

# ZASADY METODYCZNE STATYSTYKI RYNKU PRACY I WYNAGRODZEŃ

---

GŁÓWNY URZĄD STATYSTYCZNY



---

WARSZAWA 2008

Opracowanie publikacji

**GŁÓWNY URZĄD STATYSTYCZNY**  
**DEPARTAMENT PRACY I WARUNKÓW ŻYCIA**

Zespół w składzie:

Maria Basta, Agata Cendrowska, Lidia Kapczyńska,  
Grażyna Marciniak, Ewa Rupniewska, Hanna Strzelecka,  
Bożenna Wiśniewska, Maria Elżbieta Zaremba,  
Agnieszka Zgierska, Teresa Żelazny,

Recenzenci:

Małgorzata Kałaska, prof. Irena Elżbieta Kotowska

Projekt okładki:

Lidia Motrenko–Makuch  
ZAKŁAD WYDAWNICTW STATYSTYCZNYCH

ISBN 978-83-7027-429-0

## Przedmowa

Niniejsze opracowanie skierowane jest do osób i instytucji realizujących badania statystyczne, a także do odbiorców danych wykorzystujących wyniki badań rynku pracy do różnego rodzaju analiz i własnych projektów badawczych.

Zeszyt metodyczny zawiera definicje podstawowych pojęć stosowanych w statystyce rynku pracy, wynagrodzeń i warunków pracy, wraz z komentarzem. W opracowaniu zamieszczono również przykłady obliczania najważniejszych wskaźników, ujętych w badaniach statystycznych, jak i wyznaczanych na podstawie wyników tych badań. Publikacja uwzględnia ponadto odniesienia do regulacji prawnych – krajowych i międzynarodowych, co pozwoli korzystającym z zeszytu metodycznego na zapoznanie się z założeniami badawczymi i terminologią, wynikającymi bezpośrednio z tych aktów.

Opracowanie obejmuje dziesięć rozdziałów. Pierwszy rozdział stanowi wprowadzenie opisujące podstawy prowadzenia badań statystycznych z zakresu statystyki rynku pracy, wynagrodzeń i warunków pracy, w którym zaprezentowano obecnie wykorzystywany system gromadzenia danych i zakres badań dotyczący sytuacji na rynku pracy. W kolejnych rozdziałach omówiono poszczególne segmenty tego systemu według tematów badawczych. Publikację wzbogacono o informacje nt. danych strukturalnych przekazywanych do EUROSTAT, jak również dotyczące podstawowych wielkości i wskaźników z zakresu rynku pracy i wynagrodzeń, które są prezentowane w Komunikatach Prezesa GUS. Ponadto dołączono wykaz formularzy statystycznych, aktów prawnych, obowiązujących norm i stosowanych klasyfikacji. Załączniki te, stanowiąc integralną część zasad, uzupełniają kompendium wiedzy z zakresu prezentowanego obszaru statystyki.

Oddając do Państwa rąk niniejsze opracowanie mamy nadzieję, iż będzie ono pomocne dla realizacji zadań, które stoją przed Państwem i przydatne szerokiemu gronu użytkowników informacji statystycznych. Będziemy zobowiązani za uwagi i wnioski, które posłużą nam do opracowania w przyszłości kolejnej edycji *Zasad metodycznych*.

Jednocześnie składamy podziękowania Recenzentom i wszystkim osobom, które przyczyniły się do powstania i udoskonalenia niniejszej publikacji.

***Prof. dr hab. Janusz Witkowski***

***Wiceprezes GUS***

Warszawa, lipiec 2008 r.

# Spis treści

PRZEDMOWA .....	2
I. ORGANIZACJA ORAZ ZAKRES BADAŃ RYNKU PRACY I WYNAGRODZEŃ .....	11
1. PODSTAWA PRAWNA .....	11
2. SYSTEM GROMADZENIA DANYCH O SYTUACJI NA RYNKU PRACY I ZAKRES BADAŃ .....	11
2.1 <i>Badania przedsiębiorstw i jednostek sfery budżetowej</i> .....	12
2.1.1 <i>Pracujący, zatrudnienie, wynagrodzenia</i> .....	12
2.1.2 <i>Popyt na pracę</i> .....	14
2.1.3 <i>Warunki pracy</i> .....	14
2.1.4 <i>Badanie struktury wynagrodzeń według zawodów</i> .....	16
2.1.5 <i>Koszty pracy</i> .....	17
2.2 <i>Badania prowadzone poprzez gospodarstwa domowe</i> .....	18
2.3 <i>Administracyjne źródła danych</i> .....	19
II. AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA LUDNOŚCI .....	20
1. STATUS NA RYNKU PRACY .....	20
2. LUDNOŚĆ AKTYWNA ZAWODOWO .....	20
2.1 <i>Współczynnik aktywności zawodowej</i> .....	21
2.2 <i>Wskaźnik zatrudnienia</i> .....	21
2.3 <i>Stopa bezrobocia</i> .....	21
3. LUDNOŚĆ BIERNA ZAWODOWO .....	22
III. PRACUJĄCY .....	23
1. PRACUJĄCY W GOSPODARCE NARODOWEJ .....	23
1.1 <i>Pracujący w badaniach prowadzonych poprzez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej</i> .....	23
1.2 <i>Pracujący według zaleceń organizacji międzynarodowych dla badań siły roboczej prowadzonych poprzez gospodarstwa domowe (BAEL, NSP)</i> .....	24
1.3 <i>Pracujący w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie</i> .....	25
1.4 <i>Praca nierejestrowana</i> .....	27
1.5 <i>Główne miejsca pracy</i> .....	28
1.6 <i>Pracujący według sektorów własności</i> .....	28
1.7 <i>Rodzaj działalności zakładu pracy</i> .....	28
2. STATUS ZATRUDNIENIA PRACUJĄCYCH .....	29
2.1. <i>Zatrudnieni</i> .....	29
2.1.1. <i>Zatrudnieni (pracownicy najemni) w gospodarce narodowej</i> .....	29
2.1.1.1 <i>Pracownicy pełnozatrudnieni oraz niepełnozatrudnieni</i> .....	32
2.1.1.2 <i>Pracownicy na stanowiskach robotniczych i pokrewnych oraz na stanowiskach nierobotniczych</i> .....	32
2.1.2 <i>Zatrudnienie młodocianych</i> .....	33
2.1.3 <i>Zatrudnienie obywateli polskich poza granicami kraju</i> .....	33
2.1.4 <i>Stan ewidencyjny zatrudnionych</i> .....	34
2.1.5 <i>Zatrudnieni według stanu w dniu (w osobach fizycznych)</i> .....	35
2.1.6 <i>Przeciętne zatrudnienie (etaty)</i> .....	35

2.1.6.1 Przeciętne zatrudnienie w miesiącu .....	36
2.1.6.2 Przeciętne zatrudnienie w kwartale .....	37
2.1.6.3 Przeciętne zatrudnienie od początku roku do końca okresu sprawozdawczego (narastająco) .....	38
2.1.6.4 Przeciętne zatrudnienie w roku .....	38
2.1.7 Struktura zatrudnienia .....	38
2.1.8 Dynamika zatrudnienia .....	39
2.1.8.1 Średnie tempo wzrostu zatrudnienia .....	39
2.1.9 Ruch zatrudnionych .....	40
2.2 Pracodawcy, pracujący na własny rachunek i pomagający członkowie rodzin .....	42
2.2.1 Właściciele, współwłaściciele i dzierżawcy .....	42
2.2.2 Pracodawcy w sektorze prywatnym .....	42
2.2.3. Pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników .....	42
2.2.4 Pomagający członkowie rodzin .....	43
2.3 Osoby wykonujące pracę nakładczą .....	43
2.4 Agenci .....	43
<b>IV. BEZROBOTNI .....</b>	<b>44</b>
1. BEZROBOTNI ZAREJESTROWANI W URZĘDACH PRACY .....	44
2. BEZROBOTNI WEDŁUG ZALECEŃ MIĘDZYNARODOWYCH DLA BADAŃ SIŁY ROBOCZEJ PROWADZONYCH POPRAZ GOSPODARSTWA DOMOWE (BAEL, NSP) .....	46
3. DŁUGOTRWALE BEZROBOTNI .....	46
4. INNE POJĘCIA I DEFINICJE DOTYCZĄCE BEZROBOCIA REJESTROWANEGO .....	47
4.1 Bezrobotni zarejestrowani w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki .....	47
4.2 Osoby poprzednio pracujące .....	47
4.3 Bezrobotni zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładów pracy .....	47
4.4 Napływ bezrobotnych .....	48
4.5 Odpływ bezrobotnych .....	48
4.6 Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy .....	48
4.6.1 Bezrobotni do 25 roku życia .....	48
4.6.2 Bezrobotni powyżej 50 roku życia .....	49
4.6.3 Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych .....	49
4.6.4 Bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia .....	49
4.6.5 Bezrobotni niepełnosprawni .....	49
4.7 Aktywne formy pomocy bezrobotnym .....	49
4.7.1 Szkolenia .....	49
4.7.2 Staż u pracodawcy .....	49
4.7.3 Prace interwencyjne .....	50
4.7.4 Roboty publiczne .....	50
4.8 Zasilek dla bezrobotnych) .....	50
5. KATEGORIE BEZROBOTNYCH WEDŁUG METODOLOGII BADAŃ SIŁY ROBOCZEJ (BAEL) .....	50
5.1 Bezrobotni według przyczyn bezrobocia .....	50
5.2 Bezrobotni według metod poszukiwania pracy .....	51

6. STOPA BEZROBOCIA WEDŁUG ŹRÓDEŁ DANYCH .....	51
6.1 Stopa bezrobocia długotrwałego .....	51
6.2 Stopa napływu do bezrobocia rejestrowanego .....	52
6.3 Stopa odpływu z bezrobocia rejestrowanego .....	52
6.4 Zharmonizowana stopa bezrobocia (wskaźnik publikowany przez EUROSTAT) .....	52
7. NADWYŻKI SIŁY ROBOCZEJ, W TYM BEZROBOCIE UKRYTE .....	52
<b>V. POPYT NA PRACĘ .....</b>	<b>53</b>
1. WOLNE MIEJSCA PRACY .....	53
2. NOWO UTWORZONE MIEJSCA PRACY .....	53
3. WSKAŹNIK WOLNYCH MIEJSC PRACY .....	53
<b>VI. CZAS PRACY .....</b>	<b>54</b>
1. RODZAJE CZASU PRACY .....	54
1.1 Ustawowy czas pracy .....	54
1.2 Skrócony czas pracy .....	55
1.2.1 Czas pracy pracowników młodocianych zatrudnionych w innym celu niż przygotowanie zawodowe	55
1.2.2 Czas pracy niepełnosprawnych .....	56
1.3 Przedłużony czas pracy .....	56
1.4 Czas pracy w ruchu ciągłym .....	56
2. SYSTEMY I ROZKŁADY CZASU PRACY .....	57
2.1 System równoważnego czasu pracy .....	57
2.2 System przerywanego czasu pracy .....	58
2.3 System zadaniowego czasu pracy .....	58
2.4 Indywidualny rozkład czasu pracy .....	58
2.5 System skróconego tygodnia pracy .....	58
2.6 System pracy weekendowej .....	58
2.7 Czterobrygadowa organizacja czasu pracy .....	59
2.8 Praca zmianowa .....	59
2.9 Telepraca .....	59
3. JEDNOSTKI I MIARY CZASU PRACY .....	59
4. BILANS CZASU PRACY .....	60
4.1 Kalendarzowy czas pracy .....	60
4.2 Nominalny czas pracy .....	60
4.2.1 Nominalny czas pracy powszechnie obowiązujący .....	61
4.2.2 Nominalny czas pracy obowiązujący w jednostce sprawozdawczej .....	61
4.2.3 Obliczanie wymiaru czasu pracy .....	62
4.3 Czas maksymalnie możliwy do przepracowania (czas dysponowany) .....	63
4.4 Efektywny czas pracy .....	63
4.4.1 Czas przepracowany w godzinach normalnych .....	63
4.4.2 Praca w godzinach nadliczbowych .....	63

5. CZAS NIEPRZEPRACOWANY .....	64
5.1 Czas nieprzepracowany opłacony .....	64
5.2 Czas nieprzepracowany nieopłacony .....	64
6. NAJCZĘSTSZE PRZYCZYNY CZASU NIEPRZEPRACOWANEGO .....	65
6.1 Zwolnienia w celach szkoleniowych .....	65
6.2 Zwolnienia do prac społecznych .....	66
6.3 Zwolnienia z powodów osobistych i rodzinnych .....	66
6.4 Przerwy płatne .....	67
6.5 Pozostałe zwolnienia i nieobecności usprawiedliwione .....	67
6.6 Nieobecności nieusprawiedliwione .....	67
6.7 Urlop wypoczynkowy .....	67
6.8 Urlop profilaktyczny .....	68
6.9 Urlop zdrowotny .....	68
6.10 Urlop macierzyński .....	68
6.11 Urlop wychowawczy .....	69
6.12 Urlop bezpłatny .....	69
6.13 Strajki .....	69
7. WAŻNIEJSZE WSKAŹNIKI STATYSTYCZNE DOTYCZĄCE WYKORZYSTANIA CZASU PRACY .....	70
7.1 Wskaźnik wykorzystania nominalnego czasu pracy ( $W_n$ ) .....	70
7.2 Wskaźnik wykorzystania maksymalnie możliwego czasu pracy ( $W_m$ ) .....	70
7.3 Wskaźnik efektywnego czasu pracy ( $W_e$ ) .....	71
7.4 Wskaźnik czasu nadliczbowego ( $W_d$ ) .....	71
7.5 Wskaźnik czasu nadliczbowego nieuzasadnionego ( $W_m$ ): .....	71
7.6 Wskaźnik nieobecności w pracy ( $W_{op}$ ) .....	71
7.7 Wskaźniki struktury czasu nieprzepracowanego ( $U_{np}$ ) .....	71
7.8 Wskaźnik przestojów ( $W_p$ ): .....	72
7.9 Wskaźnik strat czasu pracy ( $W_s$ ) .....	72
7.10 Straty zatrudnienia ( $W_{zs}$ ) .....	72
8. CZAS PRACY W BADANIU KOSZTÓW PRACY .....	72
9. CZAS PRACY W BADANIACH SIŁY ROBOCZEJ PROWADZONYCH PRZEZ GOSPODARSTWA DOMOWE (BAEL) ..	72
VII. WYNAGRODZENIA .....	75
1. POJĘCIE WYNAGRODZEŃ .....	75
2. SKŁADNIKI WYNAGRODZEŃ .....	75
2.1 Wynagrodzenia osobowe .....	75
2.2 Wynagrodzenia bezosobowe .....	77
2.3 Honoraria .....	77
2.4 Wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne .....	78
2.5 Dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej .....	78
2.6 Wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej .....	78
3. WYKAZ WYPŁAT, KTÓRE NIE SĄ ZALICZANE DO WYNAGRODZEŃ .....	78
4. STAWKA PŁAC .....	81

5. PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE (PRZECIĘTNA PŁACA) .....	82
6. KATEGORIE PRZECIĘTNYCH WYNAGRODZEŃ .....	83
6.1. Przeciętne wynagrodzenie brutto - .....	83
6.2. Przeciętne wynagrodzenie brutto bez wypłat z tytułu udziału w zysku do podziału lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach oraz dodatkowych wynagrodzeń rocznych dla pracowników jednostek sfery budżetowej .....	83
6.3. Przeciętne wynagrodzenie pomniejszone o potrącone składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe i chorobowe) opłacane przez ubezpieczonego pracownika .....	84
7. WYNAGRODZENIA GODZINOWE .....	84
8. WSKAŹNIKI DYNAMIKI PRZECIĘTNYCH WYNAGRODZEŃ .....	84
9. WYNAGRODZENIA NOMINALNE I REALNE .....	86
10. ROZKŁAD WYNAGRODZEŃ (PŁAC) .....	86
10.1 Mierniki zróżnicowania .....	86
10.1.1 Parametry pozycyjne (kwantyle) .....	87
10.1.2 Wskaźniki względne oparte na decylach i kwartylach .....	87
10.1.3 Miernik nierównomierności rozkładu .....	87
10.1.4 Miary asymetrii (skośności) .....	88
10.2 Wskaźniki koncentracji .....	88
10.2.1 Odsetki funduszu wynagrodzeń według grup decylowych .....	88
10.2.2 Mierniki syntetyczne .....	88
11. ZALEGŁOŚCI W WYPŁACIE WYNAGRODZEŃ .....	89
<b>VIII. KOSZTY PRACY .....</b>	<b>90</b>
1. SKŁADNIKI KOSZTÓW PRACY .....	90
2. PODSTAWOWE MIERNIKI KOSZTÓW PRACY .....	91
2.1 Przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego .....	91
2.2 Koszt pracy na 1 godzinę opłaconą .....	91
2.3 Koszt pracy na 1 godzinę przepracowaną .....	91
2.4 Indeks kosztów zatrudnienia (IKZ) .....	91
3. CZAS PRACY W BADANIU KOSZTÓW PRACY .....	91
4. STRUKTURA KOSZTÓW PRACY .....	92
5. STRUKTURA PRZECIĘTNEGO WYNAGRODZENIA .....	92
6. STRUKTURA CZASU PRACY OPLACONEGO .....	92
<b>IX. WARUNKI PRACY .....</b>	<b>93</b>
1. PODSTAWOWE POJĘCIA .....	93
1.1 Warunki pracy .....	93
1.2 Środowisko pracy .....	93
1.3 Pracownicy zatrudnieni w warunkach zagrożenia .....	93
1.4 Wymagania dotyczące warunków pracy .....	93
1.5 Zagrożenia związane z pracą .....	93
1.6 Szkodliwy czynnik występujący w procesie pracy .....	94
1.7 Niebezpieczny czynnik występujący w procesie pracy .....	94



2. KLASYFIKACJA NIEBEZPIECZNYCH I SZKODLIWYCH CZYNNIKÓW WYSTĘPUJĄCYCH W PROCESIE PRACY .....	94
2.1 Podział czynników fizycznych w procesie pracy .....	94
2.2 Podział chemicznych czynników w procesie pracy .....	95
2.3 Podział biologicznych czynników w procesie pracy .....	96
2.4 Podział psychofizycznych czynników w procesie pracy .....	96
3. KLASYFIKACJA CZYNNIKÓW SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA, ZWIĄZANYCH ZE ŚRODOWISKIEM PRACY, UCIAŻLIWOŚCIĄ PRACY ORAZ MASZYNAMI SZCZEGÓLNIENIE NIEBEZPIECZNYMI .....	96
3.1 Zagrożenie szkodliwymi czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy .....	97
3.1.1 Substancje chemiczne .....	97
3.1.2 Substancje chemiczne rakotwórcze .....	97
3.1.4 Inne pyły przemysłowe .....	97
3.1.5 Hałas .....	97
3.1.6 Wibracja .....	98
3.1.7 Mikroklimat gorący .....	98
3.1.8 Mikroklimat zimny .....	98
3.1.9 Promieniowanie jonizujące .....	98
3.1.10 Promieniowanie laserowe .....	98
3.1.11 Promieniowanie nadfioletowe .....	98
3.1.12 Promieniowanie podczerwone .....	98
3.1.13 Pole elektromagnetyczne .....	98
3.1.14 Czynniki uciążliwe .....	99
3.2 Zagrożenie związane z uciążliwością pracy .....	99
3.2.1 Wymuszona pozycja ciała .....	99
3.2.2 Ciężki wysiłek fizyczny .....	99
3.2.3 Niedostateczne oświetlenie stanowisk pracy .....	99
3.3 Zagrożenie czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi .....	99
4. OSOBOZAGROŻENIA .....	101
5. OSOBY ZAGROŻONE .....	101
6. RYZYKO ZAWODOWE .....	102
6.1 Ocena ryzyka zawodowego .....	102
6.2 Stanowisko pracy .....	102
6.3 Środki ochrony indywidualnej .....	102
7. ŚWIADCZENIA Z TYTUŁU PRACY W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB SZCZEGÓLNIENIE UCIAŻLIWYCH .....	103
8. ŚWIADCZENIA Z TYTUŁU WYPADKÓW PRZY PRACY I CHOROÓB ZAWODOWYCH .....	103
X. WYPADKI PRZY PRACY .....	<b>105</b>
1. WYPADEK PRZY PRACY I INNE ZDARZENIA TRAKTOWANE NA RÓWNI Z WYPADKIEM PRZY PRACY .....	105
2. SKUTKI WYPADKU .....	106
2.1 Śmiertelny wypadek przy pracy .....	106
2.2 Ciężki wypadek przy pracy .....	106
2.3 Zbiorowy wypadek przy pracy .....	107

2.4	<i>Urazy</i>	107
2.5	<i>Absencja</i>	107
2.6.	<i>Szacunkowe straty materialne</i>	107
3.	OPIS PRZEBIEGU WYPADKU	107
3.1	<i>Miejsce powstania wypadku</i>	107
3.2	<i>Rodzaj miejsca wypadku</i>	107
3.3	<i>Proces pracy</i>	108
3.4	<i>Czynność wykonywana przez poszkodowanego w chwili wypadku</i>	108
3.5	<i>Czynnik materialny związany z czynnością wykonywaną przez poszkodowanego w chwili wypadku</i>	108
3.6	<i>Wydarzenie będące odchyleniem od stanu normalnego</i>	108
3.7	<i>Czynnik materialny związany z odchyleniem</i>	108
3.8	<i>Wydarzenie powodujące uraz</i>	108
3.9	<i>Czynnik materialny będący źródłem urazu</i>	108
3.10	<i>Przyczyny wypadku</i>	109
4.	WYPADKI ZGŁOSZONE W DANYM OKRESIE	109
5.	WYPADKI ZAISTNIAŁE W DANYM OKRESIE	109
6.	WYPADKI W ROLNICTWIE INDYWIDUALNYM	109
ZAŁĄCZNIK 1. WSKAŹNIKI STRUKTURALNE – OPRACOWYWANE NA POTRZEBY EUROSTAT, NA PODSTAWIE BADAŃ RYNKU PRACY REALIZOWANYCH PRZEZ GUS		110
ZAŁĄCZNIK 2. PODSTAWOWE WIELKOŚCI I WSKAŹNIKI Z ZAKRESU RYNKU PRACY I WYNAGRODZEŃ UKAZUJĄCE SIĘ W KOMUNIKATACH PREZESA GUS		112
ZAŁĄCZNIK 3. POLSKA KLASYFIKACJA DZIAŁALNOŚCI (STRUKTURA)		114
ZAŁĄCZNIK 4. KLASYFIKACJA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI		115
ZAŁĄCZNIK 5. KLASYFIKACJA STATUSU ZATRUDNIENIA		120
ZAŁĄCZNIK 6. WYKAZ BADAŃ STATYSTYCZNYCH Z ZAKRESU RYNKU PRACY ORAZ WYNAGRODZEŃ – ZGODNIE Z PBSSP NA 2008 R. (REALIZOWANE PRZEZ GUS)		121
ZAŁĄCZNIK 7. WYKAZ FORMULARZY STATYSTYCZNYCH Z ZAKRESU RYNKU PRACY ORAZ WYNAGRODZEŃ		122
ZAŁĄCZNIK 8. WYKAZ PUBLIKACJI Z ZAKRESU RYNKU PRACY, WYNAGRODZEŃ I KOSZTÓW PRACY – ZGODNIE Z PLANEM WYDAWNICZYM		124
ZAŁĄCZNIK 9. WYKAZ POLSKICH AKTÓW PRAWNYCH		125
ZAŁĄCZNIK 10. WYKAZ POLSKICH NORM		127
ZAŁĄCZNIK 11. WYKAZ AKTÓW PRAWNYCH ORGANÓW UNII EUROPEJSKIEJ		128
ZAŁĄCZNIK 12. SKRÓTY STOSOWANE W PUBLIKACJI		130

# **I. ORGANIZACJA ORAZ ZAKRES BADAŃ RYNKU PRACY I WYNAGRODZEŃ**

Przedstawiony poniżej zakres badań rynku pracy oraz wynagrodzeń dotyczy badań realizowanych w 2008 r. (lub wcześniej – w przypadku badań cyklicznych).

## **1. Podstawa prawna**

Badania statystyczne prowadzone są na podstawie ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 1995 r. Nr 88, poz. 439 z późn. zm.).

Zakres tematyczny, źródła danych, terminy realizacji badań, rodzaje informacji wynikowych i terminy upowszechniania danych określone są w Programie Badań Statystycznych Statystyki Publicznej, co roku wprowadzanym rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów. Załącznikiem do rozporządzenia są formularze statystyczne prowadzonych w danym roku badań.

Część badań rynku pracy, zharmonizowanych w ramach Europejskiego Systemu Statystycznego, została szczegółowo ustalona w rozporządzeniach Rady i Parlamentu Europejskiego, a ich metodologia, terminy oraz wymagania jakościowe określone są w rozporządzeniach wykonawczych Komisji Europejskiej.

## **2. System gromadzenia danych o sytuacji na rynku pracy i zakres badań**

System gromadzenia danych o rynku pracy – z uwzględnieniem poziomu i struktury wynagrodzeń oraz warunków pracy, czasu pracy i kosztów pracy – obejmuje:

- **serię badań prowadzonych poprzez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej,**
- **badanie aktywności ekonomicznej ludności (realizowane poprzez gospodarstwa domowe),**
- **badanie bezrobocia rejestrowanego, obejmujące sprawozdawczość Powiatowych Urzędów Pracy.**

Ponadto tematyka dotycząca aktywności zawodowej ludności jest uwzględniana w narodowych spisach powszechnych ludności i mieszkań, powszechnych spisach rolnych i badaniach struktury gospodarstw rolnych oraz innych badaniach społecznych realizowanych przez gospodarstwa domowe.

Przy prezentowaniu danych w liczbach całkowitych (bez znaku po przecinku), zaokrąglenia dokonuje się według następującej zasady: ułamki od 0,01 do 0,49 odrzuca się, a od 0,50 do 0,99 zaokrągla się w górę do 1.

## 2.1 Badania przedsiębiorstw i jednostek sfery budżetowej

Badania przedsiębiorstw i jednostek budżetowych prowadzone są jako badania pełne lub reprezentacyjne, realizowane w okresach miesięcznych, kwartalnych, rocznych lub jako badania cykliczne (co 2 lub 4 lata).

### 2.1.1 Pracujący, zatrudnienie, wynagrodzenia

Obserwacją statystyczną w zakresie liczby osób pracujących, zatrudnionych i wynagrodzeń, objęte są wszystkie jednostki, tj. przedsiębiorstwa niefinansowe, jak i finansowe, bez względu na charakter własności, tj. zaliczane do sektora publicznego i prywatnego oraz jednostki sfery budżetowej.

**Źródłem krótkookresowych** informacji o pracujących, przeciętnej liczbie zatrudnionych i wynagrodzeniach są sprawozdania:

- miesięczne **DG-1**, którym objęte są podmioty zaliczane do sektora przedsiębiorstw o liczbie pracujących 50 i więcej osób oraz 10% próba jednostek o liczbie pracujących 10-49 osób,
- kwortalne **Z-03** (sporządzane przez jednostki 3 razy w roku), którym objęte są przedsiębiorstwa o liczbie pracujących powyżej 9 osób, prowadzące działalność, nieobjętą badaniem DG-1 oraz jednostki sfery budżetowej niezależnie od liczby pracujących.

**W okresach półrocznych**, wspólnie z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej, prowadzone jest badanie na formularzu **MPiPS-04** o liczbie przyrzeczeń i zezwoleń na pracę wydawanych cudzoziemcom w Polsce. Do sporządzania sprawozdania MPiPS-04 zobowiązani są wojewodowie.

Uzupełnieniem krótkookresowych badań podmiotów o liczbie pracujących powyżej 9 osób oraz jednostek sfery budżetowej jest **roczne badanie pełne** o szerokim zakresie przedmiotowym, prowadzone na formularzu **Z-06** – „Sprawozdanie o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy”.

Zakres przedmiotowy badania to:

- wynagrodzenia brutto w podziale na składniki wynagrodzeń,
- przeciętna liczba zatrudnionych ogółem, w tym na stanowiskach robotniczych i pokrewnych, zatrudnieni poza granicami kraju, osoby (uczniowie) zatrudnione na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, zatrudnieni przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych, pracownicy otrzymujący minimalne wynagrodzenie,
- pracujący według statusu zatrudnienia,
- przyjęcia do pracy pracowników pełnozatrudnionych według przyczyn,
- zwolnienia z pracy pracowników pełnozatrudnionych według przyczyn,
- nowo utworzone i zlikwidowane miejsca pracy, wolne miejsca pracy,
- pracujący według faktycznej lokalizacji miejsca pracy i rodzaju działalności.

Badanie prowadzone na formularzu Z-06 dostarcza informacji według szczegółowych przekrojów rodzajów działalności zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD) oraz według lokalizacji miejsca prowadzenia działalności. Zestaw uzyskanych informacji dostarcza niezbędnych danych dla potrzeb analiz regionalnych oraz dla regionalnych rachunków narodowych.

Dla potrzeb Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego jednostki zaliczane do szkolnictwa wyższego sporządzają „Załącznik do Z-06” o zatrudnieniu i wynagrodzeniach nauczycieli akademickich według stopni naukowych.

**Badanie jednostek o liczbie pracujących do 9 osób (SP-3) prowadzone jest raz w roku** metodą reprezentacyjną na podstawie 5% próby. Badanie to dostarcza informacji o liczbie pracujących w podziale na właścicieli (współwłaścicieli lub pomagających członków ich rodzin) oraz pracowników najemnych według płci, o wynagrodzeniach, a także o liczbie uczniów zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Dane są dostępne dla sekcji i działów PKD oraz dla kraju w przekroju terytorialnym według województw.

Do zbilansowania liczby osób pracujących w gospodarce narodowej wykorzystywane są również dane z MON i MSWiA o zatrudnionych i wynagrodzeniach w działalności związanej z obroną narodową i bezpieczeństwem publicznym, informacje o liczbie duchownych różnych wyznań, szacunki GUS o pracujących i wynagrodzeniach w indywidualnych gospodarstwach rolnych oraz w organizacjach członkowskich, fundacjach, stowarzyszeniach i innych organizacjach społecznych, które badane są w okresach kilkuletnich.

### 2.1.2 Popyt na pracę

Do określenia popytu na siłę roboczą wykorzystywane są m.in. dane dotyczące **wolnych i zagospodarowanych miejsc pracy** z badania realizowanego na podstawie formularza **Z-05**. Badanie pełne, prowadzone z częstotliwością kwartalną, uwzględniające podmioty o liczbie zatrudnionych 1 lub więcej (od 2007 r.) i zgodnie z rekomendacjami EUROSTAT realizowane metodą reprezentacyjną. Podstawowe informacje, jakie uzyskiwane są z badania popytu na pracę, to popyt zrealizowany i niezrealizowany, czyli pracujący i wolne miejsca pracy według zawodów na koniec kwartału oraz dane na temat nowo utworzonych miejsc pracy w okresie sprawozdawczym według cech charakteryzujących zakłady pracy, a mianowicie rozmieszczenie przestrzenne, sektory własności, rodzaje działalności oraz wielkość jednostek. Dodatkowo badanie to dostarcza informacji na temat pracujących osób niepełnosprawnych.

