

# LEGAL ASPECTS OF HIRING PEDAGOGICAL STAFF AT EXTRA-SCHOOL TOURIST AND RECREATION EVENTS FOR CHILDREN AND YOUTH

## *Legal aspects of hiring pedagogical staff*

PRZEMYSŁAW KĘDRA

*The Jozef Pilsudski University of Physical Education in Warsaw,  
Faculty of Physical Education in Biała Podlaska, Department of Tourism*

Mailing address: Przemysław Kędra, Faculty of Physical Education, 2 Akademicka Street,  
21-500 Biała Podlaska, tel.: +48 83 3428724, fax: +48 83 3428800, e-mail: p.kedra@poczta.fm

### Abstract

**Introduction.** Organisers of holidays for children and youth are obliged to ensure safe conditions and appropriate educational care, which requires hiring of appropriately prepared teaching staff. The aim of this study was to present the legal aspects related to hiring of teaching staff for extra-school tourist and recreational events organised for children and youth. **Material and methods.** The method of diagnostic survey with questionnaires and interview techniques was used. The study was conducted on the basis of random sample in selected 81 holiday recreation facilities organised for children from the Lubelskie Voivodeship in summer and winter seasons. The research sample consisted of management, training and educational staff employed at summer camps, youth camps, training and recreation camps as well as winter and ski camps. **Results.** It was demonstrated that people without appropriate qualifications required under law were employed at recreation facilities for children and youth (29.2%). In addition, it was quite common to hire people without appropriate contracts, and even signing such contracts during or after the holidays, which was most common in the case of animators (60%) and managers of recreation facilities (59.3%). Other practices included combining several functions by a single one employee working at a tourist and recreational event. The most commonly combined functions included those of camp counsellor and instructor (47%). **Conclusions.** The infringements of laws regulating the hiring of pedagogical staff demonstrated in the study suggest that the control system of tourism and recreational events for children and youth should be modified, as in the current form it does not fulfil its role.

**Key words:** tourism, recreation, law, children, youth

### Introduction

Recreation for children and youth held during the winter and the summer holidays is an important addition to school organised tourist events. Practicing of various forms of tourism and recreation provides appropriate models of leisure time and shapes the style of life which thanks to the skills and habits learned can be continued in the adulthood. According to Łobożewicz [1], holidays are a period of time in which students should relax after the hard learning, invigorate their health, improve their fitness and physical strength.

Tourism allows children and youth to better understand themselves and their self-esteem, while stimulating their self-learning activity and giving them a chance to realise their potential. In addition to health aspects, this activity enriches them culturally and cognitively, promoting educational behaviour that is socially integrating [2]. Organised recreation for children and youth in the so-called recreation facilities exist in the following forms:

- recreation away from home – e.g. summer and winter camps,
- home based recreation – e.g. summer pay centres and city based holidays [3].

Extra-school tourist and recreational events are organised by many different operators, permanent as well as seasonal. According to the Regulation of Minister of National Education of 21 January 1997 on conditions to be met by the organisers of recreation for children and school aged youth, as well as organisation and supervision principles [4] – organisers of such events are required to ensure safe conditions and proper educational care. To meet these conditions, organisers should recruit adequately prepared teaching staff [3]. Apart from the geographical location of recreation, infrastructure, equipment and leisure facilities, hiring of professional teaching staff is the most important element determining the attractiveness of any such event. Experienced staff guarantees the development of an appropriate educational atmosphere and the formation of appropriate interpersonal relationships [5]. Wolańska and her associates [6] believe that the greater the authority and credibility of the recipient, the more effective is the impact on the attitude of individuals. Characteristics of role models motivate people to adopt such attitudes as ones of their own.

The aim of this study was to present the legal aspects related to hiring of teaching staff for extra-school tourist and recreational events for children and youth.

**Material and methods**

The study of legal aspects of hiring pedagogical staff for extra-school tourist and recreational events was conducted by way of diagnostic survey with the use of questionnaires and interviews [7].

As a result the following study materials were obtained:

- 503 questionnaire forms for instructors, managers and camp counsellors at recreational facilities, animators and lifeguards (WOPR),
- 41 interview questionnaires for managers and camp counsellors at recreational facilities, animators and lifeguards (WOPR).

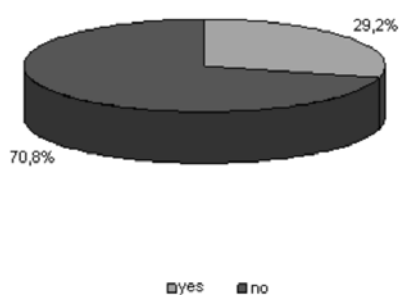
The research was conducted based on a random sample of selected 81 organised recreation facilities for children from the Lubelskie Voivodeship in summer and winter seasons. Group of subjects was the senior management, training and educational employed at summer camps, youth camps, training camps and recreation, the winter and ski camps.

The research sample consisted of management, training and educational staff employed at summer camps, youth camps, training and recreation camps as well as winter and ski camps.

The researched group of people employed at extra-school tourist and recreational events was dominated by people with higher education (64.4%). The respondents had fairly extensive experience – 75.8% of the respondents had worked at such events at least five times. The most significant experience was demonstrated by managers of recreational facilities – 30.9% of them had worked at tourist and recreational events more than 20 times.

