

CO WARTO WIEDZIEĆ O STATYSTYCE RYNKU PRACY?



CO WARTO WIEDZIEĆ O STATYSTYCE RYNKU PRACY?



Opracowanie merytoryczne

Urząd Statystyczny w Bydgoszczy, Ośrodek Badań i Analiz Rynku Pracy, Ośrodek Inżynierii Danych

Pod kierunkiem

dr Wiesława Gierańczyk

Zespół autorski

Urząd Statystyczny w Bydgoszczy we współpracy z Departamentem Badań Społecznych i Rynku Pracy i Urzędem Statystycznym w Gdańsku

Opracowanie redakcyjne

Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

Skład i opracowanie graficzne

Michał Cabański, Jacek Pruski

Publikacja dostępna na stronie

<https://stat.gov.pl/>

Przy publikowaniu danych Głównego Urzędu Statystycznego prosimy o podanie źródła.

Przedmowa

Przekazujemy Państwu opracowanie, w którym wyjaśniliśmy podstawowe pojęcia związane z rynkiem pracy oraz najczęściej pojawiające się w tym obszarze statystyki wątpliwości interpretacyjne. Szczególną uwagę poświęciliśmy kwestiom związanym z zasobami pracy oraz wynagrodzeniami. Wyjaśniliśmy m.in. specyfikę badań realizowanych w tych obszarach przez statystykę publiczną, ponieważ jej znajomość ma kluczowe znaczenie dla zrozumienia i poprawnego interpretowania danych dotyczących rynku pracy. Przygotowując treści unikaliśmy opisu skomplikowanej i złożonej metodyki, aby w sposób przejrzysty przedstawić wielowymiarowość badań rynku pracy i wynagrodzeń oraz wskazać jak poprawnie interpretować uzyskane wyniki.

Mamy nadzieję, że publikacja zachęci Państwa do samodzielnego zgłębiania przedstawionych w niej zagadnień i wykorzystania w tym celu danych dostępnych na Portalu Informacyjnym Głównego Urzędu Statystycznego.

Będziemy wdzięczni za wszelkie uwagi i sugestie, które pozwolą planować kolejne publikacje z zakresu statystyki rynku pracy.

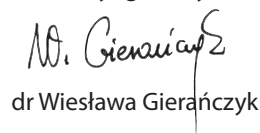
Prezes

Głównego Urzędu Statystycznego



dr Dominik Rozkrut

Dyrektor
Urzędu Statystycznego
w Bydgoszczy



dr Wiesława Gierańczyk

SPIS TREŚCI

Przedmowa	3
Skróty	6
Rozdział 1. Jak statystyka publiczna bada rynek pracy?	7
Czym jest rynek pracy?	8
Jakie badania rynku pracy prowadzi GUS?	9
Jakie źródła danych są stosowane w badaniach rynku pracy?	13
Jakie dane administracyjne są wykorzystywane w badaniach rynku pracy?	15
W jakiej formie GUS publikuje dane i informacje o rynku pracy?	15
Czym się różni sektor przedsiębiorstw od gospodarki narodowej?	16
Rozdział 2. Jak statystyka publiczna bada realne zasoby pracy czyli ludność aktywną zawodowo?	17
Co to jest praca?	18
Kogo GUS określa jako pracujących?	19
Jak GUS bada pracujących?	20
Liczbę pracujących podaje się w osobach!	23
Kto to jest pracownik najemny?	23
Czy osoby wykonujące umowy cywilnoprawne to osoby pracujące?	25
Jakie prace eksperymentalne w zakresie wykonujących pracę prowadzi GUS?	25
Jaka jest różnica między liczbą pracowników najemnych a przeciętnym zatrudnieniem?	26
Co to jest bezrobocie?	27
Bezrobotny – czyli kto?	27
Dlaczego GUS publikuje dwie stopy bezrobocia?	29
Czy spadek stopy bezrobocia oznacza wzrost liczby pracujących?	31
Czym jeden punkt procentowy różni się od jednego procenta?	32

Rozdział 3. Jak statystyka publiczna bada wynagrodzenia?	34
Co się kryje pod pojęciem wynagrodzenie?	35
Czym różni się wynagrodzenie brutto od wynagrodzenia netto?	36
Jakie źródła danych są wykorzystywane do obliczenia wynagrodzeń zatrudnionych?	37
W jaki sposób sprawozdawcy przekazują dane dotyczące wynagrodzeń?	40
Jak badać wynagrodzenia bez obciążania sprawozdawców?	41
Podstawowe wskaźniki o wynagrodzeniach – co, gdzie, kiedy?	42
Czym różnią się wskaźniki dynamiki wynagrodzeń nominalnych i realnych?	45
Co wyróżnia przeciętne wynagrodzenie brutto za październik?	47
Czy dostępne są dane o wynagrodzeniach w każdym zawodzie?	49
Czy możliwe jest publikowanie mediany wynagrodzeń częściej niż co dwa lata?	50
Zróznicowanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn – o czym informuje gender pay gap?	51
Ile kosztuje pracodawcę zatrudnienie pracownika?	52
Dane o realnych zasobach rynku pracy i wynagrodzeniach – gdzie i kiedy ich szukać?	54

SKRÓTY

- BAEL – Badanie aktywności ekonomicznej ludności
- BHP – Bezpieczeństwo i higiena pracy
- FUS – Funduszu Ubezpieczeń Społecznych
- GPG – Gender Pay Gap
- GUS – Główny Urząd Statystyczny
- KNF – Komisja Nadzoru Finansowego
- KRUS – Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego
- MF – Ministerstwo Finansów
- MON – Ministerstwo Obrony Narodowej
- MRPiPS – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
- MRiT – Ministerstwo Rozwoju i Technologii
- MS – Ministerstwo Sprawiedliwości
- MSWiA – Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji
- NFZ – Narodowy Fundusz Zdrowia
- NSP – Narodowy Spis Powszechny
- Pbssp – Program badań statystycznych statystyki publicznej
- PIP – Państwowa Inspekcja Pracy
- PKD – Polska Klasyfikacja Działalności
- PRFON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.
- PSR – Powszechny Spis Rolny
- PUP – Powiatowy Urząd Pracy
- REGON – Krajowy Rejestr Urzędowy Podmiotów Gospodarki Narodowej
- TERYT – Krajowy Rejestr Urzędowy Podziału Terytorialnego Kraju
- ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

ROZDZIAŁ 1

**Jak statystyka publiczna
bada rynek pracy?**

Czym jest rynek pracy?

Podstawowym pojęciem statystyki rynku pracy jest praca rozumiana jako celowa działalność zmierzająca do wytworzenia określonych dóbr i będąca źródłem dochodu. Praca jest towarem będącym przedmiotem wymiany na dobra materialne lub niematerialne. W naukach ekonomicznych praca człowieka jest nazywana usługą pracy lub siłą roboczą.

Rynek pracy tworzą wszystkie akty wymiany usług pracy na inne dobra, a także zasoby zaangażowane w ten proces oraz towarzyszące im uwarunkowania. Jest on przestrzenią wymiany usług pracy w określonych rozmiarach i po ustalonej cenie pomiędzy oferującymi i przyjmującymi pracę. Sprzedawcy i nabywcy usług pracy zawierają kontrakty, mogące przybierać różnorodną formę i zakres. Ceną usług pracy jest wynagrodzenie, stanowiące dochód pracownika z tytułu pracy na rzecz pracodawcy. Uczestnikami rynku pracy (jego podmiotami) są pracodawcy, zasoby pracy (pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo) oraz instytucje regulujące jego funkcjonowanie.

Jak w przypadku każdego rynku, również na rynku pracy działa mechanizm popytu i podaży. Podaż pracy i popyt na pracę są podstawowymi kategoriami rynku pracy, a ich dopełnieniem są wynagrodzenia. Popyt jest wyrażany w formie obsadzonych (zagospodarowanych) i wolnych (niezagospodarowanych) miejsc pracy. Podaż, jako pewna ilość usług pracy wystawionych na sprzedaż, jest określana liczbą osób pracujących lub gotowych do podjęcia pracy. Pojęcie podaży pracy pokrywa się swoim zakresem podmiotowym z terminami „realne zasoby pracy” (zasoby siły roboczej) oraz „ludność aktywna (czynna) zawodowo”. Popyt na pracę, czyli zapotrzebowanie na pracę, można ujmować zarówno ilościowo (ile miejsc pracy jest potrzebnych), jak i jakościowo (jacy pracownicy są potrzebni), co przejawia się w określonej konfiguracji oferowanych na rynku miejsc pracy. Najważniejszym czynnikiem determinującym zarówno podaż pracy, jak i popyt na nią jest wysokość wynagrodzeń. Na wolnym rynku pracy występuje tendencja do równoważenia się podaży i popytu. W przypadku braku równowagi na rynku pracy pojawia się zjawisko bezrobocia lub występują wolne miejsca pracy.

Rynek pracy jako kategoria analityczna posiada m. in. wymiar przestrzenny i zawodowy. W ramach tego pierwszego można wyróżnić rynki pracy: krajowe, regionalne i lokalne. Drugi ze wskazanych wy-

miarów dotyczy zróżnicowania rynku ze względu na cechy i kwalifikacje zawodowe jego uczestników.

Z punktu widzenia statystyki rynku pracy, w określonej populacji ludzkiej – posługując się kryterium demograficznym oraz statusem na rynku pracy – można wyodrębnić zasoby pracy, czyli ludność w wieku produkcyjnym oraz część ludności w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym, zdolną do pracy, obejmującą zarówno aktywnych, jak i biernych zawodowo.

W systemie statystyki publicznej zasoby rynku pracy są badane z perspektywy jego uczestników, a więc ludności (statusu aktywności zawodowej) oraz podmiotów gospodarki narodowej i urzędów pracy. Zagadnienia rynku pracy są zwykle omawiane w połączeniu z tematyką wynagrodzeń, które są nieodłącznie związane z pracą. Badania w tym zakresie są prowadzone zgodnie z międzynarodowymi standardami i wytycznymi Eurostatu oraz Międzynarodowej Organizacji Pracy. Główny Urząd Statystyczny cyklicznie publikuje podstawowe dane o zasobach pracy, m.in. o liczbie pracujących i bezrobotnych, stopie bezrobocia, popycie na pracę, wynagrodzeniach, a także o przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu i innych miarach wynagrodzeń, przeciętnym zatrudnieniu oraz bardziej szczegółowe wskaźniki rynku pracy i pogłębione opracowania analityczne dotyczące sytuacji na rynku pracy. Badane są zarówno rozmiary zjawisk (zasobów) w określonym momencie oraz rozmiary procesów (strumieni) w pewnym okresie. Dlatego dane statystyczne są prezentowane według stanu na określony moment czasu lub dla wskazanego okresu.

Wyniki badań statystycznych rynku pracy i wynagrodzeń są użyteczne społecznie, m.in. pozwalają na ocenę i podejmowanie decyzji dotyczących całego społeczeństwa, społeczności regionalnych i wspólnot lokalnych. Dane te wspomagają podejmowanie decyzji społecznych, ekonomicznych i administracyjnych na różnych poziomach życia społeczno-gospodarczego, także w wymiarze indywidualnym, np. związanych z możliwościami znalezienia odpowiedniej pracy i realizacji stawianych sobie celów. Wykorzystywane są zarówno przez administrację rządową i samorządową w planowaniu i zarządzaniu rozwojem, ale także przez podmioty gospodarcze i ludność.

Jakie badania rynku pracy prowadzi GUS?

Badania statystyczne obejmują zbieranie, gromadzenie i opracowywanie danych statystycznych oraz ogłaszanie i udostępnianie wyników obliczeń i analiz. W statystyce rynku pracy badane są podstawowe aspekty rynku pracy między innymi: aktywni zawodowo, czyli pracujący i bezrobotni, zatrudnieni i wynagrodzenia, a także popyt na pracę i koszty pracy.

W statystyce publicznej pojęcie badania jest używane w powyższym znaczeniu, czyli jako prace zmierzające do opisanego rzeczywistości za pomocą danych statystycznych zebranych precyzyjnie określonymi metodami. Tematy i opisy badań statystycznych zatwierdzonych do realizacji przez GUS w danym roku są zamieszczane w Programie badań statystycznych statystyki publicznej na dany rok publikowanym w rozporządzeniu Rady Ministrów.

Udział podmiotów gospodarki narodowej, czyli osób prawnych, jednostek organizacyjnych nie mających osobowości prawnej oraz osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, w badaniach statystycznych wymienionych w Pbssp jest obowiązkowy. Badania statystyczne z udziałem osób fizycznych, z wyłączeniem spisów powszechnych, są prowadzone na zasadzie udziału dobrowolnego, przy czym – co należy podkreślić – udział osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, w badaniach statystycznych dotyczących tej aktywności, jest obowiązkowy.

W nomenklaturze statystyki publicznej w stosunku do badanych podmiotów, w tym osób fizycznych oraz gospodarstw domowych, używa się terminu „jednostka”. W zależności od etapu badania i kontekstu metodologicznego pojęcie „jednostka” może przybierać różny zakres znaczeniowy. Jednostka badania to element populacji generalnej, podczas gdy jednostka sprawozdawcza to podmiot gospodarki narodowej lub jego jednostka lokalna, która przekazuje dane statystyczne. Przez jednostkę lokalną rozumie się zorganizowaną całość (zakład, oddział, filię), położoną w miejscu zidentyfikowanym odrębnym adresem, pod którym lub z którego prowadzona jest działalność co najmniej przez jedną osobę pracującą. Z kolei jednostka statystyczna oznacza jednostkę, która opisywana jest danymi statystycznymi. Może

nią być jednostka obserwacji, na temat której zbierane są dane statystyczne, a także jednostka analityczna, utworzona poprzez podział lub połączenie jednostek obserwacji.

Statystyka publiczna w ramach prowadzonych badań statystycznych rynku pracy zbiera większość danych metodą reprezentacyjną (bezpośredniej obserwacji podlega losowa próba reprezentatywna dla badanej populacji), a w spisach powszechnych i niektórych badaniach metodą obserwacji pełnej. Dane są zbierane poprzez sprawozdania wypełniane przez jednostki głównie za pośrednictwem Portalu Sprawozdawczego, badania realizowane w gospodarstwach domowych przez sieć ankietorską, a także administracyjne źródła danych. W GUS trwają prace eksperymentalne zmierzające do szerszego wykorzystania danych administracyjnych do opisywania bieżącej sytuacji na rynku pracy.

Statystyka rynku pracy to dziedzina przekrojowa, obejmująca podmioty gospodarki narodowej i gospodarstwa domowe oraz osoby pracujące, bezrobotne i biernie zawodowo. W związku z tym badane populacje są bardzo duże, co powoduje, że większość badań jest prowadzona metodą reprezentacyjną. Ogranicza to możliwość publikowania danych na niższych poziomach agregacji.

Procesy i zjawiska na rynku pracy są monitorowane przez GUS poprzez wymienione poniżej badania (numeracja poszczególnych badań pochodzi z Pbssp).

PRACUJĄCY I BEZROBOTNI

1.23.01 Badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL)

Cel badania: dostarczenie informacji o wielkości zasobów pracy (populacji osób pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo) i ich charakterystyce pod względem cech demograficznych i społecznych, przestrzennego rozmieszczenia oraz statusu na rynku pracy. BAEL jest podstawowym źródłem danych do wskaźników z zakresu rynku pracy, a także do porównań międzynarodowych, gdyż bazuje ono na standardach Międzynarodowej Organizacji Pracy i wymogach Komisji Europejskiej. Badaniu BAEL towarzyszą badania modułowe zarówno regularne (powtarzane co kilka lat) jak i realizowane ad hoc (wynikające z nowych potrzeb użytkowników), stanowiące komplementarne uzupełnienie w stosunku do badania podstawowego BAEL.

Zakres podmiotowy: Osoby w wieku 15-89 lat będące członkami gospodarstw domowych, przebywające lub zamierzające przebywać na terenie kraju co najmniej 12 miesięcy. Gospodarstwa domowe.

Źródła danych:

- ZD – ankieta, badanie aktywności ekonomicznej ludności
- ZG – kartoteka gospodarstwa domowego

Cykliczność badania: co rok, realizowane z częstotliwością kwartalną

1.23.02 Pracujący w gospodarce narodowej

Cel badania: dostarczenie informacji o pracujących w gospodarce narodowej w Polsce. Badanie to umożliwia określenie liczby i cech pracujących.