Do analizy wolnych miejsc pracy (ofert pracy) wykorzystywane są także inne źródła informacji, tj. sprawozdania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej sporządzane na podstawie rejestrów w powiatowych urzędach pracy. W świetle obowiązujących regulacji prawnych wszystkie wolne miejsca pracy powinny być zgłaszane, a więc i rejestrowane w powiatowych urzędach pracy.

### 2.1.3 Warunki pracy

Szeroko rozumiane warunki pracy obejmują:

- warunki pracy,
- wypadki przy pracy,
- czas pracy,
- strajki.

Do oceny stanu oraz możliwości śledzenia zmian w zakresie zagrożeń na stanowiskach pracy służy specjalne roczne **badanie warunków pracy** obejmujące podmioty gospodarcze powyżej 9 pracujących w jednostkach o tych rodzajach działalności, w których potencjalnie istnieją największe zagrożenia środowiskowe, przekroczenia obowiązujących norm na stanowiskach pracy czy też zagrożenia czynnikami mechanicznymi. Badanie prowadzone na podstawie formularza **Z-10** dostarcza informacji o liczbie osób pracujących w warunkach zagrożenia czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy, uciążliwością pracy i maszynami niebezpiecznymi oraz liczbie osób korzystających ze świadczeń z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych, liczbie i koszcie świadczeń z tytułu wypadków przy pracy a także o stanowiskach pracy, na których

dokonano oceny ryzyka zawodowego. Powyższe informacje dostępne są w przekrojach według sekcji i działów PKD, sektorów i form własności, regionów, województw oraz niektóre według podregionów i powiatów.

W statystyce warunków pracy wykorzystywane są również dane z działalności Państwowej Inspekcji Pracy, m.in. o liczbie przeprowadzonych kontroli, wydanych decyzjach oraz zagregowane dane z administracyjnych systemów informacyjnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o liczbie i koszcie świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w przekroju województw.

Dane o wypadkach przy pracy, poza indywidualnymi gospodarstwami rolnymi, uzyskiwane są ze **statystycznej karty wypadku przy pracy Z-KW**. Kwartalnym badaniem objęte są wszystkie wypadki przy pracy – indywidualne i zbiorowe, jak również wypadki traktowane na równi z wypadkami przy pracy (np. wypadki, którym pracownicy ulegli w czasie trwania podróży służbowych).

Ze statystycznej karty wypadku przy pracy dostępne są informacje o osobach poszkodowanych według cech społeczno-demograficznych oraz informacje o zaistniałym wypadku, tj. m.in. miejscu i skutkach wypadku, wydarzeniach będących odchyleniem od stanu normalnego, wydarzeniach powodujących uraz, procesie pracy, przyczynach wypadku. Wymienione informacje prezentowane są w przekrojach według rodzajów działalności, sektorów i form własności, regionów, województw i niektóre według podregionów i powiatów. Statystyczna karta wypadku przy pracy umożliwia dokonanie analizy rozmiarów, struktury, przyczyn i konsekwencji wypadków przy pracy w pozarolniczych rodzajach działalności.

Uzupełnieniem badania są dane o wypadkach w indywidualnych gospodarstwach rolnych uzyskiwane z Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i dotyczą tylko tych wypadków, w wyniku których poszkodowani otrzymali w danym roku jednorazowe odszkodowanie z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu. Wykorzystywane są również dane ZUS o liczbie i kwocie odszkodowań jednorazowych wypłaconych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Ważnym elementem obszaru badań warunków pracy jest **czas pracy**. Informacje o czasie pracy dostępne są z dwóch niezależnych źródeł:

- dane kwartalne i roczne ze sprawozdań podmiotów gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 osób (DG-1, Z-03, Z-06);
- dane kwartalne z badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL).

Dane kwartalne ze sprawozdawczości poprzez przedsiębiorstwa dotyczą godzin przepracowanych według sekcji i działów PKD, sektorów własności oraz klasy jednostek.

Dane roczne obejmują dane o czasie przepracowanym z wydzieleniem pracy w godzinach nadliczbowych, a także czas nieprzepracowany, w tym opłacony, z wydzieleniem ważniejszych przyczyn, takich, jak urlop wypoczynkowy i choroby według sekcji i działów PKD, sektorów własności oraz klas jednostek i województw. Natomiast informacje pozyskiwane z badania ankietowego BAEL realizowanego poprzez gospodarstwa domowe dotyczą godzin przepracowanych w tygodniu, pracy w pełnym i niepełnym wymiarze oraz przyczyny innego niż zwykle czasu pracy według sekcji PKD, sektorów własności, w podziale na województwa oraz według cech demograficzno-zawodowych (wiek, płeć, status zatrudnienia, poziom wykształcenia).

Informacje o strajkach zbierane są za pomocą **statystycznej karty strajku Z-KS**. Karta strajku wypełniana jest w przypadku zaistnienia zjawiska. Zawiera ona informacje m.in. o tym, kto ogłosił strajk, jaki był charakter strajku, jakie były jego przyczyny, czas trwania oraz jakie były główne postulaty strajkujących. W tym obszarze wykorzystane są również dane dotyczące liczby sporów zbiorowych z systemu informatycznego Państwowej Inspekcji Pracy.

#### **2.1.4 Badanie struktury wynagrodzeń według zawodów**

Badanie jest realizowane z częstotliwością dwuletnią na formularzu Z-12, ma charakter reprezentacyjny i obejmuje podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 osób. Dane dotyczą osób pełnozatrudnionych oraz niepełnozatrudnionych, którzy przepracowali cały miesiąc październik.

Wyniki **badania struktury wynagrodzeń** jako jedyne źródło pozwalają na analizę zróżnicowania poziomu wynagrodzeń (przeciętnych miesięcznych i godzinowych) i ich struktury według cech osób fizycznych, takich jak: płeć, wiek, poziom wykształcenia, staż pracy, wykonywany zawód oraz cech charakteryzujących zakłady pracy tych osób, a więc: rodzaj działalności, sektor własności, wielkość zakładu i położenie geograficzne. W wyniku badania charakteryzowana jest również struktura zatrudnienia według wyżej wymienionych cech. W oparciu o wyniki badania opracowywane są również rozkłady zatrudnionych według wysokości wynagrodzenia, a także podstawowe mierniki zróżnicowania płac.



Zakres przedmiotowy i podmiotowy badania oraz wymagania dotyczące jakości danych są ustalone na podstawie rozporządzeń Komisji Europejskiej w sprawie statystyki wynagrodzeń.

### 2.1.5 Koszty pracy

Informacje o kosztach pracy są pozyskiwane w okresach 4-letnich na podstawie reprezentacyjnego badania kosztów pracy prowadzonego w podmiotach gospodarki narodowej o liczbie powyżej 9 pracujących (na podstawie formularza **Z-02**). Badanie uwzględnia następujące składniki kosztów pracy: wynagrodzenia osobowe, dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników sfery budżetowej, świadczenia wypłacone na podstawie umowy o dzieło lub umowy zlecenia, honoraria, wydatki na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr, składki na ubezpieczenie społeczne opłacone przez pracodawcę, składki na Fundusz Pracy, wydatki związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, odpis w koszty zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, wartość świadczeń rzeczowych i pozostałe wydatki. Na podstawie wyników badania kosztów pracy opracowywane są także informacje o podstawowych miernikach kosztów pracy (przeciętny miesięczny koszt pracy: na jednego zatrudnionego, jednej godziny opłaconej, jednej godziny przepracowanej) oraz o strukturze kosztów pracy, strukturze przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego i strukturze czasu pracy według sektorów własności, sekcji i działów PKD oraz w ujęciu regionalnym – według województw.

Zakres przedmiotowy i podmiotowy badania oraz wymagania dotyczące jakości danych są ustalone na podstawie rozporządzeń Komisji Europejskiej w sprawie statystyki wynagrodzeń i kosztów pracy.

Kwartalnie opracowywany jest **indeks kosztów zatrudnienia**, który ma charakter szacunku opartego na różnych źródłach statystycznych, tj. kwartalnej statystyce zatrudnienia i wynagrodzeń, rocznej statystyce zatrudnienia, wynagrodzeń i czasu pracy oraz wynikach badania kosztów pracy. Indeks kosztów zatrudnienia prezentuje procentowe zmiany w kosztach pracy w stosunku do roku bazowego w okresach kwartalnych. Zakres przedmiotowy i podmiotowy szacunku oraz wymagania dotyczące jakości danych są szczegółowo określone w rozporządzeniu Komisji Europejskiej.

## 2.2 Badania prowadzone poprzez gospodarstwa domowe

Badanie aktywności ekonomicznej ludności (**BAEL**) realizowane od maja 1992 roku jest badaniem reprezentacyjnym prowadzonym na losowo dobranej próbie około 24 tys. mieszkańców. Badaniem objęte są **osoby w wieku 15 lat i więcej** będące członkami gospodarstw domowych w wylosowanych mieszkaniach (od 2004 r. badaniem objęci są również cudzoziemcy będący członkami wylosowanych gospodarstw domowych; od II kwartału 2006 r. dane BAEL liczone są w oparciu o dokładną datę urodzenia respondentów). Przedmiotem badania jest sytuacja w zakresie aktywności ekonomicznej członków gospodarstw domowych, tzn. fakt wykonywania pracy, pozostawania bezrobotnym lub biernym zawodowo w tygodniu objętym badaniem. Badanie prowadzone jest przy użyciu dwóch formularzy: **kartoteki gospodarstwa domowego ZG**, która przeznaczona jest dla każdego gospodarstwa domowego znajdującego się w wylosowanym mieszkaniu oraz **ankiety ZD**, która wypełniana jest co kwartał dla każdej osoby objętej badaniem, tj. osoby w wieku 15 lat i więcej, obecnej w gospodarstwie domowym lub nieobecnej przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące.

Zakres badania został określony zgodnie z zaleceniami Międzynarodowej Organizacji Pracy i podlegał w kolejnych latach pewnym modyfikacjom w związku z dostosowywaniem do wymagań Unii Europejskiej dla tego rodzaju badań. BAEL jest jedynym badaniem, które pozwala na szeroką charakterystykę demograficzno-społeczną populacji pracujących (bezrobotnych i biernych zawodowo) oraz opis i analizę nietypowych form zatrudnienia według cech pracujących (płeć, wiek, poziom wykształcenia, status zatrudnienia, rodzaj działalności, grupa zawodu). Dane są prezentowane w ujęciu kwartalnym i uwzględniają podział terytorialny na poziomie kraju i województw.

Badanie aktywności ekonomicznej ludności jest uzupełniane badaniami cyklicznymi:

- **narodowy spis powszechny ludności i mieszkań (NSP)** – pełne badanie zawierające m.in. zagadnienia aktywności ekonomicznej ludności, przeprowadzany co około 10 lat,
- **powszechny spis rolny (PSR)** – pełne badanie realizowane w okresach ok. 10-letnich uwzględniające m.in. tematykę pracujących w rolnictwie,
- **badanie struktury gospodarstw rolnych (R-SGR)** – badanie reprezentacyjne uwzględniające tematykę pracujących w rolnictwie, prowadzone w okresie pomiędzy powszechnymi spisami rolnymi (co 2-3 lata),
- **badania modułowe BAEL** – realizowane w II kwartale każdego roku jednocześnie z podstawowym Badaniem Aktywności Ekonomicznej Ludności, zgodnie z programem

określonym przez Komisję Europejską, oraz inne badania modułowe, których specyfika wynika z potrzeb krajowych odbiorców (m.in. Praca nierejestrowana).

Zakres tematyczny, metodologia oraz wymagania jakościowe dla badania BAEL oraz badań modułowych są określone w rozporządzeniach Komisji Europejskiej.

### 2.3 Administracyjne źródła danych

**Badanie bezrobocia rejestrowanego** prowadzone jest z częstotliwością miesięczną poprzez powiatowe urzędy pracy. Źródłem danych są sprawozdania **MPiPS: MPiPS-01** wraz załącznikami, **MPiPS-02 oraz MPiPS-07**. Podstawą rejestracji bezrobotnych jest ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm). W sprawozdaniu uwzględniono cechy bezrobotnych, takie jak: płeć, wiek, poziom wykształcenia, staż pracy, czas pozostawania bez pracy, rodzaj działalności ostatniego miejsca pracy według PKD, zawód.

Badanie to obejmuje dodatkowo sprawozdanie z realizacji programów przeciwdziałania bezrobociu i uwzględnia liczbę bezrobotnych objętych aktywnymi formami promocji zatrudnienia (m.in. szkoleniami, stażami, pracami interwencyjnymi, robotami publicznymi, poradnictwem zawodowym i informacją zawodową, pomocą w poszukiwaniu pracy).

Dane są dostępne na poziomie kraju, regionów, województw, podregionów, powiatów oraz obszaru działania powiatowych urzędów pracy, a także gmin (bezrobotni ogółem, w tym kobiety według stanu w dniu 31 grudnia).

## II. AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA LUDNOŚCI

### 1. Status na rynku pracy

Z punktu widzenia statusu na rynku pracy **ludność (L) w wieku 15 lat i więcej** (minimalny wiek wejścia na rynek pracy) **dzieli się na 3 kategorie:**

- Pracujący – (E)
- Bezrobotni – (U)
- Bierni zawodowo – (I)

$$L = E + U + I$$

Powyższy podział jest zgodny z zaleceniami Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) oraz EUROSTAT i zastosowany został m.in. w Narodowym Spisie Powszechnym Ludności i Mieszkań – NSP 2002 oraz w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności – BAEL, a przyjęta kolejność wyodrębniania poszczególnych kategorii ludności w tych badaniach gwarantuje zaklasyfikowanie każdej osoby tylko do jednej kategorii.

Inne badania statystyczne dotyczące rynku pracy (prowadzone zarówno przez gospodarstwa domowe, jak i poprzez sprawozdawczość zakładów pracy) koncentrują się na wybranych kategoriach ludności: np. bezrobotni zarejestrowani, pracujący, zatrudnieni (w tym według wielkości zakładu/firmy), pracujący w gospodarstwach rolnych (w tym w rolnictwie indywidualnym) itp.

### 2. Ludność aktywna zawodowo

**Ludność aktywna zawodowo**, określana też jako zasoby pracy, podaż pracy lub siła robocza, obejmuje wszystkie **osoby w wieku 15 lat i więcej uznane za pracujące lub bezrobotne**.

$$La = E + U$$

Źródłem danych dla tej populacji jest:

- narodowy spis powszechny ludności i mieszkań – NSP i/lub BAEL (definicje zgodne z zaleceniami MOP i EUROSTAT);
- łącznie wyniki badań pracujących w gospodarce narodowej, zbieranych poprzez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej (bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa sektora publicznego), dane o pracujących w rolnictwie indywidualnym z NSP/PSR 2002 oraz informacje urzędów pracy o bezrobotnych zarejestrowanych (zbiorowość wykorzystywana wyłącznie do obliczania stopy bezrobocia rejestrowanego).

## 2.1 Współczynnik aktywności zawodowej

Współczynnik aktywności zawodowej jest to procentowy udział aktywnych zawodowo (ogółem lub danej grupy, wyróżnianej m.in. ze względu na wiek, poziom wykształcenia, stan cywilny) w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej (ogółem lub danej grupy).

$$W_{La} = \frac{E + U}{L} \times 100$$

## 2.2 Wskaźnik zatrudnienia

Wskaźnik zatrudnienia oblicza się jako procentowy udział pracujących (ogółem lub danej grupy) w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej (ogółem lub danej grupy).

$$W_E = \frac{E}{L} \times 100$$

## 2.3 Stopa bezrobocia

Stopa bezrobocia jest to procentowy udział bezrobotnych (ogółem lub danej grupy) w liczbie ludności aktywnej zawodowo (ogółem lub danej grupy).

$$S_u = \frac{U}{E + U} \times 100$$

### 3. Ludność bierna zawodowo

Ludność bierna zawodowo, tzn. pozostająca poza siłą roboczą, są to wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które nie zostały zaklasyfikowane jako pracujące (definicja osoby pracującej – str. 25) lub bezrobotne (definicja osoby bezrobotnej – str. 47) według definicji zastosowanych w BAEL i NSP 2002, tzn. osoby, które w badanym tygodniu:

- nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały,
- nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie były zdolne (gotowe) do jej podjęcia (wg BAEL – w ciągu 2 tygodni następujących po tygodniu badanym; wg NSP 2002 – w badanym tygodniu lub w następnym),
- nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie:
  - dłuższym niż 3 miesiące,
  - do 3 miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć.

Definicja biernych zawodowo wynika z dostosowania do zaleceń EUROSTAT (*Commission Regulation (EC) No 1897/2000 of September 2000*).

Wśród biernych zawodowo wyróżnia się grupę **zniechęconych**, do której należą osoby nieposzukujące pracy, ponieważ są przekonane, że jej nie znajdą.

### III. PRACUJĄCY

#### 1. Pracujący w gospodarce narodowej

Informacje o pracujących w gospodarce narodowej pochodzą z następujących źródeł:

- bieżących badań statystycznych prowadzonych poprzez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej,
- badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) realizowanego poprzez gospodarstwa domowe,
- Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań (NSP),
- Powszechnego Spisu Rolnego (PSR).

##### 1.1 Pracujący w badaniach prowadzonych poprzez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej

Przez pracujących w gospodarce narodowej w badaniach prowadzonych poprzez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej rozumie się:

- 1) osoby wykonujące pracę przynoszącą im zarobek (w formie wynagrodzenia za pracę) lub dochód, bez względu na czas i miejsce trwania tej pracy, na podstawie stosunku pracy bądź innego stosunku prawnego lub czynności prawnej, na podstawie której jest świadczona praca; bez osób pracujących na umowę zlecenie lub umowę o dzieło;
- 2) osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą.

Zgodnie z metodologią badań prowadzonych poprzez podmioty gospodarki narodowej **do pracujących zalicza się:**

- 1) osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, mianowanie lub wybór) lub stosunku służbowego, łącznie z sezonowymi i zatrudnionymi dorywczo oraz osoby zatrudnione za granicą na rzecz jednostek krajowych;
- 2) pracodawców i pracujących na własny rachunek:
  - a) właścicieli, współwłaścicieli i dzierżawców gospodarstw indywidualnych w rolnictwie (łącznie z bezpłatnie pomagającymi członkami ich rodzin), tj. pracujących w gospodarstwach indywidualnych oraz indywidualnych właścicieli zwierząt gospodarskich nieposiadających użytków rolnych;

- b) właścicieli i współwłaścicieli (łącznie z bezpłatnie pomagającymi członkami ich rodzin; z wyłączeniem wspólników spółek, którzy nie pracują w spółce) podmiotów prowadzących działalność gospodarczą poza gospodarstwami indywidualnymi w rolnictwie;
  - c) inne osoby pracujące na własny rachunek, np. osoby wykonujące wolne zawody (np. architekt, lekarz, adwokat);
- 3) osoby wykonujące pracę nakładczą;
  - 4) agentów (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin oraz osobami zatrudnionymi przez agentów);
  - 5) członków spółdzielni produkcji rolniczej (rolniczych spółdzielni produkcyjnych, innych spółdzielni zajmujących się produkcją rolną i spółdzielni kółek rolniczych);
  - 6) duchownych pełniących obowiązki duszpasterskie.

W badaniach prowadzonych poprzez podmioty gospodarki narodowej **do pracujących nie zalicza się:**

- 1) osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego;
- 2) uczniów szkół dla niepracujących oraz słuchaczy szkół wyższych odbywających praktyki wakacyjne lub dyplomowe;
- 3) osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło;
- 4) osób przebywających na urloпах wychowawczych w celu sprawowania opieki nad dzieckiem (także tych, które pobierają jednocześnie zasiłki macierzyńskie z tytułu urodzenia kolejnego dziecka), udzielonych w wymiarze powyżej 3 miesięcy (nieprzerwanie);
- 5) osób, którym udzielono urloпов bezpłatnych w wymiarze powyżej 3 miesięcy;
- 6) osób pobierających świadczenie rehabilitacyjne (z wyjątkiem kobiet w ciąży);
- 7) osób odbywających zasadniczą służbę wojskową.

## **1.2 Pracujący według zaleceń organizacji międzynarodowych dla badań siły roboczej prowadzonych poprzez gospodarstwa domowe (BAEL, NSP)**

W świetle badania aktywności ekonomicznej prowadzonego poprzez gospodarstwa domowe oraz definicji zastosowanej w Narodowym Spisie Powszechnym Ludności i Mieszkań w 2002 r. za osobę **pracującą** uważa się osobę w wieku 15 lat i więcej, która **w okresie badanego tygodnia:**



- wykonywała przez co najmniej 1 godzinę jakąkolwiek **pracę** przynoszącą dochód lub zarobek bez względu na formalny status zatrudnienia, tzn. była zatrudniona w charakterze pracownika najemnego, pracowała we własnym/dzierżawionym gospodarstwie rolnym lub prowadziła własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagała (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem;
- **miała pracę** jako pracownik najemny lub pracujący na własny rachunek, **ale jej nie wykonywała**, np. z powodu choroby, urlopu, przerwy w działalności zakładu, trudnych warunków atmosferycznych, strajku.

Do pracujących – zgodnie z międzynarodowymi standardami – zalicza się również uczniów, z którymi zakład pracy lub osoba fizyczna zawarła umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy (jeżeli otrzymują wynagrodzenie).

Począwszy od 2006 r. w BAEL sprecyzowano kryterium zaliczania osoby do pracujących, jeżeli nie wykonywała pracy w badanym tygodniu w sposób następujący:

- **miała pracę, ale jej nie wykonywała:**
  - z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego lub wypoczynkowego,
  - z innych powodów, przy czym długość przerwy w pracy wynosiła
    - do 3 miesięcy,
    - powyżej 3 miesięcy, ale osoba ta była pracownikiem najemnym i w tym czasie otrzymywała co najmniej 50 % dotychczasowego wynagrodzenia.

Ze względu na przyjęte założenia metodologiczne, **liczba pracujących uzyskiwana z BAEL nie obejmuje niektórych kategorii osób, które są wliczane do pracujących w NSP i/lub w badaniach prowadzonych poprzez przedsiębiorstwa, m.in.:**

- pracujących, mieszkających w hotelach pracowniczych,
- pracujących za granicą na rzecz polskich pracodawców.

### **1.3 Pracujący w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie**

Źródłem informacji o liczbie pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie są głównie wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań oraz wyniki Powszechnego Spisu Rolnego. Poniżej zostały podane kryteria przyjęte w NSP 2002 oraz PSR 2002.

Do **pracujących w swoim gospodarstwie rolnym** (na działce rolnej) zalicza się **osoby pracujące wyłącznie lub głównie**:

- w indywidualnych gospodarstwach rolnych powyżej 1 ha, z wyłączeniem gospodarstw indywidualnych produkujących wyłącznie na potrzeby własne;
- w gospodarstwach rolnych do 1 ha użytków rolnych włącznie, z wyłączeniem produkujących wyłącznie lub głównie na potrzeby własne;
- jako właściciele zwierząt gospodarskich, z wyłączeniem produkujących wyłącznie lub głównie na potrzeby własne.

Za **pracę w swoim gospodarstwie rolnym** uważa się wykonywanie prac bezpośrednio związanych z produkcją rolniczą (roślinną i zwierzęcą) oraz prace ogólne, związane z prowadzeniem gospodarstwa np.:

- zakup środków produkcji,
- sprzedaż produktów i przygotowanie ich do sprzedaży,
- prace związane z magazynowaniem,
- transport na potrzeby gospodarstwa rolnego,
- bieżące naprawy sprzętu rolniczego, prace konserwacyjne budynków, maszyn, instalacji,
- organizację i zarządzanie pracą w gospodarstwie rolnym, załatwianie spraw urzędowych, prowadzenie rachunków.

**Liczbę pracujących w gospodarstwach indywidualnych** w rolnictwie wykazuje się:

- 1) w osobach fizycznych (bez przeliczenia na pełnozatrudnionych) – według stanu w określonym dniu (na ogół data badania lub koniec roku);
- 2) w przeliczeniu na pełnozatrudnionych – przeciętne w roku.

W odróżnieniu od metodologii wyznaczania liczby pracujących w rolnictwie (wg NSP/PSR 2002) – stosuje się równocześnie **dotatkowe podejście**, zgodne z międzynarodowymi zasadami prowadzenia **badania struktury gospodarstw rolnych (R-CzSR, R-SGR)**. W tym przypadku **uwzględnia się wszystkie osoby wykonujące pracę w gospodarstwie rolnym w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie** (łącznie z pracującymi w gospodarstwach rolnych, których produkcja rolnicza była przeznaczona wyłącznie lub głównie na użytek własny, a nie na sprzedaż). **Roczna jednostka pracy w rolnictwie – RJP** (*Annual Work Unit – AWU*) oznacza ekwiwalent pełnego etatu. Oblicza się ją przez podzielenie liczby godzin przepracowanych w ciągu roku w rolnictwie (przez wszystkich pracujących) przez roczną liczbę godzin odpowiadającą pełnemu etatowi. W Polsce zastosowano jednostkę

pracy, określającą pełen etat, równą 2120 godzin pracy w roku. W związku z tym, że wkład pracy w rolnictwie dla celów rachunków ekonomicznych liczony jest w rocznych jednostkach pracy, które obejmują każdą, nawet niewielką godzinowo pracę w rolnictwie, wkład ten prezentowany jest bez wyłączenia jakiejkolwiek kategorii pracujących.

#### **1.4 Praca nierejestrowana**

Jedną z cech rynku pracy w Polsce jest istnienie zjawiska pracy nierejestrowanej zwanej często pracą „na czarno” lub w „szarej strefie” gospodarki. Zjawisko to nie jest łatwe do rozpoznania i zbadania. Pomimo tego istnieje wiele metod pozwalających na mniej lub bardziej dokładną ocenę tego zjawiska.

W badaniu modułowym BAEL „Praca nierejestrowana” fakt wykonywania pracy w „szarej strefie” określono zgodnie z poniższą definicją.

Przez **pracę nierejestrowaną** należy rozumieć:

- pracę najemną wykonywaną bez nawiązania stosunku pracy, czyli bez umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub jakiejkolwiek innej pisemnej umowy pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, bez względu na sektor własności (również u osób fizycznych i w indywidualnych gospodarstwach rolnych); praca nie może być również wykonywana na podstawie powołania, mianowania lub wyboru; z tytułu wykonywania pracy nierejestrowanej pracownik nie uzyskuje ubezpieczenia społecznego, a więc uprawnień do korzystania ze świadczeń społecznych; okres wykonywania tej pracy nie jest także zaliczany jako składkowy z punktu widzenia ZUS a pracodawca nie odprowadza na konto ZUS i Funduszu Pracy odpowiednich sum z tytułu wypłacanego wynagrodzenia; od dochodów z pracy nierejestrowanej nie są płacone podatki osobiste;
- pracę na rachunek własny, jeśli z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej nie są realizowane obowiązki finansowe wobec państwa (np. podatki).

W badaniu modułowym zbierano informacje o pracy nierejestrowanej wykonywanej przez respondentów na rzecz innego gospodarstwa domowego/pracodawcy, a także o zatrudnianiu przez respondenta lub jego gospodarstwo domowe innych osób „na czarno”. Uwzględniono dochody uzyskiwane w „szarej strefie” wykonywanej jako praca główna, jak i z pracy dodatkowej.

Pojęcie „nielegalnego zatrudnienia” lub „nielegalnej pracy zarobkowej” występuje także w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. Nr 99, poz. 1001, późn. zm., art. 13 i 14).

## 1.5 Główne miejsce pracy

Pojęcie „główne miejsce pracy” stosowane jest w statystyce w celu obliczania liczby osób pracujących, przyjmując zasadę **jednorazowego** ujmowania osób pracujących w kilku miejscach pracy, tzn. osoby zatrudnione w dwóch lub więcej miejscach pracy powinny oświadczyć, które miejsce pracy uważają za główne, przyjmując za kryterium np. wymiar godzin, kwotę wynagrodzenia.

Dla pracującego emeryta lub rencisty głównym miejscem pracy jest zakład pracy, a emerytura lub renta jest źródłem dochodu dla tej osoby.

## 1.6 Pracujący według sektorów własności

Grupowanie pracujących według sektorów własności oznacza podział ogółu pracujących na pracujących w sektorze publicznym oraz w sektorze prywatnym.

Do sektora publicznego zalicza się podmioty gospodarcze stanowiące własność państwową (Skarbu Państwa i państwowych osób prawnych), własność jednostek samorządu terytorialnego oraz „własność mieszaną” z przewagą kapitału (mienia) podmiotów sektora publicznego.

Do sektora prywatnego zalicza się podmioty gospodarcze stanowiące własność prywatną krajową (osób fizycznych i pozostałych jednostek prywatnych), własność zagraniczną (osób zagranicznych) oraz „własność mieszaną” z przewagą kapitału (mienia) podmiotów sektora prywatnego.

## 1.7 Rodzaj działalności zakładu pracy

Grupowanie pracujących według rodzaju działalności zakładów pracy oznacza prezentowanie danych w układzie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), opracowanej na podstawie wydawnictwa Urzędu Statystycznego Wspólnot Europejskich.

PKD jest umownie przyjętym, hierarchicznie usystematyzowanym podziałem zbioru rodzajów działalności społeczno-gospodarczej realizowanej przez jednostki (podmioty gospodarcze). Ustala ona symbole, nazwy i zakres poszczególnych grupowań klasyfikacyjnych na pięciu różnych poziomach, tj. sekcji (podsekcji), działów, grup, klas i podklas.

## 2. Status zatrudnienia pracujących

Zgodnie z międzynarodową klasyfikacją populację pracujących dzieli się według statusu zatrudnienia na następujące kategorie:

- **zatrudnieni (pracownicy najemni),**
- **pracujący na własny rachunek,**
- **członkowie spółdzielni produkcyjnych**
- **pomagający bezpłatnie członkowie rodziny**
- **pracownicy niesklasyfikowani według statusu.**

W polskiej statystyce osobno wyróżnia się także kategorie osób „wykonujących pracę nakładczą”, „agentów” oraz „właścicieli, współwłaścicieli i dzierżawców”.

### 2.1. Zatrudnieni

#### 2.1.1. Zatrudnieni (pracownicy najemni) w gospodarce narodowej

**Zatrudnieni w gospodarce narodowej** to osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy na czas określony (w tym zatrudnione sezonowo i dorywczo) i nieokreślony, w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownicy najemni w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie oraz nauczyciele w stanie nieczynnym lub przebywający na urloпах zdrowotnych.