**Results**

Analysis of hiring of pedagogical staff at extra-school tourist and recreational events showed a number of breaches of the law. Approximately one third of the respondents had worked at least once at extra-school tourist and recreational events, not being entitled to do so due to lack of competence and qualifications (Fig. 1).



**Figure 1.** Occurrence work of unqualified people at extra-school tourist and recreational events (n=503)

Work without certification or qualifications was reported by 34% of animators, 33.3% recreation facilities managers and 29.1% of instructors. Least likely to work without qualifications were lifeguards (25.3%), and camp counsellors at recreation facilities (27.6%). In statements obtained through interviews, the respondents stressed that a significant number of organisers did not require possession of special qualifications or did nothing to verify such qualifications. According to the managers of recreation facilities, the requirement of 3 years of experience at an educational or didactic facility was often not verified, despite the fact that under § 11 clause 1 of the Regu-

lation of 21<sup>st</sup> January 1997 [4] people in charge of such facilities are required to have appropriate experience.

Results of the study show that in each tested group, there were people working without employment contracts or signed contracts during the event and even afterwards. These data indicate that this is practiced on a large-scale (Fig. 2). Most commonly it was animators that worked without contracts (60%) as well as recreational facility managers (59.3%).

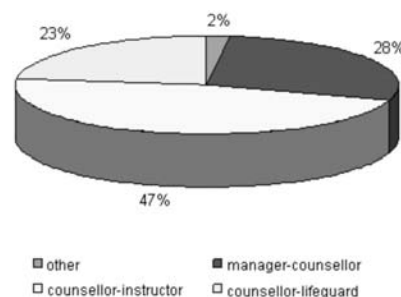


**Figure 2.** Occurrence of work without a contract (or other official employment) at extra-school tourist and recreational events (n=503)

The interviews confirmed that hiring of employees without contracts was quite common. The respondents stressed that when offering employment without contract, organisers tempted prospective employees offering higher remuneration, which was due to the evasion of tax.

In addition, organisers of recreation for children and youth often combined performance of several functions by one employee. As demonstrated by the research results, as much as 76.5% of the respondents stated that this was the case during the events at which they had worked.

Figure 3 shows the functions that were reported by our respondents as combined at tourist events. Most commonly organisers tended to entrust a single employee with functions of camp counsellors and instructors. Such responses were given by 47% of the respondents. Less frequent responses indicated the functions of manager and camp counsellor (28%) as well as lifeguard (23%). The smallest percentage of respondents pointed to combination of other functions, not specified within categories of responses.

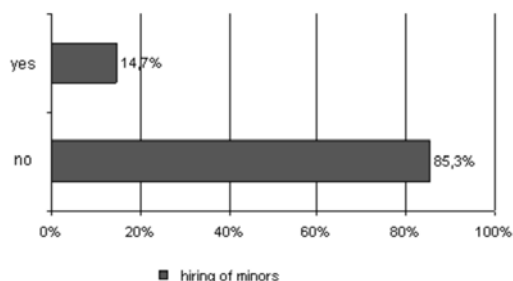


**Figure 3.** Types of functions combined at extra-school tourist and recreational events (n=503)

The interviews allowed to obtain more detailed opinions as to merging of various functions at tourist events. Here are some of the responses: “the main reasons for combining of functions at events for children and youth are obviously economic reasons”, “in order to maximise profits organizers tend to maximally reduce teaching staff, and combining the functions of

*mangers and camp counsellors allows them to do just that”, “in the case of combination of two functions, the rate of pay is usually greater [...], this is the main reason why people employed at events for children and youth go along with that”, “combing of various functions often causes quite considerable organisational difficulties”, “acting as a manager and a camp counsellor at once, makes it difficult for me to run a facility, especially in the case of large facilities (...), I try to avoid such jobs”.*

Other practices of organizers that could prove very dangerous in their consequences include hiring of minors to care for children and youth. 14.7% of the respondents said that there were under age people employed at the tourist and recreational events (Fig. 4).



**Figure 4.** Hiring of minors at extra-school tourist and recreational events (n=503)

In individual interviews the respondents stated that: *“Often, before departure there is a change of employee – one person is working, and someone else appears in the records. Underage youths mainly include children of camp counsellors working at the recreation facility”.*

Minors are often employed as lifeguards and instructors. Such responses were given by 9.3% and 4.2% of the respondents respectively. 1.2% of the respondents stated that minors were employed as camp counsellors at recreational facilities. There has been no instance of a minor being employed as a manager of recreation facility. It should be noted that minors may have hold qualifications of Junior Lifeguards, which however entitles them to work only under supervision of fully qualified lifeguards, and in these cases, junior lifeguards worked alone.

## Discussion

The results of our research show that organizers of extra-school tourist and recreational events often violate laws governing the hiring of pedagogical staff.

The lack of competence and qualifications reported by our respondents can lead to serious shortcomings in terms of knowledge and skills necessary to work with children and youth at extra-school tourist and recreational events. Such a practice might prove dangerous for the staff not complying with the law. This causes serious doubts and concerns about the quality of care at the researched establishments. The employment of unqualified staff at recreational facilities is also indicated by Mazur in his studies [8].