Zakres podmiotowy: Osoby podlegające ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu, podmioty gospodarki narodowej.

Źródła danych:

- Zestawy danych z systemów informacyjnych ZUS, KRUS, MF
- DG-1 – meldunek o działalności gospodarczej
- SP-3 – sprawozdanie o działalności gospodarczej przedsiębiorstw
- Z-03 – sprawozdanie o zatrudnieniu i wynagrodzeniach
- Z-06 – sprawozdanie o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy

Cykliczność badania: co rok, realizowane z częstotliwością miesięczną

1.23.06 Bezrobotni i poszukujący pracy zarejestrowani w urzędach pracy

Cel badania: dostarczenie informacji o liczbie i strukturze bezrobotnych oraz poszukujących pracy (w tym niepełnosprawnych bezrobotnych), zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy.

Zakres podmiotowy: Bezrobotni i poszukujący pracy zarejestrowani w urzędach pracy. Podmioty gospodarki narodowej, zgłaszające wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej oraz liczbę osób objętych zwolnieniami grupowymi.

Główne źródła danych:

- MRiPS-01 – sprawozdanie o rynku pracy
- MRiPS-02 – sprawozdanie o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy
- MRiPS-07 – sprawozdanie o osobach niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu

Cykliczność badania: co rok, realizowane z częstotliwością miesięczną

WYNAGRODZENIA

1.24.01 Wynagrodzenia w gospodarce narodowej

Cel badania: jest dostarczenie informacji o wynagrodzeniach, w tym o przeciętnym wynagrodzeniu w gospodarce narodowej i w sektorze przedsiębiorstw.

Zakres podmiotowy: Podmioty gospodarki narodowej.

Źródła danych:

- DG-1 – meldunek o działalności gospodarczej
- SP-3 – sprawozdanie o działalności gospodarczej przedsiębiorstw
- Z-03 – sprawozdanie o zatrudnieniu i wynagrodzeniach
- Z-06 – sprawozdanie o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy

- Zestawy danych z systemów informacyjnych MF i ZUS
- Cykliczność badania: co rok, realizowane z częstotliwością miesięczną, kwartalną, roczną

1.24.02 Struktura wynagrodzeń

Cel badania: dostarczenie informacji o przeciętnych miesięcznych i godzinowych wynagrodzeniach ogółem brutto za październik danego roku oraz o strukturze tych wynagrodzeń według zawodów.

Zakres podmiotowy: Osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, które znajdowały się w ewidencji pracodawcy w badanym okresie. Podmioty gospodarki narodowej.

Źródła danych:

- Z-12 – sprawozdanie o strukturze wynagrodzeń według zawodów

Cykliczność badania: co dwa lata

1.23.04 Zatrudnienie, wydatki na wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej

Cel badania: dostarczenie informacji o zatrudnieniu i wydatkach na wynagrodzenia w jednostkach będących dysponentami środków budżetu państwa na potrzeby kontroli stopnia wykorzystania planowanych wynagrodzeń dla pracowników państwowej sfery budżetowej, wykonania budżetu państwa na dany rok w zakresie wynagrodzeń w państwowych jednostkach budżetowych według ustawy budżetowej.

Zakres podmiotowy: Jednostki i instytucje budżetowe będące dysponentami środków budżetu państwa i uczelnie publiczne.

Źródła danych:

- Dane z administracyjnego systemu informacyjnego MF o zatrudnieniu i wynagrodzeniach (sprawozdania Rb-70)

Cykliczność badania: co dwa lata

1.24.05 Zatrudnienie i wynagrodzenia w administracji publicznej

Cel badania: dostarczenie informacji służących do realizowania zadań Szefa Służby Cywilnej, m.in. poprzez opracowywanie kom-

pleksowych materiałów analityczno-prognostycznych w zakresie poziomu wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej na tle wynagrodzeń na lokalnych i regionalnych rynkach pracy.

Zakres podmiotowy: Podmioty gospodarki narodowej, dla których działalność przeważająca zaklasyfikowana jest według PKD do Sekcji O – Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne. W szczególności podmioty wykonujące działalność w zakresie bezpieczeństwa państwa, porządku i bezpieczeństwa publicznego, kierowania podstawowymi rodzajami działalności publicznej, kierowania w zakresie efektywności gospodarowania, obowiązkowych zabezpieczeń społecznych, obrony narodowej, ochrony przeciwpożarowej, wymiaru sprawiedliwości, pozostałej działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej. Inne podmioty należące do sektora publicznego, których działalność została zaklasyfikowana do pozostałych sekcji PKD.

Źródła danych:

- Zestawy danych Kancelarii Prezesa Rady Ministrów:
- Z-14 – sprawozdanie o zatrudnieniu i wynagrodzeniach w administracji publicznej

Cykliczność badania: co dwa lata

1.24.12 Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej

Cel badania: dostarczenie informacji o miarach wynagrodzeń miesięcznych z uwzględnieniem płci, wieku zatrudnionych, wielkości podmiotu, sekcji PKD oraz miejsca zamieszkania i miejsca siedziby podmiotu. Badanie dostarcza informacji o wynagrodzeniach ujętych w Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej.

Zakres podmiotowy: Osoby ubezpieczone w ZUS z tytułu zatrudnienia we wszystkich podmiotach gospodarki narodowej.

Źródła danych:

- Zestawy danych z systemów informacyjnych ZUS

Cykliczność badania: co rok, realizowane z częstotliwością miesięczną

Pierwsze wyniki badania zostaną opublikowane w drugiej połowie 2024 r.

POZOSTAŁE ASPEKTY RYNKU PRACY UJĘTE SĄ W BADANIACH:

1.23.07 Popyt na pracę

Cel badania: dostarczenie danych o obsadzonych i wolnych miejscach pracy, w tym zgłoszonych do urzędów pracy.

Zakres podmiotowy: Podmioty gospodarki narodowej.

Źródła danych:

- Z-05 - Badanie popytu na pracę
- Zestawy danych z systemów informacyjnych ZUS, KRUS

Cykliczność badania: co rok, realizowane kwartalnie

1.23.09 Warunki pracy

Cel badania: dostarczenie informacji o rozpoznaniu zagrożeń dla zdrowia i życia oraz ich rodzajach na stanowiskach pracy pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej, wykonujących pracę w warunkach zagrożenia, na temat ponoszonych świadczeń z powodu wypadku przy pracy i chorób zawodowych oraz działaniach profilaktycznych.

Zakres podmiotowy: Podmioty gospodarki narodowej.

Źródła danych:

- Z-10 – sprawozdanie o warunkach pracy
- Zestawy danych z systemów informacyjnych ZUS

Cykliczność badania: co rok

1.23.10 Wypadki przy pracy

Cel badania: dostarczenie informacji o zaistniałych wypadkach przy pracy oraz o osobach poszkodowanych w tych wypadkach.

Zakres podmiotowy: Podmioty gospodarki narodowej, z wyłączeniem gospodarstw indywidualnych w rolnictwie oraz jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego, w których informacje dotyczą tylko pracowników cywilnych.

Źródła danych:

- Z-KW – statystyczna karta wypadku
- Zestawy danych z systemów informacyjnych KRUS, ZUS i PIP

Cykliczność badania: co rok

1.23.11 Strajki. Spory zbiorowe. Zakładowe układy zbiorowe pracy

Cel badania: dostarczenie informacji o liczbie, przyczynach i charakterze strajków zgodnie z Konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy w zakresie statystyki pracy.

Zakres podmiotowy: Podmioty gospodarki narodowej, w których odbył się strajk, spór zbiorowy lub został zawarty zakładowy układ zbiorowy pracy.

Źródła danych:

- Z-KS – karta statystyczna strajku
- Zestawy danych z systemów informacyjnych PIP

Cykliczność badania: co rok

1.23.13 Czas pracy

Cel badania: dostarczenie informacji o czasie pracy jako podstawowym czynnikiem wpływającym bezpośrednio na wydajność i koszty pracy.

Zakres podmiotowy: Podmioty gospodarki narodowej. Osoby w wieku 15-89 lat, będące członkami gospodarstw domowych.

Źródła danych:

- DG-1 – meldunek o działalności gospodarczej
- Z-03 – sprawozdanie o zatrudnieniu i wynagrodzeniach
- Z-06 – sprawozdanie o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy
- Wyniki Badania aktywności ekonomicznej ludności (1.23.01)

Cykliczność badania: co rok

1.23.26 Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy

Cel badania: dostarczenie informacji o aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia na rynku pracy z uwzględnieniem cech demograficznych i społeczno-zawodowych.

Zakres podmiotowy: Osoby powyżej 50 roku życia.

Źródła danych:

- Zestawy danych z systemów informacyjnych ZUS, KRUS
- Wyniki Badania aktywności ekonomicznej ludności (1.23.01)

- Wyniki badania Bezrobotni i poszukujący pracy zarejestrowani w urzędach pracy (1.23.06)
- Wyniki badania Struktura wynagrodzeń (1.24.02)

Cykliczność badania: co rok

1.23.30 Zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników według zawodów

Cel badania: dostarczenie danych o zapotrzebowaniu rynku pracy na pracowników według zawodów.

Zakres podmiotowy: Podmioty gospodarki narodowej.

Źródła danych:

- Z-15 – zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników według zawodów

Cykliczność badania: co trzy lata

1.24.04 Koszty pracy i indeks kosztów zatrudnienia

Cel badania: dostarczenie informacji o kosztach zatrudnienia według rodzajów działalności.

Zakres podmiotowy: Podmioty gospodarki narodowej.

Źródła danych:

- Wyniki badania Pracujący w gospodarce narodowej (1.23.02)
- Wyniki Badania kosztów pracy (1.24.10)
- Wyniki badania Ocena bieżącej działalności gospodarczej przedsiębiorstw (1.61.04)

Cykliczność badania: co rok, realizowane kwartalnie

1.24.10 Badanie kosztów pracy

Cel badania: dostarczenie informacji na temat poziomu i struktury kosztów pracy, czyli kosztów ponoszonych przez pracodawcę na rzecz pozyskania, wykorzystania, utrzymania i doskonalenia zasobów pracy.

Zakres podmiotowy: Podmioty gospodarki narodowej.

Źródła danych:

- Z-02 – badanie kosztów pracy

Cykliczność badania: co cztery lata

Jakie źródła danych są stosowane w badaniach rynku pracy?

Statystyka rynku pracy wykorzystuje w swoich badaniach źródła danych określone w ustawie o statystyce publicznej i wydanych na jej podstawie aktach wykonawczych albo odrębnych ustawach. Źródła te w odniesieniu do poszczególnych badań są szczegółowo opisane w corocznym Pbssp. Najogólniej można je podzielić na cztery rodzaje:

- informacje od respondentów (podmioty gospodarki narodowej i osoby fizyczne) przekazane na formularzach sprawozdawczych i w ankietach,
- systemy informacyjne administracji publicznej,
- rejestry urzędowe,
- niepubliczne systemy informacyjne.

Informacje i dane zgromadzone w rejestrach urzędowych i systemach informacyjnych administracji publicznej są określane mianem danych administracyjnych. Przy wyborze źródeł danych na potrzeby statystyki publicznej w pierwszej kolejności uwzględnia się właśnie te źródła. Pozyskane dane są grupowane w zestawy danych, np. zestaw danych GUS (pochodzących z badań własnych statystyki publicznej), czy zestaw danych z zewnętrznych systemów informacyjnych lub rejestrów urzędowych.

Respondenci

Informacje o rynku pracy są pozyskiwane w najszerszym zakresie ze sprawozdań dostarczanych przez podmioty gospodarki narodowej (badania rynku pracy poprzez przedsiębiorstwa) oraz z badań gospodarstw domowych (wywiady w ramach BAEL). Dane ze sprawozdań i badań ankietowych są zbierane przez GUS z różną częstotliwością: miesięczną, kwartalną, roczną lub kilkuletnią.

Podmioty gospodarki narodowej, dla których został określony obowiązek sprawozdawczy, przekazują dane przede wszystkim za pośrednictwem Portalu Sprawozdawczego GUS w formie sprawozdań dedykowanych poszczególnym badaniom.

Sprawozdania stanowiące źródła danych w statystyce rynku pracy:

- Meldunek o działalności gospodarczej (DG-1, miesięczne),
- Badanie popytu na pracę (Z-05, kwartalne),
- Sprawozdanie o zatrudnieniu i wynagrodzeniach (Z-03, kwartalne),
- Sprawozdanie o działalności gospodarczej przedsiębiorstw (SP-3, roczne),
- Sprawozdanie o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy (Z-06, roczne),
- Sprawozdanie o warunkach pracy (Z-10, roczne),
- Sprawozdanie o strukturze wynagrodzeń według zawodów (Z-12, co 2 lata),
- Zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników według zawodów (Z-15, co 3 lata),
- Badanie kosztów pracy (Z-02, co 4 lata),
- Statystyczna karta wypadku (Z-KW),
- Karta statystyczna strajku (Z-KS).

Źródłem danych o sytuacji na rynku pracy są również badania ankietowe gospodarstw domowych realizowane w ramach Badania aktywności ekonomicznej ludności. Badanie to opiera się na wspomaganym komputerowo wywiadzie telefonicznym lub bezpośrednim z respondentami. Otrzymywane od nich informacje dotyczą badanych osób i mają charakter deklaracyjny.

Dane z zakresu rynku pracy są pozyskiwane z wykorzystywaniem kwestionariuszy:

- ZD – ankietę, badanie aktywności ekonomicznej ludności,
- ZG – kartotekę gospodarstwa domowego, badanie aktywności ekonomicznej ludności.

Metodologia i organizacja BAEL są oparte na zaleceniach Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz wymogach Komisji Europejskiej w odniesieniu do badań siły roboczej.

Systemy informacyjne administracji publicznej

Systemy informacyjne administracji publicznej to systemy zbierania, gromadzenia i przetwarzania informacji przez organy administracji publicznej.

W badaniach rynku pracy wykorzystuje się zestawy danych z systemów informacyjnych ZUS, KRUS, KNF, PFRON, MRPiPS, MSWiA, MON, MS, MF, NFZ, PIP. Wykorzystanie źródeł administracyjnych w badaniach statystycznych rośnie – jest to proces długotrwały, ale wciąż postępujący. W drugiej połowie 2024 opublikowane zostaną wyniki badania Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej (1.24.12) – pierwszego badania rynku pracy opartego wyłącznie na źródłach administracyjnych.

Rejestry urzędowe

Rejestry i ewidencje publiczne zawierają informacje o podmiotach gospodarki narodowej i ich działalności, o osobach fizycznych, ich życiu i sytuacji oraz dotyczące zjawisk, zdarzeń i obiektów. Przykładami rejestrów prowadzonych przez GUS są REGON i TERYT.

Rejestr osób bezrobotnych stanowi dla statystyki publicznej źródło danych o bezrobotnych zarejestrowanych w PUP. Dane z tego rejestru są składową do wyliczania stopy bezrobocia rejestrowanego.

Niepubliczne systemy informacyjne

Są to systemy zbierania, gromadzenia i przetwarzania informacji prowadzone przez podmioty inne niż organy i podmioty administracji publicznej, np. podmioty wykonujące działalność w zakresie dostaw energii elektrycznej, telekomunikacji czy ubezpieczeń. Systemy te nie są obecnie wykorzystywane w badaniach rynku pracy, ale pozostają w kręgu zainteresowań statystyki publicznej.

Spisy powszechne

Obok badań rynku pracy realizowanych za pomocą sprawozdań oraz wywiadów w gospodarstwach domowych źródłem danych dla statystyki rynku pracy są również spisy powszechne ludności i mieszkań oraz rolne. Przeprowadzane są mniej więcej co 10 lat i uwzględniają tematykę aktywności ekonomicznej ludności. Ostatni PSR odbył się w 2020 roku, a NSP w roku 2021.

Jakie dane administracyjne są wykorzystywane w badaniach rynku pracy?

Dane administracyjne to informacje pochodzące z rejestrów i systemów administracyjnych, które mogą być wykorzystywane wtórnie jako główne lub dodatkowe źródła danych w badaniach statystyki publicznej. Pozyskiwanie danych ze źródeł administracyjnych jest ogólniejszym trendem w badaniach statystycznych i ma na celu redukcję kosztów, a jednocześnie zwiększenie aktualności, terminowości, dokładności i szybkości udostępniania danych i wskaźników statystycznych.