Pojęcie „pracownicy najemni” jest używane zamiennie z pojęciem „zatrudnieni”.

Przy ustalaniu **stanu zatrudnienia na dany dzień** w osobach fizycznych brane są pod uwagę osoby pełnozatrudnione oraz osoby niepełnozatrudnione, które wskazują daną jednostkę jako **główne miejsce pracy**.

W badaniach prowadzonych poprzez przedsiębiorstwa **do zatrudnionych zalicza się** osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru) lub stosunku służbowego, w tym również:

- osoby zatrudnione przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych finansowanych z Funduszu Pracy,
- osoby młodociane pracujące na podstawie umowy o pracę, a nie w celu odbycia przygotowania zawodowego,
- osoby pracujące poza granicami kraju zatrudnione przez krajowe jednostki organizacyjne,
- osoby przebywające za granicą na podstawie delegacji służbowej,

- cudzoziemców zatrudnionych przez zakłady pracy lub osoby fizyczne, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- nauczycieli w tzw. stanie nieczynnym,
- osoby zatrudnione w działalności finansowanej z zakładowego funduszu socjalnego (np. na koloniach i obozach dla dzieci i młodzieży),
- osoby pracujące w zakładach pracy w formie zorganizowanych grup roboczych (jednostki wojskowe, uczestnicy Ochotniczych Hufców Pracy, z wyjątkiem zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego, poborowi odbywający w zakładach pracy zastępczą służbę wojskową, junacy obrony cywilnej, junacy straży przemysłowej i pożarnej),
- skazanych (więźniów) pracujących na podstawie zbiorowych umów o pracę, którzy powinni być wykazywani w zakładach, z którymi zawarta jest umowa i na rzecz których pracują, a nie w zakładach karnych, gdzie dokonywana jest wypłata wynagrodzeń.

Według metodologii **badania aktywności ekonomicznej ludności** za zatrudnioną uznaje się osobę zatrudnioną na podstawie stosunku pracy w przedsiębiorstwie publicznym lub u pracodawcy prywatnego. Do **pracowników najemnych** w tym badaniu zalicza się również osoby wykonujące pracę nakładczą oraz uczniów, z którymi zakład pracy lub osoba fizyczna zawarła umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy (jeżeli otrzymują wynagrodzenie).

Przez nawiązanie **stosunku pracy** pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Kodeks pracy wyróżnia następujące sposoby/rodzaje nawiązania stosunku pracy:

- **na podstawie umowy o pracę**,
- **na podstawie powołania** – stosunek pracy powstały na podstawie aktu właściwego organu powołującego pracownika na określone stanowisko. Na podstawie powołania zatrudniani są pracownicy na stanowiskach kierowniczych określonych przepisami prawa. Powołanie może być poprzedzone konkursem, choćby przepisy szczególne nie przewidywały wymogu wyłonienia kandydata na stanowisko wyłącznie w wyniku konkursu,
- **na podstawie mianowania** – stosunek pracy powstały na podstawie aktu właściwego organu mianującego pracownika, w przypadkach uzasadnionych szczególnym

charakterem pracy i określonych w przepisach (dot.: nauczycieli, pracowników nauki, urzędników państwowych itp.),

- **na podstawie wyboru** – stosunek pracy powstały na podstawie wyboru na określone stanowisko, z którym związany jest obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika. Powstanie stosunku pracy na podstawie wyboru uprawnia niektóre organizacje do wnioskowania o udzielenie ich mandatariuszowi na czas trwania mandatu urlopu bezpłatnego w dotychczasowym zakładzie pracy,
- **na podstawie spółdzielczej umowy o pracę** – stosunek pracy między spółdzielnią a jej członkiem, którego źródłem powstania jest spółdzielcza umowa o pracę.

**Umowa o pracę** może być zawarta **na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy**. Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, a w szczególności:

- 1) rodzaj pracy,
- 2) miejsce wykonywania pracy,
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- 4) wymiar czasu pracy,
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

Rozróżnia się następujące rodzaje umów o pracę:

- **na okres próbny** – umowa poprzedzająca zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy; może być zawarta tylko raz z tym samym pracodawcą;
- **na czas określony** – umowa o pracę, którą charakteryzuje zamieszczenie w jej treści terminu lub wskazanie określonego faktu, do realizacji, którego ma obowiązywać;
- **na czas wykonywania określonej pracy** – rodzaj terminowej umowy o pracę, której czas trwania wyznacza okres niezbędny do wykonania czynności, do których pracownika zatrudniono;
- **na czas nieokreślony** – nie zawiera ona w swej treści daty ani terminu rozwiązania umowy, dopóki nie nastąpi wypowiedzenie albo wygaśnięcie z innych przyczyn.

### 2.1.1.1 Pracownicy pełnozatrudnieni oraz niepełnozatrudnieni

Ze względu na rodzaj zawartej umowy pracowników najemnych dzieli się na:

1) pracowników pełnozatrudnionych:

- pracownicy stali,
- pracownicy sezonowi,
- pracownicy zatrudnieni dorywczo;

2) pracowników niepełnozatrudnionych.

**Pracownicy pełnozatrudnieni** to osoby, które pracują w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zakładzie pracy lub na danym stanowisku pracy.

Do tej grupy zalicza się również osoby, które zgodnie z obowiązującymi przepisami pracują w skróconym czasie pracy, np. z tytułu warunków szkodliwych dla zdrowia lub w przedłużonym czasie pracy, np. dozorczy mienia.

**Pracownicy stali** są to pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony.

**Pracownicy sezonowi** to pracownicy, z którymi zawarto umowę na czas (sezon) wykonywania określonej pracy uzależnionej od pory roku lub warunków atmosferycznych, np. na okres kampanii cukrowniczej. W praktyce za pracowników sezonowych uważa się również członków zorganizowanych grup roboczych pracujących w zakładach pracy.

**Pracownicy zatrudnieni dorywczo** są to osoby zatrudnione na stosunkowo krótki okres (w zasadzie nie dłuższy niż 1 miesiąc) w celu wykonania określonych prac pomocniczych

**Pracownicy niepełnozatrudnieni** to osoby, które zgodnie z umową o pracę pracują stale w niepełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zakładzie pracy lub na danym stanowisku pracy.

### 2.1.1.2 Pracownicy na stanowiskach robotniczych i pokrewnych oraz na stanowiskach nierobotniczych

**Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych i pokrewnych (robotnicy)** to grupa pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których wykonywane są:

- czynności (operacje) składające się na proces technologiczny wytwarzania produktów lub świadczenie usług (robotnicy bezpośrednio produkcyjni), jak również stanowiska, na których wykonywane są prace pomocnicze i obsługa w zakresie niezbędnym dla sprawnego przebiegu procesów produkcyjnych (robotnicy pośrednio produkcyjni),



- czynności mające charakter obsługi, na które składają się procesy w sferze cyrkulacji: transporcie, łączności, handlu i in., jak również w sferze usług społecznych (pracownicy na stanowiskach pokrewnych robotniczym).

**Pracownicy na stanowiskach nierobotniczych** to osoby zatrudnione na stanowiskach nieokreślonych jako robotnicze, bez względu na wyuczony zawód. Są to stanowiska kierownicze oraz specjalistyczne, samodzielne lub wykonawcze niemające charakteru kierowniczego, lecz wymagające specjalistycznego przygotowania do zawodu na poziomie wyższym albo średnim zawodowym lub wysokiego poziomu umiejętności twórczych i artystycznych, jak również stanowiska, na których wykonywane są czynności pomocnicze (o charakterze „manipulacyjnym”) biurowe i gospodarcze, wspomagające działalność prowadzoną na wyżej wymienionych stanowiskach.

### 2.1.2 Zatrudnienie młodocianych

Młodocianym w rozumieniu kodeksu pracy jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Do pracy mogą być przyjęci tylko ci młodociani, którzy ukończyli co najmniej gimnazjum i przedstawili świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

Młodociani **posiadający kwalifikacje zawodowe**, jak również zatrudnieni sezonowo i dorywczo, zawierają z zakładem pracy umowę o pracę i zaliczani są do pracowników zakładu.

Młodociani **nieposiadający kwalifikacji zawodowych** mogą być zatrudnieni **tylko w celu przygotowania zawodowego**, z wyjątkiem osób zatrudnionych przy lekkich pracach. Zatrudnienie nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.

Do młodocianych **nie zalicza się** uczniów szkół dla niepracujących, odbywających praktyczną naukę zawodu na podstawie umowy zawartej między szkołą a zakładem pracy.

### 2.1.3 Zatrudnienie obywateli polskich poza granicami kraju

Do zatrudnionych za granicą zalicza się:

- pracowników krajowych jednostek organizacyjnych pracujących za granicą na rzecz tych jednostek,
- obywateli polskich pracujących za granicą na rzecz zagranicznych jednostek organizacyjnych.

**Osoby zatrudnione poza granicami kraju** to pracownicy wykonujący aktualnie pracę poza granicami kraju na rzecz jednostek gospodarki narodowej, w których są zatrudnieni.

W szczególności są to pracownicy zatrudnieni przy wykonywaniu usług budowlanych, pracownicy polskich przedstawicielstw dyplomatycznych i urzędów konsularnych, pracownicy stałych polskich przedstawicielstw przy ONZ i innych misji za granicą oraz instytutów i ośrodków informacji i kultury za granicą, pracownicy polskich placówek handlowych za granicą, pracownicy spółek handlowych i innych polskich przedstawicielstw za granicą, pracownicy skierowani za granicę w celach szkoleniowych i badawczych.

Do zatrudnionych za granicą **nie zalicza się** tych pracowników, którzy przebywają za granicą na podstawie delegacji służbowej i przez okres jej trwania otrzymują diety w walucie obcej, a równocześnie pobierają w kraju wynagrodzenie w złotych, bez względu na okres pobytu za granicą.

W sprawozdawczości z zatrudnienia i wynagrodzeń wykazuje się tylko zatrudnionych za granicą na rzecz krajowych jednostek organizacyjnych, o ile szczegółowe postanowienia nie wyłączają tej grupy z niektórych badań.

#### **2.1.4 Stan ewidencyjny zatrudnionych**

**Stan ewidencyjny zatrudnionych** określa liczbę pracowników ujętych w ewidencji zakładu pracy w danym dniu. Obejmuje wszystkie osoby zatrudnione, bez względu na obecność czy okresową nieobecność w pracy (np. urlopy, delegacje służbowe, zwolnienia lekarskie itp.).

Podstawą zaliczenia pracownika przez zakład pracy do ewidencyjnego stanu zatrudnienia jest fakt zawarcia z nim umowy o pracę, natomiast podstawą skreślenia z ewidencji – rozwiązanie umowy o pracę.

Istnieją przypadki, w których następuje skreślenie osób z ewidencji na pewien okres pomimo nie rozwiązania z nimi stosunku pracy. Dotyczy to w szczególności:

- kobiet korzystających z urlopów wychowawczych udzielonych na okres dłuższy niż 3 miesiące (nieprzerwanie),
- osób otrzymujących świadczenia rehabilitacyjne z wyjątkiem kobiet w ciąży, które należy traktować jak osoby przebywające na zasiłku chorobowym jeśli pobierają świadczenie rehabilitacyjne,

- osób korzystających z urlopów bezpłatnych udzielonych na okres dłuższy niż 3 miesiące (nieprzerwanie),
- osób powołanych do zasadniczej służby wojskowej.

Przy obliczaniu liczby zatrudnionych, osoby te wyłącza się ze stanu ewidencyjnego.

W niektórych przypadkach dla celów analitycznych badany jest również stan rzeczywisty, obejmujący zatrudnionych obecnych w danym dniu w zakładzie pracy, tj. z wyłączeniem nieobecnych bez względu na przyczyny nieobecności.

### 2.1.5 Zatrudnieni według stanu w dniu (w osobach fizycznych)

Informacje o zatrudnionych według stanu w określonym dniu dotyczą zarówno pracowników pełnozatrudnionych, jak również niepełnozatrudnionych, dla których dana jednostka jest **głównym miejscem pracy**, ujętych w ewidencji jednostki sprawozdawczej bez względu na to, czy osoby te w okresie sprawozdawczym były w pracy czy nie (niezależnie od przyczyn nieobecności – choroba, urlop, wyjazd służbowy). Osoby zatrudnione w dwóch lub więcej miejscach pracy powinny oświadczyć, które miejsce pracy uważają za główne, przyjmując jako kryterium wymiar godzin, a w przypadku równej ich liczby – kwotę wynagrodzenia.

Informacje o głównym miejscu pracy pozwalają na zbilansowanie stanu zatrudnienia na określony dzień w osobach fizycznych (bez przeliczania na pełne etaty) w taki sposób, aby każda osoba pracująca była ujmowana w statystyce stanu zatrudnienia tylko jeden raz.

### 2.1.6 Przeciętne zatrudnienie (etaty)

**Przeciętne zatrudnienie** jest to średnia wielkość zatrudnienia obliczona dla badanego okresu (np. miesiąca, kwartału, roku) na podstawie ewidencyjnego stanu zatrudnienia. Do wyliczenia przeciętnego zatrudnienia uwzględnia się wszystkie zatrudnione osoby, bez względu na to czy jest to ich główne miejsce pracy, czy kolejne.

Przeciętne zatrudnienie oblicza się po uprzednim przeliczeniu osób niepełnozatrudnionych na liczbę pełnozatrudnionych.

Przy przeliczeniu osób niepełnozatrudnionych na liczbę osób pełnozatrudnionych stosuje się współczynnik przeliczeniowy, będący stosunkiem liczby godzin pracy osób niepełnozatrudnionych do liczby godzin pracy osób pełnozatrudnionych, czyli do nominalnego czasu pracy. Liczbę pracowników pełnozatrudnionych uzyskujemy w wyniku pomnożenia liczby pracowników niepełnozatrudnionych przez odpowiednie współczynniki przeliczeniowe.

Sposób przeliczania liczby osób niepełnozatrudnionych na liczbę osób pełnozatrudnionych w danym zakładzie pracy ilustruje przykład.

*Przykład:* Nominalny czas pracy wynosi 40 godzin tygodniowo (Kodeks Pracy z dnia 1 stycznia 2008 r., Dział VI, Rozdz. II, art. 129, par. 1). Zakład zatrudnia 81 osób na pełnym etacie oraz 32 osoby w niepełnym wymiarze czasu pracy, z tego: 8 osób pracuje na 1/4 etatu, tj. po 10 godzin tygodniowo, 15 osób na 1/2 etatu, tj. po 20 godzin, 7 osób na 3/4 etatu, tj. po 30 godzin i 2 osoby na 7/8 etatu, tj. po 35 godzin tygodniowo.

Po zastosowaniu współczynników przeliczeniowych, zaokrągleniu do liczb całkowitych otrzymanych wyników i ich zsumowaniu, uzyskuje się liczbę osób pełnozatrudnionych:

Liczba osób niepełnozatrudnionych	Współczynnik przeliczeniowy	Liczba osób niepełnozatrudnionych po przeliczeniu na osoby pełnozatrudnione
8	$10/40 = 0,25$	8 osób x 0,25 etatu = 2
15	$20/40 = 0,50$	15 osób x 0,50 etatu = 7,5 $\approx$ 8
7	$30/40 = 0,75$	7 osób x 0,75 etatu = 5,25 $\approx$ 5
2	$35/40 = 0,875 = 0,88$	2 osoby x 0,88 etatu = 1,76 $\approx$ 2
Razem 32	X	Razem 17

Po dodaniu liczby osób niepełnozatrudnionych po przeliczeniu na osoby pełnozatrudnione i liczby osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, otrzymuje się liczbę pełnozatrudnionych w danym zakładzie pracy:  $17 + 81 = 98$ .

### 2.1.6.1 Przeciętne zatrudnienie w miesiącu

Przeciętną liczbę zatrudnionych w miesiącu można obliczać stosując metodę średniej arytmetycznej, średniej chronologicznej lub metodę uproszczoną, tj. średnią z sumy dwóch stanów dziennych.

Przy **metodzie średniej arytmetycznej** dodaje się stany zatrudnienia (pełnozatrudnionych w osobach fizycznych oraz niepełnozatrudnionych po przeliczeniu na pełne etaty) w poszczególnych dniach pracy w danym miesiącu, łącznie z przypadającymi w tym czasie niedzielami, świętami oraz dniami wolnymi od pracy (przyjmując dla tych dni stan zatrudnienia z dnia poprzedniego lub następnego, jeśli miesiąc rozpoczyna się dniem wolnym od pracy) i otrzymaną sumę dzieli się przez liczbę dni kalendarzowych miesiąca sprawozdawczego.

Przykład: Stany zatrudnienia w poszczególnych dniach miesiąca sprawozdawczego w danym zakładzie pracy, np.:  $98 + 96 + 95 + 91 + \dots + 96 + \dots + 93 + 96 + 91 + 90 = 2796 : 30 \text{ dni} = 93,2$ . Po zaokrągleniu przeciętna liczba zatrudnionych w miesiącu = 93.

Metodę tę powinno się stosować w przypadku znacznych ruchów kadrowych w okresie sprawozdawczym.

Przy **metodzie średniej chronologicznej** dodaje się połowę stanu zatrudnienia na początek miesiąca, stan zatrudnienia w 15 dniu miesiąca oraz połowę stanu w ostatnim dniu miesiąca i dzieli otrzymaną sumę przez 2.

Przykład: Stan zatrudnienia w pierwszym dniu miesiąca w danym zakładzie pracy wynosi 98 etatów, stan zatrudnienia w 15 dniu miesiąca = 96, a w ostatnim dniu miesiąca = 90. Stosując powyższą metodę otrzyma się przeciętną liczbę zatrudnionych w miesiącu:  $0,5 \times 98 + 96 + 0,5 \times 90 = 190; 190 : 2 = 95$ .

W **metodzie uproszczonej**, tzn. przy średniej z dwóch stanów dziennych dodaje się stany zatrudnienia – na pierwszy i ostatni dzień miesiąca i dzieli przez 2.

Przykład: Przyjmując stany zatrudnienia w danym zakładzie pracy z poprzedniego przykładu:  $98 + 90 = 188; 188 : 2 = 94$ .

Przy zastosowaniu metody średniej chronologicznej i metody uproszczonej nie należy ujmować osób, które korzystały z urlopów bezpłatnych w wymiarze powyżej 14 dni.

### 2.1.6.2 Przeciętne zatrudnienie w kwartale

Przeciętną liczbę zatrudnionych w kwartale oblicza się sumując przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach kwartału i dzieląc otrzymaną sumę przez 3.

Przykład: Sumując przeciętne liczby zatrudnionych z trzech kolejnych miesięcy kwartału w danym zakładzie pracy, np.:  $93 + 95 + 94 = 282$  dzieli się przez 3 (liczbę miesięcy w kwartale) = 94.

Jeżeli zakład pracował niepełny kwartał (np. 2 miesiące lub 1 miesiąc), wówczas należy dodać przeciętną liczbę zatrudnionych w miesiącach pracy w danym kwartale i otrzymaną sumę podzielić również przez 3.

Przykład: Przyjmując przeciętną liczbę zatrudnionych z powyższego przykładu, jeżeli zakład pracy funkcjonował tylko w pierwszych dwóch miesiącach kwartału:  $93 + 95 = 188; 188 : 3 = 62,7$  a po zaokrągleniu = 63.

### 2.1.6.3 Przeciętne zatrudnienie od początku roku do końca okresu sprawozdawczego (narastająco)

Obliczając przeciętną liczbę zatrudnionych od początku roku do końca okresu sprawozdawczego należy dodać przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach, które upłynęły od początku roku do końca miesiąca sprawozdawczego i otrzymaną sumę podzielić przez liczbę tych miesięcy.

Jeżeli zakład pracy nie przepracował wszystkich miesięcy objętych okresem sprawozdawczym, wówczas należy dodać przeciętną liczbę zatrudnionych w okresie pracy danego zakładu, a otrzymaną sumę podzielić przez liczbę wszystkich miesięcy w danym okresie sprawozdawczym.

### 2.1.6.4 Przeciętne zatrudnienie w roku

Przy obliczaniu przeciętnej liczby zatrudnionych w roku należy dodać przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach i otrzymaną sumę podzielić przez 12.

W przypadku, gdy zakład pracy nie przepracował pełnego roku, wówczas przeciętne zatrudnienie oblicza się dodając przeciętne zatrudnienie w miesiącach pracy danego zakładu i dzieląc otrzymaną sumę również przez 12.

### 2.1.7 Struktura zatrudnienia

Struktura zatrudnienia wyraża proporcje pomiędzy wielkościami poszczególnych grup pracowników oraz poszczególnych podgrup pracowników w ogólnej liczbie zatrudnionych.

**Wskaźniki struktury zatrudnienia** oblicza się według formuł:

$$1) \quad \frac{Z_1}{Z} \times 100, \frac{Z_2}{Z} \times 100, \dots, \frac{Z_n}{Z} \times 100$$

$$2) \quad \frac{Z_1}{Z}, \frac{Z_2}{Z}, \dots, \frac{Z_n}{Z}$$

gdzie:  $Z_1, Z_2, \dots, Z_n$  – poszczególne grupy (podgrupy) zatrudnionych,  
 $Z$  – ogólna liczba zatrudnionych.

Suma wskaźników struktury obliczonych według formuły pierwszej, wyrażona w procentach równa się 100, a według formuły drugiej jest równa 1.

## 2.1.8 Dynamika zatrudnienia

Pod pojęciem dynamiki zatrudnienia rozumie się zmiany w liczbie zatrudnionych zachodzące z okresu na okres.

Podstawowymi miarami dynamiki zatrudnienia są:

1) przyrost bezwzględny zatrudnienia:

$$P_{za} = Z_n - Z_0$$

2) przyrost względny zatrudnienia (wyrażony w ułamku lub procentach) lub inaczej tempo wzrostu zatrudnienia:

$$P_{zw} = \frac{Z_n - Z_0}{Z_0} = \frac{Z_n}{Z_0} - 1$$

gdzie:  $P_{za}$  – przyrost absolutny zatrudnienia,

$P_{zw}$  – przyrost względny zatrudnienia,

$Z_0$  – liczba zatrudnionych w okresie podstawowym,

$Z_n$  – liczba zatrudnionych w okresie badanym.

3) wskaźnik dynamiki zatrudnienia o wzorze ogólnym:

$$I_z = \frac{Z_n}{Z_0} \times 100$$

Do najczęściej stosowanych w statystyce należą wskaźniki dynamiki:

a) o podstawie zmiennej (łańcuchowe) :

$$\frac{Z_2}{Z_1} \times 100, \frac{Z_3}{Z_2} \times 100, \dots, \frac{Z_n}{Z_{n-1}} \times 100$$

b) o podstawie stałej:

$$\frac{Z_1}{Z_i} \times 100, \frac{Z_2}{Z_i} \times 100, \frac{Z_3}{Z_i} \times 100, \dots, \frac{Z_n}{Z_i} \times 100,$$

### 2.1.8.1 Średnie tempo wzrostu zatrudnienia

Wzrost zatrudnienia w dłuższych okresach, obejmujących wiele jednostek czasu (lat, kwartałów, miesięcy), charakteryzowany jest za pomocą jednej liczby: średniego tempa wzrostu.

Średnie tempo wzrostu zatrudnienia wyznacza się na podstawie średniej geometrycznej indeksów łańcuchowych według następującego wzoru:

$$\bar{Z}_n = \sqrt[n-1]{\frac{Z_2}{Z_1} \times \frac{Z_3}{Z_2} \times \frac{Z_4}{Z_3} \dots \frac{Z_n}{Z_{n-1}}} - 1$$

lub według uproszczonej postaci (na podstawie wskaźników wielkości skrajnych):

$$\bar{Z}_n = \sqrt[n-1]{\frac{Z_n}{Z_1}} - 1$$

gdzie:  $Z_1, Z_2, \dots, Z_n$  – liczby zatrudnionych w poszczególnych okresach,  
 $n$  – liczba lat okresu badanego.

Po przemnożeniu wartości  $Z_n$  przez 100 otrzymamy średnie tempo wzrostu w procentach.

### 2.1.9 Ruch zatrudnionych

Przez ruch zatrudnionych należy rozumieć zmiany w stanie zatrudnienia na skutek przyjęć i zwolnień z pracy pracowników **pełnozatrudnionych** (bez sezonowych i zatrudnionych dorywczo) oraz bez pracowników zmieniających wymiar etatu z pełnego na niepełny lub odwrotnie.

Rozróżnia się ruch wewnętrzny i zewnętrzny zatrudnionych.

**Ruch wewnętrzny** to przemieszczanie się pracowników z jednego do drugiego działu, bądź z tytułu zmian szeregowania pracowników.

**Ruch zewnętrzny** to przyjęcia nowych pracowników i zwolnienia. Podstawą zaliczenia pracowników do przyjętych lub zwolnionych z pracy jest nawiązanie lub rozwiązanie stosunku pracy.

**Przyjęci do pracy** to pracownicy pełnozatrudnieni, z którymi w okresie sprawozdawczym został zawarty stosunek pracy. W badaniach wyróżnia się następujące źródła przyjęć do pracy:

- nabór osób podejmujących pracę po raz pierwszy,
- nabór osób uprzednio pracujących,
- powrót pracowników z urlopów wychowawczych bądź bezpłatnych
- pozostali przyjęci do pracy.

Osoby podejmujące pracę **po raz pierwszy** to absolwenci szkół ponadpodstawowych oraz pozostałe osoby, które nie wykonywały dotychczas pracy zarobkowej. **Za absolwentów** podejmujących pracę po raz pierwszy uznaje się osoby, które uzyskały świadectwo szkoły: wyższej, policealnej, średniej zawodowej bądź ogólnokształcącej lub zasadniczej zawodowej, a praca w jednostce sprawozdawczej jest ich pierwszą pracą zawodową podjętą w okresie



12 miesięcy od ukończenia nauki oraz te osoby, które po ukończeniu w jednostce sprawozdawczej nauki zawodu otrzymały zaświadczenie o odbytej nauce i zostały przeniesione do grupy zatrudnionych.

Osoby **uprzednio pracujące** to osoby, które wykonywały już pracę zawodową, a przerwa w pracy nie była dłuższa niż 1 miesiąc.

Pracownicy **powracający do pracy z urlopów wychowawczych** bądź **bezpłatnych**, trwających powyżej 3 miesięcy, są traktowani w rozliczeniu bilansowym ruchu zatrudnionych jako przyjęci do pracy. Stosowanie takiej zasady jest konieczne z uwagi na to, że osoby, które uzyskały zgodę na urlop **powyżej 3 miesięcy** pozostają w ewidencji zakładu pracy, natomiast nie są ujmowane w liczbie pracujących.

W podobny sposób traktowane są pozostałe osoby powracające do pracy po okresie nieobecności dłuższym niż 3 miesiące, jak np.:

- po odbyciu zasadniczej służby wojskowej,
- po odbyciu kary pozbawienia wolności,
- po okresie zatrudnienia za granicą,
- w wyniku zawieszenia renty lub emerytury,
- po powrocie z rehabilitacji lub renty.

**Zwolnienia pracowników** mogą odbywać się w związku z:

- wypowiedzeniem umowy o pracę przez zakład pracy,
- wypowiedzeniem pracy przez pracownika,
- niezdolnością do pracy i rehabilitacją,
- przejściem na emeryturę,
- zgonem pracownika,
- uzyskaniem zgody na urlop wychowawczy bądź bezpłatny w wymiarze powyżej 3 miesięcy (nieprzerwanie),
- w związku z innymi przyczynami, np.: w wyniku porozumienia stron, powołaniem do zasadniczej służby wojskowej, aresztowaniem (powyżej 3 miesięcy), porzuceniem pracy.

**Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy** może odbywać się w drodze wypowiedzenia przez zakład pracy bądź bez wypowiedzenia, np. z winy pracownika. W tym przypadku uwzględnia się również tzw. **zwolnienia grupowe**, będące formą zwolnień z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Stosuje się dwie miary oceniające natężenie ruchu pracowników:

- **współczynnik przyjęć** – obliczany jako stosunek liczby przyjętych, pomniejszonej o osoby powracające do pracy z urlopów wychowawczych i bezpłatnych (w badanym okresie) do liczby pełnozatrudnionych (bez sezonowych i zatrudnionych dorywczo oraz zatrudnionych zmieniających wymiar etatu) w ostatnim dniu poprzedniego okresu;
- **współczynnik zwolnień** – obliczany jako stosunek liczby pracowników zwolnionych, pomniejszonej o osoby, które otrzymały urlopy wychowawcze i bezpłatne (w danym okresie) do liczby pełnozatrudnionych (bez sezonowych i zatrudnionych dorywczo oraz zatrudnionych, którzy zmienili wymiar etatu) w ostatnim dniu poprzedniego okresu.

## **2.2 Pracodawcy, pracujący na własny rachunek i pomagający członkowie rodzin**

### **2.2.1 Właściciele, współwłaściciele i dzierżawcy**

Do grupy właścicieli, współwłaścicieli i dzierżawców zalicza się osoby wykonujące pracę na własny rachunek, tj. prowadzące własne przedsiębiorstwo bądź wykonujące wolny zawód, a także członków rodzin bezpłatnie pomagających w prowadzeniu rodzinnych działalności.

### **2.2.2 Pracodawcy w sektorze prywatnym**

Pracodawcami w sektorze prywatnym są właściciele i współwłaściciele zakładów produkcyjnych lub usługowych, gospodarstw indywidualnych w rolnictwie (także dzierżawcy), spółek (z wyłączeniem wspólników spółek kapitałowych, którzy nie pracują w spółce), bądź też osoby wykonujące wolne zawody, jeśli zatrudniają co najmniej jednego pracownika najemnego.

### **2.2.3. Pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników**

Pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników to osoby, które prowadzą własne gospodarstwo rolne albo prowadzą działalność gospodarczą na własny rachunek, bądź wykonują wolne zawody lub inną działalność i nie zatrudniają pracowników najemnych.

## 2.2.4 Pomagający członkowie rodzin

Pomagający członkowie rodzin to osoby, które bez umownego wynagrodzenia (bezpłatnie) pomagają w prowadzeniu rodzinnej działalności, w tym również w prowadzeniu gospodarstwa indywidualnego w rolnictwie.

## 2.3 Osoby wykonujące pracę nakładczą

Pod pojęciem osób wykonujących pracę nakładczą rozumie się osoby, z którymi zawarto umowę o pracę nakładczą, przewidującą wykonywanie określonych czynności na rzecz jednostki gospodarki narodowej, niezależnie od tego, czy podjęły one pracę w okresie sprawozdawczym, czy nie podjęły jej z uzasadnionych przyczyn (zwolnienia lekarskiego, urlopu wypoczynkowego, urlopu macierzyńskiego, przejściowego braku surowca, sezonowych prac polowych i in.), a które zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami o zatrudnieniu nie mogą być skreślone z ewidencji zatrudnionych przy pracy nakładczej.