Other obvious and common violations of applicable laws include hiring of people without contracts. According to ruling of the Supreme Court of 21 January 1999 – summer camp managers and counsellors must be employed under contracts of employment [9]. Under the Labour Code contract of employment (regardless of their type) must be executed in writing, clearly indicate parties thereto, the type of contract, the date of conclusion, as well as working conditions and wages. If an

employment contract is not concluded in writing, the employer should confirm the abovementioned terms and conditions to the employee, no later than on the date of commencement of work (Article 29 § 1 of the Labour Code) [10]. However, as demonstrated by the results of our research, it is not so in practice.

The organisers' practice of combining several functions and entrusting them to a single employee at tourist and recreational events was also analysed. It should be noted that the existing laws do not regulate the matter in detail. Neither are there any opinions on that in professional literature. In the absence of legal prohibition, the organisers often take advantage of such opportunities. The cause of that are usually economic reasons.

However, close analysis of the problem arises some doubts. Can the function of manager and camp counsellor be combined at tourist and recreational events? A manager caring for a group of children is hindered in his/her capacity as supervisor of other employees and manager of the entire facility. On the other hand, the dedication of time to managerial responsibilities reduces the extent of care over the group of children, and does not guarantee optimum safety of children. The above quoted Regulation of 21 January 1997 [4] does not mention that managers of recreational facilities are also obliged to take care of the children, with this requirement being stated only with respect to camp counsellors. Therefore, it should be concluded that managers of recreation facilities are supposed to perform only the duties specified in § 11 clause 4 of the Regulation, and should not perform any additional functions of camp counsellors. It should also be noted that managers of such facilities are obliged to control the performance of duties by their employees – i.e. the camp counsellors. Therefore, a manager should not also be a camp counsellor, since he/she would be unable to exercise supervision over himself/herself [11].

A similar situation occurs in the case of combining the function of a lifeguard with that of a camp counsellor. A lifeguard watching over children swimming in the water is unable to properly supervise a group which cares for as a camp counsellor. Any possible accident taking place at this time should be regarded as occurred when children were left without proper supervision. Neither is it possible to pass the duty of care over the group of children to other counsellors, as the regulation limits the number of children that may be under the care of one camp counsellor. The most sensible way to deal with this situation seems to be hiring external lifeguards just for time, which children and youth are swimming.

The most commonly combined functions at extra-school tourist and recreational events include those of instructor and camp counsellor. This practice is another one that should not take place. It is not difficult to imagine a situation in which an injured or ill child cannot participate in sporting activities. An instructor who is also a camp counsellor, may not be simultaneously in two places, and while conducting sporting activities with the group, one child is left without care. Therefore, supervision of all children, becomes impossible in such cases.

The most serious problem happening at tourist and recreational events is the hiring of minors. This is another example of clear violation of the law. Under the regulation of 21 January 1997, only people over the age of 18 years may work as camp counsellors (§ 12 clause 2) [4].

Instances of documentation of children and youth camps containing untrue information are confirmed by the results of audits conducted regional education authorities. Also Mazur [8] indicates the fact of hiring minors to work at recreational facilities. He believes that the reason for the hiring of minors as well as young and inexperienced staff members at children and youth camps are basically to do with an attempt to maximise profits, as hiring professionals would require significantly greater financial outlays.

### Conclusions

1. The researched group of people was dominated by individuals with higher education and considerable experience in working at tourist and recreational events.
2. Approximately one third of the respondents had worked at least once at extra-school tourist and recreational events, not being entitled to do so due to lack of competence and qualifications. Usually it was animators and managers of recreational facilities that worked without appropriate qualifications. The fact of being qualified or not had nothing to do with the level of education completed by our respondents.
3. Results of the study show that in each tested group, there were people working without employment contracts or signed contracts during the event and even afterwards.
4. In order to cut the costs, organisers of recreational events often tended to combine several functions performed by a single employee. The most commonly combined functions included those of camp counsellor and instructor.
5. In our research we did not come across any instances of infringement of law involving hiring of minors.

### Literature

1. Łobożewicz T. (2000) Proposals for children's and youths camp models – Poland 2000. [in]: Children's and Youths Camp Models – Postulated and Actual Goals. Materiały Konferencji Naukowo – Metodycznej. Wyd. Druk Tur., Warszawa. [in Polish]
2. Paterek P. (1997) Socio-educational value of marine sailing trips with children and young people. [in]: J. Bergier, S. Litwiniuk (eds) Physical Culture of Children and Youths. IWFis Warszawskiej AWF. PTNKF, Biała Podlaska. [in Polish]
3. Gospodarek J. (2007) Law in Tourism and Recreation. Wyd. Difin, Warszawa. [in Polish]
4. Regulation of Minister for National Education of 21 January 1997 on conditions to be met by the organisers of recreation for children and school aged young people, as well as organisation and supervision principles (Journal of Laws of 1997, no. 12, item 67). [in Polish]
5. Dąbrowski A. (2000) Polish children's summer camps – reality and expectations. [in]: T. Łobożewicz (ed.) Active Summer Camps. Poland 2000. Zbiór materiałów pokonferencyjnych. Druk Tur., Warszawa. [in Polish]
6. Wolańska T., Woźniak A. (1987) Socio-cultural functions of education for tourism and recreation. [in]: 2<sup>nd</sup> Scientific Congress of Physical Culture. Gdańsk 1986. AWF, Warszawa. [in Polish]
7. Pilch T., Bauman T. (2001) Principles of Pedagogical Research (qualitative and quantitative strategies). Wyd. „Żak”, Warszawa. [in Polish]
8. Mazur A. (2004) Extracurricular Activities and Forms of Physical Culture and Needs of Young People in Świętokrzyskie Voivodeship. PhD dissertation, AWF Warszawa. [in Polish]
9. Ruling of the Supreme Court dated 21<sup>st</sup> January 1999 (I PKN 551/98) OSNP 2000/5/184. [in Polish]
10. Barzycka-Banaszczyk M. (2005) Labour Law. Wyd. C.H. Beck, Warszawa. [in Polish]
11. Zielińska S., Zieliński L. (2003) Safety of life and health of children and youths. [in]: Joint Work. Guidebook for Activists of Physical Culture Associations. Krajowa Federacja Sportu dla Wszystkich. Warszawa. [in Polish]

