



Zeszyt metodologiczny. Statystyka rynku pracy i wynagrodzeń

Methodological report. Statistics on labour market, wages and salaries



Zeszyt metodologiczny. Statystyka rynku pracy i wynagrodzeń

Methodological report. Statistics on labour market, wages and salaries

Główny Urząd Statystyczny Statistics Poland

Warszawa Warsaw 2018

Opracowanie merytoryczne

Główny Urząd Statystyczny, Departament Rynku Pracy

Zespół autorski

Iwona Biały, Agata Cendrowska, Małgorzata Długołęcka, Andrzej Kaprzyk, Lidia Kapczyńska, Grażyna Kruk, Aneta Kuchta, Jacek Nowicki, Lidia Paczkowska, Iwona Pasierowska, Andrzej Piwowarczyk, Małgorzata Potocka, Ewa Rupniewska, Ewa Seweryn, Renata Strużyńska, Hanna Strzelecka, Bożenna Wiśniewska, Anna Wolska, Irena Wujek-Kiryłowicz, Agnieszka Zgierska, Teresa Żelazny

Prace redakcyjne

Edyta Bartosik

Kierujący

Agnieszka Zgierska

Publikacja dostępna na stronie

stat.gov.pl

Przy publikowaniu danych GUS prosimy o podanie źródła.

Przedmowa

Przekazujemy Państwu zeszyt metodologiczny, który stanowi aktualizację **Zasad metodycznych statystyki rynku pracy i wynagrodzeń** wydanych w 2008 r. Założeniem autorów jest utrzymanie tego Zeszytu jako przewodnika po statystyce rynku pracy prowadzonej w ramach różnych badań. W ten sposób w jednym opracowaniu znajdą Państwo informacje o źródłach danych opisujących podobne zjawiska, podobnie nazwane, ale jednak pokazane z różnej perspektywy – gospodarstwa domowego, przedsiębiorstwa czy innej jednostki sprawozdawczej lub rejestrów administracyjnych.

Szczegółowe wytyczne metodologiczne dla każdego z badań będą sukcesywnie opracowywane i prezentowane w Zeszytach metodologicznych dedykowanych poszczególnym badaniom. Cykl takich opracowań zapoczątkowało wydanie w 2018 r. Zeszytu metodologicznego poświęconego badaniu aktywności ekonomicznej ludności (BAEL). Każdy z zeszytów zawierać będzie obowiązujące na dany moment definicje i stosowane klasyfikacje z założeniem, że elektroniczna forma takiej publikacji będzie na bieżąco aktualizowana i uzupełniana o odpowiednie odniesienia (linki). Wprowadzane do opracowania zapisy dotyczące historii tych zmian pozwolą Czytelnikom na szybki dostęp do tych informacji, bez konieczności przeszukiwania odrębnych historycznych publikacji.

Mamy nadzieję, że nowe rozwiązanie spotka się z Państwa przychylnym nastawieniem. Będziemy też wdzięczni za wszelkie uwagi pozwalające na doskonalenie tych opracowań.

Dyrektor
Departamentu Rynku Pracy

Dr Agnieszka Zgierska

Warszawa, grudzień 2018 r.