## 2.4 Agenci

Do agentów zalicza się osoby, z którymi zawarto umowę agencyjną lub umowę na warunkach zlecenia o prowadzenie placówek, których przedmiot działalności jest oznaczony w umowie. Agenci, łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin i osobami zatrudnionymi przez agentów (na podstawie umowy o pracę), nie są pracownikami jednostki zlecającej działalność, lecz **stanowią odrębną grupę osób pracujących**.

Do agentów **nie zalicza się** osób, które prowadzą własną działalność gospodarczą oraz tych pracujących, którzy w tym samym zakładzie czy jednostce otrzymują wynagrodzenie osobowe i jednocześnie otrzymują wynagrodzenie agencyjno-prowizyjne. Takie osoby są pracownikami zatrudnionymi na umowę o pracę.

## IV. BEZROBOTNI

Informacje o bezrobotnych pochodzą z następujących źródeł:

- ze sprawozdań urzędów pracy dotyczących bezrobocia rejestrowanego,
- z badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) realizowanego poprzez gospodarstwa domowe,
- z Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań (NSP).

### 1. Bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy

Definicja bezrobotnego wynika z zapisów w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która obowiązuje od 1 czerwca 2004 r. (Dz. U. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.)<sup>1</sup>. Zgodnie z tą ustawą w statystyce urzędów pracy osobą bezrobotną jest osoba niezatrudniona i niewykonywująca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej, albo jeżeli jest osobą niepełnosprawną, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy, nieuczącą się w szkole, z wyjątkiem uczącej się w szkole dla dorosłych lub przystępującej do egzaminu eksternistycznego z zakresu tej szkoły lub w szkole wyższej gdzie studiuje w formie studiów niestacjonarnych, zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukującą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, jeżeli m.in.:

- ukończyła 18 lat,
- nie ukończyła: kobieta – 60 lat, mężczyzna – 65 lat,
- nie nabyła prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej, renty rodzinnej w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę albo po ustaniu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności, nie pobiera zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego,

---

<sup>1</sup> W II połowie 2008 r. wejdzie w życie znowelizowana ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

- nie jest właścicielem lub posiadaczem (samoistnym lub zależnym) nieruchomości rolnej o powierzchni użytków rolnych powyżej 2 ha przeliczeniowych, nie podlega ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym o powierzchni użytków rolnych powyżej 2 ha przeliczeniowych,
- nie uzyskuje przychodów podlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym z działów specjalnych produkcji rolnej, chyba, że dochodów z działów specjalnych produkcji rolnej, obliczony dla ustalenia podatku dochodowego od osób fizycznych, nie przekracza wysokości przeciętnego dochodu z pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych z 2 ha przeliczeniowych ustalonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o podatku rolnym, lub nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w takim gospodarstwie,
- nie posiada wpisu do ewidencji działalności gospodarczej albo nie podlega, na podstawie odrębnych przepisów, obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, z wyjątkiem ubezpieczenia społecznego rolników,
- nie jest osobą tymczasową aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem kary pozbawienia wolności odbywanej poza zakładem karnym w systemie dozoru elektronicznego,
- nie uzyskuje miesięcznie przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych,
- nie pobiera na podstawie przepisów o pomocy społecznej zasiłku stałego,
- nie pobiera, na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, świadczenia pielęgnacyjnego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowania dziecka i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych na skutek upływu ustawowego okresu jego pobierania,
- nie pobiera po ustaniu zatrudnienia świadczenia szkoleniowego.

Od 1997 r. za bezrobotnego zarejestrowanego nie uznaje się osoby odbywającej szkolenie lub staż u pracodawcy, a od czerwca 2004 r. – osoby odbywającej przygotowanie zawodowe w miejscu pracy.

## 2. Bezrobotni według zaleceń międzynarodowych dla badań siły roboczej prowadzonych poprzez gospodarstwa domowe (BAEL, NSP)

W NSP 2002 oraz BAEL za bezrobotną uważa się osobę, która spełnia jednocześnie trzy warunki:

- w okresie badanego tygodnia nie była osobą pracującą (według definicji pracującego zastosowanej w NSP 2002 i BAEL),
- aktywnie poszukiwała pracy, tzn. podjęła konkretne działania w ciągu 4 tygodni (wliczając jako ostatni – tydzień badany) aby znaleźć pracę,
- była gotowa (zdolna) podjąć pracę (według BAEL – w ciągu 2 tygodni następujących po tygodniu badanym; według NSP 2002 – w tygodniu badanym lub w następnym).

Do bezrobotnych zalicza się również osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz były gotowe tę pracę podjąć (do 2003 r. włącznie, definicja nie uwzględniała ich gotowości do podjęcia pracy).

Od I kwartału 2001 r. populacja bezrobotnych obejmuje osoby w wieku 15-74 lata (wcześniej: 15 lat i więcej). Zmiany w definicji bezrobotnych wynikają z dostosowania do zaleceń EUROSTAT (*Commission Regulation (EC) No 1897/2000 of September 2000*).

Jako bezrobotnych traktuje się tylko te osoby, które spełniają jednocześnie wszystkie kryteria MOP i EUROSTAT (wg definicji opisanej wcześniej) i jednocześnie poszukują pracy przynajmniej jedną aktywną metodą.

W BAEL i NSP 2002 bezrobotnych można podzielić na dwie grupy:

- poszukujących pracy,
- nieposzukujących pracy, ponieważ już pracę znaleźli (mają „załatwioną”) i oczekują na jej rozpoczęcie (według BAEL– w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące).

## 3. Długotrwale bezrobotni

W statystyce krajowej i międzynarodowej wyróżnia się kategorię długotrwale bezrobotnych. W statystyce międzynarodowej (MOP i EUROSTAT) długotrwale bezrobotni to osoby zaklasyfikowane do bezrobotnych zgodnie z definicjami przyjętymi w BAEL i NSP 2002, które aktywnie poszukiwały pracy przez rok i dłużej (**12 miesięcy i więcej**).

GUS publikuje dane z NSP i BAEL o długotrwale bezrobotnych uwzględniając okres poszukiwania pracy dłużej niż rok (**13 miesięcy i więcej**), nawiązując do definicji stosowanej w krajowej statystyce urzędów pracy (bezrobocie rejestrowane). Do 2005 r. okres poszukiwania pracy był warunkiem wystarczającym do zaliczenia osoby do grupy długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy.

Obowiązująca od 1 czerwca 2004 r. ustawa z dnia 20 IV 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.), wprowadziła nową definicję bezrobocia długotrwałego. Zgodnie z nią długotrwale bezrobotni to osoby bezrobotne pozostające w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, z wyłączeniem (od listopada 2005 r.) okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego w miejscu pracy.

#### **4. Inne pojęcia i definicje dotyczące bezrobocia rejestrowanego**

W statystyce bezrobocia rejestrowanego uwzględnia się – poza wspomnianym bezrobociem długotrwałym – następujące kategorie i pojęcia:

**4.1 Bezrobotni zarejestrowani w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki** – do grupy tej zaliczono osoby bezrobotne, które w ww. okresie ukończyły (potwierdzonej dyplomem, świadectwem lub innym dokumentem) naukę w szkole ponadgimnazjalnej (zasadniczej zawodowej i średniej), policealnej, wyższej, szkole specjalnej, dzienne kursy zawodowe trwające co najmniej 24 miesiące lub nabyły uprawnienia do wykonywania zawodu jako osoby niepełnosprawne.

W kategorii tej wyróżnia się dodatkowo:

**Bezrobotnych, którzy ukończyli szkołę wyższą do 27 roku życia** – to osoby zarejestrowane jako bezrobotne w okresie do 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym ukończenie szkoły wyższej, które nie ukończyły 27 roku życia.

**4.2 Osoby poprzednio pracujące** – to osoby, które kiedykolwiek wykonywały pracę na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego, umowy o pracę nakładczą oraz inną pracę zarobkową, a także prowadziły pozarolniczą działalność.

**4.3 Bezrobotni zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładów pracy** – są to osoby zwolnione zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących

pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90 poz. 844 z późn. zm.). Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę (zatrudniającego co najmniej 20 pracowników) stosunków pracy, z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron w okresie nieprzekraczającym 30 dni. Dotyczy to zakładów pracy, w których następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technicznymi, a także w przypadku ogłoszenia upadłości zakładów lub ich likwidacji.

**4.4 Napływ bezrobotnych** – oznacza liczbę osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w ciągu miesiąca, kwartału lub roku.

**4.5 Odływ bezrobotnych** – oznacza liczbę osób, które w ciągu roku zostały wykreślone z ewidencji urzędów pracy z różnych przyczyn, m.in. w związku z podjęciem pracy stałej, sezonowej, interwencyjnej lub robót publicznych, w wyniku niepotwierdzenia gotowości do pracy, podjęcia nauki, nabycia praw emerytalnych.

#### **4.6 Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy**

W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyróżniono kategorie osób, w stosunku do których mogą być dodatkowo stosowane takie działania, jak m.in.: przedstawienie propozycji zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, stażu, odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Są to, poza wymienionymi wcześniej bezrobotnymi długotrwale (punkt 3.), następujące grupy bezrobotnych zarejestrowanych: bezrobotni do 25 roku życia, bezrobotni długotrwale lub kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, bezrobotni powyżej 50 roku życia, bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego, bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia, bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia oraz bezrobotni niepełnosprawni.

**4.6.1 Bezrobotni do 25 roku życia** – to osoby bezrobotne, które do dnia zastosowania wobec nich usług lub instrumentów rynku pracy nie ukończyły 25 roku życia (do końca października 2005 r. były to osoby, które w roku kalendarzowym nie ukończyły 25 lat).



**4.6.2 Bezrobotni powyżej 50 roku życia** – do tej grupy zalicza się bezrobotnych, którzy w dniu zastosowania wobec nich usług lub instrumentów rynku pracy ukończyli co najmniej 50 lat życia (do października 2005 r. były to osoby, które w roku kalendarzowym ukończyły 50 lat).

**4.6.3 Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych** – są to bezrobotni nieposiadający kwalifikacji do wykonywania jakiegokolwiek zawodu, poświadczonych dyplomem, świadectwem, zaświadczeniem instytucji szkoleniowej lub innym dokumentem uprawniającym do wykonywania zawodu. Od listopada 2005 r. do grupy tej włączono osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym nieposiadające kwalifikacji zawodowych.

**4.6.4 Bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia** – kategoria ta dotyczy bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych.

**4.6.5 Bezrobotni niepełnosprawni** – oznacza osoby niepełnosprawne zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotne, spełniające warunki określone w art. 2 ust.1 pkt. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz art. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1997 r. Nr 123, poz. 776, z późn. zm.).

#### **4.7 Aktywne formy pomocy bezrobotnym**

Aktywne formy pomocy bezrobotnym to działania zmierzające do ograniczenia wielkości bezrobocia na danym terenie. Wśród nich wyróżnia się w szczególności: szkolenia, staż u pracodawcy, prace interwencyjne i roboty publiczne.

**4.7.1 Szkolenia** – oznaczają pozaszkolne zajęcia edukacyjne mające na celu uzyskanie lub uzupełnienie umiejętności i kwalifikacji zawodowych oraz ogólnie potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia.

**4.7.2 Staż u pracodawcy** – oznacza nabywanie umiejętności praktycznych potrzebnych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą.

**4.7.3 Prace interwencyjne** – oznaczają zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę, które nastąpiło w wyniku umowy zawartej ze starostą i ma na celu wsparcie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Prace te są częściowo finansowane ze środków Funduszu Pracy.

**4.7.4 Roboty publiczne** – to prace organizowane dla bezrobotnych przez gminy, organizacje pozarządowe lub instytucje użyteczności publicznej na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy. Prace te są częściowo finansowane ze środków Funduszu Pracy.

**4.8 Zasiłek dla bezrobotnych** – jest świadczeniem przyznawanym osobom bezrobotnym zarejestrowanym w urzędach pracy. Pochodzi ze środków Funduszu Pracy. Warunki określające przyznanie prawa i okres pobierania zasiłku reguluje ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Od 1 sierpnia 2004 r. zasiłki przedemerytalne i świadczenia przedemerytalne są wypłacane ze środków ZUS na podstawie ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 r. Nr 120, poz. 1252).

## **5. Kategorie bezrobotnych według metodologii badań siły roboczej (BAEL)**

Poniżej zaprezentowano kategorie osób bezrobotnych wyróżnione w reprezentacyjnym badaniu aktywności ekonomicznej ludności (BAEL), prowadzonym w gospodarstwach domowych.

### **5.1 Bezrobotni według przyczyn bezrobocia**

Osoby bezrobotne można podzielić między innymi według przyczyn bezrobocia na następujące grupy:

- **bezrobotni, którzy stracili pracę**, tzn. osoby, które odeszły z ostatniego miejsca pracy nie z własnej inicjatywy i natychmiast (tzn. w ciągu 3 miesięcy) rozpoczęły poszukiwanie pracy,
- **bezrobotni, którzy zrezygnowali z pracy**, tzn. osoby, które odeszły z pracy z własnej inicjatywy i natychmiast rozpoczęły poszukiwanie pracy,
- **bezrobotni, którzy powracają do pracy po przerwie**, w czasie której nie poszukiwali pracy przez minimum 3 miesiące,
- **bezrobotni, którzy nigdy nie pracowali i poszukują pierwszej w życiu pracy**.

## 5.2 Bezrobotni według metod poszukiwania pracy

Metody poszukiwania pracy dzieli się na aktywne i pasywne.

**Aktywne metody**, to poszukiwanie pracy m.in. poprzez:

- powiatowy urząd pracy (kluby pracy),
- prywatne biuro pośrednictwa pracy,
- zamieszczanie ogłoszeń lub odpowiadanie na ogłoszenia,
- bezpośredni kontakt z zakładem pracy,
- krewnych i znajomych,
- podjęcie starań o zorganizowanie własnego miejsca pracy,
- uczestniczenie w testach, rozmowach kwalifikacyjnych,
- publiczne służby zatrudnienia (usługi EURES).

**Pasywne metody**, to m.in.:

- oczekiwanie na wyniki zgłoszenia do pracy,
- oczekiwanie na wiadomość z urzędu pracy.

## 6. Stopa bezrobocia według źródeł danych<sup>2</sup>

Stopa bezrobocia jest to procentowy udział bezrobotnych (ogółem lub danej grupy) w liczbie ludności aktywnej zawodowo (ogółem lub danej grupy).

Obliczając stopę bezrobocia na podstawie BAEL wykorzystuje się dane o bezrobotnych i aktywnych zawodowo z tego samego źródła, podobnie jest w przypadku danych z NSP. Natomiast w przypadku stopy bezrobocia rejestrowanego łączy się dane o bezrobotnych zarejestrowanych z danymi o pracujących, uzyskiwanymi poprzez przedsiębiorstwa oraz danymi o pracujących w rolnictwie indywidualnym.

### 6.1 Stopa bezrobocia długotrwałego

Stopa bezrobocia długotrwałego jest to wskaźnik obliczany na podstawie BAEL, określający procentowy udział bezrobotnych poszukujących pracy przez rok lub dłużej w liczbie ludności aktywnej zawodowo.

---

<sup>2</sup> Por. str.20 i 21 podrozdziału: Ludność aktywna zawodowo, Stopa bezrobocia

## 6.2 Stopa napływu do bezrobocia rejestrowanego

Stopę napływu do bezrobocia rejestrowanego oblicza się jako stosunek nowo zarejestrowanych bezrobotnych do liczby cywilnej ludności aktywnej zawodowo, tj. bez osób odbywających czynną służbę wojskową oraz pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.

## 6.3 Stopa odpływu z bezrobocia rejestrowanego

Stopę odpływu oblicza się jako stosunek liczby bezrobotnych wyrejestrowanych w miesiącu sprawozdawczym do liczby bezrobotnych na koniec poprzedniego miesiąca.

## 6.4 Zharmonizowana stopa bezrobocia (wskaźnik publikowany przez EUROSTAT)

Zharmonizowana stopa bezrobocia jest wynikiem przyjętej przez EUROSTAT ujednoliconej metody wyznaczania tego wskaźnika dla każdego z krajów członkowskich. Dane obliczane są przez EUROSTAT w oparciu o kwartalne wyniki badania siły roboczej (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności –BAEL/ Labour Force Survey – LFS) oraz miesięczne dane z bezrobocia rejestrowanego. Zharmonizowana stopa bezrobocia obliczana jest jako procentowy udział bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo (tj. sumy pracujących i bezrobotnych). Dane te są wyrównywane sezonowo.

## 7. Nadwyżki siły roboczej, w tym bezrobocie ukryte

W powszechnym spisie rolnym PSR 1996 r. (a wcześniej – w badaniu modułowym BAEL z 1993 r. *Wiejski rynek pracy*) zastosowano następujące kryteria oceny bezrobocia ukrytego – subiektywne i obiektywne.

Według **kryterium obiektywnego** bezrobocie ukryte tworzą osoby w wieku produkcyjnym pracujące wyłącznie/głównie w swoim gospodarstwie rolnym/działce rolnej, które w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie pracowały:

- 3 miesiące lub mniej,
- powyżej 3 miesięcy, ale przeciętnie 3 godziny dziennie lub mniej.

Według **kryterium subiektywnego** są to osoby w wieku produkcyjnym pracujące wyłącznie/głównie w swoim gospodarstwie rolnym/działce rolnej, które – wg opinii użytkownika gospodarstwa rolnego/działki rolnej – mogłyby podjąć pracę wyłącznie poza gospodarstwem, a praca tych osób w gospodarstwie rolnym/działce rolnej mogłaby być wykonywana przez innego członka gospodarstwa domowego.

## **V. POPYT NA PRACĘ**

Przez **popyt na pracę** rozumiemy:

- 1) zagospodarowane miejsca pracy, określane aktualną liczbą pracujących,
- 2) wolne miejsca pracy.

### **1. Wolne miejsca pracy**

Wolne miejsca pracy są to miejsca pracy powstałe w wyniku ruchu zatrudnionych, bądź nowo utworzone, w stosunku do których spełnione zostały jednocześnie trzy warunki:

- 1) miejsca pracy w dniu sprawozdawczym były faktycznie nieobsadzone,
- 2) pracodawca czynił starania, aby znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy,
- 3) w przypadku znalezienia właściwych kandydatów, pracodawca byłby gotów do natychmiastowego przyjęcia tych osób.

### **2. Nowo utworzone miejsca pracy**

Nowo utworzone miejsca pracy to miejsca pracy powstałe w wyniku zmian organizacyjnych, rozszerzenia lub zmiany profilu działalności oraz wszystkie miejsca pracy w jednostkach nowopowstałych.

### **3. Wskaźnik wolnych miejsc pracy**

Wskaźnik wolnych miejsc pracy jest to procentowy udział wolnych miejsc pracy w liczbie miejsc pracy, jakie oferuje gospodarka, tj. w łącznej liczbie zagospodarowanych i wolnych miejsc pracy.

## VI. CZAS PRACY

Czas pracy jest to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy, w miejscu zatrudnienia lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Czas pracy obejmuje także okresy przerw, w których pracownik pozostawał w dyspozycji zakładu pracy (np.: przerwy regulaminowe na spożycie posiłku lub regeneracyjne, przestoje itp.), a także okresy przerw, w których pracownik był w dyspozycji zakładu pracy, jeśli przerwy te nastąpiły z mocy prawa lub za zgodą zakładu pracy (np. choroba pracownika, opieka nad chorym członkiem rodziny, wykonywanie obowiązków społecznych, załatwianie ważnych spraw rodzinnych), a także nieobecności nieusprawiedliwione.

### 1. Rodzaje czasu pracy

Rozróżnia się:

- podstawowy (ustawowy) czas pracy,
- skrócony czas pracy,
- przedłużony czas pracy,
- czas pracy w ruchu ciągłym.

#### 1.1 Ustawowy czas pracy

Czas ustawowy stanowi podstawową normę czasu pracy. Obecnie w kodeksie pracy występują następujące **normy czasu pracy** (w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy):

- **dobowa**, która nie powinna przekraczać 8 godzin,
- **średniotygodniowa**, która nie powinna przekraczać w przyjętym okresie rozliczeniowym 40 godzin,
- **łączna tygodniowa**, obejmująca pracę w normalnym czasie pracy i w godzinach nadliczbowych, która przeciętnie w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym nie może przekraczać 48 godzin.

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

## 1.2 Skrócony czas pracy

Skrócony czas pracy jest to czas pracy krótszy niż 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Skrócenie czasu pracy przysługuje niektórym pracownikom z tytułu:

- przepisów o skróconym czasie pracy zatrudnionych w warunkach szczególnie szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych. Skrócenie czasu pracy poniżej norm podstawowych dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia może polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo na obniżeniu tych norm, a w przypadku pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie polega na wprowadzeniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Wykaz stanowisk pracy objętych skróconym czasem pracy określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy.
- przepisów o skróconym czasie pracy niektórych grup zatrudnionych (np. pracownicy młodociani, inwalidzi), dla pracownic w ciąży i pracowników opiekujących się dzieckiem do 4 lat.

### 1.2.1 Czas pracy pracowników młodocianych zatrudnionych w innym celu niż przygotowanie zawodowe

Wymiar i rozkład czasu pracy pracownika młodocianego zatrudnionego przy pracach lekkich ustala pracodawca, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć młodocianego. Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu, w którym młodociany uczestniczy w zajęciach szkolnych, wymiar jego czasu pracy nie może przekraczać 2 godzin. Dłuższy wymiar czasu pracy dla pracowników młodocianych przewidziany został tylko w okresie ferii. Wynosi on 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązującego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.

Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekroczyć 6 godzin. Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekroczyć 8 godzin na dobę. Pracownika młodocianego nie można zatrudniać w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

## **1.2.2 Czas pracy niepełnosprawnych**

Czas pracy pracowników niepełnosprawnych podlega ograniczeniom określonym w art. 15 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1997 r. nr 123 poz. 776, z późn. zm.)

Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.

Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

## **1.3 Przedłużony czas pracy**

Przedłużony czas pracy jest to czas pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużyć w ten sposób czas pracy można jedynie określonym kategoriom pracowników, a mianowicie:

- zatrudnionym przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy, dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 16 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.
- zatrudnionym przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracownikom zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych – dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

## **1.4 Czas pracy w ruchu ciągłym**

Praca w ruchu ciągłym jest to taka organizacja pracy, która zapewnia nieprzerwany przebieg procesu pracy przez 24 godziny na dobę i 7 dni w tygodniu, także w niedziele i święta. Przy pracach, które ze względu na technologię produkcji lub ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności nie mogą być wstrzymane, dopuszczalne jest przedłużenie czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 tygodni, w tym okresie dobowy wymiar jednego dnia w niektórych tygodniach może być przedłużony do 12 godzin.



## **2. Systemy i rozkłady czasu pracy**

Na podstawie regulaminów pracy lub w układach zbiorowych pracy mogą być wprowadzone zakładowe rozkłady czasu pracy, przewidujące elastyczne rozwiązania w zakresie dostosowania czasu pracy pracowników do potrzeb specyficznej organizacji pracy wynikającej z charakteru wykonywanej pracy.

### **2.1 System równoważnego czasu pracy**

Równoważny czas pracy jest przekształconym ustawowym czasem pracy. W systemie równoważonego czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy.

Przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy może być przedłużony nawet do 4 miesięcy.

Przy pracach polegających na dozorcze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Dozór urządzeń to praca polegająca przede wszystkim na doglądaniu urządzeń i maszyn, kontrolowaniu ich stanu, dokonywaniu bieżących, drobnych napraw. Pogotowie pracy polega na pozostawianiu w pełnej gotowości fizycznej oraz psychicznej do wykonywania czynności pracowniczych, takich, jak m.in. usuwanie skutków awarii.

Dla pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

W systemie równoważnego czasu pracy pracownikowi przysługuje, bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze, odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin.

## **2.2 System przerywanego czasu pracy**

Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy tej nie wlicza się do czasu pracy.

System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy.

## **2.3 System zadaniowego czasu pracy**

W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy wymiar czasu pracy wyznaczany jest zadaniami, jakie pracownik ma wykonać, a nie czasem pracy. Powierzone zadania do wykonania powinny być tak określone, żeby pracownicy mogli je wykonać w obowiązującej normie czasu pracy nieprzekraczającego 40 godzin tygodniowo i 8 godzin na dobę.

Pracownikowi objętemu zadaniowym czasem pracy nie przysługują nadgodziny chyba, że są one wynikiem ustalenia ilości zadań w taki sposób, iż nie jest możliwe ich wykonanie w ramach obowiązujących norm czasu pracy.

## **2.4 Indywidualny rozkład czasu pracy**

Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty.

## **2.5 System skróconego tygodnia pracy**

Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

## **2.6 System pracy weekendowej**

System weekendowy polega na tym, że praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. System można wprowadzić tylko na wniosek pracownika.

## 2.7 Czterobrygadowa organizacja czasu pracy

Czterobrygadowa organizacja pracy polega na zaangażowaniu w procesie pracy czterech zespołów pracowniczych, z których trzy pracują zmianowo po 8 godzin w ciągu doby, a czwarta odpoczywa. W tak określonej organizacji pracy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż 4 miesiące. Praca w tym systemie przekraczająca te normy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Czterobrygadową organizację pracy można stosować w ruchu ciągłym oraz w innych uzasadnionych przypadkach.

## 2.8 Praca zmianowa

Pod pojęciem pracy zmianowej rozumie się wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy, przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni. Jest to praca wykonywana na dwóch lub więcej zmianach w celu lepszego wykorzystania maszyn i urządzeń. Praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy.

## 2.9 Telepraca

Praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną

Warunki stosowania telepracy przez pracodawcę określa się w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.

## 3. Jednostki i miary czasu pracy

W badaniach statystycznych z zakresu wykorzystania czasu pracy można stosować następujące mierniki czasu pracy.

**Roboczogodzina** – to czas pracy jednego pracownika w ciągu jednej godziny; roboczogodzina jest najdokładniejszą miarą czasu pracy i jednostką używaną w sprawozdawczości i opracowaniach z zakresu wykorzystania czasu pracy; w sprawozdawczości statystycznej roboczogodziny wykazuje się w liczbach całkowitych.

**Roboczdzień** – to czas pracy pracownika w ciągu jednego dnia. Do roboczodni przepracowanych nie zalicza się tych dni, w których pracownik znajdował się w zakładzie pracy, lecz nie przystąpił do pracy. Liczbę roboczodni ustala się na podstawie raportów o stanie obecności.

**Roboczomiesiąc, roboczokwartał, robocзорok** – są okresami (miesiąc, kwartał, rok), w ciągu których pracownik pozostaje w służbowym stosunku pracy niezależnie od liczby przepracowanych dni i godzin pracy.

## **4. Bilans czasu pracy**

Bilans czasu pracy oznacza badanie wykorzystania zasobów czasu pracy w podziale na czas przepracowany i nieprzepracowany oraz według poszczególnych elementów czasu przepracowanego i nieprzepracowanego. W informacjach statystycznych podaje się bilans nominalnego czasu pracy. Można także stosować bilansowanie innych kategorii czasu pracy np. efektywny czas pracy, czas maksymalnie możliwy do wykorzystania itp.

### **4.1 Kalendarzowy czas pracy**

Kalendarzowy czas pracy obejmuje czas pracy w ciągu wszystkich dni kalendarzowych danego okresu. Kalendarzowy czas pracy oblicza się mnożąc jednostkę czasu pracy (liczbę godzin lub dni) w danym okresie przez liczbę dni kalendarzowych.

### **4.2 Nominalny czas pracy**

Pod pojęciem nominalnego czasu pracy rozumie się czas, który powinien być przepracowany w danym okresie rozliczeniowym w normalnym czasie pracy zgodnie z normami czasu pracy (dobową i średniotygodniową) obowiązującymi danego pracownika na podstawie przepisów prawa (zwłaszcza przepisów kodeksu pracy, ale także zgodnie z przepisami innych ustaw lub np. układów zbiorowych pracy).

Nominalny czas pracy to kalendarzowy czas pracy pomniejszony o czas przypadający na dni ustawowo wolne od pracy (dni świąteczne i wolne soboty).

Dla celów statystyki rozróżnia się nominalny czas pracy powszechnie obowiązujący i nominalny czas pracy obowiązujący w jednostce sprawozdawczej.

#### **4.2.1 Nominalny czas pracy powszechnie obowiązujący**

Nominalny czas pracy powszechnie obowiązujący jest ustawowym czasem pracy, przy przyjęciu za podstawę 40 godzinnego tygodnia pracy. Ustala się go, mnożąc liczbę dni roboczych przez dzienną liczbę godzin pracy (tj. 8 godzin lub określoną w umowie o pracę).

#### **4.2.2 Nominalny czas pracy obowiązujący w jednostce sprawozdawczej**

Nominalny czas pracy obowiązujący w jednostce sprawozdawczej oznacza nominalny czas pracy, który powinni pracownicy przepracować zgodnie z normami czasu pracy obowiązującymi w jednostce sprawozdawczej lub obowiązującymi poszczególne grupy pracowników.

Jest to nominalny czas pracy pomniejszony o:

- skrócenie tygodniowej normy czasu pracy w stosunku do czasu ustawowego (np. pracowników młodocianych i pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia),
- skrócenie wynikające z układów zbiorowych przewidujących dodatkowy czas zwolnień od pracy oraz dodatkowe dni wolne od pracy bez obowiązku odpracowania, a także powiększony o przedłużenie czasu pracy osób zatrudnionych przy dozorze.

Dla celów statystycznych w zakresie rynku pracy nominalny czas pracy stanowi sumę czasu przepracowanego w godzinach normalnych (tzn. w obowiązującym dniu roboczym lub w czasie pracy skróconym dla danej grupy pracowników), czasu nieprzepracowanego oraz urlopów wypoczynkowych i profilaktycznych.

Miesięczny wymiar czasu pracy (czas nominalny) nauczyciela akademickiego wynosi 156 godzin, co daje tygodniowo ok. 36 godzin. Tygodniowa norma czasu pracy nauczyciela obejmuje tzw. pensum (zajęcia dydaktyczne, wychowawcze opiekuńcze prowadzone bezpośrednio z uczniami albo na ich rzecz – art. 42 ust. 7a Karty Nauczyciela).

Nauczycieli szkół niepublicznych, w tym o uprawnieniach publicznych, obowiązuje czas pracy określony przepisami Kodeksu Pracy. Jednak organy założycielskie mogą w statutach szkół lub innych przepisach określających prawa i obowiązki pracowników ustalić, że w stosunku do zatrudnionych nauczycieli będzie stosowany art. 42 Karty Nauczyciela w zakresie obowiązkowego wymiaru zajęć. W pełnym zakresie z przepisów ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (zmiany wprowadzone ustawą o zmianie Karty Nauczyciela z dnia 15 lipca 2004 r.) korzystają nauczyciele w publicznych placówkach.