Submitted: March 1, 2010

Accepted: May 27, 2010

# ASPEKTY PRAWNE ZATRUDNIANIA KADRY PEDAGOGICZNEJ NA POZASZKOLNYCH IMPREZACH TURYSTYCZNO-REKREACYJNYCH DLA DZIECI I MŁODZIEŻY

## *Aspekty prawne zatrudniania kadry pedagogicznej*

PRZEMYSŁAW KĘDRA

*Akademia Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie,  
Zamiejscowy Wydział Wychowania Fizycznego w Białej Podlaskiej, Zakład Turystyki*

Adres do korespondencji: Przemysław Kędra, Zamiejscowy Wydział Wychowania Fizycznego, ul. Akademicka 2, 21-500 Biała Podlaska, tel.: 83 3428724, fax: 83 3428800, e-mail: p.kedra@poczta.fm

### Streszczenie

**Wprowadzenie.** Organizatorzy wypoczynku dzieci i młodzieży obowiązani są do zapewnienia bezpiecznych warunków oraz właściwej opieki wychowawczej, co wymaga zatrudnienia odpowiednio przygotowanej kadry pedagogicznej. Celem pracy było przedstawienie aspektów prawnych związanych z zatrudnianiem kadry pedagogicznej na pozaszkolnych imprezach turystyczno-rekreacyjnych organizowanych dla dzieci i młodzieży. **Material i metody.** Wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego z zastosowaniem techniki ankiety oraz wywiadu. Badania przeprowadzono na podstawie próby losowej w 81 placówkach wypoczynku zorganizowanych dla dzieci z terenu województwa lubelskiego w okresie letnim i zimowym. Grupę badanych osób stanowiła kadra kierownicza, szkoleniowa i wychowawcza zatrudniona na koloniach letnich, obozach młodzieżowych, obozach szkoleniowo-wypoczynkowych, zimowiskach oraz obozach narciarskich. **Wyniki.** Wykazano, iż w placówkach wypoczynku dla dzieci i młodzieży zatrudniane były osoby, które nie posiadały wymaganych przepisami prawa uprawnień i kwalifikacji (29,2%). Nagminnym procederem było ponadto świadczenie pracy bez zawarcia umowy, a nawet podpisywanie umowy w trakcie wyjazdu bądź po wyjeździe, co miało najczęściej miejsce w przypadku animatorów (60%) oraz kierowników placówek wypoczynku (59,3%). Praktykowane było także łączenie przez jednego pracownika kilku funkcji na imprezie turystyczno-rekreacyjnej. Najczęściej łączone były funkcje wychowawcy oraz instruktora (47%). **Wnioski.** Wykazane w badaniach naruszenia przepisów prawnych normujących zatrudnienie kadry pedagogicznej sugerują, iż system kontroli imprez turystyczno-rekreacyjnych dla dzieci i młodzieży należy zmodyfikować, gdyż w obecnej postaci nie spełnia on swojej roli.

**Słowa kluczowe:** turystyka, rekreacja, prawo, dzieci, młodzież

### Wstęp

Wypoczynek dzieci i młodzieży organizowany w czasie ferii zimowych oraz w okresie wakacji jest istotnym uzupełnieniem szkolnych imprez turystycznych. Udział różnych form turystyki i rekreacji dostarcza właściwych wzorców spędzania czasu wolnego oraz kształtuje styl życia, który dzięki zdobytym umiejętnościom i nawykom powinien być kontynuowany w dorosłym życiu. Według Lobożewicza [1] wakacje są okresem, w którym uczniowie powinni wypoczywać po trudach nauki, krzepić zdrowie, doskonalić sprawność i wydolność fizyczną.

Turystyka pozwala dzieciom i młodzieży na lepsze poznanie siebie oraz własnej wartości, zachęcając jednocześnie do podejmowania aktywności samowychowawczej i dając szansę samorealizacji. Poza aspektami zdrowotnymi aktywność ta wzbogaca również kulturowo i poznawczo, wywołując zachowania wychowawcze i integrujące społecznie [2]. Zorganizowany wypoczynek dzieci i młodzieży w tzw. placówkach wypoczynku występuje w następujących formach:

- wypoczynek wyjazdowy np. kolonie, obozy czy zimowiska,
- wypoczynek w miejscu zamieszkania, np. półkolonie i wczasy w mieście [3].