W badaniach rynku pracy prowadzonych przez GUS wykorzystuje się dane jednostkowe i zagregowane przekazywane przez organy i jednostki administracji publicznej, takie jak PFRON, MRPiPS, MSWiA, MS, MRiT, MON, ZUS, KRUS i MF.

Dane te są wykorzystywane zarówno w badaniach, jak również w pracach eksperymentalnych, których celem jest zmiana źródła danych dla badań i tym samym zmniejszenie obciążenia respondentów i kosztów badań. Aktualnie dane administracyjne są wykorzystywane jako główne źródło dla badania Pracujący w gospodarce narodowej oraz jako jedyne źródło danych w badaniu Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej. Należy mieć świadomość, że źródła administracyjne nie obejmują pełnego zakresu informacji dostarczanych obecnie użytkownikom przez statystykę publiczną na temat rynku pracy, zatem nawet po zwiększeniu wykorzystania administracyjnych źródeł danych część badań nadal będzie korzystała z informacji pozyskiwanych w ramach sprawozdań.

W jakiej formie GUS publikuje dane i informacje o rynku pracy?

Wyniki badań z zakresu rynku pracy są publikowane w terminach i formie określonych w Pbssp. Główne formy publikowania danych to: komunikaty i obwieszczenia, informacje sygnałne, publikacje oraz roczniki i tablice, a także bazy danych. Prezes GUS zobowiązany jest ustawowo do regularnego ogłaszania w formie obwieszczeń lub komunikatów w Monitorze Polskim lub Dzienniku Urzędowym GUS wskaźników wynagrodzeń. Wskaźniki te zostały przybliżone w rozdziale 3.

Dane z zakresu rynku pracy udostępniane są również w formie informacji sygnałnych, takich jak np. Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw, Pracujący w gospodarce narodowej, Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w gospodarce narodowej, Popyt na pracę.

Wymienione powyżej formy publikacyjne służą prezentacji bieżących danych i analiz przygotowywanych w oparciu o wyniki najbardziej aktualnych badań. W celu ułatwienia użytkownikom dostępu do danych w dłuższym szeregu czasowym publikowane są zestawienia tabelaryczne. W takiej postaci ukazują się dane o liczbie zarejestrowanych bezrobotnych i stopie bezrobocia rejestrowanego, a także dane o przeciętnym zatrudnieniu i przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu pracujących w gospodarce narodowej, aktywności ekonomicznej ludności. Co dwa lata publikowany jest Rocznik Statystyczny Pracy będący zestawieniem zbieranych przez GUS danych o rynku pracy. Zawiera on dane za dwa lata, np. Rocznik Statystyczny Pracy 2023 przedstawia dane za lata 2021 i 2022.

Obok wyników badań publikowane są również opracowania opisujące szczegółowo metodykę prowadzonych przez GUS badań. Publikacje te mają postać zeszytów metodologicznych. Metodyka badań rynku pracy została przekrojowo opisana w publikacji Zeszyt metodologiczny Statystyka rynku pracy i wynagrodzeń. W temat zbierania, przetwarzania i udostępniania danych o pracujących wprowadzają zeszyty metodologiczne Pracujący w gospodarce narodowej i Pracujący w gospodarce narodowej według źródeł administracyjnych. O wynagrodzeniach traktują

Czym się różni sektor przedsiębiorstw od gospodarki narodowej?

zeszyty metodologiczne Wynagrodzenia w gospodarce narodowej, Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej i Struktura wynagrodzeń według zawodów.

Wszystkie przytoczone publikacje, jak również wydawnictwa z pozostałych obszarów rynku pracy, są dostępne na stronie <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/>.

Dane oraz informacje dotyczące rynku pracy i wynagrodzeń są prezentowane przez GUS w dwóch ujęciach różniących się zakresem podmiotowym. Gospodarka narodowa obejmuje wszystkie podmioty gospodarki narodowej a sektor przedsiębiorstw wybraną podgrupę tych podmiotów.

Warto w tym miejscu podkreślić, że publikowany co miesiąc wskaźnik dotyczący przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto w sektorze przedsiębiorstw dotyczy około 60% zatrudnień w gospodarce narodowej (więcej informacji w rozdziale 3 – Podstawowe wskaźniki o wynagrodzeniach – co, gdzie, kiedy?).

Jednostki zaliczane do tzw. sektora przedsiębiorstw to podmioty o liczbie pracujących 10 osób i więcej: osoby prawne i jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej oraz osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, zaklasyfikowane do następujących sekcji PKD 2007: Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A) – tylko Leśnictwo i pozyskiwanie drewna (dział 02) oraz Rybołówstwo w wodach morskich (klasa 03.11); Górnictwo i wydobywanie (sekcja B); Przetwórstwo przemysłowe (sekcja C); Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D); Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (sekcja E); Budownictwo (sekcja F); Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G); Transport i gospodarka magazynowa (sekcja H); Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznym (sekcja I); Informacja i komunikacja (sekcja J); Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L); Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M) – z wyłączeniem Badań naukowych i prac rozwojowych (dział 72) i Działalności weterynaryjnej (dział 75); Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (sekcja N); Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R); Pozostała działalność usługowa (sekcja S) – z wyłączeniem Działalności organizacji członkowskich (dział 94).

ROZDZIAŁ 2

**Jak statystyka publiczna
bada realne zasoby pracy
czyli ludność aktywną
zawodowo?**

Co to jest praca?

Praca to celowa działalność człowieka, zmierzająca do wytworzenia określonych dóbr¹. Wykonywanie pracy lub chęć jej wykonywania są podstawą do wydzielenia w ogólnej liczbie ludności tej części populacji, która jest aktywna (czynna) zawodowo. Szerokie ujęcie terminu praca obejmuje nie tylko wykonywanie pracy najemnej, ale także prowadzenie działalności gospodarczej, gospodarstwa rolnego, pracę nakładczą, funkcję członka spółdzielni produkcji rolniczej, służbę (m.in. funkcjonariusze, sędziowie), pracę z tytułu mianowania lub powołania (m.in. posłowie, wójtowie).

W Polsce wykonywanie pracy jest regulowane przepisami prawa. Praca najemna (pracownika na rzecz pracodawcy) jest unormowana w Kodeksie pracy². Ustawa ta nie reguluje sytuacji osób zaliczanych do innych kategorii, tj. nie będących pracownikami, np. wykonujących czynności na podstawie praw administracyjnych czy umów cywilnoprawnych (m.in. umowy o dzieło, umowy zlecenia) podlegających przepisom Kodeksu cywilnego. Ponadto część osób wykonuje pracę bez unormowań prawnych, tj. bez nawiązania stosunku pracy (czyli bez umowy o pracę), umowy zlecenia, umowy o dzieło lub jakiegokolwiek innej pisemnej umowy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, bez względu na sektor własności (również u osób fizycznych i w indywidualnych gospodarstwach rolnych). Ta forma pracy nosi miano pracy nierejestrowanej (w odróżnieniu od pracy sformalizowanej, rejestrowanej przez organy administracji).

Różne ujęcia zagadnienia pracy mają swoje odzwierciedlenie w odmiennych podejściach do jej badania. Statystyka rynku pracy monitoruje pracę głównie z dwóch perspektyw:

- Kodeksu pracy, na mocy którego praca jest sformalizowana i regulowana umową o określonym czasie trwania,
- Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z którą badany jest sam fakt wykonywania pracy przynoszącej dochód lub zarobek, a nie jej usankcjonowanie formalne.

Badane w tych dwóch ujęciach zbiorowości osób wykonujących pracę są różne, różny jest też zakres podmiotowy i przedmiotowy, jak i metodyka badań. Z tego względu zasoby pracy określone w tych dwóch podejściach nie są porównywalne. Tym, co łączy zaprezentowane podejścia badania pracy, jest kategoryzacja zasobów pracy. W obydwu ujęciach badawczych wykonywanie pracy jest podstawą do zdefiniowania pracujących, a zdolność do pracy, jej aktywne poszukiwanie i gotowość do jej podjęcia do wskazania bezrobotnych.

Oprócz tych dwóch perspektyw, ze względu na rosnące zapotrzebowanie na dane o pełnej zbiorowości wykonujących pracę, statystyka publiczna prowadzi prace eksperymentalne zmierzające do wyłonienia zbiorowości wykonujących pracę podlegających przepisom między innymi Kodeksu cywilnego.

¹ Słownik języka polskiego PWN, dostępne: <https://sjp.pwn.pl/szukaj/praca>.

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 2023 poz. 1465)

Kogo GUS określa jako pracujących?

Pracujący to osoby aktywne zawodowo, które wykonują pracę.

Przyjęte w statystyce publicznej dwa podejścia do badania pracujących implikują dwie definicje.

Pracujący jako osoby wykonujące pracę przynoszącą im zarobek (w formie wynagrodzenia za pracę) lub dochód, czyli:

- pracownicy najemni, czyli osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy lub stosunku służbowego,
- pracujący na własny rachunek łącznie z pomagającymi członkami rodziny,
- osoby wykonujące pracę nakładczą,
- członkowie spółdzielni produkcji rolniczej,
- duchowni pełniący obowiązki duszpasterskie.

W rozumieniu tej definicji do pracujących nie zalicza się:

- uczniów szkół oraz studentów uczelni odbywających praktyki wakacyjne lub dyplomowe,
- osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło,
- osób, którym udzielono urlopów bezpłatnych w wymiarze co najmniej 1 miesiąca,
- pracowników zatrudnionych na kontraktach, których umowa nie ma charakteru umowy o pracę.

Tak zdefiniowani pracujący są przedmiotem badania **Pracujący w gospodarce narodowej**.

Pracujący jako osoby deklarujące wykonywanie pracy, w tym bez umowy i nierejestrowanej, a także pomagające nieodpłatnie w rodzinnej działalności czyli pracujący według definicji Międzynarodowej Organizacji Pracy, która jest stosowana w Badaniu aktywności ekonomicznej ludności.

Za pracujące w tym ujęciu uznaje się osoby w wieku 15-89 lat, które w okresie badanego tygodnia:

- wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód tzn. były zatrudnione w firmie/instytucji publicznej lub u prywatnego pracodawcy, pracowały we własnym (lub dzierżawionym) gospodarstwie rolnym lub prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem,
- miały pracę, ale jej nie wykonywały:
 - z powodu choroby lub urlopu wypoczynkowego, urlopu związanego z rodzicielstwem (macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego lub wychowawczego), organizacji czasu pracy (systemu pracy lub odbioru nadgodzin), szkolenia związanego z wykonywaną pracą,
 - z powodu sezonowego charakteru pracy, jeśli w okresie poza sezonem nadal regularnie wypełniały zadania i obowiązki związane z pracą lub prowadzeniem działalności (z wyłączeniem obowiązków prawnych lub administracyjnych),
 - z innych powodów, jeśli przewidywany okres nieobecności w pracy nie przekracza 3 miesięcy.

Do pracujących zaliczani są również uczniowie, z którymi zakłady pracy lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy, jeżeli otrzymywali wynagrodzenie.

Jak GUS bada pracujących?

Do pracujących nie są zaliczani: wolontariusze oraz stażyści nie-otrzymujący wynagrodzenia, osoby pracujące w rolnictwie indywidualnym zajmujące się wytwarzaniem produktów rolnych wyłącznie lub głównie na własne potrzeby.

Tak zdefiniowani pracujący są przedmiotem Badania aktywności ekonomicznej ludności.

W konsekwencji w Badaniu aktywności ekonomicznej ludności mogą być wykazane jako pracujące osoby nie będące pracującymi według definicji stosowanej w badaniu Pracujący w gospodarce narodowej.

Badanie Pracujący w gospodarce narodowej dostarcza informacji o liczbie pracujących w gospodarce narodowej. W 2023 r. nastąpiła zmiana struktury źródeł danych wykorzystywanych w badaniu. Do danych za grudzień 2021 r. podstawowym źródłem danych w badaniu Pracujący w gospodarce narodowej były sprawozdania podmiotów gospodarki narodowej, a od danych za grudzień 2022 r. są to dane administracyjne.

Rejestry i systemy informacyjne administracji publicznej, które są głównym źródłem danych w badaniu Pracujący w gospodarce narodowej:

- ZUS – zawiera informacje o osobach podlegających ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu oraz o ich płatnikach składek;
- KRUS – zawiera informacje o osobach podlegających ubezpieczeniom emerytalno-rentowym, wypadkowym, chorobowym i macierzyńskim oraz o ich płatnikach składek;
- MF – zawierają informacje dotyczące podatników.

Informacje, które nie są dostępne ze źródeł administracyjnych bądź nie są możliwe do wykorzystania w określonym terminie są uzupełniane danymi ze sprawozdań:

źródła krótkookresowe (miesięczne, kwartalne):

- DG-1 – wylosowana próba (10%) podmiotów zaliczanych do sektora przedsiębiorstw o liczbie pracujących od 10 do 49 osób oraz wszystkie podmioty zaliczane do sektora przedsiębiorstw o liczbie pracujących 50 lub więcej osób, dane przekazywane co miesiąc;
- Z-03 – wszystkie jednostki oraz instytucje sfery budżetowej niezależnie od liczby pracujących, a także niektóre wskazane podmioty gospodarki narodowej, nie objęte sprawozdaniami DG-1, dane przekazywane co kwartał;

źródła długookresowe (roczne):

- SP-3 – próba reprezentacyjna (6%) podmiotów gospodarki narodowej o liczbie pracujących do 9 osób, dane przekazywane raz w roku;

- Z-06 – podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 lub więcej osób oraz jednostki sfery budżetowej niezależnie od liczby pracujących, dane przekazywane raz w roku.

Tablica 1. Źródła danych o pracujących w gospodarce narodowej

Źródło danych		Zakres podmiotowy	Sektor własności	Typ sprawozdania	Częstotliwość zbierania danych
nazwa	symbol				
Administracyjne źródła danych	KRUS	osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalno-rentowym, wypadkowym, chorobowym i macierzyńskim	prywatny	X	półroczne
Administracyjne źródła danych	ZUS	osoby podlegające ubezpieczeniom społecznym i/lub ubezpieczeniu zdrowotnemu	publiczny	X	miesięczne
Administracyjne źródła danych	MF	podatnicy	prywatny		
Administracyjne źródła danych	MON i MSWiA	administracyjne jednostki budżetowe działające w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego	publiczny	X	roczne
Meldunek o działalności gospodarczej	DG-1	podmioty gospodarki narodowej powyżej 9 pracujących	publiczny	badanie reprezentacyjne dla podmiotów zaliczanych do sektora przedsiębiorstw o liczbie pracujących od 10 do 49 osób; badanie pełne dla podmiotów o liczbie pracujących 50 osób i więcej	miesięczne
			prywatny		
Sprawozdanie o zatrudnieniu i wynagrodzeniach	Z-03	jednostki sfery budżetowej niezależnie od liczby pracujących	publiczny	pełne	kwartalne
		podmioty gospodarki narodowej powyżej 9 pracujących (nie objęte badaniem DG-1)	prywatny		
Sprawozdanie o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy	Z-06	jednostki sfery budżetowej niezależnie od liczby pracujących	publiczny	pełne	roczne
		podmioty gospodarki narodowej powyżej 9 pracujących	prywatny		
Sprawozdanie o działalności gospodarczej przedsiębiorstw	SP-3	podmioty gospodarki narodowej do 9 pracujących	prywatny	reprezentacyjne	roczne

Od maja 2023 r., dzięki zwiększeniu wykorzystania źródeł administracyjnych, informacje o pracujących w gospodarce narodowej są publikowane co miesiąc, począwszy od danych według stanu na 31 grudnia 2022 r.

Badanie Pracujący w gospodarce narodowej umożliwia wyodrębnianie pracujących według płci, wieku, sektorów i form własności, statusu zatrudnienia, sekcji, działów i klas PKD. Pozwala również na prezentowanie danych według gminy miejsca zamieszkania oraz gminy siedziby pracy głównej.

Dostępne są również dane o szczególnych grupach pracujących takich jak: emeryci i renciści, niepełnosprawni czy cudzoziemcy.