Ferie letnie i zimowe nauczycieli zaliczamy do urlopów wypoczynkowych. Przerwy świąteczne i inne dni wolne dla nauczycieli zaliczamy do czasu nieprzepracowanego, opłaconego.

#### 4.2.3 Obliczanie wymiaru czasu pracy

Przepisy kodeksu pracy (art. 130) szczegółowo określają zasady obliczania wymiaru czasu pracy obowiązującego pracownika. Metoda obliczania nominalnego czasu pracy jest oparta na tygodniowej normie czasu pracy.

Obliczając obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy należy:

- **pomnożyć** 40 godzin przez liczbę pełnych tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym (np. 40 godzin razy 4 tygodnie, co daje 160 godzin),
- **dodać** do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin (tj. normy dobowej) i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku tzw. dni wystających poza pełne tygodnie (np. do 160 godzin dodać 24 godziny / 8 godzin razy 3 dni/, co daje 184 godziny),
- **odjąć** od otrzymanego wyniku – za każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela – 8 godzin (np. 184 godziny minus 8 godzin, daje 176 godzin).

Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela (także dwa w tygodniu) obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

Zgodnie z przepisami kodeksu pracy podstawowy okres rozliczeniowy nie może przekraczać 4 miesięcy (zazwyczaj obejmuje 1 miesiąc), zaś w wyjątkowych przypadkach okres rozliczeniowy może być wydłużony do 6, a nawet do 12 miesięcy.

Poniżej podajemy przykład obliczenia **wymiaru czasu pracy dla 1 pracownika w dwunastomiesięcznym okresie rozliczeniowym** (od stycznia do grudnia):

- 40 godzin razy 52 tygodnie, co daje 2080 godzin,
- plus 8 godzin razy ilość dni ponad 52 tygodnie w danym roku,
- minus 8 godzin razy ilość dni świąt przypadających w inne dni niż niedziela.

Dla potrzeb sprawozdawczości o czasie pracy dane o nominalnym czasie pracy, z tego o czasie przepracowanym, czasie nieprzepracowanym, urlopach wypoczynkowych i profilaktycznych, powinny wynikać z faktycznych stanów dziennych po wyeliminowaniu dni wolnych od pracy.

#### **4.3 Czas maksymalnie możliwy do przepracowania (czas dysponowany)**

Czasem dysponowanym nazywa się nominalny czas pracy obowiązujący w jednostce sprawozdawczej zmniejszony o czas urlopów przysługujących pracownikom (urlopów wypoczynkowych i profilaktycznych), zgodnie z ustawodawstwem pracy.

#### **4.4 Efektywny czas pracy**

Efektywny czas pracy to czas przepracowany w godzinach normalnych oraz w godzinach nadliczbowych. W sprawozdawczości z zakresu wykorzystania czasu pracy czas ten nazywany jest czasem faktycznie przepracowanym ogółem.

##### **4.4.1 Czas przepracowany w godzinach normalnych**

Czas przepracowany w godzinach normalnych obejmuje czas przepracowany w dniu roboczym, w wymiarze czasu pracy obowiązującym daną grupę pracowników. Do normalnego czasu pracy zalicza się również godziny przepracowane przy wykonywaniu prac zastępczych, w przypadku wystąpienia przestoju na stanowisku pracy.

##### **4.4.2 Praca w godzinach nadliczbowych**

Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, za które pracownik nie otrzymuje dnia wolnego od pracy, natomiast otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie – stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Kodeks pracy ustala 150-godzinny limit roczny godzin nadliczbowych jednak pracodawca w porozumieniu z organizacją związkową może zwiększyć limit maksymalnie do 416 godzin rocznie. Praca wykonywana w dni wyznaczone jako dodatkowe wolne od pracy jest pracą w godzinach nadliczbowych, chyba, że w zamian udzielono dnia wolnego w innym terminie.

Godziny nadliczbowe dzielą się na przepracowane w ruchu ciągłym i poza ruchem ciągłym. Godziny nadliczbowe przepracowane w ruchu ciągłym są to godziny stanowiące

przedłużony czas pracy (np. w soboty) oraz te godziny ruchu ciągłego, które w przypadku niepełnej obsady stanowisk na poszczególnych zmianach przypadają w niedziele i święta.

Dla celów statystycznych z zakresu rynku pracy czas dyżurów (medycznych i innych) oraz godziny ponadwymiarowe nauczycieli zalicza się do godzin nadliczbowych.

## 5. Czas nieprzepracowany

Czas nieprzepracowany obejmuje taką część nominalnego czasu pracy, w ciągu którego pracownik był nieobecny w pracy lub nie przystąpił do niej, bez względu na powód.

Liczba godzin nieprzepracowanych ogółem stanowi sumę godzin poszczególnych nieobecności w pracy oraz przestoju.

### 5.1 Czas nieprzepracowany opłacony

Czas nieprzepracowany opłacony oznacza część nominalnego czasu pracy, w ciągu którego pracownik był nieobecny w pracy lub nie przystąpił do niej, ale otrzymał za ten czas wynagrodzenie.

Czas nieprzepracowany opłacony dotyczy zarówno czasu pracy opłaconego **ze środków własnych zakładu pracy** jak i czasu opłaconego **z innych środków, tzw. obcych, m.in. ze środków ZUS** (np. choroba powyżej 33 dni, opieka nad chorym, kwarantanna, urlopy macierzyńskie, zwolnienia do prac rolnych i na zawody sportowe, przestoje powstałe nie z winy pracownika).

Dla potrzeb sprawozdawczości o czasie pracy dane statystyczne o czasie nieprzepracowanym opłaconym wykazuje się bez godzin opłaconych ze środków ZUS (np. choroby).

### 5.2 Czas nieprzepracowany nieopłacony

Czasem nieprzepracowanym nieopłaconym nazywa się czas nieprzepracowany z winy pracowników, którzy nie mogą usprawiedliwić swojej nieobecności w pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami, czas przestoju powstałych na stanowisku pracy z winy pracowników oraz nieobecność usprawiedliwiona z tytułu osobistego sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, jeżeli nieobecność z tego tytułu przekroczyła okres, w którym pracownik jest uprawniony do zasiłku opiekuńczego (60 dni kalendarzowych w roku).



## 6. Najczęstsze przyczyny czasu nieprzepracowanego

Najczęstszymi przyczynami czasu nieprzepracowanego są:

- urlopy wypoczynkowe
- niezdolność do pracy spowodowana chorobą, potwierdzoną zwolnieniem lekarskim;
- sprawowanie opieki nad chorym członkiem rodziny lub kwarantanna, potwierdzone zaświadczeniem lekarskim, względnie stacji sanitarno-epidemiologicznej; również w przypadku, gdy pracownik nie otrzymuje za ten czas zasiłku;
- urlopy macierzyńskie i przerwy w pracy w ciągu dnia przysługujące matkom karmiącym (również zwolnienia wydane ojcu dziecka, w przypadku śmierci lub ciężkiej choroby matki);
- zwolnienia w celach szkoleniowych, np. na przygotowanie i przystąpienie do egzaminów, udział w kursach zawodowych, szkoleniowych i doszkalających; natomiast kursy i szkolenia zatrudnionych pracowników organizowane przez pracodawcę w godzinach pracy na terenie zakładu pracy bądź na zewnątrz, zaliczamy do czasu przepracowanego;
- zwolnienia do prac społecznych;
- zwolnienia z powodów osobistych i rodzinnych;
- przestoje płatne;
- pozostałe zwolnienia i nieobecności usprawiedliwione;
- nieobecności nieusprawiedliwione;
- strajki.

### 6.1 Zwolnienia w celach szkoleniowych

Zwolnienia w celach szkoleniowych oznaczają czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przeznaczony na podnoszenie kwalifikacji zawodowych własnych lub innych osób.

Do zwolnień w celach szkoleniowych zalicza się:

- urlopy szkoleniowe (dyplomowe, przedegzaminacyjne itp.),
- kursy zawodowe i szkolenia doszkalające,
- zwolnienia z części dnia pracy uczestników szkół i studiów wieczorowych (do 5 godzin tygodniowo),
- zwolnienia pracowników młodocianych na doszkalać (do 18 godzin tygodniowo),
- zwolnienia na czas odbywania szkolenia z zakresu BHP,
- zwolnienia pracowników pełniących funkcje wykładowców,
- zwolnienia na odbywanie aplikacji sądowej, arbitrażowej lub równorzędnej.

## 6.2 Zwolnienia do prac społecznych

Zwolnienia do prac społecznych obejmują czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, przeznaczony na wykonywanie prac społecznych. Zalicza się tu w szczególności zwolnienia udzielane (płatnie lub bezpłatnie) w celu:

- wykonywania zadań nieurzędującego stale posła, senatora, członka organu rządowego lub samorządowego, ławnika, itp.,
- uczestnictwa w akcjach zwalczania klęsk żywiołowych, gaszenia pożaru i ratunkowych oraz szkolenia członków straży pożarnej i GOPR,
- pełnienia funkcji członka instancji związkowych, politycznych i organizacji społecznych poza zakładem pracy,
- pełnienia funkcji kierowniczych, instruktorskich oraz wychowawczych na kursach i obozach harcerskich, również w placówkach wypoczynku wakacyjnego dzieci i młodzieży,
- organizowania imprez sportowych i turystycznych oraz udziału w szkoleniach i zawodach sportowych,
- udziału w akcji krwiodawstwa.

## 6.3 Zwolnienia z powodów osobistych i rodzinnych

Zwolnienia z powodów osobistych i rodzinnych obejmują czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, spowodowanej załatwianiem spraw osobistych i rodzinnych. Zwolnienia te obejmują w szczególności:

- zwolnienia na uroczystości rodzinne (np. z powodu ślubu pracownika lub dziecka, zgonu członka najbliższej rodziny, urodzenia się dziecka),
- zwolnienia w związku z opieką nad dziećmi do lat 14 (2 dni w roku),
- urlop na odwiedzenie rodziny (1 dzień w miesiącu) pracowników zatrudnionych w miejscowości, z której codzienny dojazd do miejsca zamieszkania jest niemożliwy i pracowników czasowo przeniesionych do innej miejscowości,
- zwolnienia na badania lekarskie (bez zwolnień przewidzianych przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy), np. na badania pracowników przemysłu spożywczego i handlu artykułami spożywczymi oraz gastronomii – na okresowe badania lekarskie,
- zwolnienia na poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę (w czasie niezbędnym, ale nie dłuższym niż 3 dni),
- urlop bezpłatny.

## **6.4 Przerwy płatne**

Przerwy płatne oznaczają czas niewykonywania pracy z przyczyn niezależnych od pracownika, a z winy zakładu pracy lub spowodowany warunkami atmosferycznymi, za który otrzymuje on wynagrodzenie (np. brak surowca, awarie maszyn i urządzeń, przerwa w dostawie energii, zła organizacja pracy itp.).

## **6.5 Pozostałe zwolnienia i nieobecności usprawiedliwione**

Do pozostałych zwolnień i nieobecności usprawiedliwionych zalicza się czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy na skutek:

- wezwania przez organ władzy lub administracji państwowej, sądu, prokuratury, policji,
- wezwania w charakterze świadka, kuratora, biegłego, tłumacza, eksperta,
- wezwania rewidenta finansowo-księgowego (w charakterze biegłego) do przeprowadzenia kontroli,
- udziału w pracach komisji powoływanych przez naczelne organy władzy i administracji państwowej,
- wezwania do rejestracji wojskowej, poboru, odbycia ćwiczeń wojskowych, zwolnienia przed zasadniczą służbą wojskową,
- aresztu tymczasowego i odbywania kary pozbawienia wolności do momentu rozwiązania umowy o pracę,
- przeprowadzania lekarskich badań okresowych przewidzianych przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz badań osób wykonujących niektóre zawody, a także okresowych badań lekarskich.

## **6.6 Nieobecności nieusprawiedliwione**

Czas nieprzepracowany z winy pracownika, który nie może usprawiedliwić swojej nieobecności w pracy oraz czas przestojów na stanowisku roboczym z winy pracownika nazywa się w sprawozdawczości nieobecnościami nieusprawiedliwionymi.

## **6.7 Urlop wypoczynkowy**

Urlop wypoczynkowy jest to ustawowo zagwarantowana płatna przerwa w pracy, przysługująca corocznie pracownikowi w celu wypoczynku, której długość zależy od osiągnięcia przez pracownika określonego stażu pracy. Wymiar urlopu wynosi:

- 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony jego stażem pracy; niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

Do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu dolicza się okres nauki w szkole ponadpodstawowej lub wyższej w wymiarze przewidzianym Kodeksem pracy. Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy.

## **6.8 Urlop profilaktyczny**

Urlop profilaktyczny oznacza czas nieprzepracowany udzielony zatrudnionemu w warunkach szkodliwych dla zdrowia i przeznaczony na regenerację zdrowia.

## **6.9 Urlop zdrowotny**

Urlop zdrowotny jest to płatna przerwa w pracy na okres do jednego roku dla poratowania zdrowia nauczyciela. Czas pracy nauczyciela korzystającego z urlopu zdrowotnego jest uwzględniony w czasie nieprzepracowanym.

## **6.10 Urlop macierzyński**

Urlop macierzyński oznacza ustawowo zagwarantowaną płatną przerwę w pracy związaną z urodzeniem lub przysposobieniem dziecka. Wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi:

- 18 tygodni po pierwszym porodzie (lub 20 tygodni, jeżeli pracownica, która wychowuje dziecko przysposobione lub która przyjęła dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego),
- 20 tygodni przy każdym następnym porodzie,
- 28 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Czas pracy osoby korzystającej z urlopu macierzyńskiego uwzględnia się w czasie nieprzepracowanym.

Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu; w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.

## 6.11 Urlop wychowawczy

Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4 roku życia.

## 6.12 Urlop bezpłatny

Urlop bezpłatny jest to okresowe zawieszenie przez strony obowiązków wynikających z umowy o pracę, mimo, że stosunek pracy trwa nadal. Urlopu bezpłatnego udziela się w przypadkach (i na okres) określonych w odpowiednich przepisach, np.:

- pracownikom powołanym do pełnienia z wyboru funkcji w organizacjach społecznych,
- na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami.

## 6.13 Strajki

Strajk oznacza zbiorowe powstrzymanie się pracowników od wykonywania pracy przez co najmniej 1 godzinę, w celu rozwiązania sporu dotyczącego warunków pracy, płac lub świadczeń społecznych oraz praw i wolności związkowych pracowników.

Strajk ogłoszony bez zachowania procedur przewidzianych ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z dnia 23 maja 1991 r. (Dz. U. z 1991 r. Nr 55 poz. 236) jest strajkiem nielegalnym.

Strajk może być zorganizowany bez zachowania procedur przewidzianych w ustawie i będzie miał charakter legalny jedynie w przypadku, gdy bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub negocjacji, a także w przypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.

Wśród proklamowanych strajków wyróżnić można z uwagi na czas ich trwania następujące rodzaje:

- strajk ostrzegawczy, który nie może trwać dłużej niż 2 godziny,
- strajk właściwy, który jest przeprowadzony w godzinach pracy,
- strajk okupacyjny, który obejmuje również godziny poza pracą.

Do najczęściej stosowanych wskaźników (zalecanych również przez Międzynarodową Organizację Pracy) charakteryzujących rozmiary i skutki zaistniałych sporów zbiorowych należy zaliczyć:

- liczbę strajków,
- liczbę strajkujących pracowników,

- liczbę przedsiębiorstw lub zakładów, w których strajkowali pracownicy,
- liczbę nieprzepracowanych dni pracy z powodu strajku,
- liczbę nieprzepracowanych dni lub roboczogodzin na 100 pracowników w poszczególnych działach objętych statystyką strajków,
- liczbę strajkujących pracowników na 100 zatrudnionych w jednostkach strajkujących.

W sprawozdawczości czas trwania strajku (element nominalnego czasu pracy) należy wykazywać w pozycji czas nieprzepracowany. Strajki, które w tym okresie sprawozdawczym odpracowano, należy ująć w pozycji czas przepracowany w godzinach normalnych (tylko godziny faktycznie odpracowane).

## 7. Ważniejsze wskaźniki statystyczne dotyczące wykorzystania czasu pracy

W statystyce dotyczącej czasu pracy stosowane są wskaźniki jego wykorzystania obliczane według podanych niżej wzorów.

**7.1 Wskaźnik wykorzystania nominalnego czasu pracy ( $W_n$ )** stanowi to stosunek procentowy godzin przepracowanych w czasie normalnym ( $T_{rz}$ ) do nominalnego czasu pracy obowiązującego w jednostce sprawozdawczej ( $T_{nz}$ ):

$$W_n = \frac{T_{rz}}{T_{nz}} \times 100$$

**7.2 Wskaźnik wykorzystania maksymalnie możliwego czasu pracy ( $W_m$ )** oznacza procentowy udział godzin przepracowanych normalnie ( $T_{rz}$ ) w czasie maksymalnie możliwym, tzn. w czasie nominalnym bez urlopów wypoczynkowych i profilaktycznych ( $T_m$ ):

$$W_m = \frac{T_{rz}}{T_m} \times 100$$

**7.3 Wskaźnik efektywnego czasu pracy ( $W_e$ )** oznacza udział efektywnego czasu pracy (godziny normalne i nadliczbowe razem) ( $T_e$ ) w czasie normalnym obowiązującym w jednostce sprawozdawczej ( $T_{nz}$ ):

$$W_e = \frac{T_e}{T_{nz}} \times 100$$

**7.4 Wskaźnik czasu nadliczbowego ( $W_d$ )** stanowi to stosunek procentowy godzin nadliczbowych ( $T_d$ ) do czasu efektywnego (czas normalny i nadliczbowy razem) ( $T_e$ ):

$$W_d = \frac{T_d}{T_e} \times 100$$

**7.5 Wskaźnik czasu nadliczbowego nieuzasadnionego ( $W_{rn}$ )** charakteryzuje udział procentowy godzin nadliczbowych poza ruchem ciągłym ( $T_{dc}$ ) w czasie efektywnym ( $T_e$ ):

$$W_{rn} = \frac{T_{dc}}{T_e} \times 100$$

**7.6 Wskaźnik nieobecności w pracy ( $W_{op}$ )** oznacza to stosunek czasu nieprzepracowanego (ogółem lub z poszczególnych przyczyn) ( $T_{op}$ ) do czasu nominalnego obowiązującego w jednostce sprawozdawczej ( $T_{nz}$ ):

$$W_{op} = \frac{T_{op}}{T_{nz}} \times 100$$

Wskaźnik ten jest dopełnieniem do 100% wskaźnika wykorzystania nominalnego czasu pracy.

**7.7 Wskaźniki struktury czasu nieprzepracowanego ( $U_{np}$ )** są udziałem poszczególnych grup przyczyn godzin nieprzepracowanych ( $T_{np}$ ) np. chorób w ogólnej liczbie godzin nieprzepracowanych ( $T_{opn}$ ):

$$U_{np} = \frac{T_{np}}{T_{opn}} \times 100$$

**7.8 Wskaźnik przestoju ( $W_p$ )** stanowi stosunek procentowy godzin przestoju płatnych ( $T_p$ ) do czasu pracy w godzinach normalnych ( $T_{rz}$ ):

$$W_p = \frac{T_p}{T_{rz}} \times 100$$

**7.9 Wskaźnik strat czasu pracy ( $W_s$ )** oznacza stosunek procentowy czasu straconego wskutek nieobecności nieusprawiedliwionych i przestoju z winy pracownika ( $T_s$ ) do nominalnego czasu pracy obowiązującego w jednostce sprawozdawczej ( $T_{nz}$ ) (lub do czasu normalnego –  $T_{rz}$ ):

$$W_s = \frac{T_s}{T_{nz} \text{ (lub } T_{rz})} \times 100$$

**7.10 Straty zatrudnienia ( $W_{zs}$ )** oznaczają rozmiary czasu straconego. Oblicza się je dzieląc liczbę godzin nieobecności nieusprawiedliwionych i przestoju z winy pracownika ( $T_s$ ) przez przeciętną liczbę godzin przepracowanych w czasie normalnym przez 1 robotnika ( $t_{rz}$ ):

$$W_{zs} = \frac{T_s}{t_{rz}}$$

## **8. Czas pracy w badaniu kosztów pracy**

Opisano w rozdziale VIII Koszty Pracy, str. 91

## **9. Czas pracy w badaniach siły roboczej prowadzonych przez gospodarstwa domowe (BAEL)**

W badaniu aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) – zgodnie z zaleceniami Międzynarodowej Organizacji Pracy i Eurostat – okresem obserwacji, również dla czasu pracy, jest tydzień.

Zbierane są dwa podstawowe rodzaje informacji o czasie pracy w głównym miejscu pracy – faktycznie przepracowany w danym tygodniu i zwykle przepracowywany przez respondenta w tygodniu.



W pytaniu o liczbę godzin **faktycznie przepracowanych w badanym tygodniu** w głównym miejscu pracy uwzględnia się również godziny przepracowane w nadliczbowym czasie pracy (także wtedy, gdy były to godziny nieopłacone). Nie uwzględnia się natomiast godzin opłaconych, a nieprzepracowanych np. z powodu choroby, urlopu płatnego, bezpłatnego, przestojów w pracy itp.

Celem pytania o **czas zwykle przepracowywany** jest ustalenie, jaki jest typowy, tygodniowy czas pracy respondenta w głównym miejscu pracy. Jeżeli badana osoba **zwykle** pracuje również w godzinach nadliczbowych, płatnych bądź bezpłatnych, to godziny te powinny zostać tutaj wliczone. W sytuacji, gdy czas pracy respondenta różni się znacząco z tygodnia na tydzień lub z miesiąca na miesiąc (dotyczy to np. rolników) i są trudności z podaniem odpowiedzi, to wówczas jako miarę typowego (zwykłego) czasu pracy respondenta przyjmuje się średnią z liczby godzin faktycznie przepracowanych tygodniowo w ciągu ostatnich czterech tygodni przed badaniem. Jeśli respondent rozpoczął pracę w badanym tygodniu, to przyjmuje się przewidywaną liczbę godzin pracy wynikającą z umowy o pracę.

W przypadku, gdy osoba nie pracowała w badanym tygodniu (ale miała pracę), zbierane są informacje o przyczynach niewykonywania pracy. W sytuacji, gdy czas pracy faktycznie przepracowany w tygodniu różni się od zwykle przepracowywanego – zbierane są od respondentów informacje nt. przyczyn dłuższego lub krótszego czasu pracy niż zwykle.

Ponadto w BAEL gromadzone są również informacje nt. liczby godzin przepracowanych w pracy dodatkowej. Dotyczą one **łącznej liczby godzin faktycznie przepracowanych** przez respondenta w badanym tygodniu **we wszystkich dodatkowych miejscach pracy**.

W BAEL zbiera się także informacje nt. liczby **godzin nadliczbowych przepracowanych faktycznie** w danym tygodniu w głównym miejscu pracy, a tym samym i liczby osób pracujących w nadgodzinach. Celem jest wyłonienie osób, które w badanym tygodniu wykonywały pracę w czasie nadliczbowym (płatnym lub nieopłaconym) w stosunku do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Uwzględnia się tu zatem osoby, które w badanym tygodniu pracowały dłużej niż zwykle z powodu pracy w godzinach nadliczbowych, a także osoby, które zwykle pracują w godzinach nadliczbowych (a zatem również w badanym tygodniu).

**Godziny nadliczbowe** określa się jako czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji w celu otrzymania polecenia od pracodawcy lub klienta oraz jest gotowy do wykonywania swoich zadań i obowiązków związanych z pracą. Jeżeli natomiast osoba

pozostaje w pracy, aby nadgonić zaległości lub odpracowuje np. czas wykorzystany na wyjście w celach prywatnych, to wówczas nie jest to praca w nadgodzinach.

Za pracujące **w płatnych godzinach nadliczbowych** uznaje się osoby, które w badanym tygodniu wykonywały pracę w czasie przekraczającym normalny (typowy/uzgodniony wynikający z umowy o pracę) czas pracy i za ten czas pracy zostanie wypłacone respondentom wynagrodzenie lub przysługuje czas wolny „do odebrania”.

Za pracujące **w nieopłaconych godzinach nadliczbowych** uznaje się osoby, które w badanym tygodniu wykonywały pracę w czasie przekraczającym normalny (typowy/uzgodniony wynikający z umowy o pracę) czas pracy i za ten czas pracy nie zostanie wypłacone respondentom wynagrodzenie.

W BAEL wprowadzono również dodatkowy podział pracujących ze względu na wymiar czasu pracy: pracujący w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy w głównym miejscu pracy. Zgodnie z zaleceniami EUROSTATu od I kwartału 2001 r. zmianie uległa definicja powyższych kategorii pracujących. Obecnie **populacja osób pracujących w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy** wyznaczana jest na podstawie deklaracji respondenta w odniesieniu do głównego miejsca pracy.

## **VII. WYNAGRODZENIA**

### **1. Pojęcie wynagrodzeń**

Wynagrodzenia obejmują wypłaty pieniężne, wypłacane pracownikom lub innym osobom fizycznym, stanowiące wydatki ponoszone przez pracodawców na opłacenie wykonywanej pracy (z wyjątkiem pozycji wymienionych poniżej w punkcie 3), niezależnie od źródeł ich finansowania (ze środków własnych lub refundowanych) oraz bez względu na podstawę stosunku pracy bądź innego stosunku prawnego lub czynności prawnej, na podstawie których jest świadczona praca lub pełniona służba.

Częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie (w postaci papierów wartościowych oraz świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalentów) jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy.

Dane o wynagrodzeniach podaje się w ujęciu brutto, tj. łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych oraz od 1999 r. ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe) płaconymi przez ubezpieczonego pracownika.

### **2. Składniki wynagrodzeń**

Wynagrodzenia dzielą się na:

- 1) wynagrodzenia osobowe,
- 2) wynagrodzenia bezosobowe (z wyjątkiem honorariów),
- 3) honoraria (wynagrodzenia z tytułu korzystania lub rozporządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi),
- 4) wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne,
- 5) dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
- 6) wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej.

#### **2.1 Wynagrodzenia osobowe**

Wynagrodzeniami osobowymi są wynagrodzenia i inne świadczenia z tytułu pracy, wypłacane lub wydawane w naturze (odpowiednio przeliczone):

- 1) pracownikom – należne z tytułu stosunku pracy lub stosunku służbowego,
- 2) osobom wykonującym pracę nakładczą – należne z tytułu umowy o pracę nakładczą,
- 3) młodocianym z tytułu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego i osobom pełnoletnim, które kończą naukę zawodu na warunkach określonych dla młodocianych.

Wynagrodzenia osobowe obejmują w szczególności:

- 1) wynagrodzenia zasadnicze w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej i innej,
- 2) dodatki za staż pracy oraz inne dodatki (dodatkowe wynagrodzenia) za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy,
- 3) premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe,
- 4) dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 5) wynagrodzenia dodatkowe za prace wykonywane w ramach obowiązującego wymiaru czasu pracy, lecz niewynikające z zakresu czynności,
- 6) wynagrodzenia za czynności przewidziane do wykonania poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (np. dyżury, pełnienie pogotowia domowego),
- 7) wyrównanie do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,
- 8) wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, wypłacane ze środków pracodawców (wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe i dla poratowania zdrowia, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, za czas przestoju niezawinionego przez pracownika i in.),
- 9) nagrody jubileuszowe, odprawy rentowe i emerytalne, ekwiwalenty pieniężne za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i inne,
- 10) uposażenia posłów i senatorów wraz z uposażeniem dodatkowym, odprawy emerytalne, rentowe i parlamentarne posłów i senatorów, odprawy pracowników biur klubów, kół poselskich i senatorskich oraz zespołów parlamentarnych w związku z zakończeniem kadencji Sejmu i Senatu, a także odprawy dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, z którymi został rozwiązany stosunek pracy w związku z upływem kadencji,
- 11) świadczenia o charakterze deputatowym (wartość świadczeń w części nieopłaconej przez pracownika) lub ich ekwiwalenty pieniężne (np. deputaty węglowe, energetyczne, środków spożywczych), a także ekwiwalenty za umundurowanie, jeśli obowiązek jego noszenia wynika z obowiązujących ustaw,
- 12) świadczenia odszkodowawcze (w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia), dodatek wyrównawczy wypłacany pracownikom, których wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

Do wynagrodzeń osobowych nie zalicza się wynagrodzeń z tytułu rozporządzania przez pracowników prawami autorskimi do utworów stworzonych w ramach stosunku pracy.

## 2.2. Wynagrodzenia bezosobowe

Wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia lub umowy o dzieło, z wyjątkiem honorariów, o których mowa w punkcie 2.3, obejmują:

- 1) wynagrodzenia wypłacane na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło,
- 2) wynagrodzenia wypłacane na podstawie odrębnych przepisów osobom, które wykonują określone czynności na polecenie właściwych organów, np. biegłym w postępowaniu dochodzeniowym, sądowym i administracyjnym, wynagrodzenia, za czynności arbitrów,
- 3) wynagrodzenia wypłacane osobom fizycznym za udział w komisjach, radach nadzorczych, zarządach spółek, jury w konkursach, radach naukowych i naukowo-technicznych, niezależnie od sposobu ich powoływania,
- 4) dodatkowe wynagrodzenia radców prawnych z tytułu zastępstwa w postępowaniu sądowym, wypłacane na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- 5) wynagrodzenia przysługujące członkom komisji wojewódzkiej do spraw służby zastępczej i członkom komisji do spraw służby zastępczej za udział w pracach tych komisji,
- 6) wynagrodzenia dla pozaetatowych członków samorządowych kolegiów odwoławczych za udział w posiedzeniach oraz wynagrodzenia ryczałtowe dla pozaetatowych członków kolegiów regionalnych izb obrachunkowych.

## 2.3 Honoraria

Honoraria (wynagrodzenia z tytułu korzystania lub rozporządzania prawami autorskimi lub pokrewnymi) obejmują w szczególności:

- 1) wynagrodzenie przekazywane autorowi lub artyście wykonawcy z tytułu korzystania z utworu lub artystycznego wykonywania przez podmioty wypłacające wynagrodzenie, jeżeli utwór lub artystyczne wykonanie zostały stworzone przez pracowników na podstawie umowy o pracę lub przez osoby fizyczne na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło,
- 2) wynagrodzenia (tantiemy) wypłacane twórcom lub artystom wykonawcom przez organizacje zbiorowego zarządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi,
- 3) wynagrodzenia za opracowania naukowe i badawczo-rozwojowe, wykonywane przez pracowników jednostek naukowych i jednostek badawczo-rozwojowych, stanowiące wykładnik działalności twórczej.

Honoraria obejmują także:

- 1) wynagrodzenia i tantiemy wypłacane twórcom przez stowarzyszenia twórców,
- 2) wynagrodzenia za opracowania naukowo-badawcze i rozwojowe wykonywane przez pracowników placówek naukowych i szkół wyższych poza obowiązującym ich czasem pracy lub poza obowiązującym wymiarem zajęć – wyłącznie w zakresie prac twórczych.