Organizacją pozaszkolnych imprez turystyczno-rekreacyjnych zajmuje się wiele rozmaitych podmiotów prowadzących

działalność stałą jak i sezonową. Zgodnie z rozporządzeniem Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 21 stycznia 1997 roku w sprawie warunków, jakie muszą spełniać organizatorzy wypoczynku dla dzieci i młodzieży szkolnej, a także zasad jego organizowania i nadzorowania [4] – organizatorzy wypoczynku obowiązani są do zapewnienia bezpiecznych warunków oraz właściwej opieki wychowawczej. Aby spełnić te warunki organizatorzy powinni zatrudniać odpowiednio przygotowaną kadrę pedagogiczną [3]. Zatrudnienie profesjonalnej kadry pedagogicznej jest obok położenia geograficznego miejsca wypoczynku, infrastruktury i wyposażenia obiektów wypoczynkowych najistotniejszym elementem atrakcyjności imprezy. Doświadczona kadra gwarantuje stworzenie odpowiedniej atmosfery wychowawczej oraz kształtowanie właściwych relacji interpersonalnych [5]. Wolańska i wsp. [6] uważają, że im większy autorytet, wiarygodność dla odbiorcy, tym oddziaływanie na postawę danej jednostki jest skuteczniejsze. Cechy wzorców godnych do naśladowania motywują do przyjmowania ich za własne.

Celem pracy było przedstawienie aspektów prawnych związanych z zatrudnianiem kadry pedagogicznej na pozaszkolnych imprezach turystyczno-rekreacyjnych dla dzieci i młodzieży.

### Materiał i metody

Badania prawnych aspektów zatrudniania kadry pedagogicznej na pozaszkolnych imprezach turystyczno-rekreacyjnych przeprowadzono metodą sondażu diagnostycznego stosując ankietę oraz wywiad [7].

W efekcie otrzymano następujący materiał badawczy:

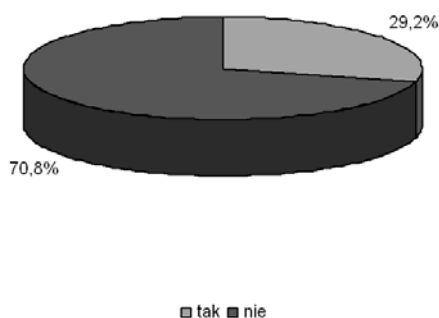
- 503 kwestionariuszy ankiety dla instruktorów, kierowników i opiekunów placówek wypoczynku, animatorów, ratowników Wodnego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego (WOPR),
- 41 kwestionariuszy wywiadu dla instruktorów, kierowników i opiekunów placówek wypoczynku, animatorów, ratowników WOPR.

Badania przeprowadzono w dobranych w próbie losowej 81 placówkach wypoczynku zorganizowanych dla dzieci z terenu województwa lubelskiego w okresie letnim i zimowym. Grupę badanych osób stanowiła kadra kierownicza, szkoleniowa i wychowawcza zatrudniona na koloniach letnich, obozach młodzieżowych, obozach szkoleniowo-wypoczynkowych, zimowiskach oraz obozach narciarskich.

W badanej grupie osób zatrudnianych na pozaszkolnych imprezach turystyczno-rekreacyjnych przeważały osoby z wyższym wykształceniem (64,4%). Respondenci posiadali dosyć duże doświadczenie w pracy – 75,8 % badanych pracowało co najmniej pięć razy na tego typu imprezach. Największym doświadczeniem legitymowała się grupa kierowników placówek wypoczynku – 30,9% z nich pracowało na imprezach turystyczno-rekreacyjnych ponad 20 razy.

### Wyniki

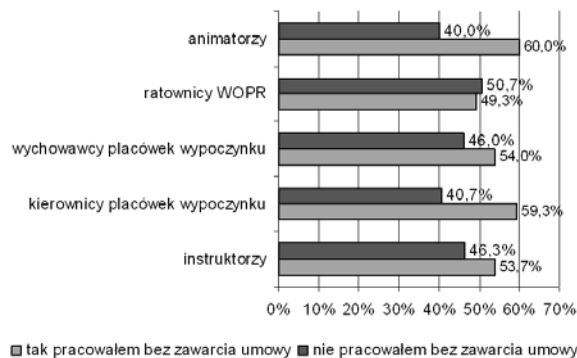
Analiza zatrudniania kadry pedagogicznej na pozaszkolnych imprezach turystyczno-rekreacyjnych wykazała szereg naruszeń przepisów prawa. Około 1/3 ankietowanych przynajmniej raz pracowała na pozaszkolnych imprezach turystyczno-rekreacyjnych, nie będąc do tego uprawniona z powodu braku uprawnień i kwalifikacji (Ryc. 1).



Rycina 1. Praca bez uprawnień i kwalifikacji na pozaszkolnych imprezach turystyczno-rekreacyjnych (n=503)

Pracę bez uprawnień i kwalifikacji zgłosiło 34% animatorów, 33,3% kierowników placówek wypoczynku oraz 29,1% instruktorów. Najrzadziej bez uprawnień pracowali ratownicy WOPR (25,3%) i wychowawcy placówek wypoczynku (27,6%). W wypowiedziach uzyskanych drogą wywiadów respondenci podkreślali, iż duża część organizatorów nie wymagała posiadania specjalistycznych kwalifikacji bądź tych kwalifikacji nie weryfikowała. Według kierowników placówek wypoczynku często nie był także weryfikowany obowiązek posiadania 3-letniego stażu pracy opiekuńczo-wychowawczej lub dydaktyczno-wychowawczej przez osoby kierujące placówką, opisany w §11 ust. 1 rozporządzenia z dnia 21 stycznia 1997 roku [4].