Danych o pracujących w ujęciu Międzynarodowej Organizacji Pracy dostarcza Badanie aktywności ekonomicznej ludności. Jest to badanie dobrowolne i opiera się na wywiadzie z respondentami, otrzymane informacje dotyczą pojedynczych osób, a zebrane informacje uogólniane są na populację generalną, którą stanowi ludność rezydującą w gospodarstwach domowych. W BAEL stosowana jest metoda obserwacji ciągłej (ruchomy tydzień badania), która polega na tym, że w każdym z 13 tygodni kwartału badana jest 1/13 kwartalnej próby mieszkańców. Okresem referencyjnym przyjętym w BAEL jest badany tydzień, czyli kolejne 7 dni od poniedziałku do niedzieli. Badanie ankietowe przeprowadzane jest w ciągu 7 dni następujących po tygodniu wyznaczonym do obserwacji.

W BAEL dane o pracujących zbierane są z uwzględnieniem podstawowych cech demograficzno-społecznych, takich jak: płeć, wiek, miejsce zamieszkania, poziom wykształcenia, stan cywilny oraz stricte dotyczące pracy, a więc m.in. pracy głównej i pracy dodatkowej, statusu zatrudnienia, czasu pracy, wymiaru czasu pracy, wykonywania pracy w nietypowych warunkach (na zmiany, wieczorem, w nocy, w soboty lub niedziele), zawodu wykonywanego, stażu pracy, poszukiwania pracy innej niż wykonywana, sektorów ekonomicznych czy sekcji PKD.



Liczbę pracujących podaje się w osobach!

Dwa sposoby definiowania pracujących mają konsekwencje w odmiennych podejściach metodycznych badań. W obydwu badaniach dane o pracujących są prezentowane w osobach. Każda z osób pracujących ujmowana jest tylko jeden raz, w pracy głównej.

W badaniu Pracujący w gospodarce narodowej pojęcie to jest stosowane przy ustalaniu liczby pracujących w taki sposób, by każda osoba pracująca była ujmowana tylko jeden raz. Aby móc jednorazowo ujmować osoby wykonujące kilka prac, wyznacza się dla nich pracę główną. Pracą główną jest praca, dla której wymiar czasu pracy jest najwyższy, a jeśli dwie prace są wykonywane w tym samym wymiarze, to pracą główną jest ta, z której osoba osiąga wyższe wynagrodzenie.

Główne miejsce pracy wskazywane jest również przez pracujących w Badaniu aktywności ekonomicznej ludności. W tym badaniu główne miejsce pracy ustalane jest na podstawie definicji rekomendowanej przez Międzynarodową Organizację Pracy. W przypadku wątpliwości za pracę główną uznaje się tę, która zajmuje więcej czasu. Jeżeli prace respondenta zajmują taką samą ilość czasu, pracą główną jest ta, która przynosi wyższy dochód.

Kto to jest pracownik najemny?

Najszerszą kategorią pracujących w gospodarce narodowej są pracownicy najemni. Pojęcie to obejmuje osoby zatrudnione na czas określony i nieokreślony, w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy 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,
- osoby pracujące poza granicami kraju zatrudnione przez krajowe jednostki organizacyjne o ile podlegają ubezpieczeniom społecznym w Polsce,
- nauczycieli przebywających na urloпах zdrowotnych lub „będących czasowo w stanie nieczynnym”,
- osoby otrzymujące zasiłki chorobowe, rehabilitacyjne, macierzyńskie, ojcowskie, rodzicielskie i opiekuńcze.

Z kolei w Badaniu aktywności ekonomicznej ludności stosuje się określenie zatrudniony (pracownik najemny) według BAEL. Zatrudniony to osoba zatrudniona w jednostce publicznej lub u pracodawcy prywatnego (na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej); do tej kategorii zalicza się również osoby wykonujące pracę nakładczą oraz uczniów, z którymi zakłady pracy lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy, jeżeli otrzymują wynagrodzenie.

Właściwa interpretacja statystyk rynku pracy opiera się na precyzyjnym rozumieniu przyjętych określeń. Zdarza się, że znaczenie nawet wyraźnie zdefiniowanych i opisanych przez statystykę publiczną pojęć w powszechnym użyciu zaciera się. Taka sytuacja rodzi ryzyko błędnej interpretacji danych. Jednym z przykładów nieuprawnionego upraszczania opisu zjawisk na rynku pracy jest utożsamianie pojęć pracujący i pracownik najemny (w BAEL "zatrudniony"). Pracujący to pojęcie szersze niż pracownicy najemni. Pracownicy najemni to jedna z kategorii (podzbiór) pracujących.

W Polsce pracownicy najemni to największa grupa wśród pracujących. Dane z badania Pracujący w gospodarce narodowej wskazują, że pracownicy najemni stanowią w Polsce ponad 78% pracujących.

**Tablica 2. Pracujący w gospodarce narodowej według statusu zatrudnienia w 2023 r.
Stan na 31 grudnia**

Wyszczególnienie	Ogółem	W tym	
		pracownicy najemni	pracujący na własny rachunek łącznie z pomagającymi członkami rodziny
	w tys. osób		
Ogółem	15178,1	11967,7	3178,4



Czy osoby wykonujące umowy cywilnoprawne to osoby pracujące?

Odpowiedź brzmi: tak i nie. Zaliczenie osób wykonujących umowy cywilnoprawne do pracujących zależy od badania i przyjętego w danym badaniu podejścia do definiowania pracy i osób pracujących. Obecnie statystyka publiczna bada pracujących w dwóch kontekstach definicyjno-prawnych. W badaniu Pracujący w gospodarce narodowej nie ujmuje się jako pracujących osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, a więc m.in. na podstawie umowy zlecenia czy umowy o dzieło. Jednakże w statystyce publicznej prowadzone są prace eksperymentalne mające na celu dostarczenie informacji o osobach wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W Badaniu aktywności ekonomicznej ludności podejście do pracy jest znacznie szersze, a kryteria definiujące pracujących są mniej sformalizowane. Stąd wyniki Badania aktywności ekonomicznej ludności obejmują osoby pracujące w rozumieniu badania Pracujący w gospodarce narodowej oraz osoby wykonujące umowy cywilnoprawne, a także osoby pracujące w niesformalizowanej części rynku pracy.

Jakie prace eksperymentalne w zakresie wykonujących pracę prowadzi GUS?

W związku z rosnącym zapotrzebowaniem na pełniejsze dane o zasobach pracy, w tym o osobach wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, GUS podejmuje prace eksperymentalne wykorzystujące źródła administracyjne.

Obecnie GUS, w ramach statystyk eksperymentalnych, udostępnia informacje o osobach wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych. Dane te publikowane są kwartalnie, według płci, wieku, miejsca zamieszkania zleceniobiorcy czy rodzaju działalności i siedziby pracy zleceniodawcy <https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/>.

Inna praca eksperymentalna prowadzona przez GUS łączy populację objętą badaniem pracujących w gospodarce narodowej ze statystykami eksperymentalnymi dotyczącymi osób wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych, w celu wskazania pełnej liczby cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce. Takie podejście wynika z faktu, że znaczna część cudzoziemców wykonuje pracę właśnie na podstawie umów zlecenia i pokrewnych. Dane te udostępniane są co miesiąc, między innymi według płci i obywatelstwa na Portalu Informacyjnym GUS w obszarze Statystyki eksperymentalne (<https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/>).

Jaka jest różnica między liczbą pracowników najemnych a przeciętnym zatrudnieniem?

Statystyka rynku pracy posługuje się pojęciami pracownicy najemni (stosuje się również termin "zatrudnieni") i „przeciętne zatrudnienie”, które są ze sobą powiązane, ale odnoszą się do różnych obszarów rynku pracy i operują innymi jednostkami miary. Pojęcie pracownicy najemni jest używane głównie w statystyce pracujących. Jest to jedna z kategorii pracujących, którą wyraża się w osobach. Liczba pracowników najemnych jest ustalana w pracy głównej i według stanu na koniec danego okresu.

Z kolei przeciętne zatrudnienie wyraża średnią wielkość zatrudnienia obliczoną dla badanego okresu (np. miesiąca, kwartału, roku) na podstawie ewidencyjnego stanu zatrudnienia i podawane jest w etatach.

Do wyliczenia przeciętnego zatrudnienia uwzględnia się wszystkie osoby zatrudnione w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, bez względu na to czy jest to ich praca główna czy kolejna.

Sposób przeliczania liczby osób niepełnozatrudnionych na pełne etaty ilustruje przykład w tablicy 3.

Tablica 3. Przeliczenie liczby zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy na pełne etaty

Wymiar etatu	Liczba zatrudnionych	Liczba pełnych etatów
0,25	8	2
0,50	16	8
0,75	4	3
Razem	28	13

Jak wynika z podanego przykładu 28 osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze liczonych jest do przeciętnego zatrudnienia jako 13 pełnych etatów.

Pamiętając, że liczba pracowników najemnych i przeciętne zatrudnienie wyrażane są w różnych jednostkach miary i odnoszą się do różnego zakresu czasowego, zestawianie tych statystyk jest metodycznie niepoprawne i może powodować trudności interpretacyjne. Na przykład: czy możliwa jest sytuacja, że w określonym podmiocie liczba pracowników najemnych na koniec roku wynosi 0 osób, a przeciętne zatrudnienie to 45,8 etatów? Taka sytuacja jest możliwa. Będzie ona miała miejsce, jeśli np. podmiot od stycznia do listopada włącznie danego roku zatrudnił 50 osób na pełen etat (dla uproszczenia bez zwolnień, przyjęć i długotrwałych nieobecności z powodu choroby), a z dniem 30 listopada wszyscy zostali zwolnieni. Wówczas według stanu na 31 grudnia liczba pracowników najemnych w tym podmiocie wyniesie 0 osób, a przeciętne zatrudnienie w ciągu roku 45,8 etatów.

To co łączy obydwa pojęcia to zakres podmiotowy. Zarówno przy obliczaniu liczby pracowników najemnych, jak i przeciętnego zatrudnienia uwzględnia się tylko osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy.

Co to jest bezrobocie?

Bezrobocie jest zjawiskiem społecznym polegającym na tym, że część populacji zdolnej do pracy i deklarującej gotowość do jej podjęcia nie znajduje pracy. Jest więc efektem niedostosowania podaży i popytu na rynku pracy. Te podstawowe kryteria określają status bezrobotnego zarówno w danych z urzędów pracy, jak i w Badaniu aktywności ekonomicznej ludności. Poszukiwanie pracy i gotowość do jej podjęcia sprawiają, że bezrobotnych uznajemy za aktywnych zawodowo.

GUS prezentuje dane dotyczące bezrobocia pochodzące z dwóch źródeł: z rejestracji osób bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy oraz z Badania aktywności ekonomicznej ludności.



Bezrobotny – czyli kto?

Podstawowe kryteria określające osobę jako bezrobotną to nieposiadanie pracy, aktywne jej poszukiwanie i gotowość do jej podjęcia. Nieco inne kryteria szczegółowe definiowania bezrobotnych w realizowanych przez GUS dwóch podejściach do tego zjawiska mogą powodować, że dana osoba w jednym badaniu może być uznana za bezrobotną, a w drugim za pracującą.

W badaniu **Bezrobotni i poszukujący pracy zarejestrowani w urzędach pracy**, osobą bezrobotną jest osoba, która dokonała zgłoszenia i figuruje w rejestrze bezrobotnych urzędu pracy. Osoba poszukująca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, aby zarejestrować się jako bezrobotna, musi spełnić jednocześnie następujące warunki:

- być niezatrudniona i nie wykonywać pracy zarobkowej,
- być zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia,
- nie uczyć się w szkole.

Osoby rejestrowane w PUP jako bezrobotne powinny spełniać kryteria zapisane w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a więc:

- mieć ukończone 18 lat i nie przekraczać wieku emerytalnego,
- nie mieć nabytego prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy,
- nie być właścicielem lub posiadaczem nieruchomości rolnej o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe,
- nie podlegać ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym,
- nie uzyskiwać przychodów podlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym z działów specjalnych produkcji rolnej,
- nie uzyskiwać miesięcznie przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę,

- nie pobierać na podstawie przepisów o pomocy społecznej zasiłku stałego,
- nie pobierać świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowania dziecka,
- nie pobierać świadczenia szkoleniowego.

W **Badaniu aktywności ekonomicznej ludności** bezrobotny to osoba w wieku 15-74 lata, która spełnia jednocześnie trzy warunki:

- w okresie badanego tygodnia nie była osobą pracującą (wg definicji BAEL),
- aktywnie poszukiwała pracy, tzn. podjęła konkretne działania w ciągu 4 tygodni (wliczając jako ostatni - tydzień badania), aby znaleźć pracę,
- była gotowa podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym.

Do bezrobotnych zostały zaliczone także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ już ją znalazły i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz były gotowe ją podjąć.

Czy zatem można być bezrobotnym bez rejestracji w urzędzie pracy? Tak, na przykład osoba zarejestrowana jako bezrobotna w urzędzie pracy wykazała w badaniu BAEL, że w obserwowanym tygodniu pomogła sąsiadowi zbierać jabłka w sadzie i dostała za to wynagrodzenie (bez umowy). Zgodnie z metodyką BAEL w tym badaniu będzie ona uznana za pracującą. Z kolei osoba, która jest na emeryturze lub rencie i z tego względu nie może się zarejestrować w urzędzie pracy jako bezrobotna, w BAEL może zostać uznana za osobę bezrobotną.



Dlaczego GUS publikuje dwie stopy bezrobocia?

Poziom i natężenie bezrobocia jako miary niedopasowania podaży i popytu na rynku pracy można pokazywać w liczbach bezwzględnych jako liczbę bezrobotnych (poziom) albo w liczbach względnych jako stopę bezrobocia (natężenie). Stopa bezrobocia jest podstawową miarą względną niedopasowania podaży siły roboczej i popytu na pracę. Stopę bezrobocia oblicza się jako stosunek bezrobotnych do aktywnych zawodowo, który wyrażany jest w procentach. Zatem stopa bezrobocia obrazuje relacje między bezrobotnymi i pracującymi. Dane o tych elementach rynku pracy zbierane są przez GUS z różnych źródeł, dlatego publikowane są dwie stopy bezrobocia:

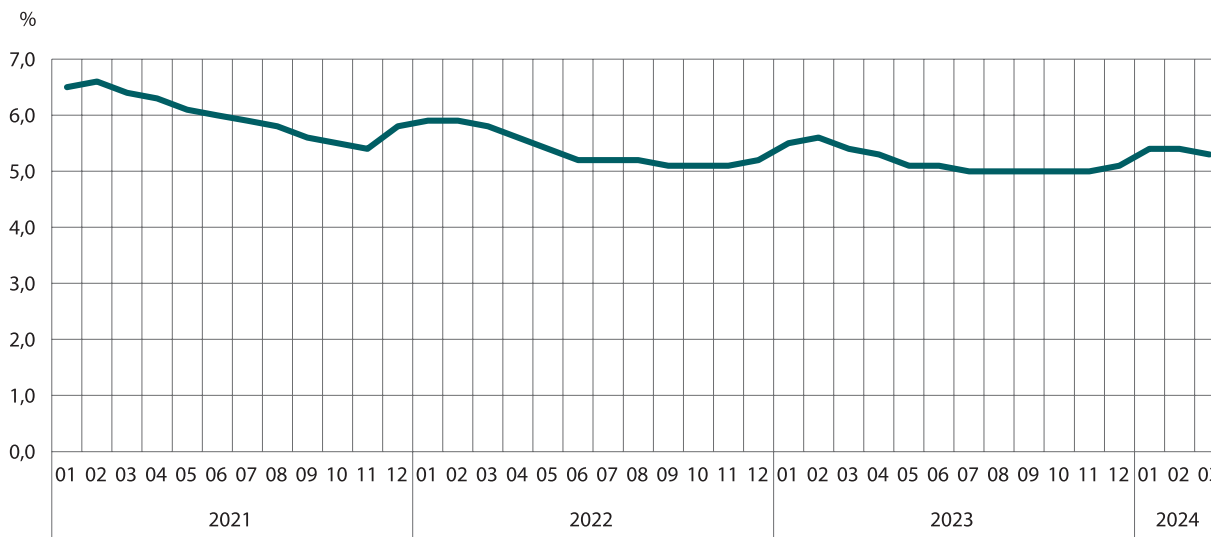
- stopa bezrobocia rejestrowanego odnosząca się do bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy;

- stopa bezrobocia według BAEL odwołująca się do definicji osoby bezrobotnej rekomendowanej przez Międzynarodową Organizację Pracy.