#### **2.4 Wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne**

Wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne obejmują wynagrodzenia osób fizycznych, należne za zlecone czynności, wykonywane na podstawie umowy agencyjnej, opłacane od dokonywanych transakcji kupna lub sprzedaży oraz wykonywanych usług według określonej wysokości stawki prowizyjnej.

#### **2.5 Dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej**

Dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej obejmują wypłaty z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia, tworzonych na podstawie odrębnych przepisów.

#### **2.6 Wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej**

Wypłaty z tytułu udziału w zysku obejmują wypłaty dla pracowników z funduszu nagród, tworzonych na podstawie odrębnych przepisów w przedsiębiorstwach państwowych i innych jednostkach z zysku po opodatkowaniu. Wypłaty z tytułu udziału w nadwyżce bilansowej obejmują premie i nagrody dla członków spółdzielni będących pracownikami i pracowników spółdzielni, a w spółdzielniach pracy – także wypłaty dla członków z tytułu wkładu pracy.

### **3. Wykaz wypłat, które nie są zaliczane do wynagrodzeń**

Do wynagrodzeń nie zalicza się:

- 1) świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego finansowanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz ze środków budżetu państwa (zasiłki: chorobowe, opiekuńcze i macierzyńskie oraz świadczenia rodzinne),
- 2) świadczeń finansowanych ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i świadczeń urlopowych,

- 3) wartości świadczeń rzeczowych, wynikających z przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (w tym profilaktycznych posiłków i napojów) oraz dopuszczalnych ekwiwalentów pieniężnych za te świadczenia, a także ekwiwalentów za pranie odzieży roboczej wykonywane przez pracowników i ekwiwalentów pieniężnych za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego,
- 4) ekwiwalentów pieniężnych za użyte przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, stanowiące własność wykonawcy,
- 5) wypłat należności z tytułu podróży służbowych,
- 6) świadczeń przysługujących pracownikom przeniesionym do pracy w innej miejscowości, a także należności z tytułu wyrównania wydatków ponoszonych przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy poza stałym miejscem pracy lub poza stałym miejscem zamieszkania (m.in. dodatków i ryczałtów za rozłąkę, strawnego, dodatków dewizowych wypłacanych w rybołówstwie morskim oraz marynarzom, dodatków godzinowych wypłacanych na kolei pracownikom drużyn lokomotywowych i konduktorskich, diet godzinowych pracowników poczt ruchomych, zwrotu kosztów przejazdów sędziów i prokuratorów z miejsca zamieszkania do siedziby sądu lub prokuratury, kosztów wynajmu mieszkania),
- 7) jednorazowych pożyczek na zagospodarowanie,
- 8) zasiłków na zagospodarowanie oraz zasiłków osiedleniowych,
- 9) ryczałtów pieniężnych za używanie do celów służbowych samochodów lub innych środków lokomocji niebędących własnością pracodawcy,
- 10) wartości środków wydawanych do spożycia pracownikom wyłącznie w czasie wykonywania pracy, bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu (m.in. w zakładach gastronomicznych, placówkach wyżywienia przyzakładowego, placówkach opiekuńczo-wychowawczych, zakładach dla nieletnich, służbie zdrowia, w domach pomocy społecznej, domach wczasowych, marynarzom i rybakom oraz dodatków kalorycznych wypłacanych na podstawie odrębnych przepisów),
- 11) wartości zakwaterowania oraz wyżywienia świadczonego bezpłatnie lub częściowo odpłatnie na kursach i szkoleniach,
- 12) wartości umundurowania, jeśli obowiązek jego noszenia wynika z obowiązujących ustaw,
- 13) wypłat dokonywanych na rzecz twórców wynalazków, projektów racjonalizatorskich i wzorów użytkowych oraz nagród związanych z tymi projektami, a także nagród za

osiągnięcie wymiernych efektów ekonomicznych wdrażania nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych, będących wynikami prac badawczych,

- 14) wypłat należności za przeniesienie na podstawie umowy sprzedaży majątkowego prawa autorskiego,
- 15) opłat licencyjnych lub innych należności za przeniesienie prawa lub ustanowienie prawa korzystania z niepracowniczego wynalazku lub wzoru użytkowego na rzecz jednostki gospodarki narodowej,
- 16) nagród o charakterze szczególnym, zwłaszcza nagród resortowych, nagród konkursowych, nagród za szczególne osiągnięcia w zakresie prac badawczych oraz zastosowania ich wyników w praktyce, nagród Prezesa Rady Ministrów za wyróżniające się rozprawy doktorskie i habilitacyjne oraz za działalność naukową, nagród za ratownictwo morskie, nagród za osiągnięcia w dziedzinie twórczości artystycznej, upowszechniania i ochrony kultury,
- 17) określonych ustawowo odpraw pieniężnych, odszkodowań, rekompensat lub innych świadczeń z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo restrukturyzacji zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników,
- 18) odszkodowań przysługujących od pracodawcy za przedmioty utracone lub uszkodzone wskutek wypadku przy pracy,
- 19) zasądzonych i dobrowolnie wypłaconych odszkodowań w sprawach o roszczenia ze stosunku pracy,
- 20) prowizji od zysku przedsiębiorstwa państwowego,
- 21) dywidend wypłacanych akcjonariuszom,
- 22) diet wypłacanych posłom, senatorom, radnym, członkom Rady Służby Cywilnej, Rady Statystyki i innym,
- 23) wypłat dla członków spółdzielni produkcyjnych oraz ich domowników, stanowiących element dochodu podzielnego spółdzielni,
- 24) wypłat z nadwyżki bilansowej stanowiących oprocentowanie udziałów członkowskich w spółdzielniach oraz wypłat dokonywanych członkom spółdzielni niebędącym pracownikami,
- 25) wartości polis ubezpieczeniowych na życie oraz składek podstawowych w ramach pracowniczego programu emerytalnego (III filar) wykupionych pracownikom przez pracodawcę,
- 26) stypendiów, w tym dla sportowców oraz dopłat do czesnego dla czynnych nauczycieli studiujących na studiach niestacjonarnych,



- 27) nauczycielskich dodatków mieszkaniowych dla nauczycieli zatrudnionych na terenie wiejskim oraz w miastach liczących do 5000 mieszkańców,
- 28) wypłat przeznaczonych na pomoc zdrowotną dla nauczycieli,
- 29) świadczeń przysługujących mianowanym urzędnikom państwowym w razie rozwiązania stosunku pracy, w przypadku reorganizacji urzędu lub jego likwidacji oraz świadczeń przysługujących urzędnikom służby cywilnej w razie rozwiązania stosunku pracy, w przypadku likwidacji urzędu,
- 30) nagród i zapomóg oraz innych należności wypłacanych żołnierzom niezawodowym i funkcjonariuszom w służbie kandydackiej,
- 31) ustawowych należności dla żołnierzy i funkcjonariuszy, takich jak: równoważniki za brak kwatery, równoważniki remontowe, pomoc mieszkaniowa, gratyfikacje urlopowe oraz należności za przejazd na urlop,
- 32) świadczeń pieniężnych wypłacanych przez okres roku zwolnionym ze służby żołnierzom i funkcjonariuszom,
- 33) rekompensat dla ławników niepozostających w stosunku pracy za czas wykonywania czynności w sądzie,
- 34) ryczałtów wypłacanych kuratorom społecznym,
- 35) wsparcia finansowego dla mieszkańców domów pomocy społecznej nieposiadających własnego dochodu,
- 36) kieszonkowego otrzymywanego przez uczestnika warsztatu terapii zajęciowej,
- 37) odpraw pośmiertnych,
- 38) odszkodowań wynikających z umowy o zakazie konkurencji,
- 39) środków otrzymywanych w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej na rehabilitację zawodową, społeczną oraz leczniczą osób niepełnosprawnych, na podstawie odrębnych przepisów, ze środków zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych albo zakładowego funduszu aktywności, z wyłączeniem wynagrodzeń finansowanych ze środków tych funduszy.

#### **4. Stawka płac**

Przez stawkę płac rozumie się wynagrodzenie przysługujące pracownikowi za jednostkę czasu pracy (przy czasowym systemie płac) lub za jednostkę wyrobu (przy akordowym systemie płac).

## 5. Przeciętne wynagrodzenie (przeciętna płaca)

Pojęcie przeciętnej płacy określa wynagrodzenie przeciętne w przeliczeniu na 1 zatrudnionego. Do obliczania przeciętnego wynagrodzenia (na podstawie sprawozdawczości) należy przyjąć dwie składowe, tj. sumę wynagrodzeń (licznik) oraz przeciętne zatrudnienie (mianownik), zgodnie z przytoczonymi niżej definicjami i wzorami:

**a) wynagrodzenia** – wynikające ze stosunku pracy:

- wynagrodzenia osobowe, bez wynagrodzeń osób wykonujących pracę nakładczą, uczniów, zatrudnionych za granicą,
- honoraria wypłacane niektórym grupom pracowników za pracę wynikającą z umowy o pracę (np. dziennikarzom, realizatorom filmów, programów radiowych i telewizyjnych),
- wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej;

**b) przeciętne zatrudnienie** – średnia wielkość zatrudnienia obliczona dla badanego okresu (np. miesiąca, kwartału, roku) na podstawie ewidencyjnego stanu zatrudnienia, po wyłączeniu osób zatrudnionych za granicą i po przeliczeniu osób niepełnozatrudnionych na pełnozatrudnione;

**c) sposób obliczania przeciętnych wynagrodzeń**

Przeciętne wynagrodzenia najczęściej wyznacza się w skali miesiąca, ale również dla okresów dłuższych niż miesiąc. Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w przeliczeniu na 1 zatrudnionego jest obliczane w następujący sposób:

– dla okresów miesięcznych ( $PW_m$ )

$$PW_m = \frac{\text{suma wynagrodzeń w miesiącu}}{\text{przeciętna liczba zatrudnionych w miesiącu}}$$

*Przykład:* Jeżeli suma wynagrodzeń osobowych wynikających z umowy o pracę w danym zakładzie pracy w miesiącu sprawozdawczym = 231105,0 zł, a przeciętna liczba zatrudnionych w miesiącu wynosi 93, zatem  $231105,0 : 93 = 2485,00$  zł.

– dla okresów kwartalnych ( $PW_{mkw}$ )

$$PW_{mkw} = \frac{\text{suma wynagrodzeń w kwartale}}{\text{przeciętna liczba zatrudnionych w kwartale}} : 3$$

*Przykład:* Jeżeli suma wynagrodzeń osobowych wynikających z umowy o pracę w danym zakładzie pracy w kwartale = 702828,6 zł, a przeciętna liczba zatrudnionych w kwartale = 94, to dzieląc obie wartości przez siebie oraz przez liczbę miesięcy w kwartale, otrzymujemy przeciętne wynagrodzenie miesięczne w kwartale:  $(702828,6 : 94) : 3 = 2492,30$  zł.

- dla okresów narastających ( $PW_{mn}$ )

$$PW_{mn} = \frac{\text{suma wynagrodzeń w okresie narastającym}}{\text{przeciętna liczba zatrudnionych w okresie narastającym}} : N,$$

gdzie N – liczba miesięcy okresu narastającego

*Przykład:* Jeżeli suma wynagrodzeń osobowych wynikających z umowy o pracę w danym zakładzie pracy w okresie I – VI = 1358267,7zł, a przeciętna liczba zatrudnionych w I półroczu = 92, to dzieląc obie wartości przez siebie oraz przez liczbę miesięcy w tym okresie, otrzymujemy przeciętne wynagrodzenie miesięczne w okresie narastającym:  $(1358267,7 : 92) : 6 = 2460,63$  zł.

- dla okresów rocznych ( $PW_{mr}$ )

$$PW_{mr} = \frac{\text{suma wynagrodzeń w roku}}{\text{przeciętna liczba zatrudnionych w roku}} : 12$$

*Przykład:* Jeżeli suma wynagrodzeń osobowych wynikających z umowy o pracę w danym zakładzie pracy w okresie I – XII = 2821500,0 zł, a przeciętna liczba zatrudnionych za rok = 95, to dzieląc obie wartości przez siebie oraz przez liczbę miesięcy w tym okresie, otrzymujemy przeciętne wynagrodzenie miesięczne w okresie I – XII:  $(2821500,0 : 95) : 12 = 2475,00$  zł.

## 6. Kategorie przeciętnych wynagrodzeń

**6.1. Przeciętne wynagrodzenie brutto** – to stosunek sumy wynagrodzeń osobowych brutto, honorariów wypłaconych niektórym grupom pracowników za prace wynikające z umowy o pracę, wypłat z tytułu udziału w zysku do podziału lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach oraz dodatkowych wynagrodzeń rocznych dla pracowników jednostek sfery budżetowej do przeciętnej liczby zatrudnionych w danym okresie, po wyeliminowaniu osób wykonujących pracę nakładczą oraz zatrudnionych za granicą.

**6.2. Przeciętne wynagrodzenie brutto bez wypłat z tytułu udziału w zysku do podziału lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach oraz dodatkowych wynagrodzeń rocznych dla pracowników jednostek sfery budżetowej** – to stosunek sumy wynagrodzeń osobowych oraz honorariów wypłaconych niektórym grupom pracowników za pracę wynikającą z umowy o pracę (np. dziennikarzom, realizatorom filmów, programów radiowych i telewizyjnych) do przeciętnej liczby zatrudnionych w danym okresie, po wyeliminowaniu osób wykonujących pracę nakładczą oraz zatrudnionych za granicą.

**6.3. Przeciętne wynagrodzenie pomniejszone o potrącone składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe i chorobowe) opłacane przez ubezpieczonego pracownika** – kategoria ta oznacza przeciętne wynagrodzenie pomniejszone o potrącone od ubezpieczonych składki na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe) w roku kalendarzowym poprzedzającym termin waloryzacji emerytur i rent.

## 7. Wynagrodzenia godzinowe

Przeciętne wynagrodzenie godzinowe jest najczęściej obliczane w skali miesiąca, ale również dla okresów dłuższych niż miesiąc. Przeciętne wynagrodzenie w przeliczeniu na 1 godzinę przepracowaną bądź opłaconą ( $PW_g$ ) oblicza się w następujący sposób:

$$PW_g = \frac{\text{suma wynagrodzeń w miesiącu (kwartale, roku)}}{\text{liczba godzin przepracowanych bądź opłaconych w miesiącu (kwartale, roku)}}$$

*Przykład:* Jeżeli suma wynagrodzeń osobowych wynikających z umowy o pracę w danym zakładzie pracy w miesiącu sprawozdawczym = 231105,0 zł, a liczba godzin przepracowanych w miesiącu wynosi 5000, wtedy  $231105,0 : 5000 = 46,22$  zł.

## 8. Wskaźniki dynamiki przeciętnych wynagrodzeń

Wskaźniki dynamiki wynagrodzeń określają zmiany w poziomie przeciętnych wynagrodzeń zachodzące w określonych jednostkach czasu.

Ogólną postać wskaźnika dynamiki przeciętnych wynagrodzeń wyrażamy za pomocą wzorów:

$$I_{WpI} = \frac{Wp_n}{Wp_0} \times 100,$$

$$I_{WpII} = \frac{I_f}{I_z} \times 100,$$

gdzie:  $I_{WpI}$ ,  $I_{WpII}$  – wskaźniki dynamiki przeciętnych wynagrodzeń,  
 $Wp_n$  – przeciętne wynagrodzenie w okresie badanym,  
 $Wp_0$  – przeciętne wynagrodzenie w okresie bazowym,  
 $I_f$  – wskaźnik dynamiki funduszu wynagrodzeń będący stosunkiem funduszu wynagrodzeń w okresie badanym do okresu bazowego,  
 $I_z$  – wskaźnik dynamiki zatrudnienia.

Wzór  $I_{WpII}$  można zastosować jeśli fundusz wynagrodzeń koresponduje zakresowo z zatrudnieniem. W przypadku, gdy wskaźnik funduszu wynagrodzeń dotyczy pracowników pełno- i niepełnozatrudnionych, a wskaźnik zatrudnienia tylko pełnozatrudnionych – należy wykorzystać wzór  $I_{WpI}$ , natomiast funduszem wynagrodzeń posłużyć się przy obliczaniu przeciętnego wynagrodzenia, tylko w odniesieniu do pracowników pełnozatrudnionych.

Podobnie jak w badaniu dynamiki zatrudnienia, rozróżnia się wskaźniki dynamiki przeciętnych wynagrodzeń:

– **podstawie zmiennej (łańcuchowe)  $I_{WpIz}$**

$$I_{WpIz} = \frac{Wp_2}{Wp_1} \times 100, \quad \frac{Wp_3}{Wp_2} \times 100, \quad \dots, \quad \frac{Wp_k}{Wp_{k-1}} \times 100$$

– **o podstawie stałej  $I_{WpIs}$**

$$I_{WpIs} = \frac{Wp_1}{Wp_i} \times 100, \quad \frac{Wp_2}{Wp_i} \times 100, \quad \dots, \quad \frac{Wp_k}{Wp_i} \times 100,$$

gdzie:  $Wp_1, Wp_2, \dots, Wp_i, \dots, Wp_k$  – przeciętne wynagrodzenie w poszczególnych badanych okresach

Sposób obliczenia wskaźników dynamiki przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń przedstawia podany w tablicy przykład.

Miesiące	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w zł		Dynamika przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w 2005 r.		
			o podstawie zmiennej		o podstawie stałej
	2004	2005	analogiczny miesiąc 2004 = 100	miesiąc poprzedni = 100	styczeń 2004 = 100
I	2325,72	2385,39	102,6	X	102,6
II	2377,37	2411,49	101,4	101,1	103,7
III	2427,28	2480,50	102,2	102,9	106,7
IV	2427,09	2471,22	101,8	99,6	106,3
V	2353,56	2423,92	103,0	98,1	104,2
VI	2405,01	2512,78	104,5	103,7	108,0

## 9. Wynagrodzenia nominalne i realne

Przez **wynagrodzenie nominalne** (potocznie „płaca”) rozumie się przysługującą pracownikowi należność za pracę wykonaną, wynikającą ze stosunku pracy. W praktyce statystycznej miarą ogólnego poziomu wynagrodzeń nominalnych jest przeciętne wynagrodzenie miesięczne przypadające na 1 zatrudnionego (pracownika).

**Wynagrodzenie realne** określa sumę dóbr i usług konsumpcyjnych, które można zakupić przy danej wysokości wynagrodzenia nominalnego. Najczęstszą formą informacji statystycznej o wynagrodzeniach realnych jest wskaźnik dynamiki wynagrodzeń realnych, który obliczamy według wzoru:

$$I_R = \frac{I_N}{I_C}$$

gdzie:  $I_R$  – wskaźnik wzrostu/spadku wynagrodzeń realnych,  
 $I_N$  – wskaźnik wzrostu/spadku wynagrodzeń nominalnych,  
 $I_C$  – wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych dla gospodarstw domowych pracowników.

## 10. Rozkład wynagrodzeń (płac)

Najprostszą metodą analizy rozkładu wynagrodzeń jest przedstawienie danych o zatrudnionych według wysokości wynagrodzeń w postaci **szeregu rozdzielczego** (w liczbach bezwzględnych lub w odsetkach ogółu zatrudnionych). Rozpiętość przedziałów wynagrodzeń występujących w szeregu ustala się w zależności od potrzeb analitycznych. W praktyce statystycznej ostatni przedział jest na ogół otwarty, np. 100001 zł i więcej. Dla celów porównawczych (między poszczególnymi okresami lub między poszczególnymi zbiorowościami zatrudnionych) stosuje się w statystyce mierniki zróżnicowania i koncentracji wynagrodzeń.

### 10.1 Mierniki zróżnicowania

Wśród mierników zróżnicowania wynagrodzeń wyróżnia się: parametry pozycyjne, wskaźniki względne oparte na decylach i kwartylach, mierniki nierówności rozkładu i miary asymetrii.

### 10.1.1 Parametry pozycyjne (kwantyle)

Najczęściej stosowanym parametrem pozycyjnym jest decyl. **Decyle** określają płace najwyższe w grupach decylowych, tzn. jeżeli zbiorowość pracowników uporządkowaną pod względem wysokości wynagrodzenia od wielkości najmniejszej do największej podzielimy na 10 równych części (grup decylowych), to wielkości oddzielające poszczególne grupy nazywamy decylami. Jeżeli tę samą zbiorowość pracowników, uporządkowanych w ten sam sposób podzielimy na 100 równych części (grup centylowych), to wielkości oddzielające te grupy nazywamy **centylami**, a jeżeli na 4 równe części (grupy kwartyłowe) – **kwartyłami**.

### 10.1.2 Wskaźniki względne oparte na decylach i kwartyłach

W grupie wskaźników względnych opartych na decylach i kwartyłach zdefiniowano następujące:

- **wskaźnik wahanía decylowego** informuje o relacji poziomu wynagrodzeń niskich i wysokich w stosunku do wynagrodzenia średniego i liczony jest jako relacja różnicy bezwzględnej między decylem IX i decylem I do wartości mediany (decyla V),
- **wskaźnik wahanía kwartyłowego** oblicza się jako iloraz różnicy między kwartyłem III a kwartyłem I do wartości mediany (kwartyła II),
- **współczynnik zróżnicowania decylowego** informuje o rozpiętości płac i liczony jest jako iloraz decyla IX i decyla I,
- **współczynnik zróżnicowania kwartyłowego** oblicza się jako iloraz kwartyła III i kwartyła I.

Wartość powyższych wskaźników zwiększa się wraz ze wzrostem zróżnicowania wynagrodzeń.

### 10.1.3 Miernik nierównomierności rozkładu

Wskaźnik nierównomierności rozkładu wynagrodzeń określa relację średniej z wynagrodzeń wyższych od przeciętnego wynagrodzenia do średniej z wynagrodzeń niższych od przeciętnego. Miernik ten informuje ile razy średnia z wynagrodzeń wyższych od przeciętnego przewyższa **średnią** z wynagrodzeń **niższych** od przeciętnego.

#### 10.1.4 Miary asymetrii (skośności)

Asymetria rozkładu polega na tym, że jednostki należące do badanej zbiorowości (zatrudnieni) nie są równomiernie rozłożone w całym obszarze zmienności cechy (wynagrodzeń) ani też nie skupiają się w okolicach środka tego obszaru, ciężą natomiast ku dolnej lub górnej jego granicy (tj. ku wynagrodzeniom niskim lub wysokim). Jeżeli liczebnie przeważają jednostki (zatrudnieni) o niskich wartościach (wynagrodzeniach), to mamy do czynienia z **asymetrią prawostronną**, w przeciwnym zaś przypadku – z **asymetrią lewostronną**. Miary asymetrii (zwane także miarami skośności) służą do pomiaru zarówno kierunku asymetrii (prawostronny lub lewostronny), jak i jej siły.

**Miernik asymetrii (klasyczny)** informuje, którzy pracownicy przeważają liczebnie w szeregu rozdzielczym. Jest on obliczany jako iloraz momentu trzeciego rzędu do trzeciej potęgi odchylenia standardowego. W przypadku rozkładu symetrycznego miernik ten przyjmuje wartość 0, dla asymetrii prawostronnej – przybiera wartość z przedziału  $(0; +\infty)$ , a dla asymetrii lewostronnej – z przedziału  $(-\infty; 0)$ .

#### 10.2 Wskaźniki koncentracji

Wśród wskaźników koncentracji zdefiniowano: odsetki funduszu wynagrodzeń według grup decylowych, wskaźnik maksymalnego wyrównania oraz współczynnik Lorentza.

##### 10.2.1 Odsetki funduszu wynagrodzeń według grup decylowych

Odsetki funduszu wynagrodzeń według grup decylowych informują o koncentracji wynagrodzeń. Gdyby rozkład wynagrodzeń był równomierny, to na każdą grupę decylową przypadłoby 10% funduszu wynagrodzeń, natomiast odchylenia od tej wartości *in plus* wskazują na występowanie koncentracji wynagrodzeń w danej grupie.

##### 10.2.2 Mierniki syntetyczne

Wykorzystywane są następujące mierniki syntetyczne:

- **wskaźnik maksymalnego wyrównania** informuje ile procent funduszu wynagrodzeń stanowi nadwyżkę ponad równomierne rozłożenie funduszu, czyli jaki procent funduszu należałoby przenieść z grup decylowych posiadających więcej niż 10% funduszu do grup decylowych posiadających mniej niż 10% aby nie wystąpiła koncentracja,



– **współczynnik koncentracji (Lorentza)** informuje o stopniu rozłożenia ogólnego funduszu wynagrodzeń pomiędzy poszczególne grupy pracowników. Współczynnik ten, przyjmuje wartości z przedziału (0;1) i wraz ze wzrostem koncentracji wartość współczynnika rośnie.

## **11. Zaległości w wypłacie wynagrodzeń**

Zaległości w wypłacie wynagrodzeń to wynagrodzenia, które nie zostały wypłacone pracownikom w terminie ustalonym w Kodeksie Pracy.

## **VIII. KOSZTY PRACY**

Koszty pracy stanowią sumę wynagrodzeń brutto (łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych i ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe płaconymi przez ubezpieczonego pracownika) oraz pozapłacowych wydatków (m.in. składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacanych przez pracodawcę, wydatków na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr) poniesionych przez pracodawcę w celu pozyskania, utrzymania, przekwalifikowania i doskonalenia kadr.

### **1. Składniki kosztów pracy**

Koszty pracy obejmują następujące składniki:

- wynagrodzenia osobowe,
- dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
- wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia lub umowy o dzieło,
- honoraria,
- wydatki na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr,
- wydatki na delegacje służbowe,
- składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacone przez pracodawcę,
- składki na Fundusz Pracy,
- wydatki związane z bezpieczeństwem i higieną pracy,
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (odpis w koszty),
- pozostałe wydatki, m.in. wydatki przeznaczone na werbunek, rekrutację i nabór kadr, wydatki na dojazdy do pracy pracowników, wydatki poniesione przez pracodawcę na ubezpieczenia pracowników w trzecim filarze, jeżeli są wliczane w koszty działalności jednostki sprawozdawczej,
- wypłaty z tytułu udziału w zysku do podziału lub z nadwyżki bilansowej w spółdzielniach.

## 2. Podstawowe mierniki kosztów pracy

W statystyce kosztów pracy wykorzystywane są następujące wskaźniki:

- 2.1 Przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego** – jest obliczany jako stosunek kosztów pracy poniesionych w danym okresie do przeciętnego zatrudnienia w danym okresie w przeliczeniu na 1 miesiąc.
- 2.2 Koszt pracy na 1 godzinę opłaconą** – określa stosunek kosztów pracy w danym okresie do liczby godzin opłaconych w tym samym okresie.
- 2.3 Koszt pracy na 1 godzinę przepracowaną** – jest obliczany jako stosunek kosztów pracy w danym okresie do liczby godzin przepracowanych w danym okresie.
- 2.4 Indeks kosztów zatrudnienia (IKZ)** – ilustruje procentowe zmiany w kosztach pracy w okresach kwartalnych w stosunku do roku bazowego.

## 3. Czas pracy w badaniu kosztów pracy

W badaniu kosztów pracy uwzględnia się następujące kategorie czasu pracy:

- **godziny opłacone** – obejmujące godziny opłacone przepracowane i godziny opłacone nieprzepracowane ze środków jednostki sprawozdawczej; godziny opłacone z innych środków, tzw. obcych, np. ze środków ZUS nie są uwzględniane,
- **godziny opłacone przepracowane** – obejmujące godziny przepracowane w wymiarze normalnym (obowiązującym daną grupę pracowników) oraz godziny nadliczbowe opłacone,
- **godziny opłacone nieprzepracowane** – stanowiące część nominalnego czasu pracy, w ciągu którego pracownik był nieobecny w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, przestojem płatnym, urlopem wypoczynkowym, urlopem okolicznościowym.

## 4. Struktura kosztów pracy

Podstawowa struktura kosztów pracy przedstawia udział w kosztach pracy kosztów płacowych i kosztów pozapłacowych. **Udział kosztów płacowych** odzwierciedla udział wynagrodzeń osobowych, dodatkowych wynagrodzeń rocznych dla pracowników jednostek sfery budżetowej oraz nagród i premii z zysku w kosztach pracy.

Z kolei **udział kosztów pozapłacowych** oznacza udział pozostałych kosztów pracy z wyłączeniem kosztów płacowych w kosztach pracy.

## 5. Struktura przeciętnego wynagrodzenia

Struktura przeciętnego wynagrodzenia przedstawia udział wynagrodzeń osobowych (w tym wybranych składników wynagrodzeń osobowych), dodatkowych wynagrodzeń rocznych dla pracowników jednostek sfery budżetowej oraz nagród i premii z zysku w przeciętnym wynagrodzeniu.

## 6. Struktura czasu pracy opłaconego

Struktura czasu pracy dotyczy struktury czasu pracy opłaconego w podziale na czas przepracowany w czasie normalnym, czas przepracowany w czasie nadliczbowym i czas nieprzepracowany.

# **IX. WARUNKI PRACY**

## **1. Podstawowe pojęcia**

### **1.1 Warunki pracy**

Warunki pracy determinuje zespół czynników występujących w środowisku pracy, wynikających z procesu pracy oraz czynników związanych z wykonywaniem pracy.

### **1.2 Środowisko pracy**

Środowisko pracy określają warunki środowiska materialnego, w którym odbywa się proces pracy. Na materialne środowisko pracy składają się czynniki fizyczne (np. oświetlenie, mikroklimat, hałas), czynniki chemiczne (np. substancje toksyczne), czynniki biologiczne (np. bakterie), występujące na stanowisku pracy lub w jego otoczeniu.

### **1.3 Pracownicy zatrudnieni w warunkach zagrożenia**

Osoby zatrudnione w warunkach zagrożenia (*patrz rozdział IX, punkt 5*) są liczone tylko raz, bez względu na to czy narażone są na jeden czy więcej czynników związanych:

- ze środowiskiem pracy (substancje chemiczne, przemysłowe pyły zwłókniające, hałas, wibracja, gorący lub zimny mikroklimat),
- z uciążliwością pracy (wymuszona pozycja ciała, nadmierne obciążenie fizyczne itp.),
- z czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi.

### **1.4 Wymagania dotyczące warunków pracy**

Normy warunków pracy są to określone przepisami wymagania w celu dostosowania warunków pracy do wymagań ustroju i psychiki człowieka pracującego oraz do różnorodnych wymagań produkcji.

### **1.5 Zagrożenia związane z pracą**

Zagrożenia związane z pracą jest to stan środowiska pracy mogący spowodować wypadek lub chorobę.

## **1.6 Szkodliwy czynnik występujący w procesie pracy**

Szkodliwy czynnik występujący w procesie pracy oznacza czynnik, którego oddziaływanie na pracującego prowadzi lub może prowadzić do schorzenia (choroby zawodowej).

W zależności od poziomu oddziaływania lub innych warunków, czynnik szkodliwy może stać się niebezpieczny.