Wyniki badań pokazują, iż w każdej z badanych grup pracownicy świadczyli pracę bez zawarcia umowy, bądź podpisywali umowę w trakcie trwania imprezy, a nawet po jej zakończeniu. Poniższe dane wskazują na olbrzymią skalę tego procederu (Ryc. 2). Najczęściej bez umowy pracowali animatorzy (60%) oraz kierownicy placówek wypoczynku (59,3%).

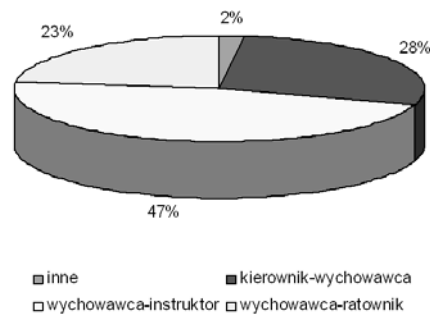


Rycina 2. Praca na pozaszkolnych imprezach turystyczno-rekreacyjnych bez zawarcia umowy o pracę (umowy zlecenia) (n=503)

Przeprowadzone wywiady potwierdziły, iż zatrudnianie przez organizatorów pracowników bez umowy było powszechne. Respondenci podkreślali, iż organizatorzy zatrudniając bez umowy kusili wyższym wynagrodzeniem, które możliwe było dzięki omijaniu w ten sposób przepisów podatkowych.

Organizatorzy wypoczynku dla dzieci i młodzieży praktykowali ponadto łączenie kilku funkcji na imprezie przez jednego pracownika. Jak pokazują wyniki badań, aż 76,5% respondentów stwierdziło, iż podczas imprez, na których pracowali, miała miejsce taka sytuacja.

Rycina 3 przedstawia funkcje, których łączenie na imprezach zgłaszali respondenci. Organizatorzy powierzali najczęściej jednemu pracownikowi funkcje wychowawcy i instruktora. Odpowiedzi takiej udzieliło 47% badanych. Na kolejnym miejscu znalazły się funkcje kierownika i wychowawcy (28%) oraz wychowawcy i ratownika (23%). Najmniejszy odsetek badanych wskazał na łączenie innych funkcji, niewyróżnionych w kategoriach odpowiedzi.

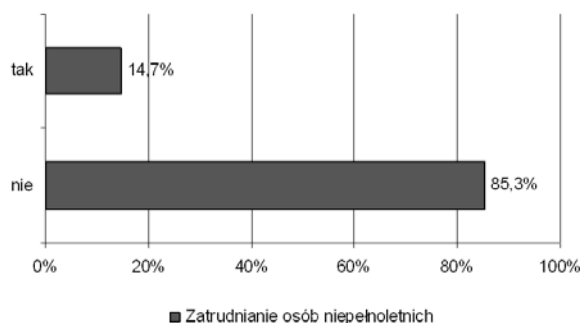


Rycina 3. Rodzaje funkcji łączonych na pozaszkolnych imprezach turystyczno-rekreacyjnych (n=503)

Przeprowadzone wywiady umożliwiły wydobycie bardziej szczegółowych opinii, dotyczących łączenia funkcji na imprezach. Oto niektóre wypowiedzi: „głównym powodem łączenia funkcji na imprezach dla dzieci i młodzieży są oczywiście względy ekonomiczne”, „organizatorzy w celu zwiększenia zysków dążą do maksymalnej redukcji kadry pedagogicznej, a łączenie np. funkcji kierownika i wychowawcy im to umożliwia”, „stawka w przypadku połączenia dwóch funkcji jest

z reguły większa (...), jest to główny powód, dla którego osoby zatrudniane na imprezach dla dzieci i młodzieży się na to godzą”, „łączenie funkcji powoduje często dosyć znaczne trudności organizacyjne”, „pełnienie jednocześnie funkcji kierownika i wychowawcy utrudnia mi kierowanie placówką wypoczynku, szczególnie w przypadku dużych imprez (...), staram się unikać takich ofert pracy”.

Kolejnymi praktykami organizatorów, mogącymi okazać się bardzo niebezpiecznymi w skutkach było zatrudnianie do opieki nad dziećmi i młodzieżą osób niepełnoletnich. 14,7% badanych stwierdziło, iż na imprezach turystyczno-rekreacyjnych zatrudniane są osoby, które nie ukończyły 18 roku życia (Ryc. 4).



Rycina 4. Zatrudnianie osób niepełnoletnich na pozaszkolnych imprezach turystyczno-rekreacyjnych (n=503)

W indywidualnych rozmowach badani stwierdzali, iż: „Często przed wyjazdem dochodzi do zamiany pracownika – kto inny pracuje, a kto inny widnieje w kuratorskiej dokumentacji. Niepełnoletnia młodzież to głównie dzieci wychowawców, pracujących w placówce wypoczynku”.