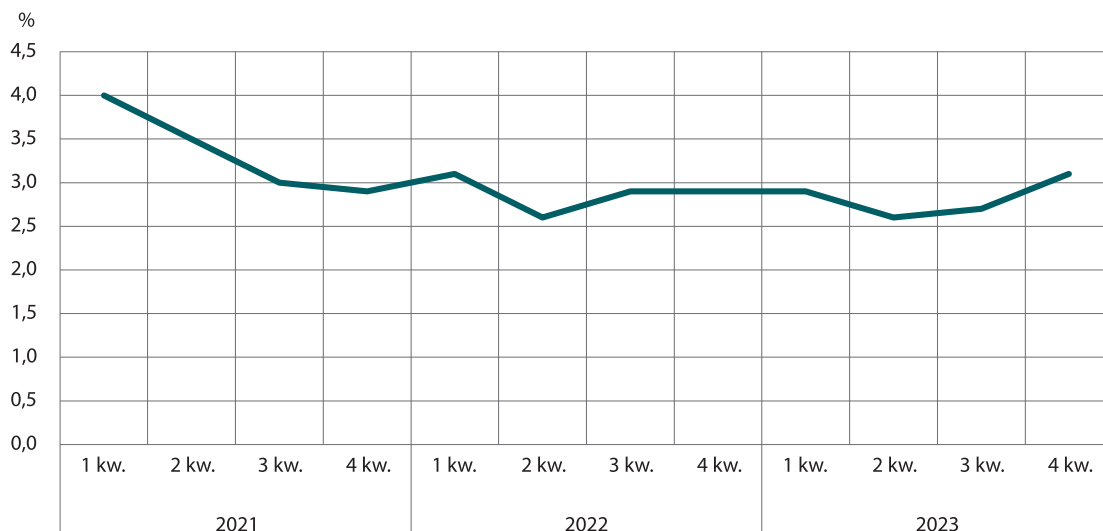
Stopa bezrobocia rejestrowanego publikowana jest nieprzerwanie co miesiąc od stycznia 1990 r. Podstawą jej wyliczenia są dane o liczbie bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy oraz dane o pracujących w gospodarce narodowej.

Od maja 1992 r. także BAEL dostarcza kwartalnych danych pozwalających na obliczanie stopy bezrobocia. Podstawą jej wyliczenia są dane o liczbie bezrobotnych oraz liczbie pracujących zebrane w Badaniu aktywności ekonomicznej ludności.

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
Stan na koniec miesiąca



Wykres 2. Stopa bezrobocia według BAEL w Polsce



Należy pamiętać, że kwalifikowanie bezrobotnych w BAEL i w urzędach pracy odbywa się w oparciu o różne kryteria. Stopa bezrobocia rejestrowanego publikowana jest co miesiąc, a stopa bezrobocia według BAEL co kwartał. Ze względu na odmienne podejścia metodologiczne zbierania danych o bezrobotnych i pracujących, stopa bezrobocia według BAEL i stopa bezrobocia

rejestrowanego nie powinny być porównywane. Stopa bezrobocia rejestrowanego znajduje zastosowanie do analiz w Polsce, podczas gdy stopa bezrobocia według BAEL może także być porównywana z sytuacją w tym zakresie w innych państwach realizujących analogiczne badanie¹.

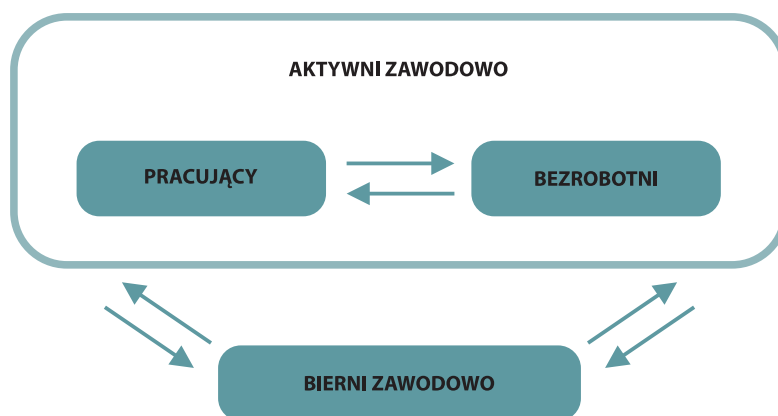
¹ Badanie siły roboczej oparte o standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy i Eurostatu nosi nazwę Labour Force Survey.

Czy spadek stopy bezrobocia oznacza wzrost liczby pracujących?

Wykorzystując stopę bezrobocia (tak rejestrowanego, jak i według BAEL) do oceny sytuacji na rynku pracy należy pamiętać, że wskaźnik ten jest destymulantą. Destymulanty są interpretowane w ten sposób, że wzrost wartości świadczy o pogorszeniu, a spadek – o poprawie sytuacji. Ponadto warto mieć na uwadze,

że wielkość wskaźnika jest wynikiem relacji między bezrobotnymi i pracującymi. Liczebności tych zbiorowości odzwierciedlają przepływy pomiędzy aktywnymi zawodowo, jak również pomiędzy stanem aktywności i bierności zawodowej.

Schemat 1. Przepływy na rynku pracy



Wielkość zasobów bezrobotnych i pracujących zmienia się wskutek przepływów strumieni na rynku pracy przedstawionych na schemacie 1, a więc:

- pracujących do bezrobotnych (np. osoby zwolnione lub odchodzące z pracy dobrowolnie);
- pracujących do biernych zawodowo (np. osoby odchodzące z pracy z powodów naturalnych i losowych lub też odchodzące dobrowolnie lub zwolnione, ale nie poszukujące pracy);
- biernych zawodowo do bezrobotnych (np. osoby, które po raz pierwszy wchodzą na rynek pracy lub osoby, które po pewnym okresie pozostawania poza zasobem siły roboczej podjęły starania o pracę, ale na razie bezskutecznie lub oczekują na jej podjęcie w krótkim okresie);
- biernych zawodowo do pracujących (np. osoby wchodzące na rynek pracy po raz pierwszy bądź ponownie, którym udało się znaleźć pracę);
- bezrobotnych do biernych zawodowo (np. wskutek przechodzenia bezrobotnych na emeryturę i rentę lub zniechęcenia bezrobotnych bezskutecznym poszukiwaniem pracy);
- bezrobotnych do pracujących (np. osoby bezrobotne, którym udało się podjąć pracę).

Tak więc spadek stopy bezrobocia nie zawsze musi być tożsamy z podjęciem pracy przez bezrobotnych, a wzrost stopy bezrobocia nie zawsze wskazywać na wzrost liczby bezrobotnych. Ilustrują to Przykład 1 i Przykład 2.

Czym jeden punkt procentowy różni się od jednego procenta?

Przykład 1. Liczba bezrobotnych jest taka sama, stopa bezrobocia spada

Okres	Bezrobotni	Pracujący	Stopa bezrobocia
	osoby		%
rok n	50	750	6,3
rok n+1	50	950	5,0
rok n+2	50	1150	4,2

Przy utrzymującej się tej samej liczbie bezrobotnych i wzroście liczby pracujących stopa bezrobocia jest coraz mniejsza. Taka sytuacja może mieć miejsce wskutek przejścia biernych zawodowo do pracujących lub napływu migracyjnego pracujących. Zatem liczba bezrobotnych nie zmienia się, a przybędzie pracujących.

Przykład 2. Liczba bezrobotnych jest coraz mniejsza, stopa bezrobocia wzrasta

Okres	Bezrobotni	Pracujący	Stopa bezrobocia
	osoby		%
rok n	70	1200	5,5
rok n+1	60	1000	5,7
rok n+2	50	750	6,3

Przy zmniejszającej się liczbie bezrobotnych stopa bezrobocia jest coraz większa. Taka sytuacja może mieć miejsce gdy skala ubytku pracujących jest znacznie większa niż bezrobotnych, np. wskutek nieproporcjonalnego przechodzenia aktywnych zawodowo do zbiorowości biernych zawodowo czy odpływu migracyjnego.

Wiele miar opisujących rynek pracy, w tym stopa bezrobocia podawanych jest w procentach. Dotyczy to przede wszystkim wskaźników struktury, które można wyrazić w ułamku lub – co ma zwykle miejsce - po przemnożeniu przez 100 w procentach. Różnicę między wartościami wyrażonymi w procentach podajemy w punktach procentowych. Pojęcia „punkt procentowy” i „procent” są często błędnie stosowane zamiennie, pomimo że nie są to synonimy. Zmniejszenie stopy bezrobocia z 5,0% do 3,0% nie jest spadkiem o 2,0% ale o 2,0 punkty procentowe (p. proc.).

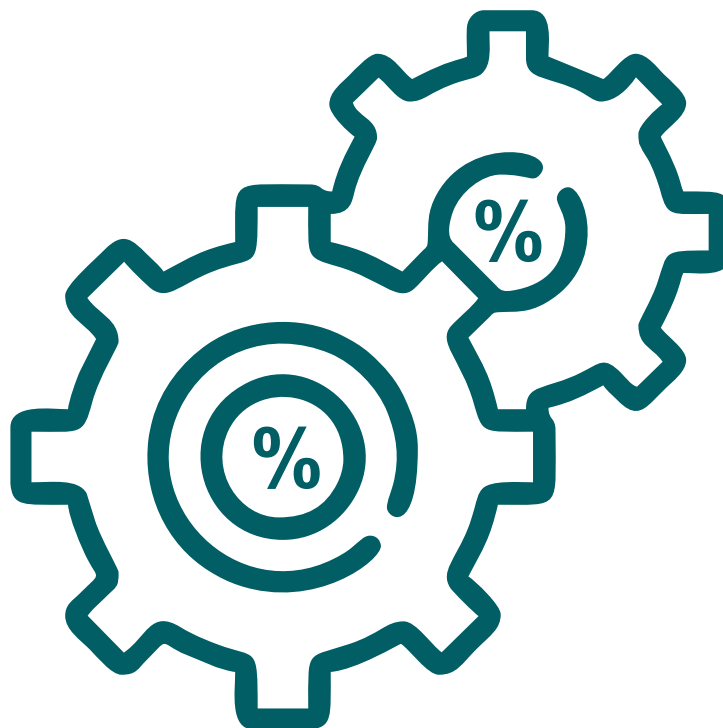
Procent to jedna setna, czyli 0,01. Oznacza to, że jeden procent to tyle samo co jedna setna całości. Jest to miara nie posiadająca jednostki (bezwymiarowa), oznaczana symbolem %, która określa stosunek dwóch wielkości względem siebie. Na przykład jeśli coś zmniejszyło się o 10,0%, to zmniejszyło się o jedną dziesiątą wobec poprzedniej wartości. Czyli jeżeli w 2019 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej wynosiło 4,9 tys. zł, a w trakcie rozmowy rekrutacyjnej zaproponowano kandydatowi wynagrodzenie o 10,0% większe niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2019 r., to umowa będzie opiewała na 5,4 tys. zł brutto. Wskazane 10,0% odnosi się więc do określonej wartości – w tym przypadku do kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2019 r.

Punkt procentowy (p. proc.) to różnica powstała w wyniku odejmowania dwóch wartości wyrażonych w procentach. Termin ten znajduje swoje zastosowanie między innymi w opisywaniu zmian stopy bezrobocia.

Właściwe używanie tych terminów wymaga precyzji w formułowaniu wypowiedzi. Na przykład jak interpretować zdanie „Stopa bezrobocia spadła w tym miesiącu o 3,0%”, jeżeli wiadomo, że stopa bezrobocia w poprzednim miesiącu wynosiła 7,0%.

Liczba „3” interpretowana zgodnie z zapisem, czyli jako „3,0%” oznacza, że w tym miesiącu stopa bezrobocia wyniosła 6,8% ($7,0\% - (3,0\% \times 7,0\%) = 6,8\%$).

Wartość „3” nieprawidłowo interpretowana jako p. proc. wskazywałaby, że w tym miesiącu stopa bezrobocia wyniosła 4,0% ($7,0\% - 3,0 \text{ p. proc.} = 4,0\%$). W tej sytuacji wielkość stopy bezrobocia w tym miesiącu byłaby o 42,9% niższa niż w poprzednim miesiącu.



ROZDZIAŁ 3

**Jak statystyka
publiczna bada
wynagrodzenia?**

Co się kryje pod pojęciem wynagrodzenie?

W statystyce rynku pracy pod pojęciem wynagrodzenie rozumie się przysługującą pracownikowi należność za pracę wykonaną na podstawie stosunku pracy. Zgodnie z obowiązującym prawem wynagrodzenie jest świadczeniem o charakterze majątkowym i podaje się je w ujęciu brutto. Wysokość wynagrodzenia ustalana jest między pracodawcą a pracownikiem w zależności od liczby godzin pracy oraz ustalonej stawki za godzinę pracy. Na wysokość wynagrodzenia ma wpływ charakter, ilość i jakość wykonanej pracy.

Na wynagrodzenia składają się:

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

W praktyce statystycznej miarą ogólnego poziomu wynagrodzeń jest przeciętne (średnie) miesięczne wynagrodzenie brutto przypadające na 1 zatrudnionego.

Należy pamiętać, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto jest średnią arytmetyczną; obliczaną jako iloraz sumy wynagrodzeń brutto oraz przeciętnego zatrudnienia w danym okresie.

$$\text{przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto} = \frac{\text{suma wynagrodzeń brutto w zł}}{\text{przeciętne zatrudnienie w etatach}}$$

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto to wskaźnik wyznaczony z wykorzystaniem średniej. Średnia to jedna z najpopularniejszych statystyk, która jedną wartością opisuje niejako całą zbiorowość. Liczy się ją łatwo, ale interpretacja średniej może sprawić trudności. Dla przykładu załóżmy, że w danym miesiącu mamy 4 podmioty:

„A” – zatrudnia 10 osób na cały etat, wynagrodzenie brutto każdej osoby to 5000 zł.

„B” – zatrudnia 1 osobę na 1/2 etatu z wynagrodzeniem brutto 1300 zł oraz 1 osobę na 1/2 etatu z wynagrodzeniem brutto 1500 zł oraz 8 osób na cały etat z wynagrodzeniem 3000 zł i 1 osobę na cały etat, której wynagrodzenie wynosi 23200 zł.

„C” – zatrudnia 5 młodych osób na cały etat pracujących krócej niż 1 rok z wynagrodzeniem po 3000 zł oraz 5 osób na cały etat z dłuższym stażem i wynagrodzeniem po 7000 zł.

„D” – zatrudnia 10 pracowników na cały etat z wynagrodzeniem: 1 – 2600 zł; 2 – 3000 zł; 3 – 3400 zł; 4 – 4000 zł; 5 – 4500 zł; 6 – 5000 zł; 7 – 5500 zł; 8 – 6000 zł; 9 – 7000 zł; 10 – 9000 zł.

W każdym z 4 podmiotów suma wynagrodzeń brutto w danym miesiącu wynosi 50000 zł, a przeciętne zatrudnienie wynosi 10 etatów. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w tych podmiotach wynosi 5000 zł. Zatem czy ważne jest w którym podmiocie pracujemy? Interpretacja nie jest już oczywista. W ocenie rozkładu wynagrodzeń osób zatrudnionych w podanych przykładach pomocne mogą być inne miary centralne (określające „środek” zbioru), np. miary pozycyjne, które nie są wrażliwe na wartości odstające (ekstremalne).

Czym różni się wynagrodzenie brutto od wynagrodzenia netto?

Do wyliczenia przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sumie wynagrodzeń brutto uwzględnia się:

- wynagrodzenia osobowe (obejmują m.in.: wynagrodzenia zasadnicze, dodatki za staż pracy, premie oraz nagrody regulaminowe i uznaniowe, nagrody jubileuszowe, odprawy rentowe i emerytalne),
- honoraria wypłacone niektórym grupom pracowników za prace wynikające z umowy o pracę,
- wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach,
- dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

Natomiast przeciętne zatrudnienie dotyczy osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy¹ lub stosunku służbowego i nie obejmuje osób wykonujących umowy cywilnoprawne, a więc m.in. umowy zlecenia czy o dzieło, a także wykonujących pracę nakładczą i zatrudnionych za granicą.