Spis treści

Przedmowa.....	5
Spis treści	6
Objaśnienia znaków umownych i ważniejsze skróty.....	13
Wstęp	14
I. ORGANIZACJA ORAZ ZAKRES BADAŃ RYNKU PRACY I WYNAGRODZEŃ.....	15
1. Podstawa prawna	15
2. System gromadzenia danych o sytuacji na rynku pracy i zakres badań.....	15
2.1. Badania przedsiębiorstw i jednostek sfery budżetowej	15
2.1.1. Pracujący, zatrudnienie, wynagrodzenia	15
2.1.2. Popyt na pracę.....	17
2.1.3. Warunki pracy	17
2.1.4. Badanie struktury wynagrodzeń według zawodów.....	18
2.1.5. Koszty pracy	19
2.2. Badania prowadzone poprzez gospodarstwa domowe	19
2.3. Spisy, mikrospisy.....	21
2.4. Administracyjne źródła danych.....	21
II. AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA LUDNOŚCI	22
1. Status na rynku pracy.....	22
2. Ludność aktywna zawodowo	22
2.1. Współczynnik aktywności zawodowej.....	22
2.2. Wskaźnik zatrudnienia	23
2.3. Stopa bezrobocia	23
2.4. Udział bezrobotnych w liczbie ludności.....	23
3. Ludność bierna zawodowo	23
III. PRACUJĄCY	24
1. Pracujący w gospodarce narodowej.....	24
1.1. Pracujący w badaniach prowadzonych poprzez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej	24
1.2. Pracujący według zaleceń organizacji międzynarodowych dla badań siły roboczej prowadzonych poprzez gospodarstwa domowe (BAEL, NSP 2011).....	25
1.3. Pracujący w gospodarstwach rolnych.....	26
1.3.1. Ustalanie populacji pracujących w gospodarstwach rolnych	26
1.3.2. Pracujący w rolnictwie w aspekcie aktywności ekonomicznej bieżącej i aktywności ekonomicznej stałej	29
1.4. Praca nierejestrowana	30
1.5. Główne miejsce pracy	30
1.6. Pracujący według sektorów własności	30
1.7. Rodzaj działalności zakładu pracy	31
2. Status zatrudnienia pracujących.....	31

2.1. Zatrudnieni	31
2.1.1. Zatrudnieni (pracownicy najemni) w gospodarce narodowej	31
2.1.1.1. Pracownicy pełnozatrudnieni oraz niepełnozatrudnieni	33
2.1.2. Zatrudnienie młodocianych	33
2.1.3. Zatrudnienie obywateli polskich poza granicami kraju	34
2.1.4. Stan ewidencyjny zatrudnionych	34
2.1.5. Zatrudnieni według stanu w dniu (w osobach fizycznych)	34
2.1.6. Przeciętne zatrudnienie (etaty)	35
2.1.6.1. Przeciętne zatrudnienie w miesiącu	35
2.1.6.2. Przeciętne zatrudnienie w kwartale	36
2.1.6.3. Przeciętne zatrudnienie od początku roku do końca okresu sprawozdawczego (narastająco)	36
2.1.6.4. Przeciętne zatrudnienie w roku	37
2.1.7. Struktura zatrudnienia	37
2.1.8. Dynamika zatrudnienia	37
2.1.8.1. Średnie tempo wzrostu zatrudnienia	38
2.1.9. Ruch zatrudnionych	38
2.2. Pracodawcy, pracujący na własny rachunek i pomagający członkowie rodzin	40
2.2.1. Właściciele, współwłaściciele i dzierżawcy	40
2.2.2. Pracodawcy w sektorze prywatnym	40
2.2.3. Pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników	40
2.2.4. Pomagający bezpłatnie członkowie rodzin	40
2.3. Osoby wykonujące pracę nakładczą	40
2.4. Agenci	40
3. Umowy cywilnoprawne	41
3.1. Kontrakty lub kontrakty menedżerskie	41
3.2. Umowa o dzieło	41
3.3. Umowa zlecenie	41
IV. BEZROBOTNI	42
1. Bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy	42
2. Bezrobotni według zaleceń międzynarodowych dla badań siły roboczej prowadzonych poprzez gospodarstwa domowe (BAEL, NSP 2011)	43
3. Długotrwale bezrobotni	43
4. Inne pojęcia i definicje dotyczące bezrobocia rejestrowanego	44
4.1. Bezrobotni zarejestrowani w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki (absolwenci)	44
4.2. Osoby poprzednio pracujące	44
4.3. Bezrobotni zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładów pracy	44
4.4. Napływ bezrobotnych	44
4.5. Odpływ bezrobotnych	44
4.6. Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy	44