Osoby niepełnoletnie zatrudniane są najczęściej jako ratownicy WOPR oraz instruktorzy. Odpowiedzi takiej udzieliło odpowiednio 9,3% i 4,2% badanych. 1,2% ankietowanych wskazało na zatrudnianie niepełnoletnich w roli wychowawcy placówki wypoczynku. Nie odnotowano ani jednego przypadku pracy osoby niepełnoletniej w roli kierownika placówki wypoczynku. Należy dodać, iż osoby niepełnoletnie mogą posiadać uprawnienia Młodszego Ratownika WOPR – jednak upoważniają one wyłącznie do pracy pod nadzorem Ratownika WOPR, a w omawianych przypadkach Młodzi Ratownicy WOPR pracowali samodzielnie.

## Dyskusja

Wyniki badań wskazują, iż organizatorzy pozaszkolnych imprez turystyczno-rekreacyjnych naruszają często przepisy prawne regulujące kwestie zatrudniania kadry pedagogicznej.

Zgłaszany przez respondentów brak uprawnień i kwalifikacji wiązać się może z poważnymi brakami w zakresie wiedzy oraz umiejętności, niezbędnych do pracy z dziećmi i młodzieżą na pozaszkolnych imprezach turystyczno-rekreacyjnych. Praktyka taka może okazać się dla organizatorów jak i samej kadry nieprzeznaczającej przepisów prawa bardzo niebezpieczna w skutkach. Budzi ponadto poważne wątpliwości i obawy o kształt działalności opiekuńczo-wychowawczej w badanych placówkach. Na zatrudnianie w placówkach wypoczynku kadry bez wymaganych uprawnień i kwalifikacji wskazuje również w swoich badaniach Mazur [8].

Za kolejne jawne i masowe naruszanie obowiązujących przepisów prawa należy uznać przypadki świadczenia pracy bez zawarcia umowy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego

z dnia 21 stycznia 1999 roku – kierownicy kolonii i wychowawcy kolonijni powinni być zatrudniani na podstawie umów o pracę [9]. Kodeks pracy nakazuje zawarcie umowy o pracę (bez względu na rodzaj) na piśmie z wyraźnym określeniem jej stron, rodzaju umowy, daty zawarcia, a także warunków pracy i płacy. Jeżeli umowa nie została zawarta na piśmie, pracodawca powinien potwierdzić pracownikowi najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy – rodzaj umowy i jej warunki (art. 29 § 1 KP) [10]. Tymczasem jak pokazują wyniki badań praktyka wygląda zupełnie inaczej.

Analizie poddano także praktykę organizatorów polegającą na łączeniu przez jedną osobę kilku funkcji na imprezach turystyczno-rekreacyjnych. Należy stwierdzić, iż obowiązujące przepisy prawa nie regulują szczegółowo tej kwestii. Również w literaturze przedmiotu brakuje opinii na ten temat. W związku z brakiem prawnego zakazu, organizatorzy bardzo często korzystają z takiej możliwości. Powodem są głównie względy ekonomiczne.

Dokładniejsza analiza zagadnienia nasuwa jednak pewne wątpliwości. Czy na imprezach turystyczno-rekreacyjnych połączenie funkcji kierownika i wychowawcy jest dozwolone? Kierownik opiekujący się grupą uczestników ma utrudniony nadzór i kontrolę nad pozostałymi pracownikami oraz nad kierowaniem placówką wypoczynku. Z drugiej zaś strony poświęcenie przez kierownika czasu na obowiązki organizacyjne powoduje zmniejszenie nadzoru nad grupą, którą się opiekuje i nie gwarantuje pełnego bezpieczeństwa uczestników. Cytowane rozporządzenie z dnia 21 stycznia 1997 roku [4] nie wymienia w obowiązkach kierownika placówki wypoczynku – sprawowania opieki nad uczestnikami, obowiązek ten wymieniony został jedynie w przypadku wychowawców placówek wypoczynku. W związku z powyższym należy stwierdzić, iż kierownicy placówek wypoczynku mają za zadanie realizować jedynie obowiązki określone w § 11 ust. 4 rozporządzenia, czyli nie powinni pełnić dodatkowo funkcji wychowawcy. Należy dodać, iż do zadań kierownika placówki wychowawczej należy kontrola wykonywania obowiązków przez pracowników – czyli kadre pedagogiczną. Z tego też względu kierownik nie powinien być jednocześnie opiekunem-wychowawcą grupy, gdyż nie mógłby w stosunku do swojej osoby sprawować nadzoru pedagogicznego ani merytorycznego [11].

Analogiczna sytuacja ma miejsce w przypadku łączenia funkcji ratownika WOPR z funkcją wychowawcy placówki wypoczynku. Ratownik opiekujący się uczestnikami kąpiącymi się w wodzie, nie jest w stanie właściwie nadzorować grupy, którą opiekuje się jako wychowawca. Ewentualny wypadek w tym czasie należałoby traktować jako zaistniały w czasie, gdy dzieci zostały pozostawione bez właściwego nadzoru. Nie jest możliwe również przekazanie grupy pozostałym wychowawcom, ponieważ rozporządzenie wprowadza limity uczestników, którzy mogą pozostawać pod opieką jednego wychowawcy. Najrozsądniejszym wyjściem z sytuacji wydaje się zatrudnianie ratowników WOPR z zewnątrz, jedynie na czas kąpieli dzieci i młodzieży.