Przeciętne zatrudnienie (etaty) 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 praca główna czy kolejna.

Dane o wynagrodzeniach GUS podaje w ujęciu **brutto**, czyli łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych oraz ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe) i zdrowotne płaconymi przez ubezpieczonego pracownika.

Zanim wynagrodzenie zostanie wypłacone pracownikowi zostaje ono pomniejszone o ustawowe zobowiązania. Różnica jest wynagrodzeniem **netto**, czyli kwotą, którą pracownik otrzymuje „na rękę” za wykonaną pracę.

Również w ujęciu brutto wskazywana jest kwota wynagrodzenia minimalnego nazywanego inaczej płacą minimalną lub minimalnym wynagrodzeniem ustawowym. Określa ona najniższy dopuszczalny poziom wynagrodzenia pieniężnego za pracę w okresie miesiąca. W Polsce minimalne wynagrodzenie określone jest na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę¹ oraz odpowiednich rozporządzeń. Zasady dotyczące minimalnego wynagrodzenia z umowy o pracę dotyczą zarówno pełnego etatu, jak i pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W ramach określonych na 2024 r. stawek wynagrodzenie minimalne w pierwszym półroczu zostało ustalone na 4242 zł brutto². Nie cała kwota trafia jednak do zatrudnionego. Zgodnie z obowiązującym prawem z tej kwoty koszt po stronie pracownika wyniesie 1020,02 zł. Wynagrodzenie netto od wynagrodzenia minimalnego wyniesie więc 3221,98 zł. Taką kwotę otrzyma pracownik do swojej dyspozycji. Składowe pomniejszeń wynagrodzenia brutto na przykładzie wynagrodzenia minimalnego zostały przedstawione w tablicy 4.

¹ Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r., poz. 2207).

² Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r., dostępne: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20230001893>

¹ Umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru.

Jakie źródła danych są wykorzystywane do obliczania wynagrodzeń zatrudnionych?

Tablica 4. Koszty ponoszone przez pracownika na przykładzie minimalnego wynagrodzenia brutto w 2024 r.

Minimalne wynagrodzenie brutto 4242,00 zł				
ubezpieczenie				zaliczka na podatek dochodowy (PIT)
emerytalne	rentowe	chorobowe	zdrowotne	
414,02 zł (9,76%)	63,63 zł (1,5%)	103,93 zł (2,45%)	329,44 zł (9,0%)	109,00 zł
Suma potrąceń ogółem = 1020,02 zł				

Źródło: ZUS.

Badania wynagrodzeń realizowane przez statystykę publiczną różnią się zakresem podmiotowym, czyli badaną zbiorowością, a także zakresem przedmiotowym. Najwięcej informacji o wynagrodzeniach zatrudnionych dostarczają badania Wynagrodzenia w gospodarce narodowej, Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej oraz Struktura wynagrodzeń.

W badaniu **Wynagrodzenia w gospodarce narodowej** wykorzystuje się dane zbierane od sprawozdawców na czterech formularzach statystycznych: DG-1, Z-03, Z-06 i SP-3 oraz dane pochodzące ze źródeł administracyjnych. Zbieranie danych za pomocą wymienionych formularzy obejmuje szczegółowo określone podmioty i odbywa się z różną częstotliwością w ciągu roku:

- DG-1 – wylosowana próba (10%) podmiotów zaliczanych do sektora przedsiębiorstw o liczbie pracujących od 10 do 49 osób oraz wszystkie podmioty zaliczane do sektora przedsiębiorstw o liczbie pracujących 50 i więcej osób, dane przekazywane co miesiąc,
- SP-3 – próba reprezentacyjna (6%) podmiotów gospodarki narodowej o liczbie pracujących do 9 osób, dane przekazywane raz w roku,
- Z-03 – wszystkie jednostki oraz instytucje sfery budżetowej niezależnie od liczby pracujących, a także niektóre wskazane podmioty gospodarki narodowej, nieobjęte sprawozdaniami DG-1 oraz SP-3, dane przekazywane co kwartał,
- Z-06 – podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób oraz jednostki sfery budżetowej niezależnie od liczby pracujących, dane przekazywane raz w roku.

W celu skompletowania danych o wynagrodzeniach w gospodarce narodowej, informacje dotyczące organizacji członkowskich, fundacji, stowarzyszeń i innych organizacji społecznych, które nie są objęte sprawozdawczością, są uzupełniane danymi ze źródeł administracyjnych.

Dane zbierane w badaniu Wynagrodzenia w gospodarce narodowej pozwalają szacować wskaźniki odnoszące się do sytuacji w podmiotach gospodarki narodowej jako całości, a nie dla pojedynczych pracowników. W opisanych formularzach sprawozdawcy podają bowiem dane dla całego podmiotu, np. ogólną kwotę przeznaczoną na wynagrodzenia oraz przeciętne zatrudnienie w badanym okresie. W związku z tym dane te nie pozwalają na zobrazowanie wynagrodzeń godzinowych czy rozkładu wynagrodzeń w agregacjach odnoszących się do cech demograficzno-społecznych zatrudnionych, np. płci, wieku czy zawodu.

Źródłem informacji o wynagrodzeniach w nowych agregacjach jest badanie **Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej**. Badanie oparte wyłącznie na danych administracyjnych i dotyczy wszystkich zatrudnionych w gospodarce narodowej. Pozwala na prezentowanie danych o przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu brutto i medianie wynagrodzeń miesięcznych brutto w podziale na płeć, wiek, miejsce zamieszkania zatrudnionych, siedzibę podmiotu oraz jego wielkość.

W badaniu Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej do wyliczenia przeciętnego zatrudnienia oraz oszacowania wynagrodzeń wykorzystywane są dane z rejestrów prowadzonych przez ZUS.

Aby oszacować wynagrodzenia, niezbędne jest ustalenie zbioru wszystkich zatrudnień w danym miesiącu. Następnie dla każdego zatrudnienia na podstawie informacji z ZUS o wymiarze czasu pracy, dacie początku obowiązywania składek oraz długości przerw w opłacaniu składek, ustala się miesięczny wymiar etatu. W końcu, wykorzystując informacje m.in. o podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe lub podstawie wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne, dla każdego zatrudnienia szacuje się wartość wynagrodzenia miesięcznego.

Dane o wynagrodzeniach w powiązaniu z cechami demograficzno-społecznymi zatrudnionych dostarcza również badanie **Struktura wynagrodzeń**. Badanie to wymaga przekazywania danych jednostkowych o poszczególnych osobach zatrudnio-

nych, w związku z tym jest bardzo pracochłonne i czasochłonne zarówno dla sprawozdawców jak i dla statystyków. Stąd badanie to realizowane jest co dwa lata. Dane zbierane są na formularzu Z-12 i obejmują październik badanego roku oraz cały badany rok. Wysiętek sprawozdawców i pracowników statystyki znajduje odzwierciedlenie w danych pozwalających prezentować i analizować zróżnicowanie poziomu oraz struktury wynagrodzeń, zarówno w podziale na płeć, wiek, wykształcenie, staż pracy, wykonywany przez zatrudnionych zawód, jak i w układzie cech charakteryzujących zakłady pracy, tj. rodzaj działalności według PKD, sektor własności, wielkość podmiotu, czy położenie geograficzne. Badanie to jako jedyne dostarcza danych pozwalających na prezentowanie stawek godzinowych (obok przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń). Pozwala też na obliczenie mediany wynagrodzeń.

Badanie Struktura wynagrodzeń przeprowadzane jest zgodnie z metodyką europejskiego badania Structure of Earnings Survey. Dzięki temu wynagrodzenia zatrudnionych w Polsce mogą być porównywane z sytuacją zatrudnionych w innych krajach UE.

W tablicy 5. szczegółowo opisano źródła danych o wynagrodzeniach.

Tablica 5. Badania wynagrodzeń prowadzone przez GUS

Badanie	Źródło danych		Podmioty objęte badaniem	Sektor własności	Rodzaj badania	Częstotliwość zbierania danych
	nazwa formularza	symbol				
Wynagrodzenia w gospodarce narodowej	Meldunek o działalności gospodarczej	DG-1	podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób zaliczane do sektora przedsiębiorstw	publiczny	badanie reprezentacyjne dla podmiotów zaliczanych do sektora przedsiębiorstw o liczbie pracujących od 10 do 49 osób; badanie pełne dla podmiotów o liczbie pracujących 50 osób i więcej	miesięczne
				prywatny		
	Sprawozdanie o zatrudnieniu i wynagrodzeniach	Z-03	jednostki sfery budżetowej niezależnie od liczby pracujących	publiczny	badanie pełne	kwartalne
			podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób (nieobjęte sprawozdaniem DG-1)	prywatny		
	Sprawozdanie o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy	Z-06	jednostki sfery budżetowej niezależnie od liczby pracujących	publiczny	badanie pełne	roczne
			podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób	prywatny		
Sprawozdanie o działalności gospodarczej przedsiębiorstw	SP-3	podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących do 9 osób	prywatny	badanie reprezentacyjne		
Administracyjne źródła danych	—	fundacje, stowarzyszenia i inne organizacje społeczne	prywatny	X	X	
Struktura wynagrodzeń	Sprawozdanie o strukturze wynagrodzeń według zawodów	Z-12	podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób	publiczny	badanie reprezentacyjne	co dwa lata
				prywatny		
Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej	Administracyjne źródła danych	—	wszystkie podmioty gospodarki narodowej	publiczny	badanie pełne	miesięczne
				prywatny		

W jaki sposób sprawozdawcy przekazują dane dotyczące wynagrodzeń?

W badaniu Wynagrodzenia w gospodarce narodowej podstawową formą zbierania danych jest formularz elektroniczny zamieszczony w Portalu Sprawozdawczym na stronie internetowej GUS. Wszystkie podmioty gospodarki narodowej, na które został nałożony obowiązek sprawozdawczy są zobligowane do przekazania danych w formie elektronicznej. W szczególnych sytuacjach, dla podmiotów gospodarki narodowej o liczbie pracujących 5 i mniej osób, dopuszczalne jest wypełnienie formularza w formie papierowej.

W badaniu Wynagrodzenia w gospodarce narodowej zbierane są m.in. następujące dane:

- przeciętne zatrudnienie (w etatach),
- wynagrodzenia osobowe brutto,
- wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach,
- dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
- składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe opłacane przez ubezpieczonych,
- wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia lub umowy o dzieło (wynagrodzenia bezosobowe),
- honoraria,
- wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne,
- liczba pracowników otrzymujących wynagrodzenie nieprzekraczające minimalnego wynagrodzenia.

W badaniu Struktura wynagrodzeń podstawową formą zbierania danych jest aplikacja off-line w formie programu instalowanego na komputerze sprawozdawcy, pobieranego ze strony internetowej GUS.

Badanie Struktura wynagrodzeń dostarcza danych o zróżnicowaniu wynagrodzeń (miesięcznych i godzinowych) według cech charakteryzujących:

- zatrudnionych m.in. ich płeć, wiek, poziom wykształcenia, wykonywany zawód, staż pracy, rodzaj umowy o pracę, system czasu pracy,
- zakłady pracy m.in. ich lokalizację, sektor własności, rodzaj działalności, wielkość, sposób ustalania wynagradzania za pracę.

Jak badać wynagrodzenia bez obciążania sprawozdawców?

Badaniem w całości opartym na administracyjnych źródłach danych jest badanie **Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej**.

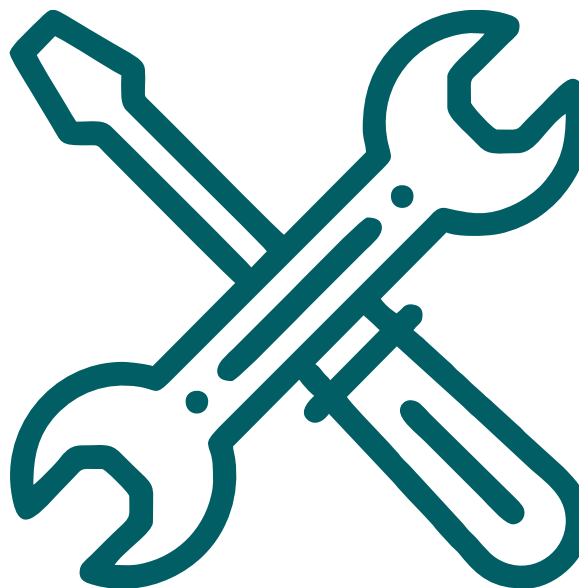
Podstawowym źródłem danych w badaniu są udostępniane przez ZUS dane jednostkowe o ubezpieczonych i płatnikach składek.

Metodyka szacowania wynagrodzeń opiera się na „przejściu” od podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe lub podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne do wynagrodzenia. Wynagrodzenia szacowane są dla poszczególnych zatrudnień.

Płatnicy zgłaszają do ZUS na dokumentach rozliczeniowych za dany miesiąc te kwoty, które zostały w danym miesiącu wypłacone. W związku z tym badanie obejmuje wynagrodzenia wypłacone w danym miesiącu. Jest to inne podejście niż w dotychczasowych badaniach prowadzonych przez statystykę publiczną, które badają wynagrodzenia należne za dany miesiąc.

Analogicznie jak w przypadku badań wynagrodzeń opartych na sprawozdawczości podmiotów, przy obliczaniu wskaźników wynagrodzeń uwzględnia się wypłaty wynikające ze stosunku pracy lub stosunku służbowego, a nie ujmuje np. wypłat z tytułu umów cywilnoprawnych (z wyjątkiem wypłat z tytułu umów cywilnoprawnych zawieranych z tym samym pracodawcą bądź na rzecz tego samego pracodawcy).

Wypracowana metodyka szacowania wynagrodzeń na podstawie danych administracyjnych dotyczy całej populacji zatrudnionych i pozwala na prezentowanie danych w bardzo szczegółowych agregacjach (np. decyle wynagrodzeń według płci, mediana wynagrodzeń według płci, grup wieku, sekcji PKD 2007 i gminy zamieszkania).

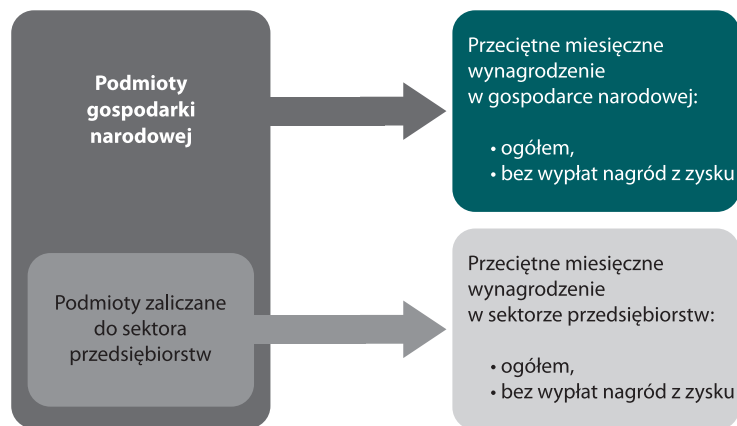


Podstawowe wskaźniki o wynagrodzeniach – co, gdzie, kiedy?

Prezes GUS zobowiązany jest ustawowo do regularnego ogłaszania poziomu przeciętnych wynagrodzeń w formie obwieszczeń i komunikatów w Monitorze Polskim lub Dzienniku Urzędowym GUS. Ze względu na pozyskiwanie danych o wynagrodzeniach od różnych podmiotów w różnym czasie i z różną częstotliwością, statystyka publiczna publikuje kilka wskaźników wynagrodzeń.

Wskaźniki wynagrodzeń można podzielić na odnoszące się do gospodarki narodowej lub sektora przedsiębiorstw. Różnią się one zakresem podmiotowym.

