4. Dzięki instytucjom rynku pracy zatrudnienie w okresie wakacji czy ferii zimowych mogą znaleźć także ludzie bardzo młodzi. Jest to dla nich szansa na zdobycie nie tylko dodatkowych środków finansowych, ale także doświadczenia zawodowego.

5. Wszystkie badania dotyczyły przede wszystkim pracy tymczasowej, gdzie jedną z form zatrudnienia jest praca sezonowa. Tego typu badania dotyczące zatrudnienia sezonowego, prowadzone w sposób systematyczny, mogą dostarczyć wielu bardzo istotnych informacji o ciągle zmieniających się zapotrzebowaniach na rynku pracy.

- <sup>1</sup> Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. (DzU z 2003 r., nr 166, poz. 1608). Niniejsza ustawa weszła w życie z dniem 1 stycznia 2004 r.
- <sup>2</sup> 17 stycznia 2009 r. (DzU nr 6, poz. 33) opublikowana została Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Większość nowych przepisów tego aktu weszła w życie z dniem 1 lutego 2009 r. Wcześniej obowiązywała Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU nr 99, poz. 1001).
- <sup>3</sup> Wszystkie raporty zostały zrealizowane przez Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur w Warszawie w 2007 r. i w 2008 r. Pierwszy na zlecenie Departamentu Turystyki i Ministerstwa Gospodarki, drugi – na zlecenie Departamentu Turystyki Ministerstwa Sportu i Turystyki, a trzeci – na zlecenie Ministerstwa Sportu i Turystyki.
- <sup>4</sup> Aktualnie GUS nie zbiera pełnych danych o pracownikach sezonowych i pośrednie wnioski o ich liczbie można wyciągnąć tylko na podstawie zmian liczby pracujących w poszczególnych kwartałach i miesiącach.
- <sup>5</sup> W ustawie z dnia 2 lipca 2004 o swobodzie działalności gospodarczej (DzU nr 173, poz. 1807) ustalono, iż łączny czas kontroli w przedsiębiorstwie powinien wynieść do 4 tygodni.
- <sup>6</sup> Tego typu umowa z punktu widzenia pracodawcy jest bardziej korzystna i wiąże się z prostszymi sposobami jej rozwiązania, a ponadto wiąże się z niższym opodatkowaniem.
- <sup>7</sup> DzU 2004, nr 99 poz. 1001.
- <sup>8</sup> Ustawa o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (DzU nr 6, poz. 33).
- <sup>9</sup> Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ostatnia nowelizacja miała miejsce 17 stycznia 2009 r.

## SUMMARY

This paper examines problems connected with temporary and seasonal employment in Poland. Main goal of the paper is to review former and current research's and publications concerning employment. Author analyses investigating problems at employment and schemes implementation of them by market workforce institutions.

# INSTYTUCJONALNE ZMIANY W SŁUŻBIE ZDROWIA – GDAŃSKI PRZYKŁAD

Leszek Buliński

Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej  
Gdańsk Południe

## WPROWADZENIE

Wśród wielu sektorów życia społeczno-gospodarczego państwa także sektor służby zdrowia doświadczył i doświadcza w ostatnich latach wielu zmian, które wymusza sytuacja polityczna kraju, w tym od 2004 r. obecność Polski w Unii Europejskiej. W efekcie wprowadzonych zmian systemowych procesy rozwoju społeczno-gospodarczego oparte zostały na zasadzie wolności dla mechanizmów rynkowych w przeciwieństwie do regulacyjnych działań

## LITERATURA

- Dobrowolska M. red. (2006), *Być albo nie być czasownikiem. Analiza funkcjonowania pracownika w warunkach zatrudnienia tymczasowego*, Katowice: „Śląsk” Wydawnictwo Naukowe.
- Kukulak-Dolata I., (2008), *Współpraca między urzędami pracy a agencjami zatrudnienia w obsłudze rynku pracy*, „Polityka Społeczna” nr 1.
- Kukulak-Dolata I., Pichla J. (2008), *Rola publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia na rynku pracy. Raport z badań*. Warszawa: IPISS.
- MPiPS (2004–2007), *Raporty roczne agencji zatrudnienia w latach 2004–2007*, Warszawa.
- MPiPS (2008), *Raport z działalności agencji zatrudnienia w 2007 r.*, Warszawa.
- Pichla J. (2008), *Komplementarna rola agencji zatrudnienia i publicznych służb zatrudnienia na rynku pracy*, „Polityka Społeczna” nr 2
- PKPP Lewiatan (2008), *Migracja pracowników – szansa czy zagrożenie? – Badanie – edycja 2008 r. – Raport KPMG*.
- Smuga T. (2005), *Metodologia badań szarej strefy na rynku usług turystycznych*, publikacja na zlecenie Ministerstwa Gospodarki, Warszawa: Instytut Koniunktur i Cen Handlu Zagranicznego.
- Smuga T. (2006), *Badanie strat budżetu państwa wynikających z istnienia szarej strefy w turystyce*, publikacja na zlecenie Ministerstwa Gospodarki, Warszawa: Instytut Koniunktur i Cen Handlu Zagranicznego.
- Smuga T. (2007a), *Charakterystyka i ocena stanu faktycznego zatrudnienia pracowników sezonowych w turystyce*, publikacja na zlecenie Departamentu Turystyki Ministerstwa Gospodarki, Warszawa: Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur.
- Smuga T. (2007b), *Instytucje otoczenia sektora turystyki i ich skuteczność w walce z szarą strefą na rynku usług turystycznych*, publikacja na zlecenie Departamentu Turystyki Ministerstwa Sportu i Turystyki, Warszawa: Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur.
- Smuga T. (2008), *Sezonowe zatrudnienie w przedsiębiorstwach sektora usług turystycznych*, publikacja na zlecenie Ministerstwa Sportu i Turystyki, Warszawa: Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur w Warszawie.

funkcji państwa. Stanowiło to tym samym pełną akceptację polityki liberalnej, dominującej w większości krajów rozwiniętych.

Do trosk rządów należą sprawy z zakresu polityki społecznej, do której zalicza się również ochrona zdrowia (Leowski 2004, s. 169–170). Obszar ten budzi współcześnie znaczące zainteresowanie ze względu na swoje miejsce i rolę w życiu każdego obywatela, społeczeństwa i państwa. Zdjęcie „parasola ochronnego” w formie świadczeń usług zdrowotnych wytworzyło w społeczeństwie, głównie w jej starszej części,