Najczęściej łączonymi funkcjami na pozaszkolnych imprezach turystyczno-rekreacyjnych są funkcje instruktora oraz wychowawcy placówki wypoczynku. Praktyka taka również nie powinna mieć miejsca. Nietrudno sobie wyobrazić sytuację, w której dziecko w wyniku kontuzji czy choroby nie może uczestniczyć w zajęciach sportowych. Instruktor będący jednocześnie wychowawcą nie może być jednocześnie w dwóch miejscach, a prowadząc programowe zajęcia z grupą pozostawia jednego z uczestników bez opieki. Sprawowanie nadzoru nad wszystkimi uczestnikami staje się więc w tym przypadku niemożliwe.

Najpoważniejszym procederem mającym miejsce na imprezach turystyczno-rekreacyjnych jest zatrudnianie osób niepełnoletnich. Jest to kolejny przykład jawnego naruszania prze-

pisów prawa. Rozporządzenie z dnia 21 stycznia 1997 roku zezwala na podjęcie pracy wychowawcy placówki wypoczynku osobom, które ukończyły 18 rok życia (§ 12 ust. 2) [4].

Przypadki niezgodności dokumentacji placówek wypoczynku z rzeczywistością potwierdzają wyniki kontroli prowadzonych przez kuratoria oświaty. Na zatrudnianie uczniów na koloniach wskazuje również w swoich badaniach Mazur [8], który uważa, że powodem zatrudniania przez organizatorów wypoczynku dzieci i młodzieży młodej, niedoświadczonej i niewykwalifikowanej kadry pedagogicznej są prawdopodobnie względy ekonomiczne. Zatrudnianie profesjonalistów wiąże się z dużo większymi nakładami finansowymi.

### Wnioski

1. W badanej grupie respondentów przeważały osoby z wyższym wykształceniem, posiadające duże doświadczenie w pracy na imprezach turystyczno-rekreacyjnych.

2. Około 1/3 respondentów pracowała na imprezach turystyczno-rekreacyjnych, mimo iż nie posiadała wymaganych prawem uprawnień. Najczęściej bez uprawnień pracowali animatorzy oraz kierownicy placówek wypoczynku. Na częstość posiadania uprawnień nie wpływa wykształcenie badanych.

3. We wszystkich badanych grupach pracowników praktykowane było świadczenie pracy bez zawarcia umowy, bądź podpisywanie umowy na imprezie, a nawet po jej zakończeniu.

4. Organizatorzy wypoczynku w celu obniżenia kosztów praktykują łączenie kilku funkcji przez jednego pracownika. Najczęściej łączone są funkcje wychowawcy placówki wypoczynku oraz instruktora.

5. W środowisku badanym wystąpiły przypadki naruszania przepisów prawa polegające na zatrudnianiu osób niepełnoletnich.

### Piśmiennictwo

1. Łobożewicz T. (2000) Propozycje modelu wczasów dzieci i młodzieży – Polska 2000. [w]: Wczasy dzieci i młodzieży – cele postulowane a rzeczywiste. Materiały Konferencji Naukowo – Metodycznej. Wyd. Druk Tur., Warszawa.
2. Paterek P. (1997) Społeczno-wychowawcze wartości morskich rejsów żeglarskich z udziałem dzieci i młodzieży. [w]: J. Bergier, S. Litwiniuk (red.) Kultura fizyczna dzieci i młodzieży. IWFIS Warszawskiej AWF. PTNKF. Biała Podlaska.

3. Gospodarek J. (2007) Prawo w turystyce i rekreacji. Wyd. Difin, Warszawa.
4. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 stycznia 1997 roku w sprawie warunków, jakie muszą spełniać organizatorzy wypoczynku dla dzieci i młodzieży szkolnej, a także zasad jego organizowania i nadzorowania (Dz. U. 1997, nr 12, poz. 67).
5. Dąbrowski A. (2000) Kolonie letnie dzieci polskich – rzeczywistość a oczekiwania. [w]: T. Łobożewicz, (red.) Wczasy aktywne. Polska 2000. Zbiór materiałów pokonferencyjnych. Druk Tur., Warszawa.
6. Wolańska T., Woźniak A. (1987) Społeczno-kulturowe funkcje wychowania do turystyki i rekreacji. [w]: II Kongres Naukowy Kultury Fizycznej. Gdańsk 1986. AWF, Warszawa.
7. Pilch T., Bauman T. (2001) Zasady badań pedagogicznych (strategie ilościowe i jakościowe). Wyd. „Żak”, Warszawa.
8. Mazur A. (2004) Pozaszkolne i pozalekcyjne formy kultury fizycznej a deklarowane potrzeby młodzieży województwa świętokrzyskiego. Rozprawa doktorska. AWF Warszawa.
9. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 1999 roku (I PKN 551/98) OSNP 2000/5/184.
10. Barzycka-Banaszczyk M. (2005) Prawo pracy. Wyd. C.H. Beck, Warszawa.
11. Zielińska S., Zieliński L. (2003) Bezpieczeństwo życia i zdrowia dzieci i młodzieży. [w]: Praca zbiorowa. Poradnik dla działaczy stowarzyszeń kultury fizycznej. Krajowa Federacja Sportu dla Wszystkich. Warszawa.

Otrzymano: 01.03.2010

Przyjęto: 27.05.2010