## **1.7 Niebezpieczny czynnik występujący w procesie pracy**

Niebezpieczny czynnik występujący w procesie pracy jest to czynnik, którego oddziaływanie na pracującego prowadzi lub może prowadzić do urazu (wypadku przy pracy).

## **2. Klasyfikacja niebezpiecznych i szkodliwych czynników występujących w procesie pracy**

W zależności od charakteru działania niebezpieczne i szkodliwe czynniki występujące w procesie pracy dzieli się na:

- czynniki fizyczne,
- czynniki chemiczne,
- czynniki biologiczne,
- czynniki psychologiczne.

### **2.1 Podział czynników fizycznych w procesie pracy**

Do grupy niebezpiecznych i szkodliwych czynników fizycznych występujących w procesie pracy zalicza się:

- poruszające się maszyny i mechanizmy,
- ruchome elementy urządzeń technicznych,
- przemieszczające się wyroby, półwyroby i materiały,
- naruszanie konstrukcji,
- obrywanie się mas i brył skalnych ze stropu lub ociosu, tąpnięcia,
- powierzchnie, na których jest możliwy upadek pracujących,
- ostrza, ostre krawędzie, wystające elementy, chropowatość i szerokość wyrobów, urządzeń i narzędzi,
- temperatura powierzchni wyposażenia technicznego i materiałów,
- położenie stanowisk pracy w stosunku do powierzchni ziemi lub podłogi pomieszczenia,

- nieważkość,
- ciśnienie,
- hałas,
- wibracja,
- infradźwięki,
- ultradźwięki,
- mikroklimat gorący,
- mikroklimat zimny,
- jonizacja powietrza,
- oświetlenie (natężenie, luminacja, ciśnienie, kontrast, tętnienie strumienia),
- promieniowanie jonizujące,
- promieniowanie laserowe,
- promieniowanie nadfioletowe,
- promieniowanie podczerwone,
- pole elektromagnetyczne,
- pole elektrostatyczne,
- elektryczność statyczna,
- prąd elektryczny,
- pył przemysłowy, aerozole stałe i ciekłe.

## **2.2 Podział chemicznych czynników w procesie pracy**

W grupie chemicznych czynników występujących w procesie pracy w zależności od rodzajów działania na organizm człowieka, wyróżnia się następujące niebezpieczne i szkodliwe czynniki:

- toksyczne,
- bardzo toksyczne,
- drażniące,
- uczulające,
- rakotwórcze,
- mutagenne,
- upośledzające funkcje rozrodcze,
- szkodliwe,
- wybuchowe,
- łatwopalne,
- żrące.

### **2.3 Podział biologicznych czynników w procesie pracy**

Szkodliwe czynniki biologiczne to drobnoustroje komórkowe, pasożyty wewnętrzne, jednostki bezkomórkowe zdolne do replikacji lub przenoszenia materiału genetycznego, w tym zmodyfikowane genetycznie hodowle komórkowe, które mogą być przyczyną zakażenia, alergii lub zatrucia.

### **2.4 Podział psychofizycznych czynników w procesie pracy**

Do grupy psychofizycznych czynników zalicza się następujące niebezpieczne i szkodliwe czynniki, występujące w procesie pracy:

- a) obciążenia fizyczne
  - statyczne,
  - dynamiczne
- b) obciążenia -psychiczne, które dzieli się na niedociążenie i przeciążenie
  - poznawcze,
  - percepcyjne,
  - emocjonalne.

## **3. Klasyfikacja czynników szkodliwych dla zdrowia, związanych ze środowiskiem pracy, uciążliwością pracy oraz maszynami szczególnie niebezpiecznymi**

W statystyce warunków pracy wykorzystuje się następujący podział czynników szkodliwych dla zdrowia:

- a) czynniki związane ze środowiskiem pracy:
  - substancje chemiczne,
  - pyły przemysłowe,
  - hałas,
  - wibracje,
  - mikroklimat gorący,
  - mikroklimat zimny,
  - promieniowanie jonizujące,
  - promieniowanie laserowe,
  - promieniowanie nadfioletowe,
  - promieniowanie podczerwone,
  - pola elektromagnetyczne,



b) czynniki związane z uciążliwością pracy ze względu na:

- wymuszoną pozycję jej wykonywania,
- nadmierne obciążenie fizyczne,
- niedostateczne oświetlenie miejsc pracy,
- monotonię,

c) czynniki mechaniczne związane z maszynami szczególnie niebezpiecznymi.

### **3.1 Zagrożenie szkodliwymi czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy**

Przez zagrożenie szkodliwymi czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy rozumie się wpływ na pracownika szkodliwych czynników występujących w procesie pracy, których stężenie lub natężenie przekracza obowiązujące NDS (najwyższe dopuszczalne stężenie) i NDN (najwyższe dopuszczalne natężenie), polskie normy lub inne normy higieniczne.

**3.1.1 Substancje chemiczne** – to substancje, których oddziaływanie w procesie pracy na organizm człowieka – po przekroczeniu wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) – mogą powodować np.: zatrucie ostre lub przewlekłe prowadzące do zmian w narządach wewnętrznych, ostre uszkodzenie skóry, nieżyt błon śluzowych, dróg oddechowych i spojówek, przewlekłe odczyny alergiczne skóry i błon śluzowych, astmę oskrzelową itp.

**3.1.2 Substancje chemiczne rakotwórcze** – to substancje, których epidemiologiczne działanie rakotwórcze zostało udowodnione i potwierdzone w odpowiednich przepisach.

**3.1.3 Przemysłowe pyły zwłókniające** – to pyły, które mogą spowodować zwłóknienie tkanki płucnej. Dotyczy to głównie pyłów zawierających dwutlenek krzemu (krzemionkę) i krzemiany. Do pyłów tych zalicza się np.: kwarc, piasek, talk, azbest, pyły ceramiczne, pyły mineralne (granit, bazalty), włókna szklane.

**3.1.4 Inne pyły przemysłowe** – to pyły szkodliwe niebędące substancjami toksycznymi i niezawierające krzemionki i krzemianów. Powstają one w czasie rozdrabniania ciał stałych, niepełnego spalania się różnych materiałów, w czasie paczkowania, przeładunku materiałów sypkich i pylących przewożonych luzem itp.

**3.1.5 Hałas** – to dźwięki szkodliwe, które mogą powodować uszkodzenia słuchu i inne zmiany w organizmie lub w istotny sposób utrudniać wykonywanie pracy (po przekroczeniu NDN).

- 3.1.6 Wibracja** – to drgania występujące podczas obsługi ręcznej narzędzi lub urządzeń uderowych (młotki nitownicze, młoty i dłuta pneumatyczne, piły motorowe, wiertarki, ubijaki, perforatory) oraz drgania występujące na stanowiskach pracy na skutek działania maszyn i urządzeń technicznych.
- 3.1.7 Mikroklimat gorący** – to warunki środowiska pracy określone za pomocą wskaźnika obciążenia termicznego WBGT.
- 3.1.8 Mikroklimat zimny** – to warunki środowiska pracy określone za pomocą wskaźnika siły chłodzącej powietrza WCI.
- 3.1.9 Promieniowanie jonizujące** – to warunki środowiska pracy, w których występuje narażenie na promieniowanie jonizujące, w szczególności związane z: bezpośrednią obsługą zamkniętych i otwartych źródeł promieniowania i urządzeń zawierających te źródła, np. defektoskopów, aparatów rentgenowskich itp., produkcją źródeł promieniotwórczych, obsługą reaktorów jądrowych, akceleratorów i innych urządzeń stwarzających zagrożenie promieniowaniem jonizującym.
- 3.1.10 Promieniowanie laserowe** – to warunki środowiska pracy, w których występuje narażenie na źródła promieniowania laserowego. Oddziaływanie promieniowania laserowego na organizm człowieka jest zależne od długości fali promieniowania, czasu ekspozycji, rozbieżności wiązki laserowej, wielkości napromieniowania i luminacji energetycznej zintegrowanej.
- 3.1.11 Promieniowanie nadfioletowe** – to warunki środowiska pracy, w których występuje narażenie na promieniowanie nadfioletowe charakteryzowane przez wartości skuteczne napromieniowania erytemalnego (wywołującego rumień skóry) i koniunktywalnego (wywołującego zapalenie spojówki lub rogówki oka).
- 3.1.12 Promieniowanie podczerwone** – to warunki środowiska pracy, w których występuje narażenie na promieniowanie podczerwone charakteryzowane przez wartości średnie i najwyższe chwilowe natężenia napromienienia oczu oraz skóry, odniesione do temperatury 20°C.
- 3.1.13 Pole elektromagnetyczne** – to warunki środowiska pracy występujące w strefach ochronnych określonych w odpowiednich przepisach.

**3.1.14 Czynniki uciążliwe** – to taki czynnik, którego oddziaływanie na pracującego może spowodować złe samopoczucie lub nadmierne zmęczenie, nie prowadząc do trwałego pogorszenia stanu zdrowia człowieka.

## **3.2 Zagrożenie związane z uciążliwością pracy**

Przez zagrożenie związane z uciążliwością pracy rozumie się szkodliwy wpływ na pracownika czynności roboczych wykonywanych np. w wymuszonej pozycji ciała, w warunkach ciężkiego wysiłku fizycznego lub w warunkach szczególnej uciążliwości.

**3.2.1 Wymuszona pozycja ciała** – to pozycja ciała (np. kuczna, pochylona) narzucona czynnościami roboczymi (np. posadzkarz) lub warunkami przestrzennymi (np. spawanie, malowanie w podwójnych dnach statków, praca w wąskich kanałach). Do kategorii tej nie zalicza się pracy stojącej (np. włóknarki) i siedzącej (np. operator maszyny budowlanej).

**3.2.2 Ciężki wysiłek fizyczny** – to wysiłek, przy którym wydatek energetyczny na pracę efektywną w okresie zmiany roboczej wynosi: dla mężczyzn około 8374 kJ, dla kobiet 4605 kJ (1 kJ = 0,24 kcal). Do prac powodujących ciężki wysiłek fizyczny (o ile wykonywane są przez co najmniej 4 godziny zmiany roboczej) należą przykładowo: niezmechanizowany załadunek i rozładunek materiałów, czyszczenie odlewów, niezmechanizowane prace przy budowie torów kolejowych, rąbanie węgla, ścinka drzewa, rozbiór tuszy, formowanie cegieł, brukowanie. W przypadku zatrudnienia kobiet, poza wymienionymi pracami, należy uwzględnić takie prace powodujące ciężki wysiłek fizyczny (o ile wykonywane są powyżej 4 godzin), jak: czyszczenie okien, garbowanie skór, dołowanie sadzonek drzew motyką itp.

**3.2.3 Niedostateczne oświetlenie stanowisk pracy** – to warunki środowiska pracy, w których nie są spełnione, określone normą wymagania dotyczące oświetlenia miejsc pracy.

## **3.3 Zagrożenie czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi**

Maszyny szczególnie niebezpieczne to przede wszystkim maszyny wymienione w załączniku IV do Dyrektywy 98/37/EC (wdrożonej Rozporządzeniem Ministra Gospodarki,

Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 kwietnia 2003 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn i elementów bezpieczeństwa; Dz. U. z 2003 r. nr 91, poz. 858) a mianowicie:

1. Pilarki tarczowe (jedno- i wielopiłowe) do drewna i podobnych materiałów lub do mięsa i podobnych materiałów,
  - 1.1 pilarki z piłą pozostającą podczas obróbki w stałej pozycji, wyposażone w stały stół z ręcznym posuwem lub dostawnym mechanizmem posuwowym,
  - 1.2 pilarki z piłą pozostającą podczas obróbki w stałej pozycji, wyposażone w poruszany ręcznie stół przesuwny,
  - 1.3 pilarki z piłą pozostającą podczas obróbki w stałej pozycji, z wbudowanym mechanizmem posuwowym oraz ręcznym podawaniem lub odbieraniem,
  - 1.4 pilarki z piłą przemieszczającą się podczas obróbki, z wbudowanym mechanizmem posuwowym oraz ręcznym podawaniem lub odbieraniem,
2. Strugarki wyrówniarki do obróbki drewna z ręcznym posuwem,
3. Jednostronne strugarki grubiarzy do drewna z ręcznym podawaniem lub odbieraniem,
4. Pilarki taśmowe do drewna i podobnych materiałów oraz do mięsa i podobnych materiałów, wyposażone w stały lub ruchomy stół lub wózek z ręcznym podawaniem lub odbieraniem,
5. Obrabiarki kombinowane do drewna i podobnych materiałów, w skład których wchodzi obrabiarki wymienione w pkt. 1-4 i 7,
6. Wielowrzecionowe czopiarki do drewna z ręcznym posuwem,
7. Frezarki pionowe dolnowrzecionowe z posuwem ręcznym, do drewna i podobnych materiałów,
8. Przenośne pilarki łańcuchowe do drewna,
9. Prasy, w tym prasy krawędziowe, do obróbki metali na zimno, z ręcznym podawaniem lub odbieraniem, których ruchome elementy robocze mogą mieć skok większy niż 6 mm i prędkość przekraczającą 30 mm/s,
10. Wtryskarki oraz prasy do tworzyw sztucznych, z ręcznym podawaniem lub odbieraniem,
11. Wtryskarki oraz prasy do gumy, z ręcznym podawaniem lub odbieraniem,
12. Maszyny do robót podziemnych następujących rodzajów,
  - 12.1 maszyny szynowe: lokomotywy i wózki hamulcowe,
  - 12.2 hydrauliczne obudowy zmechanizowane,
  - 12.3 silniki spalinowe przeznaczone do instalowania w maszynach do robót podziemnych,

13. Ręcznie ładowane pojazdy asenizacyjne do odpadów z gospodarstw takich jak domowe, wyposażone w mechanizm prasujący,
14. Osłony i odłączalne wały pędne z przegubami uniwersalnymi, o których mowa w § 76 Rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 20 grudnia 2005 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn i elementów bezpieczeństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 259, poz. 2170),
15. Podnośniki do obsługi pojazdów,
16. Urządzenia do podnoszenia osób, stwarzające ryzyko upadku z wysokości większej niż 3 m,
17. Maszyny do produkcji materiałów pirotechnicznych.

Przy ustaleniu występowania zagrożeń należy ponadto korzystać z Polskiej Normy PN-80/Z-08052 *Ochrona Pracy. Niebezpieczne i szkodliwe czynniki występujące w procesie pracy*.

#### **4. Osobozagrożenia**

Osobozagrożenia oznacza sumę szkodliwych czynników działających na pracownika. Jeżeli na każdego pracownika działa tylko jeden czynnik szkodliwy, wówczas suma osobozagrożeń jest równa liczbie osób narażonych na czynniki szkodliwe.

#### **5. Osoby zagrożone**

Osoby zagrożone oznaczają pracowników zatrudnionych w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń (NDS i NDN) czynników szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych związanych z procesem pracy.

W sprawozdawczości z zakresu warunków pracy, w zbiorowości osób zagrożonych, każdego pracownika wskazuje się tylko jeden raz (bez względu na liczbę działających na niego czynników szkodliwych) w pozycji czynnika przeważającego co do jego szkodliwego znaczenia. Dane liczbowe dotyczące osób zagrożonych według stanu w dniu 31 grudnia, powinny zatem spełniać następujące warunki:

<i>liczba osób zagrożonych czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy</i>	$\leq$	<i>liczba osobozagrożeń związanych ze środowiskiem pracy</i>
<i>liczba osób zagrożonych uciążliwością pracy</i>	$\leq$	<i>liczba osobozagrożeń związanych z uciążliwością pracy</i>
<i>liczba osób zagrożonych czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi</i>	$\leq$	<i>liczba osobozagrożeń powodowanych czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi</i>
<i>ogólna liczba osób</i>	$\leq$	<i>ogólna liczba zatrudnionych w jednostce sprawozdawczej</i>

## 6. Ryzyko zawodowe

Ryzyko zawodowe oznacza prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy.

### 6.1 Ocena ryzyka zawodowego

Ocena ryzyka zawodowego jest to proces analizowania ryzyka zawodowego i wyznaczania jego dopuszczalności.

### 6.2 Stanowisko pracy

Stanowisko pracy jest to przestrzeń pracy wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, w którym pracownik lub zespół pracowników wykonuje pracę.

### 6.3 Środki ochrony indywidualnej

Środki ochrony indywidualnej obejmują środki przeznaczone do ochrony człowieka przed niebezpiecznymi i szkodliwymi czynnikami występującymi pojedynczo lub łącznie w środowisku pracy.

Do środków ochrony indywidualnej zalicza się:

- odzież ochronną,
- środki ochrony kończyn dolnych,
- środki ochrony kończyn górnych,
- środki ochrony głowy,
- sprzęt ochrony układu oddechowego,
- środki ochrony oczu i twarzy,
- środki ochrony słuchu,
- sprzęt chroniący przed upadkiem z wysokości.

Środki te są użytkowane w miejscu pracy, zgodnie z przeznaczeniem, w celu zabezpieczenia pracownika przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy.

## **7. Świadczenia z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych**

Świadczenia z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych obejmują:

- **posiłki profilaktyczne** w rozumieniu Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. z 1996 r. nr 60, poz. 279), wydawane nieodpłatnie w ramach dożywiania specjalnego, pracownikom zatrudnionym stale przy pracach szczególnie szkodliwych dla zdrowia, wykonującym stale ciężkie lub uciążliwe prace na otwartej przestrzeni w okresie zimowym, inne prace narażające organizm na nadmierne ochłodzenie, jak również wykonującym prace w szczególnie trudnych warunkach;
- **napoje** w rozumieniu Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków (j.w.);
- **inne środki odżywcze** wydawane pracownikom na podstawie branżowych układów pracy lub innych przepisów;
- **dotatki pieniężne** wypłacane pracownikom wykonującym pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych, jeżeli odpowiednie przepisy przewidują możliwość ich wypłacenia;
- **skrócony czas pracy**, tj. krótszy od ustawowego czas pracy w danej grupie zawodowej,
- **dotatkowe urlopy** (płatne);
- **inne uprawnienia**, np. możliwość wcześniejszego, niż przewidziane ustawowo uprawnienia przejścia na emeryturę.

## **8. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych**

Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych są to należne pracownikom, którzy doznali uszczerbku na zdrowiu wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, a także członkom rodzin pracowników zmarłych wskutek takiego wypadku lub choroby, wypłaty:

- **odszkodowań** z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu lub śmierci pracownika,

- **odszkodowań** za przedmioty utracone lub uszkodzone wskutek wypadku przy pracy,
- **świadczeń wyrównawczych** wypłaconych pracownikom, którzy wskutek wypadku przy pracy doznali stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu (co najmniej w 20%) i w związku z tym osiągają wynagrodzenia zmniejszone co najmniej o 10% (z wyłączeniem pracowników pobierających rentę inwalidzką); Świadczenie wyrównawcze stanowi różnicę między wynagrodzeniem z okresu przed powstaniem uszczerbku na zdrowiu, a wynagrodzeniem z okresu po powstaniu tego uszczerbku; świadczenie wyrównawcze wypłaca się przez okres dłuższy niż 3 lata,
- **dotatków wyrównawczych** z tytułu przeniesienia do innej pracy wskutek objawów choroby zawodowej, trwającej do trzech miesięcy (w niektórych przypadkach do sześciu miesięcy), jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia,
- **zasilków wyrównawczych** przysługujących ubezpieczonym (w okresie do 24 miesięcy) pracownikom ze zmniejszoną sprawnością do pracy, których wynagrodzenie uległo obniżeniu, wskutek poddania się rehabilitacji zawodowej w celu adaptacji lub przyuczenia do określonej pracy.



## **X. WYPADKI PRZY PRACY**

### **1. Wypadek przy pracy i inne zdarzenia traktowane na równi z wypadkiem przy pracy**

Za **wypadek przy pracy** uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia,
- w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

**Na równi z wypadkiem przy pracy**, w zakresie uprawnienia do świadczeń określonych w ustawie, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

- w czasie podróży służbowej,
- podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony,
- przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

Za **wypadek przy pracy uważa się również** nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu podczas:

- uprawiania sportu w trakcie zawodów i treningów przez osobę pobierającą stypendium sportowe,
- wykonywania odpłatnie pracy na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
- pełnienia mandatu posła lub senatora pobierającego uposażenie,
- odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy przez osobę pobierającą stypendium w okresie odbywania tego szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy na podstawie skierowania wydanego przez powiatowy urząd pracy,
- wykonywania przez członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych oraz przez inną osobę traktowaną na równi z członkiem spółdzielni w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych, pracy na rzecz tych spółdzielni,

- wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem Cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- współpracy przy wykonywaniu pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem Cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- wykonywania zwykłych czynności związanych z prowadzeniem działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych,
- wykonywania zwykłych czynności związanych ze współpracą przy prowadzeniu działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych,
- wykonywania przez osobę duchowną czynności religijnych lub czynności związanych z powierzonymi funkcjami duszpasterskimi lub zakonnymi,
- odbywania służby zastępczej,
- nauki w Krajowej Szkole Administracji Publicznej przez słuchaczy pobierających stypendium,
- wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowa taka została zawarta z pracodawcą, z którym osoba pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje ona pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy,
- pełnienia przez funkcjonariusza celnego obowiązków służbowych.

## **2. Skutki wypadku**

### **2.1 Śmiertelny wypadek przy pracy**

Za śmiertelny wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku.

### **2.2 Ciężki wypadek przy pracy**

Za ciężki wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku, którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.

## **2.3 Zbiorowy wypadek przy pracy**

Za zbiorowy wypadek przy pracy uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby.

## **2.4 Urazy**

Uraz to uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego. Badanie wypadków przy pracy klasyfikuje urazy według ich rodzaju i umiejscowienia.

## **2.5 Absencja – niezdolność do pracy spowodowana wypadkiem przy pracy**

Informacje o dniach niezdolności do pracy obejmują łączną kalendarzową liczbę dni niezdolności do pracy spowodowaną wypadkami przy pracy ustaloną na podstawie zaświadczeń lekarskich.

## **2.6. Szacunkowe straty materialne**

Szacunkowe straty materialne spowodowane wypadkiem to suma wartości uszkodzonych maszyn, urządzeń, narzędzi, surowców, wyrobów gotowych, budynków oraz ich wyposażenia itp.

# **3. Opis przebiegu wypadku**

## **3.1 Miejsce powstania wypadku**

Miejsce powstania wypadku to miejsce, w którym przebywał poszkodowany w chwili wypadku (może to być zarówno pomieszczenie pracy jak i inne miejsce).

## **3.2 Rodzaj miejsca wypadku**

Rodzaj miejsca wypadku określa miejsce zdarzenia ze względu na lokalizację stanowiska pracy w zakładzie pracy lub poza nim.

### **3.3 Proces pracy**

Proces pracy to podstawowy rodzaj pracy wykonywanej przez poszkodowanego w czasie kiedy wypadek miał miejsce.

### **3.4 Czynność wykonywana przez poszkodowanego w chwili wypadku**

Czynność wykonywana przez poszkodowanego w chwili wypadku to czynność wykonywana przez poszkodowanego w sposób zamierzony, bezpośrednio przed wypadkiem.

### **3.5 Czynniki materialny związany z czynnością wykonywaną przez poszkodowanego w chwili wypadku**

Czynnik materialny związany z czynnością wykonywaną przez poszkodowanego w chwili wypadku to maszyna, narzędzie lub inny obiekt używany przez poszkodowanego w chwili, gdy uległ on wypadkowi.

### **3.6 Wydarzenie będące odchyleniem od stanu normalnego**

Wydarzenie będące odchyleniem od stanu normalnego to wydarzenie niezgodne z właściwym przebiegiem procesu pracy, które wywołało wypadek. Jeżeli wypadek nastąpił w wyniku szeregu następujących po sobie wydarzeń, to powinno zostać zarejestrowane ostatnie z tych wydarzeń.

### **3.7 Czynniki materialny związany z odchyleniem**

Czynnik materialny związany z odchyleniem to maszyna, narzędzie, inny obiekt lub czynnik środowiska, który ma bezpośredni związek z wydarzeniem będącym odchyleniem od stanu normalnego. Jeśli z odchyleniem jest związanych kilka czynników materialnych, to wówczas musi być wskazany ostatni z tych czynników materialnych.

### **3.8 Wydarzenie powodujące uraz**

Wydarzenie powodujące uraz opisuje, w jaki sposób poszkodowany doznał urazu (fizycznego lub psychicznego) spowodowanego przez czynnik materialny.

### **3.9 Czynniki materialny będący źródłem urazu**

Czynnik materialny będący źródłem urazu to maszyna, narzędzie, inny obiekt lub czynnik środowiska, z którym kontakt stał się przyczyną urazu (fizycznego lub psychicznego).

### **3.10 Przyczyny wypadku**

Przyczyny wypadku są to wszelkie braki i nieprawidłowości, które bezpośrednio lub pośrednio przyczyniły się do powstania wypadku, związane z czynnikami materialnymi (technicznymi), z ogólną organizacją pracy w zakładzie lub organizacją stanowiska pracy oraz związane z pracownikiem.

## **4. Wypadki zgłoszone w danym okresie**

Rejestracji statystycznej podlegają wszystkie wypadki przy pracy, jak również wypadki traktowane na równi z wypadkami przy pracy niezależnie od daty zaistnienia wypadku. Bieżące kwartalne oraz roczne informacje o wypadkach (zarówno po częściowej, jak i po ostatecznej weryfikacji skutków), opracowywane są w wersji: „Wypadki zgłoszone w danym okresie”.

## **5. Wypadki zaistniałe w danym okresie**

Informacje o wypadkach zaistniałych w danym okresie sprawozdawczym opracowywane są za okres roku, według daty wydarzenia, niezależnie od tego czy wypadki te zgłoszone zostały w tym samym roku, w którym wypadek zaistniał. Podstawą do tworzenia zbioru według tej wersji jest wyłącznie informacja zawarta w pozycji 16. „Data wypadku” w części I statystycznej karty wypadku.

## **6. Wypadki w rolnictwie indywidualnym**

Wypadki w rolnictwie indywidualnym są opracowywane na podstawie sprawozdawczości Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS) i dotyczą tylko tych wypadków, w wyniku, których poszkodowani otrzymali w danym roku jednorazowe odszkodowanie z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu.

## ZALĄCZNIK 1.

### WSKAŹNIKI STRUKTURALNE – opracowywane na potrzeby EUROSTAT, na podstawie badań rynku pracy realizowanych przez GUS

Zestaw wskaźników strukturalnych opracowywanych dla poszczególnych krajów Unii Europejskiej ustalony jest przez Komisję Europejską oraz Radę UE. Są one miernikiem realizacji działań stosowanych przez poszczególne kraje w zakresie realizacji celów Strategii Lizbońskiej 2000 i głównych priorytetów wyznaczonych przez Komisję Europejską w 2005 r.

W ramach wskaźników strukturalnych z zakresu rynku pracy oraz wynagrodzeń wyróżnia się m.in.

<b>Wskaźniki strukturalne</b>	<b>Definicja wskaźnika</b>
Roczny przyrost pracujących: ogółem, kobiety, mężczyźni <i>(Employment growth: total, females, males)</i>	Roczny przyrost przeciętnej liczby pracujących ogółem Roczny przyrost przeciętnej liczby pracujących kobiet do przeciętnej liczby pracujących ogółem Roczny przyrost przeciętnej liczby pracujących mężczyzn do przeciętnej liczby pracujących ogółem
Wskaźnik zatrudnienia 15-64): ogółem, kobiety, mężczyźni <i>(Employment rate: total, females, males)</i>	Udział pracujących w wieku 15- 64 lata w ludności ogółem w tej samej grupie wieku
Wskaźnik zatrudnienia osób starszych (55-64 lata): ogółem, kobiety, mężczyźni <i>(Employment rate of older workers: total, females, males)</i>	Udział pracujących w wieku 55 – 64 lata w ludności ogółem w tej samej grupie wieku
Średni wiek dezaktywacji zawodowej: ogółem, kobiety, mężczyźni <i>(Average exit age from the labour force: total, females, males)</i>	Średni wiek, w którym osoby aktywne zawodowo opuszczają ostatecznie rynek pracy (średni wiek wyjścia z siły roboczej)
Wynagrodzenia według płci (Gender pay gap in unadjusted form)	Udział przeciętnych wynagrodzeń godzinowych kobiet w stosunku do wynagrodzeń mężczyzn
Obciążenie podatkowe dla niskoupoślonych. Pułapka bezrobocia <i>(Tax rate on low wage earners: Unemployment trap)</i>	Określa jaki procent dochodu brutto zostanie pomniejszony przy podjęciu pracy na skutek utraty zasiłku dla bezrobotnych i innych świadczeń socjalnych, a z drugiej strony – w wyniku wzrostu podatku i składek na ubezpieczenie społeczne

Wskaźniki strukturalne	Definicja wskaźnika
Kształcenie ustawiczne dorosłych: ogółem, kobiety mężczyźni ( <i>Life long learning: total, females, males</i> )	Udział osób w wieku 25-64 lata uczących się i doksztalających w ludności ogółem w tej samej grupie wieku
Ciężkie wypadki przy pracy: ogółem, kobiety, mężczyźni ( <i>Serious accidents at work: total, females, males</i> )	Liczba osób poszkodowanych w wypadkach bez skutku śmiertelnego z absencją > 3 dni na 100 000 pracujących
Śmiertelne wypadki przy pracy: ogółem ( <i>Fatal accidents at work: total</i> )	Liczba osób poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych na 100 000 pracujących
Zharmonizowana stopa bezrobocia: ogółem, kobiety, mężczyźni ( <i>Unemployment rate: total, females, males</i> )	Udział osób bezrobotnych w ludności aktywnej zawodowo. Zharmonizowana stopa bezrobocia bazuje na danych z bezrobocia rejestrowanego i BAEL.
Młodzież nie kontynuująca nauki: ogółem, mężczyźni, kobiety ( <i>Early school leavers: total, females, males</i> )	Udział osób w wieku 18-24 lata z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym, które nie kontynuują nauki i nie doksztalają się w ludności ogółem, w tej samej grupie wieku
Stopa bezrobocia długo-trwałego: ogółem, kobiety, mężczyźni ( <i>Long-term unemployment rate: total, females, males</i> )	Udział osób bezrobotnych poszukujących pracy 12 miesięcy i więcej w ludności aktywnej zawodowo (dane wyrównane sezonowo)
Dzieci w wieku 0-17 lat mieszkające w gospodarstwach domowych bez osób pracujących ( <i>Children aged 0-17 living in jobless households</i> )	Udział dzieci w wieku 0-17 lat, będących członkami gospodarstw domowych bez osób pracujących wśród dzieci w tej samej grupie wieku – członków gospodarstw domowych
Osoby w wieku 18-59 lat mieszkające w gospodarstwach domowych bez osób pracujących ( <i>People aged 18-59 living in jobless households</i> )	Udział osób w wieku 18-59 lat będących członkami gospodarstw domowych bez osób pracujących w ogólnej liczbie członków gospodarstw domowych w tej samej grupie wieku

## ZAŁĄCZNIK 2.

### PODSTAWOWE WIELKOŚCI I WSKAŹNIKI Z ZAKRESU RYNKU PRACY I WYNAGRODZEŃ UKAZUJĄCE SIĘ W KOMUNIKATACH PREZESA GUS

Stosownie do postanowień ustawy o statystyce publicznej, Prezes Głównego Urzędu Statystycznego jest zobowiązany do ogłaszania podstawowych wielkości i wskaźników.