Schemat 2. Wskaźniki odnoszące się do gospodarki narodowej i sektora przedsiębiorstw



Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej uwzględnia całokształt działalności gospodarczej prowadzonej na terenie naszego kraju i w odniesieniu do każdego roku jest ogłaszane przez Prezesa GUS: za kolejne kwartały tego roku, za dany rok dla Polski i dla województw oraz za drugie półrocze i rok dane pomniejszone o potrącone od ubezpieczeniowych składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz chorobowe.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw odnosi się do działalności gospodarczej prowadzonej na terenie naszego kraju w określonych sekcjach PKD

przez podmioty zatrudniające 10 osób lub więcej. Ograniczenie zakresu podmiotowego umożliwia publikowanie wskaźników wynagrodzeń z większą częstotliwością i w krótszym czasie. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw jest ogłaszane przez Prezesa GUS dla każdego miesiąca i każdego kwartału oraz za dany rok.

Ze względu na zobowiązania ustawowe przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw są publikowane w dwóch wersjach – łącznie z wypłatami nagród z zysku i bez wypłat nagród z zysku.

Tablica 6. Budowa wskaźników dotyczących przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto

Wskaźnik	Dzielnia	Dzielnik
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej	suma wynagrodzeń osobowych brutto, honorariów wypłaconych niektórym grupom pracowników za prace wynikające z umowy o pracę, wypłat z tytułu udziału w zysku do podziału lub z nadwyżki bilansowej w spółdzielniach oraz dodatkowych wynagrodzeń rocznych dla pracowników jednostek sfery budżetowej	przeciętna liczba zatrudnionych w danym okresie; po wyeliminowaniu osób wykonujących pracę nakładczą oraz zatrudnionych za granicą
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw (włącznie z wypłatami z zysku)	suma wynagrodzeń osobowych brutto, honorariów wypłaconych niektórym grupom pracowników za prace wynikające z umowy o pracę, wypłat z tytułu udziału w zysku do podziału lub z nadwyżki bilansowej w spółdzielniach	przeciętna liczba zatrudnionych w danym okresie; po wyeliminowaniu osób wykonujących pracę nakładczą oraz zatrudnionych za granicą
Dynamika przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia realnego brutto	wskaźnik dynamiki przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia nominalnego brutto	wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych dla gospodarstw domowych pracowników

Tablica 7. Zestawienie podstawowych wskaźników przeciętnego wynagrodzenia ogłaszanych przez Prezesa GUS

Wskaźnik	Udostępnianie		Cel	Zakres podmiotowy
	częstotliwość	termin		
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej	co kwartał	do 7 roboczego dnia drugiego miesiąca po kwartale	służy celom określonym w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych	dotyczy wszystkich podmiotów gospodarki narodowej niezależnie od liczby pracujących
	raz w roku	do 7 roboczego dnia lutego		
Przeciętne wynagrodzenie realne	raz w roku	do 7 roboczego dnia lutego		
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw	co miesiąc	około 15 dni roboczych po każdym miesiącu	służy m.in. do celów określonych w ustawie o dystrybucji ubezpieczeń w zakresie ustalenia wysokości kary pieniężnej w przypadku odmowy udzielenia organowi nadzoru wyjaśnień dla członka zarządu lub prokurenta agenta ubezpieczeniowego lub agenta oferującego ubezpieczenia uzupełniające będących osobami prawnymi, a w przypadku agenta będącego spółką nieposiadającą osobowości prawnej, na członka zarządu wspólnika takiej spółki będącego osobą prawną	dotyczy podmiotów zaliczanych do tzw. sektora przedsiębiorstw, o liczbie pracujących 10 i więcej osób
	co kwartał	około 15 dni roboczych po każdym kwartale	służy m.in. do określenia podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne domowników rolników prowadzących działalność wyłącznie w zakresie działań specjalnych oraz pomocników rolników i innych celów określonych w ustawie o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych	
	raz w roku	około 15 dni roboczego stycznia następnego roku	służy m.in. do celów określonych w ustawie o obronie Ojczyzny w zakresie ustalenia kwoty dziennego świadczenia pieniężnego, przysługującego żołnierzom OT pełniącym terytorialną służbę wojskową rotacyjnie, rekompensującego utracone wynagrodzenie ze stosunku pracy, stosunku służbowego, dochodu z prowadzonej działalności gospodarczej lub rolniczej	

Czym różnią się wskaźniki dynamiki wynagrodzeń nominalnych i realnych?

W analizie sytuacji na rynku pracy szczególną rolę odgrywają wskaźniki określające zachodzące w czasie zmiany w poziomie wynagrodzeń. Najczęściej w tym celu stosowane są wskaźniki (indeksy) dynamiki, których ogólną postać można wyrazić za pomocą wzoru:

$$I_{wp} = \frac{Wp_n}{Wp_0} \times 100$$

I_{wp} – wskaźnik dynamiki przeciętnych wynagrodzeń

Wp_n – przeciętne wynagrodzenie w okresie badanym

Wp_0 – przeciętne wynagrodzenie w okresie bazowym

Jeżeli wskaźnik dynamiki przyjmuje wartości większe od 100, oznacza to, że miał miejsce wzrost przeciętnego wynagrodzenia w badanym okresie w porównaniu do okresu bazowego. Indeks dynamiki równy 100 należy interpretować jako brak zmian przeciętnego wynagrodzenia w porównaniu do wartości okresu bazowego. Natomiast w przypadku kiedy wskaźnik dynamiki przyjmuje wartości mniejsze od 100, indeks wskazuje spadek przeciętnego wynagrodzenia w analizowanym okresie w porównaniu do okresu bazowego.

Rozróżnia się wskaźniki dynamiki o podstawie:

- stałej (wskaźniki jednopodstawowe) - zmiany ukazywane są na podstawie porównania kolejnych okresów do okresu podstawowego,
- zmiennej (wskaźniki łańcuchowe) - zmiany ukazywane są na podstawie porównania kolejnych okresów do okresu bezpośrednio poprzedzającego badany okres.

Wskaźniki dynamiki przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej mogą być obliczane zarówno dla wynagrodzeń nominalnych, jak i realnych.

Przykłady obliczenia indeksów dynamiki wynagrodzeń nominalnych przedstawiono w tablicy 7.

Tablica 8. Przykłady obliczenia indeksów dynamiki wynagrodzeń nominalnych

Okres	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej	Wskaźnik dynamiki wynagrodzeń	
		analogiczny okres roku poprzedniego = 100	okres poprzedni = 100
4 kw. 2022	6733,49 zł	100,0	100,0
1 kw. 2023	7124,26 zł		$(7124,26/6733,49) * 100 = 105,8$
2 kw. 2023	7005,76 zł		$(7005,76/7124,26) * 100 = 98,3$
3 kw. 2023	7194,95 zł		$(7194,95/7005,76) * 100 = 102,7$
4 kw. 2023	7540,36 zł	$(7540,36/6733,49) * 100 = 112,0$	$(7540,36/7194,95) * 100 = 104,8$

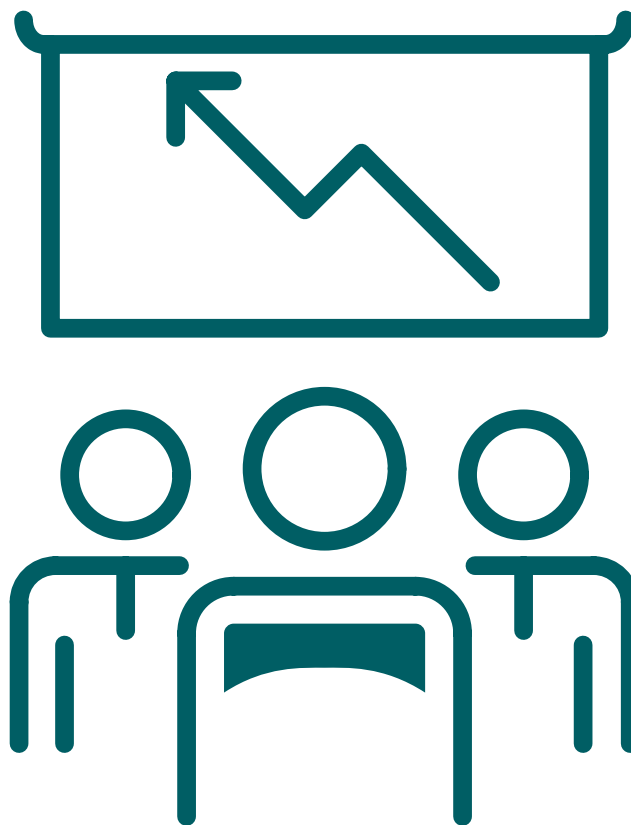
Wskaźniki dynamiki przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto, które uwzględniają wzrost lub spadek cen towarów i usług konsumpcyjnych dla gospodarstw domowych pracowników przedstawiają zmiany wynagrodzeń realnych.

Dynamika wynagrodzenia realnego obliczana jest jako ilorzec wskaźnika dynamiki przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia nominalnego brutto oraz wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych dla gospodarstw domowych pracowników pomnożony przez 100. Pokazuje to tablica 8.

Tablica 9. Wskaźniki dynamiki przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto nominalnego i realnego

Okres	Wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych dla gospodarstw domowych pracowników	Wskaźniki dynamiki przeciętnego wynagrodzenia brutto	
		nominalnego	realnego
1 kw. 2023/ 4 kw. 2022	104,1	105,8	$105,8/104,1*100 = 101,6$
2 kw. 2023/ 1 kw. 2023	101,9	98,3	$98,3/101,9*100 = 96,5$
3 kw. 2023/ 2 kw. 2023	99,8	102,7	$102,7/99,8*100 = 102,9$
4 kw. 2023/ 3 kw. 2023	100,6	104,8	$104,8/100,6*100 = 104,2$

Prezes GUS jest zobligowany publikować informację o realnym wzroście przeciętnego wynagrodzenia raz w roku do 7 roboczego dnia lutego za rok poprzedni. Wskaźnik ten służy celom określonym w ustawie o emeryturach i rentach z FUS.



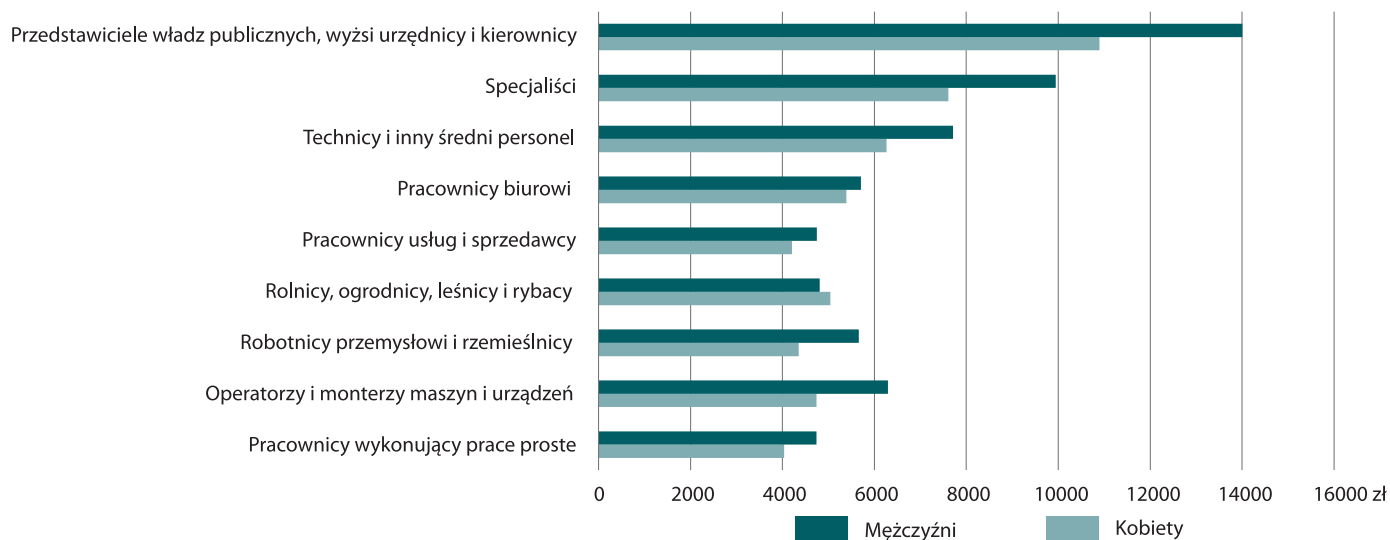
Co wyróżnia przeciętne wynagrodzenie brutto za październik?

Przeciętne wynagrodzenie brutto za październik jest obliczane na podstawie badania Struktura wynagrodzeń, umożliwia analizę zróżnicowania poziomu wynagrodzeń brutto (przeciętnych miesięcznych i godzinowych) i ich struktury według cech osób zatrudnionych, takich jak: płeć, wiek, poziom wykształcenia, staż pracy, wykonywany zawód oraz cech charakteryzujących zakłady pracy tych osób, a więc: województwo, w którym znajduje się siedziba zakładu pracy, sektor własności, rodzaj działalności oraz wielkość jednostek według liczby pracujących. Wyniki badania pozwalają również na analizę struktury zatrudnienia według wyżej wymienionych cech. W oparciu o wyniki badania opracowywane są rozkłady zatrudnionych według wysokości wynagrodzenia brutto, a także podstawowe mierniki zróżnicowania płac brutto tj. przeciętne wynagrodzenie, mediana, współczynnik koncentracji czy współczynniki zmienności.

Na podstawie badania możliwe jest także porównywanie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, np. wyniki tego badania za październik 2022 r. wskazują, że przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet o 17,6%.

Pozyskane dane pozwalają również analizować zróżnicowanie wynagrodzeń w zależności od wykonywanego zawodu według Klasyfikacji zawodów i specjalności. Omawiany wskaźnik pozwala również pokazywać zróżnicowanie wysokości wynagrodzeń w poszczególnych grupach zawodów według płci.

Wykres 3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto według wielkich grup zawodów i płci w Polsce za październik 2022 r.



Unikalne agregacje przeciętnego wynagrodzenia brutto za październik są również wzbogacone odniesieniami do cech charakteryzujących zakłady pracy zatrudnionych, takich jak rodzaj działalności według PKD, sektor własności, wielkość podmiotu i położenie geograficzne.

Przeciętne wynagrodzenie brutto za październik jest uogólnioną wartością średniej arytmetycznej sumy wynagrodzeń ogółem brutto i liczby zatrudnionych.

Na sumę wynagrodzeń składają się wypłaty wynagrodzeń osobowych za październik wraz z wypłatami dokonanymi za okresy dłuższe niż miesiąc w przeliczeniu na jeden miesiąc (np. 1/3 premii kwartalnej, 1/12: nagród i premii rocznych, wypłat z tytułu udziału w zysku i w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach, dodatkowych wynagrodzeń rocznych dla pracowników jednostek sfery budżetowej oraz honorariów). W kwocie tej nie uwzględnia się takich wypłat jak: nagrody jubileuszowe, gratyfikacje, odprawy wypłacone przy przejściu na emeryturę, jednorazowe wynagrodzenia (wyrównawcze) wypłacone w związku ze zgłoszeniem i przyjęciem projektu wynalazczego powodującego zmianę norm pracy, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop.

Przeciętna liczba zatrudnionych w październiku to liczba osób zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (bez przeliczania niepełnozatrudnionych na pełnozatrudnionych), którzy otrzymali wynagrodzenie za cały październik danego roku sprawozdawczego. Liczba ta nie obejmuje zatrudnionych w organizacjach: społecznych, politycznych, związków zawodowych i innych.

W związku z tym, że badanie obejmuje podmioty o liczbie pracujących 10 osób i więcej przeciętne wynagrodzenie brutto za październik odnosi się do tej grupy podmiotów.



Czy dostępne są dane o wynagrodzeniach w każdym zawodzie?

Wyniki badania Struktura wynagrodzeń pozwalają na analizę zróżnicowania wynagrodzeń miesięcznych i godzinowych m.in. z uwzględnieniem wykonywanego zawodu.

Zawód jest określany w oparciu o Klasyfikację zawodów i specjalności, która została wprowadzona rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej¹ na podstawie międzynarodowego standardu klasyfikacji zawodów ISCO-08. Klasyfikacja ta jest pięciopoziomowym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy, gdzie:

- zawód oznacza zestaw zadań wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wymagających kompetencji (wiedzy i umiejętności) nabytych w toku kształcenia lub praktyki,
- specjalność jest wynikiem podziału pracy w ramach zawodu, zawiera część czynności o podobnym charakterze (związanych z wykonywaną funkcją lub przedmiotem pracy), wymagających pogłębionej lub dodatkowej wiedzy i umiejętności, zdobytych w wyniku dodatkowego szkolenia lub praktyki.