Wielkości i wskaźniki charakteryzujące sytuację społeczno-gospodarczą opracowane w oparciu o zgromadzone w wyniku badań dane statystyczne, publikowane są w „Biuletynie Statystycznym”, który jest wydawany 16 lub 17 dnia roboczego po każdym miesiącu sprawozdawczym.

Ponadto Prezes Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie odrębnych przepisów jest zobowiązany do ogłaszania wielkości i wskaźników, które publikowane są w formie obwieszczeń lub komunikatów Prezesa GUS w „Monitorze Polskim” lub Dzienniku Urzędowym GUS.

Podstawowe wielkości i wskaźniki:

Wskaźnik/ Wielkość	Termin udostępnienia	Uwagi
1) ogłaszane co miesiąc		
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw	Obwieszczenie w terminie: około 15 dni po każdym miesiącu.	Służy m.in. do określenia kwoty dziennego świadczenia pieniężnego przysługującego żołnierzowi rezerwy, który odbył ćwiczenia wojskowe, rekompensującego utracone wynagrodzenie ze stosunku pracy lub stosunku służbowego albo dochód z prowadzonej działalności gospodarczej, które mógłby uzyskać w okresie odbywania ćwiczeń wojskowych.
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie bez wypłat nagród z zysku w sektorze przedsiębiorstw	Komunikat w terminie: około 15 dni po każdym miesiącu	Służy m.in. do określenia kwoty środków pieniężnych na rachunkach oszczędnościowych wolnych od zajęcia na podstawie sądowego lub administracyjnego tytułu wykonawczego oraz do określenia kwoty wypłaty z rachunku oszczędnościowego zmarłego posiadacza osobie wskazanej w umowie.
2) ogłaszane co kwartał		
Przeciętne wynagrodzenie miesięczne brutto w gospodarce narodowej w kwartale	Komunikat w terminie do 7 roboczego dnia drugiego miesiąca po kwartale	Służy celom określonym w ustawie o emeryturach i rentach z FUS.
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw, włącznie z wypłatami z zysku, w kwartale	Obwieszczenie w terminie: około 15 dni po każdym kwartale	Służy do określenia dolnej granicy podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne osób spełniających warunki do objęcia ubezpieczeniem społecznym lub ubezpieczeniem społecznym rolników, które są osobami prowadzącymi działalność pozarolniczą lub osobami z nimi współpracującymi,



Wskaźnik/ Wielkość	Termin udostępnienia	Uwagi
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w poprzednim kwartale	Obwieszczenie w terminie: około 15 dni po każdym kwartale	Służy określeniu wysokości kredytu lub udzielonej przez bank pożyczki studenckiej
<b>3) ogłaszane co pół roku</b>		
Przeciętne miesięczne wynagrodzenia w województwach bez wypłat z zysku lub nadwyżki bilansowej w spółdzielniach, z uwzględnieniem sfery budżetowej, bez dodatkowych wynagrodzeń rocznych, bez przedsiębiorstwa użyteczności publicznej "Poczta Polska" i Telekomunikacja Polska – S.A. w I i III kwartale	Obwieszczenie w terminie: ok. 26-go maja oraz ok. 27-go listopada.	Służy do ustalania wysokości dochodu gospodarstwa domowego uprawniającego do wynajęcia lokalu mieszkalnego przez osobę fizyczną od towarzystwa budownictwa społecznego. Służy celom określonym w ustawie o niektórych formach popierania budownictwa mieszkaniowego.
<b>4) ogłaszane raz w roku</b>		
Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w poprzednim roku	Komunikat w terminie do 7 dnia roboczego lutego;	Służy celom określonym w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej, pomniejszone o potrącone od ubezpieczonych składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz chorobowe w roku poprzednim i w II półroczu roku poprzedniego	Obwieszczenie w terminie do dnia 20 lutego	Służy do ustalania odpisu podstawowego na fundusz świadczeń socjalnych w zakładach pracy,
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w roku poprzednim	Obwieszczenie w terminie: około 15 stycznia	Służy do określenia wysokości zryczałtowanego wynagrodzenia członków Krajowej Rady Akredytacyjnej Szkolnictwa Medycznego.
Przeciętna stopa bezrobocia w kraju oraz na obszarze powiatów według stanu na dzień 30 czerwca danego roku."	Obwieszczenie w terminie do 30 września;	Służy do ustalania długości okresu pobierania zasiłków przez bezrobotnych na obszarze działania powiatowych urzędów pracy
Kwota bazowa	Komunikat w terminie do 7 roboczego dnia lutego;	Służy celom określonym w ustawie o emeryturach i rentach z FUS,
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w poprzednim roku	Obwieszczenie w terminie: około 15 stycznia	Służy do określenia wysokości opłaty, którą musi uiścić przedsiębiorstwo energetyczne sprzedające paliwa gazowe za niedotrzymanie standardów jakościowych obsługi odbiorców.
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie, bez wypłat z zysku, w IV kwartale poprzedniego roku	Komunikat w terminie 7 roboczego dnia lutego;	Służy do ustalenia górnej granicy pomocy finansowej udzielanej ze środków publicznych grupom producentów rolnych wpisanych do rejestru grup do dnia 30 kwietnia 2004 r.

### **ZAŁĄCZNIK 3.**

## **POLSKA KLASYFIKACJA DZIAŁALNOŚCI (STRUKTURA)**

Obecnie obowiązująca klasyfikacja PKD 2007 została wprowadzona rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r.<sup>3</sup> do stosowania w statystyce, ewidencji i dokumentacji oraz rachunkowości, a także w urzędowych rejestrach i systemach informacyjnych administracji publicznej. Polska Klasyfikacja Działalności 2007 (PKD 2007) została opracowana na podstawie europejskiej klasyfikacji NACE Rev.2.

Schemat Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 znajduje się na stronie internetowej GUS [http://www.stat.gov.pl/klasyfikacje/pkd\\_07/pdf/2\\_PKD-2007-schemat\\_2.pdf](http://www.stat.gov.pl/klasyfikacje/pkd_07/pdf/2_PKD-2007-schemat_2.pdf).

Do końca 2007 r. obowiązywała Polska Klasyfikacja Działalności 2004<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)

<sup>4</sup> Rozporządzeni Rady Ministrów z dnia 20 stycznia 2004 r w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD, Dz. U. 2004 nr 33, poz.289.

## **ZAŁĄCZNIK 4.**

### **KLASYFIKACJA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI**

Klasyfikacja Zawodów i Specjalności<sup>5</sup> została opracowana na podstawie Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-88.

Klasyfikacja jest pięciopoziomowym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Grupuje poszczególne zawody (specjalności) w coraz bardziej zagregowane grupy oraz ustala ich symbole i nazwy. Zasadniczy układ klasyfikacji, kryteria klasyfikacyjne oraz system kodowy przyjęto zgodnie z tymi standardami. Struktura klasyfikacji oparta jest na systemie pojęć, z których najważniejsze to: zawód, specjalność, umiejętności oraz kwalifikacje zawodowe.

Schemat Klasyfikacji Zawodów i Specjalności<sup>6</sup>

## **STRUKTURA KLASYFIKACJI ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI**

### **1 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY**

#### **11 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY, ZAWODOWI DZIAŁACZE**

111 Przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy

112 Zawodowi działacze

#### **12 KIEROWNICY DUŻYCH I ŚREDNICH ORGANIZACJI**

121 Dyrektorzy generalni, wykonawczy, prezesi i ich zastępcy

122 Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej

123 Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych

#### **13 KIEROWNICY MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTW**

131 Kierownicy małych przedsiębiorstw

### **2 SPECJALIŚCI**

#### **21 SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH**

211 Fizycy, chemicy i pokrewni

212 Matematycy, statystycy i pokrewni

<sup>5</sup> Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. (Dz. U. Nr 106, poz. 728)

<sup>6</sup> Cała klasyfikacja zawodów i specjalności dostępna jest na stronie [www.stat.gov.pl/wyszukiwarka/kzs/kzs.htm](http://www.stat.gov.pl/wyszukiwarka/kzs/kzs.htm)

- 213 Informatycy
- 214 Inżynierowie i pokrewni
- 22 **SPECJALIŚCI NAUK PRZYRODNICZYCH I OCHRONY ZDROWIA**
- 221 Specjaliści nauk biologicznych
- 222 Specjaliści nauk rolniczych i pokrewni
- 223 Specjaliści ochrony zdrowia (z wyjątkiem pielęgniarek i położnych)
- 224 Pielęgniarki i położne
- 23 **SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA**
- 231 Nauczyciele szkół wyższych
- 232 Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych
- 233 Nauczyciele szkół podstawowych i przedszkoli
- 234 Nauczyciele szkół specjalnych
- 235 Pozostali specjaliści szkolnictwa i wychowawcy
- 24 **POZOSTALI SPECJALIŚCI**
- 241 Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania
- 242 Prawnicy
- 243 Archiwiści, bibliotekoznawcy i specjaliści informacji naukowej
- 244 Specjaliści nauk społecznych i pokrewnych
- 245 Specjaliści kultury i sztuki
- 246 Duchowni
- 247 Specjaliści administracji publicznej

### **3 TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL**

- 31 **ŚREDNI PERSONEL TECHNICZNY**
- 311 Technicy
- 312 Techniczny personel obsługi komputerów i pokrewni
- 313 Operatorzy sprzętu optycznego i elektronicznego
- 314 Pracownicy transportu morskiego, żeglugi śródlądowej i lotnictwa
- 315 Inspektorzy bezpieczeństwa i jakości
- 32 **ŚREDNI PERSONEL W ZAKRESIE NAUK BIOLOGICZNYCH I OCHRONY ZDROWIA**
- 321 Technicy nauk biologicznych i rolniczych
- 322 Średni personel ochrony zdrowia
- 33 **NAUCZYCIELE PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU I INSTRUKTORZY**
- 331 Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy
- 34 **PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI**
- 341 Pracownicy do spraw finansowych i handlowych
- 342 Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi
- 343 Średni personel biurowy

- 344 Urzędnicy do spraw podatków, cel i pokrewni
- 345 Policjanci, funkcjonariusze Służby Więziennej i ochrony państwa
- 346 Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej
- 347 Pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu
- 348 Pracownicy archiwów, bibliotek i informacji naukowej
- 349 Pracownicy parafialni i świeccy krzewiciele wiary

## **4 PRACOWNICY BIUROWI**

### **41 PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ**

- 411 Sekretarki i operatorzy maszyn biurowych
- 412 Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych
- 413 Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji
- 414 Pracownicy poczty i pokrewni
- 419 Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani

### **42 PRACOWNICY OBROTU PIENIĘŻNEGO I OBSŁUGI KLIENTÓW**

- 421 Pracownicy obrotu pieniężnego
- 422 Informatorzy, pracownicy biur podróży, recepcjoniści i telefoniści

## **5 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY**

### **51 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY**

- 511 Stewardzi, konduktorzy i przewodnicy
- 512 Pracownicy usług domowych i gastronomicznych
- 513 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni
- 514 Pozostali pracownicy usług osobistych
- 515 Pracownicy usług ochrony

### **52 MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY**

- 521 Modelki, modele i pokrewni
- 522 Sprzedawcy i demonstratorzy

## **6 ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY**

### **61 ROLNICY**

- 611 Rolnicy produkcji roślinnej
- 612 Hodowcy zwierząt i pokrewni
- 613 Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej

### **62 OGRODNICY**

- 621 Ogrodnicy\* (zawód szkolny: Ogrodnik – obejmuje grupę średnią 621)

### **63 LEŚNICY I RYBACY**

- 631 Robotnicy leśni i pokrewni
- 632 Rybacy śródlądowi\* (zawód szkolny: Rybak śródlądowy – obejmuje grupę średnią 632)
- 633 Rybacy morscy

**64 ROLNICY I RYBACY PRACUJĄCY NA WŁASNE POTRZEBY**

**641 Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby**

**7 ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY**

**71 GÓRNICY I ROBOTNICY BUDOWLANI**

**711 Górniczy i robotnicy obróbki kamienia**

**712 Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni**

**713 Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni**

**714 Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni**

**72 ROBOTNICY OBRÓBKI METALI I MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ**

**721 Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni**

**722 Kowale, ślusarze i pokrewni**

**723 Mechanicy maszyn i urządzeń**

**724 Elektrycy \* (zawód szkolny: Elektryk – obejmuje grupę średnią 724)**

**725 Monterzy elektronicy i pokrewni**

**73 ROBOTNICY ZAWODÓW PRECYZYJNYCH, CERAMICY, WYTWÓRCY WYROBÓW GALANTERYJNYCH, ROBOTNICY POLIGRAFICZNI I POKREWNI**

**731 Robotnicy produkcji wyrobów precyzyjnych z metalu i materiałów pokrewnych**

**732 Ceramicy, szklarze i pokrewni**

**733 Wytwórcy wyrobów galanteryjnych, pamiątkarskich i pokrewni**

**734 Robotnicy poligraficzni i pokrewni**

**74 POZOSTALI ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY**

**741 Robotnicy w przetwórstwie spożywczym**

**742 Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni**

**743 Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni**

**744 Robotnicy obróbki skóry**

**8 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ**

**81 OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH**

**811 Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i pokrewni**

**812 Operatorzy maszyn i urządzeń hutniczych i pokrewni**

**813 Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów szklanych, ceramicznych i pokrewni**

**814 Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna i produkcji papieru**

**815 Operatorzy urządzeń przemysłu chemicznego\* (Zawód szkolny: Operator urządzeń przemysłu chemicznego – obejmuje grupę średnią 815)**

**816 Operatorzy urządzeń energetycznych i pokrewni**

**817 Operatorzy zautomatyzowanych linii produkcyjnych i robotów przemysłowych w przemyśle elektromaszynowym**

- 82 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN**
- 821 Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z metali i minerałów
- 822 Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych
- 823 Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
- 824 Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z drewna
- 825 Operatorzy maszyn poligraficznych i papierniczo-przetwórczych
- 826 Operatorzy maszyn w przemyśle włókienniczym\* (zawód szkolny: Operator maszyn w przemyśle włókienniczym – obejmuje grupę średnią 826)
- 827 Operatorzy maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego\* (zawód szkolny: Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego – obejmuje grupę średnią 827)
- 828 Monterzy
- 829 Operatorzy maszyn gdzie indziej niesklasyfikowani
- 83 KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW**
- 831 Maszyniści kolejowi, dyżurni ruchu i pokrewni
- 832 Kierowcy pojazdów
- 833 Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni
- 834 Marynarze i pokrewni

## **9 PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH**

- 91 PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH W HANDLU I USŁUGACH**
- 911 Sprzedawcy uliczni i pokrewni
- 912 Czyściciele butów i inni świadczący usługi na ulicach
- 913 Pomoce domowe, sprzątaczk i praczki
- 914 Gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni
- 915 Gońcy, bagażowi, portierzy i pokrewni
- 916 Ładowacze nieczystości i pokrewni
- 92 ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, RYBOŁÓWSTWIE I POKREWNI**
- 921 Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni
- 93 ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYŚLE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE**
- 931 Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie
- 932 Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle
- 933 Robotnicy pomocniczy transportu i tragarze

## **0 SIŁY ZBROJNE**

- 01 SIŁY ZBROJNE**
- 011 Żołnierze zawodowi
- 012 Żołnierze zasadniczej służby wojskowej
- 013 Żołnierze nadterminowej zasadniczej służby wojskowej
- 014 Żołnierze okresowej służby wojskowej

## ZAŁĄCZNIK 5.

### KLASYFIKACJA STATUSU ZATRUDNIENIA

Przedstawiona poniżej Klasyfikacja statusu zatrudnienia oparta została na International Classification of Status in Employment (ICSE) – Międzynarodowej Klasyfikacji Statusu Zatrudnienia ([www.ilo.org/public/english/bureau/stat/class/isce.htm](http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/class/isce.htm)). Grupowanie opiera się przede wszystkim na rozróżnieniu między pracą opłaconą (pracownicy najemni), a pracą na własny rachunek. Kolejnym kryterium podziału jest typ zawartego kontraktu. Zastosowany podział uwzględnia różne rodzaje ekonomicznego ryzyka związanego z danym statusem zatrudnienia.

- **Pracownicy najemni (zatrudnieni)** – osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy w przedsiębiorstwie publicznym lub u pracodawcy prywatnego, również w indywidualnym gospodarstwie rolnym.
- **Pracodawcy** – jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna, która prowadzi własną działalność gospodarczą i zatrudnia co najmniej 1 pracownika;
- **Pracujący na własny rachunek** – osoby, które prowadzą własną działalność gospodarczą i nie zatrudniają pracowników
- **Członkowie spółdzielni produkcyjnych**
- **Pomagający bezpłatnie członkowie rodziny** – osoby, które bez umownego wynagrodzenia pomagają w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej, w tym w prowadzeniu gospodarstwa rolnego/działki rolnej.
- **Pracownicy nie sklasyfikowani według statusu**



## **ZAŁĄCZNIK 6.**

### **WYKAZ BADAŃ STATYSTYCZNYCH Z ZAKRESU RYNKU PRACY ORAZ WYNAGRODZEŃ – zgodnie PBSSP na 2008 r. (realizowane przez GUS)**

- 1.23.01 Badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL)
- 1.23.... Badanie modułowe BAEL – co roku inna tematyka
- 1.23.02 Pracujący w gospodarce narodowej
- 1.23.06 Bezrobocie rejestrowane
- 1.23.07 Wolne miejsca pracy
- 1.23.09 Warunki pracy
- 1.23.10 Wypadki przy pracy
- 1.23.11 Strajki. Spory zbiorowe
- 1.23.13 Czas pracy
- 1.23.15 Przyrzeczenia i zezwolenia na pracę wydawane cudzoziemcom w Polsce
- 1.23.23 Przepływy ludności związane z zatrudnieniem
- 1.24.01 Wynagrodzenia w gospodarce narodowej
- 1.24.01 Struktura wynagrodzeń
- 1.24.04 Indeks kosztów zatrudnienia
- 1.24.10 Badanie kosztów pracy

## ZAŁĄCZNIK 7.

### WYKAZ FORMULARZY STATYSTYCZNYCH Z ZAKRESU RYNKU PRACY ORAZ WYNAGRODZEŃ

Z-02	Badanie kosztów pracy
Z-03	Sprawozdanie o zatrudnieniu i wynagrodzeniach
Z-05	Badanie popytu na pracę
Z-06	Sprawozdanie o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy
Załącznik do Z-06	Sprawozdanie o zatrudnieniu i wynagrodzeniach nauczycieli akademickich
Z-10	Warunki pracy
Z-12	Sprawozdanie o strukturze wynagrodzeń według zawodów
Z-KS	Karta Statystyczna Strajku
ZKW	Statystyczna karta wypadku przy pracy
ZG	Kartoteka gospodarstwa domowego BAEL
ZD	Ankieta indywidualna BAEL
ZD – *	Badanie modułowe BAEL (co roku inna tematyka)
DG-1	Meldunek o działalności gospodarczej
SP-3	Sprawozdanie o działalności gospodarczej przedsiębiorstw
SOF	Sprawozdanie z działalności fundacji, stowarzyszeń i innych organizacji społecznych
MPiPS-01	Sprawozdanie o rynku pracy
MPiPS-01 zał. nr 1	Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy
MPiPS-01 zał. nr 2	Bezrobotni według rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy oraz oferty pracy
MPiPS-01 zał. nr 3	Bezrobotni oraz oferty pracy według zawodów i specjalności
MPiPS-01 zał. nr 4	Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy
MPiPS-01 zał. nr 5	Bezrobotni zamieszkali na wsi według czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy

MPiPS-01 zał. nr 6	Aktywne programy rynku pracy
MPiPS-01 zał. nr 7	Bezrobotni według gmin
MPiPS-02	Sprawozdanie o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy
MPiPS-04	Sprawozdanie o przyrzeczeniach i zezwoleniach na pracę wydawanych cudzoziemcom w Polsce
MPiPS-07	Sprawozdanie o osobach niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu

*\* litera od A do H. Uwaga: Wymienione powyżej formularze wraz z objaśnieniami dostępne są na stronie internetowej Głównego Urzędu Statystycznego pod adresem: [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).*

## **ZAŁĄCZNIK 8.**

### **WYKAZ PUBLIKACJI Z ZAKRESU RYNKU PRACY, WYNAGRODZEŃ I KOSZTÓW PRACY – ZGODNIE Z PLANEM WYDAWNICZYM**

Poniżej wymienione publikacje dostępne są na stronie GUS  
([http://www.stat.gov.pl/gus/praca\\_ludnosc\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/praca_ludnosc_PLK_HTML.htm)).

1. Rocznik Statystyczny Pracy ...- *co 2 lata*
2. Aktywność ekonomiczna ludności Polski w ... – *kwartał (zamieszczona w Internecie)*
3. Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach ... – *co 3 lata*
4. Kwartałna informacja o rynku pracy – *kwartał*
5. Kwartałna informacja o aktywności ekonomicznej ludności – *kwartał*
6. Bezrobocie rejestrowane w ... – *kwartał (zamieszczona w Internecie)*
7. Warunki pracy w .... – *rok*
8. Wypadki przy pracy w ... – *rok*
9. Popyt na pracę w ... – *rok*
10. Pracujący w gospodarce narodowej w ... – *rok*
11. Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w ... – *kwartał*
12. Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku .... – *co 2 lata*
13. Koszty pracy w gospodarce narodowej w .... – *co 4 lata*
14. Kształcenie ustawiczne dorosłych w 2003 r. – *jednorazowo w 2004 r.*
15. Typowe i nietypowe formy zatrudnienia w Polsce w 2004 r. – *jednorazowo w 2005 r.*
16. Praca nierejestrowana w Polsce w .... – *co kilka lat (1996, 1999, 2005 – zamieszczona w Internecie)*
17. Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r. – *jednorazowo w 2006 r.*
18. Przejście z pracy na emeryturę – *jednorazowo w 2007 r.*
19. Wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą – *jednorazowo w 2008 r.*

## ZAŁĄCZNIK 9.

### WYKAZ POLSKICH AKTÓW PRAWNYCH

1. Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 1995 r. Nr 88, poz. 439 z późn. zm.)
2. Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 10 września 1999 r. w sprawie trybu i form ogłaszania, udostępniania i rozpowszechniania wynikowych informacji statystycznych. (Dz. U. z 1999 r. Nr 75, poz. 842)
3. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.)
4. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.)
5. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 stycznia 2004 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (Dz. U. z 2004 r. Nr 33, poz. 289)
6. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. (Dz. U. Nr 106, poz.728)
7. Ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz.19, z późn. zm.)
8. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.)
9. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 1991 r. Nr 55 poz. 236, z późn. zm.).
10. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1997 r. Nr 123, poz. 776, z późn. zm.).
11. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 r. Nr 120, poz. 1252)
12. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 199 poz.1673, z późn. zm.)
13. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. z 1996 r. Nr 60 poz. 279)
14. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 kwietnia 2003 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn i elementów bezpieczeństwa (Dz. U. z 2003 r. Nr 91, poz. 858)

15. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 23 listopada 2006 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy (Dz. U. z 2006 r. Nr 215, poz. 1582.)
16. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 września 2004 r. w sprawie protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. (Dz. U. z 2004 r. Nr 227 poz. 2298)
17. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 269 poz. 2672)
18. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzania (Dz. U. z 2002 r. nr 236, poz. 1992)
19. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650)
20. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43 z późn. zm.)
21. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. Nr 217, poz. 1833 z późn. zm.)
22. Ustawa z dnia 11 stycznia 2001 r. o substancjach i preparatach chemicznych (Dz. U. z 2001 r. Nr 11, poz. 84, z późn. zm.)
23. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. Nr 81, poz. 716, z 2008 r. Nr 48, poz. 288).

## **ZAŁĄCZNIK 10.**

### **WYKAZ POLSKICH NORM**

1. Polska Norma: PN-N-18002: 2000. *Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego.*
2. Polska Norma: PN 80/Z-08052. *Ochrona pracy. Niebezpieczne i szkodliwe czynniki występujące w procesie pracy.*
3. Polska Norma: PN-EN 12464-1: 2004. *Światło i oświetlenie. Oświetlenie miejsc pracy Część 1: Miejsca pracy we wnętrzach.*
4. Polska Norma: PN-ISO 4225Ak: 1999. *Jakość powietrza. Zagadnienia ogólne.*
5. Polska Norma: PN-N-18004: 2001. *Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wytyczne.*

## **ZAŁĄCZNIK 11.**

### **WYKAZ AKTÓW PRAWNYCH ORGANÓW UNII EUROPEJSKIEJ**

1. Rozporządzenia Rady nr 3037/90 z dnia 9 października 1990 r. (OJ nr L 293 z 24.10.1990 r.) w sprawie statystycznej klasyfikacji działalności gospodarczej we Wspólnocie Europejskiej
2. Rozporządzenie Komisji nr 29/2002 z dnia 19 grudnia 2001 r. zmieniające rozporządzenie Rady nr 3037/90 w sprawie statystycznej klasyfikacji działalności gospodarczej we Wspólnocie Europejskiej
3. Rozporządzenie nr 1158/2005 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 lipca 2005 r. zmieniające Rozporządzenie Rady nr 1165/98 dotyczące krótkoterminowych statystyk
4. Rozporządzenie Rady nr 577/98 z 9 marca 1998 r. w sprawie organizacji reprezentacyjnego badania siły roboczej we Wspólnocie
5. Rozporządzenie Komisji nr 1897/2000 z 7 września 2000 wprowadzające Rozporządzenie Rady nr 577/98 w sprawie organizacji reprezentacyjnego badania siły roboczej we Wspólnocie dotyczące definicji bezrobocia
6. Rozporządzenie Parlamentu i Komisji nr 1991/2002 z 8 października 2002 r. (OJ nr L 308 z 9 listopada 2002 r.), zastępujące Rozporządzenie Rady nr 577/98 w sprawie organizacji reprezentacyjnego badania siły roboczej we Wspólnocie
7. Rozporządzenie Parlamentu nr 2257/2003 i Rady z 25 listopada 2003 r. zastępujące Rozporządzenie Rady nr 577/98 w sprawie organizacji reprezentacyjnego badania siły roboczej we Wspólnocie, dotyczące adaptacji listy charakterystyk
8. Rozporządzenie Komisji nr 430/2005 z 15 marca 2005 r. wykonujące rozporządzenie Rady nr 577/98 w sprawie organizacji badania reprezentacyjnego dotyczącego siły roboczej na terenie Wspólnoty, w odniesieniu do kodyfikacji, którą należy stosować w celu przesyłania danych, począwszy od 2006 r. i wykorzystania prób cząstkowych do gromadzenia danych dotyczących zmiennych strukturalnych.
9. Rozporządzenie Komisji nr 384/2005 z 7 marca 2005 (OJ nr L 61 z 8 marca 2005 r.) zatwierdzające program modułów ad hoc obejmujących lata od 2007 do 2009, w odniesieniu do badania prób losowych dotyczącego siły roboczej przewidzianego rozporządzeniem Rady nr 577/98



10. Rozporządzenie Komisji nr 341/2006 z 24 lutego 2006 r. przyjmujące specyfikacje ad hoc modułu na 2007 r. dotyczącego wypadków przy pracy i problemów zdrowotnych związanych z pracą przewidzianego rozporządzeniem Rady nr 577/98 oraz zmieniające rozporządzenie (WE) nr 384/2005
11. Rozporządzenie Komisji nr 1444/2002 z dnia 24 lipca 2002 r. zmieniające Decyzję Komisji 2000/115/WE, dotyczącą definicji cech, wyjątków od tych definicji jak również regionów i okręgów, objętych przeglądami struktury gospodarstw rolnych
12. Rozporządzenie Komisji nr 2139/2004 z dnia 8 grudnia 2004 r. dostosowujące i wykonujące rozporządzenie Rady (EWG) nr 571/88 oraz zmieniające decyzję Komisji 2000/115/WE w celu organizacji badań statystycznych Wspólnoty dotyczących struktury gospodarstw rolnych w 2005 i 2007 r.
13. Rozporządzenie (WE) nr 1893 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 r. w sprawie statystycznej klasyfikacji działalności gospodarczej NACE Rev. 2 i zmieniającym rozporządzenie Rady (EWG) nr 3037/90 oraz niektóre rozporządzenia WE w sprawie określonych dziedzin statystycznych (OJ L 393 z 30.12.2006 r. str.1)
14. Rozporządzenie Komisji nr 1737/2005 z dnia 21 października 2005 r. zmieniające Rozporządzenie nr 1726/1999 w odniesieniu do definicji i przekazywania informacji w sprawie kosztów pracy
15. Rozporządzenie Komisji nr 1738/2005 z dnia 21 października 2005 r. zmieniające Rozporządzenie nr 1916/2000 w odniesieniu do definicji i przekazania informacji o strukturze zarobków
16. Rozporządzenie Komisji nr 224/2007 z dnia 1 marca 2007 r. zmieniające Rozporządzenie nr 1216/2003 w zakresie działalności gospodarczej objętych wskaźnikiem kosztów pracy
17. Rekomendacje dot. spisu ludności i mieszkań 2002 , Geneva, 1998.

## **ZAŁĄCZNIK 12.**

### **SKRÓTY STOSOWANE W PUBLIKACJI**

**BAEL** – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności

**EUROSTAT** – Europejski Urząd Statystyczny

**KRUS** – Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego

**MOP** – Międzynarodowa Organizacja Pracy (*ILO – International Labour Office*)

**NDN** – Najwyższe Dopuszczalne Natężenie czynnika szkodliwego w środowisku pracy

**NDS** – Najwyższe Dopuszczalne Stężenie czynnika szkodliwego w środowisku pracy

**NTS, NUTS** – Nomenklatura Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych (*Nomenclature of Territorial Units for Statistics*)

**NSP** – Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań

**ONZ** – Organizacja Narodów Zjednoczonych

**PKD** – Polska Klasyfikacja Działalności

**PSR** – Powszechny Spis Rolny

**R-CzSR, R-SGR** – Użytkowanie gruntów, powierzchnia zasiewów, pogłowie zwierząt oraz charakterystyka gospodarstwa rolnego (lub inaczej: Badanie struktury gospodarstw rolnych)

**RJP** – Roczna jednostka pracy w rolnictwie (*AWU – Annual Work Unit*)

**TERYT** – Krajowy Rejestr Urzędowy Podziału Terytorialnego Kraju

**ZUS** – Zakład Ubezpieczeń Społecznych