Struktura klasyfikacji jest wynikiem grupowania poszczególnych zawodów i specjalności na podstawie podobieństwa kompetencji wymaganych do realizacji zadań zawodowych w grupy elementarne, a te z kolei w bardziej zagregowane grupy średnie, duże i wielkie. Grupy opatrzone zostały symbolem cyfrowym:

- grupy wielkie – symbol jednocyfrowy,
- grupy duże – symbol dwucyfrowy,
- grupy średnie – symbol trzycyfrowy,
- grupy elementarne – symbol czterocyfrowy,
- zawód lub specjalność – symbol sześciocyfrowy (nie występujący w ISCO-08).

Przykład:

1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy
12	Kierownicy do spraw zarządzania i handlu
121	Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania
1211	Kierownicy do spraw finansowych
121101	Główny księgowy

W klasyfikacji figuruje ponad 2,9 tys. zawodów i specjalności, każdy z nich może być wykorzystany w badaniu Struktura wynagrodzeń. Poziom dostępności danych o wynagrodzeniach według zawodów determinowany jest precyzją wyników. Badanie Struktura wynagrodzeń jest badaniem reprezentacyjnym przeprowadzonym na odpowiednio wybranej próbie podmiotów. Ze względu na przyjętą metodę doboru oraz wielkości próby dane obliczane na podstawie zbyt małej liczby obserwacji mogą być obciążone niską precyzją wyników. W związku z tym nie dla wszystkich pojedynczych zawodów i specjalności mogą być opublikowane.

¹ Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2018 r. poz. 227, z późn. zm.)

Czy możliwe jest publikowanie mediany wynagrodzeń częściej niż co dwa lata?

Tak.

Do obliczenia mediany wynagrodzeń, w odróżnieniu od przeciętnego wynagrodzenia, niezbędne jest pozyskanie danych jednostkowych o zatrudnionych. Do 2024 r. jedynym badaniem, które dostarczało takich danych było badanie Struktura wynagrodzeń. Jest ono bardzo szczegółowe – zbierane są jednostkowe informacje o poszczególnych pracownikach. Ze względu na duże koszty badania i obciążenie respondentów może ono być przeprowadzane nie częściej niż co dwa lata i w związku z tym GUS medianę publikował też co dwa lata.

Od drugiego półrocza 2024 r., dzięki wykorzystaniu danych jednostkowych z administracyjnych źródeł danych, mediana wynagrodzeń będzie publikowana częściej – co miesiąc, bez dodatkowych obciążeń dla sprawozdawców. Dane o medianie wynagrodzeń w gospodarce narodowej publikowane będą w ramach nowego badania Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej.

Mediana wynagrodzeń to inaczej wynagrodzenie środkowe, dzielące osoby pobierające wynagrodzenia na dwie równoliczne grupy. Jedna połowa to zatrudnieni otrzymujący wynagrodzenie nie wyższe niż mediana, druga zaś nie niższe.

Jeżeli zatem mediana wynagrodzeń za październik 2022 r. wynosiła 5701,62 zł brutto oznacza to, że 50,0% zatrudnionych otrzymywało wynagrodzenie nie wyższe niż 5701,62 zł, a 50,0% zatrudnionych wynagrodzenie nie niższe niż 5701,62 zł.

Cechą charakterystyczną mediany jest to, że na jej wysokość nie mają wpływu wartości ekstremalne (bardzo niskie lub bardzo wysokie wynagrodzenia), dlatego daje inny obraz rozkładu wynagrodzeń niż przeciętne wynagrodzenie (średnia).

Jeżeli w powyższym przykładzie liczba zatrudnionych pozostała taka sama, a wzrosły jedynie wynagrodzenia zatrudnionych najlepiej zarabiających przy niezmiennych wynagrodzeniach pozostałych zatrudnionych, wartość mediany nadal będzie wynosiła 5701,62 zł.



Zróznicowanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn – o czym informuje gender pay gap?

Wskaźnik gender pay gap (GPG), w Polsce nazywany także luką płacową, to wskaźnik zróznicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, pokazujący skalę nierówności między nimi. Zgodnie z metodologią Eurostatu wskaźnik GPG jest obliczany na podstawie przeciętnych stawek godzinowych wynagrodzeń ogółem brutto za czas opłacony zatrudnionych w grupach sekcji PKD 2007 od B do S z wyłączeniem sekcji O, w podmiotach o liczbie pracujących 10 i więcej osób. Do wyliczenia wskaźnika GPG udostępnianego przez Eurostat m.in. na potrzeby porównań międzynarodowych nie wlicza się wszystkich wynagrodzeń, pod uwagę brane są tylko wynagrodzenia stałe, nie zalicza się natomiast wypłat z zysku, dodatkowych wynagrodzeń rocznych i nagród uznaniowych. Różnica między przeciętną godzinową stawką wynagrodzenia brutto mężczyzn i kobiet odnoszona jest do przeciętnej godzinowej stawki wynagrodzenia brutto mężczyzn i wyrażona w procentach.

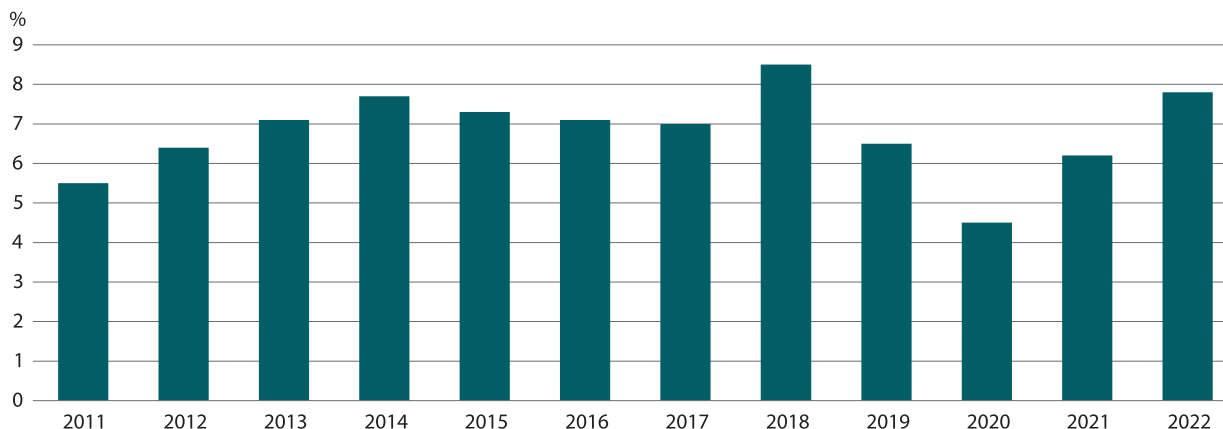
Z danych za 2022 r. wynika, że wskaźnik GPG w Polsce wyniósł 7,8%. Oznacza to, że mężczyźni osiągnęli przeciętne godzinowe wynagrodzenie o 7,8% wyższe od przeciętnego godzinowego wynagrodzenia brutto kobiet. Na przestrzeni ostatnich lat utrzymywała się przewaga wynagrodzeń godzinowych mężczyzn

w stosunku do wynagrodzeń godzinowych kobiet, ale jak zaprezentowano na wykresie 6 skala luki płacowej zmieniła się.

$$GPG = 100 \times \frac{\text{przeciętna godzinowa stawka wynagrodzenia brutto mężczyzn} - \text{przeciętna godzinowa stawka wynagrodzenia brutto kobiet}}{\text{przeciętna godzinowa stawka wynagrodzenia brutto mężczyzn}}$$

Interpretując wskaźnik GPG należy jednak pamiętać, że pokazuje on ogólną różnicę w godzinowych wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet. Nie uwzględnia wszystkich czynników, które mogą mieć wpływ na wysokość wynagrodzenia, tj. wieku, stażu pracy, stanowiska, stopnia odpowiedzialności itp., co oznacza, że nie pokazuje różnic w wynagrodzaniu pracowników znajdujących się w tej samej sytuacji zawodowej. W związku z powyższym nie da się jednoznacznie ocenić czy różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wynikają z nierównego traktowania pracowników ze względu na płeć, czy są skutkiem określonych preferencji w podejmowaniu zatrudnienia przez kobiety i mężczyzn.

Wykres 4. GPG w Polsce



Ile kosztuje pracodawcę zatrudnienie pracownika?

W związku z zatrudnianiem pracowników pracodawca obok kosztów związanych z wynagrodzeniem ponosi także koszty dodatkowe. Są to wydatki pozapłacowe, na które składają się m.in. opłacane przez pracodawcę składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe oraz wydatki na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr.

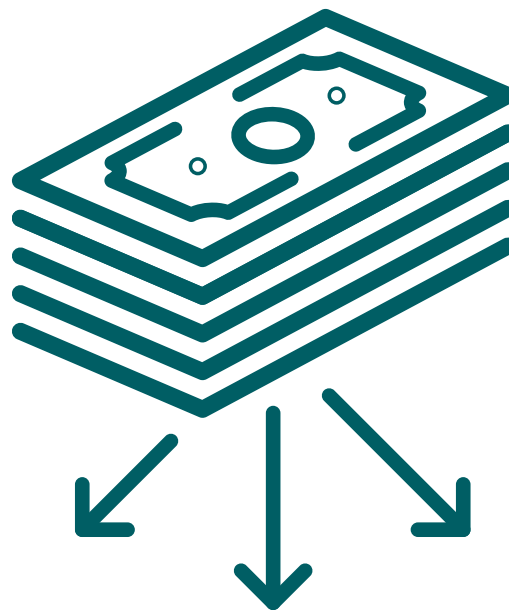
Tablica 10. Składki ponoszone przez pracodawcę

Składka	Wysokość składki pokrywanej przez pracodawcę	Podstawa prawna
Emerytalna	9,76%	art. 22 ust.1 pkt 1 w związku z art. 16 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych
Rentowa	6,5%	art. 16 ust.1b ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych
Wypadkowa	od 0,40% do 8,12%	art. 22 ust.1 pkt 4 w związku z art. 16 ust. 3 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych
Fundusz pracy	2,45%	art. 104 ust. 1 pkt 1 lit. a w związku z ust.2 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
Fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych	0,1%	art. 9, art. 28 ust.1, art. 29 ust. 2 ustawy z dnia 13.07.2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy

Źródło: ZUS

W sytuacji zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin z wynagrodzeniem brutto 4242,00 zł obciążenie pracodawcy obowiązkowymi składkami wyniesie 868,76 zł. Przy założeniu, że wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe wynosi 1,67%, całkowity koszt zatrudnienia dla pracodawcy to 5110,76 zł (4242,00 zł + 868,76 zł).

Warto pamiętać, że pracodawca, poza podstawowymi obowiązkami kosztowymi, musi zapewnić swoim pracownikom odpowiednie warunki pracy (stanowisko pracy), szkolenia (na przykład z zakresu BHP), w określonych warunkach odzież roboczą, a także badania pracownicze itp.



Całkowite koszty zatrudnienia pracowników są przedmiotem **Badania kosztów pracy**, które jest realizowane co cztery lata, a dane są w nim pozyskiwane ze sprawozdań na formularzu Z-02. Badanie to obejmuje podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób i ma na celu określenie poziomu i struktury kosztów pracy, czyli kosztów ponoszonych przez pracodawcę na rzecz pozyskania, wykorzystania, utrzymania i doskonalenia zasobów pracy. Na koszty pracy składają się koszty:

- płacowe, tj. osobowe wynagrodzenia brutto wraz z dodatkowymi wynagrodzeniami rocznymi dla pracowników jednostek sfery budżetowej oraz nagrodami i premiami z zysku w kosztach pracy (łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych i ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, płaconymi przez ubezpieczonego pracownika) oraz
- pozapłacowe, tj. składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacane przez pracodawcę oraz wydatki na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr.

Całkowite koszty pracy w celach porównawczych prezentowane są w postaci wskaźników. Podstawowe wskaźniki obrazujące koszty pracy to:

- przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego – jest obliczany jako stosunek kosztów pracy poniesionych w danym okresie do przeciętnego zatrudnienia (w etatach) w danym okresie w przeliczeniu na 1 miesiąc;
- koszt pracy na 1 godzinę opłaconą – określa stosunek kosztów pracy w danym okresie do liczby godzin opłaconych w tym samym okresie;
- koszt pracy na 1 godzinę przepracowaną – jest obliczany jako stosunek kosztów pracy w danym okresie do liczby godzin przepracowanych w danym okresie;
- indeks kosztów zatrudnienia (IKZ) – ilustruje zmiany kosztów pracy na godzinę przepracowaną w okresach kwartalnych w stosunku do roku bazowego.

Na potrzeby bieżącej oceny zmiany w poziomie kosztów pracy realizowane jest badanie **Koszty pracy i indeks kosztów zatrudnienia** na podstawie którego przeprowadzany jest roczny szacunek kosztów pracy oraz obliczany kwartalny indeks kosztów zatrudnienia.

Rocznym szacunkiem kosztów pracy objęte są koszty pracy oraz podstawowe mierniki kosztów pracy, tj. przeciętny miesięczny koszt pracy na jednego zatrudnionego, koszt pracy na jedną godzinę opłaconą i koszt pracy na 1 godzinę przepracowaną.

Kwartalny indeks kosztów zatrudnienia pokazuje kształtowanie się kosztu pracy na godzinę przepracowaną, ponoszonego przez pracodawcę w krótkim okresie czasu. IKZ ma charakter szacunku opartego na różnych źródłach statystycznych, tj. miesięcznej (DG-1), kwartalnej (Z-03), rocznej (Z-06) statystyce zatrudnienia i wynagrodzeń i czasu pracy oraz wynikach Badania kosztów pracy.

Dane o realnych zasobach rynku pracy i wynagrodzeniach – gdzie i kiedy ich szukać?

Tablica 11. Wybrane publikacje, w których umieszczone są dane o realnych zasobach pracy i wynagrodzeniach

Częstotliwość	Tytuł	Link
Miesięczna	Sytuacja społeczno-gospodarcza kraju	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/informacje-o-sytuacji-spolesczno-gospodarczej/
	Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/
	Biuletyn Statystyczny	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/informacje-o-sytuacji-spolesczno-gospodarczej/
	Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce (statystyki eksperymentalne)	https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/
	Pracujący w gospodarce narodowej	https://stat.gov.pl/sygnalne/informacje-sygnalne/1,2024,kategoria.html
Kwartalna	Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/
	Aktywność ekonomiczna ludności Polski	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/
	Sytuacja społeczno-gospodarcza województw	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/informacje-o-sytuacji-spolesczno-gospodarczej/
	Bezrobocie rejestrowane	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/
	Wykonujący pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych w Polsce (statystyki eksperymentalne)	https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/
Roczna	Mały Rocznik Statystyczny Polski	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/
	Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/
	Rocznik Statystyczny Województw	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/
	Rocznik Statystyczny Przemysłu	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/
	Rocznik Statystyczny Leśnictwa	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/
	Rocznik Statystyczny Rolnictwa	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/
	Pracujący w gospodarce narodowej	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/
Co dwa lata	Rocznik Statystyczny Pracy	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/
	Struktura wynagrodzeń według zawodów	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/

Na stronie internetowej GUS oraz Eurostatu znajdują się również witryny internetowych baz danych zawierających m.in. dane o wynagrodzeniach.

Tablica 12. Bazy danych, w których umieszczone są dane o realnych zasobach pracy i wynagrodzeniach

Baza danych	Link
Bank Danych Lokalnych	https://bdl.stat.gov.pl/
Bank Danych Makroekonomicznych	https://bdm.stat.gov.pl/
Dziedzinowa Baza Wiedzy	https://dbw.stat.gov.pl/
Eurostat	https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database/
Portal Geostatystyczny	https://geo.stat.gov.pl/

Zagadnieniom rynku pracy poświęcone są również publikacje z serii Metodologia badań statystycznych, tj. Zeszyty metodologiczne. Każdy z zeszytów zawiera obowiązujące na dany moment definicje i stosowane klasyfikacje, a elektroniczna forma publikacji jest na bieżąco aktualizowana i uzupełniana o odpowiednie odniesienia <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/>.