4.6.1. Bezrobotni do 30 roku życia	44
4.6.2. Bezrobotni powyżej 50 roku życia.....	44
4.6.3. Bezrobotni niepełnosprawni.....	44
4.7. Aktywne formy pomocy bezrobotnym	44
4.7.1. Szkolenia	45
4.7.2. Staż u pracodawcy.....	45
4.7.3. Prace interwencyjne	45
4.7.4. Roboty publiczne.....	45
4.8. Zasiłek dla bezrobotnych	45
5. Kategorie bezrobotnych według metodologii badań siły roboczej (BAEL)	45
5.1. Bezrobotni według przyczyn bezrobocia.....	45
5.2. Bezrobotni według metod poszukiwania pracy	45
6. Stopa bezrobocia według źródeł danych.....	46
6.1. Stopa bezrobocia długotrwałego.....	46
6.2. Zharmonizowana stopa bezrobocia (wskaźnik publikowany co miesiąc przez EUROSTAT)	46
6.3. Stopa napływu do bezrobocia rejestrowanego	46
6.4. Stopa odpływu z bezrobocia rejestrowanego	46
6.5. Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym	46
V. POPYT NA PRACĘ.....	47
1. Wolne miejsca pracy.....	47
2. Nowo utworzone miejsca pracy.....	47
3. Odsetek niewykorzystania wolnych miejsc pracy.....	47
4. Zlikwidowane miejsca pracy.....	47
VI. CZAS PRACY.....	48
1. Rodzaje czasu pracy.....	48
1.1. Ustawowy czas pracy	48
1.2. Skrócony czas pracy	48
1.2.1. Czas pracy pracowników młodocianych zatrudnionych w innym celu niż przygotowanie zawodowe	49
1.2.2. Czas pracy osób niepełnosprawnych.....	49
1.3. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy.....	49
1.4. Czas pracy w ruchu ciągłym.....	49
2. Systemy i rozkłady czasu pracy	50
2.1. System równoważnego czasu pracy	50
2.2. System przerywanego czasu pracy.....	50
2.3. System zadaniowego czasu pracy.....	50
2.4. Indywidualny rozkład czasu pracy.....	51
2.5. Elastyczny czas pracy.....	51
2.6. Ruchomy czas pracy.....	51

2.7. System skróconego tygodnia pracy.....	51
2.8. System tzw. weekendowego czasu pracy.....	51
2.9. Czterobrygadowa organizacja czasu pracy.....	51
2.10. Praca zmianowa.....	51
2.11. Telepraca	52
3. Bilans czasu pracy.....	52
3.1. Nominalny czas pracy	52
3.1.1. Nominalny czas pracy powszechnie obowiązujący	52
3.1.2. Nominalny czas pracy obowiązujący w jednostce sprawozdawczej.....	52
3.1.3. Obliczanie wymiaru czasu pracy.....	53
3.1.4. Efektywny czas pracy – czas faktycznie przepracowany ogółem	54
3.1.5. Czas przepracowany.....	54
3.1.5.1. Czas przepracowany w godzinach normalnych	54
3.1.5.2. Praca w godzinach nadliczbowych	54
3.1.6. Dyżur	54
3.1.7. Czas nieprzepracowany	55
3.1.7.1. Czas nieprzepracowany ogółem	55
3.1.7.2. Czas nieprzepracowany opłacony.....	55
3.1.7.3. Czas nieprzepracowany nieopłacony.....	55
3.1.7.4. Urlop wypoczynkowy.....	55
3.1.7.5. Urlop profilaktyczny	56
3.1.7.6. Urlop rehabilitacyjny.....	56
3.1.7.7. Urlop zdrowotny	56
3.1.7.8. Urlop macierzyński	56
3.1.7.9. Urlop rodzicielski	56
3.1.7.10. Urlop ojcowski	56
3.1.7.11. Urlop wychowawczy	56
3.1.7.12. Urlop bezpłatny	56
3.1.7.13. Strajki	57
4. Jednostki i miary czasu pracy.....	57
5. Czas pracy w badaniu kosztów pracy.....	58
6. Czas pracy w badaniach siły roboczej prowadzonych przez gospodarstwa domowe (BAEL i NSP 2011).....	58
VII. WYNAGRODZENIA	60
1. Pojęcie wynagrodzeń.....	60
2. Składniki wynagrodzeń	60
2.1. Wynagrodzenia osobowe	60
2.2. Wynagrodzenia bezosobowe.....	61
2.3. Honoraria	61

2.4. Wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne.....	62
2.5. Dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej	62
2.6. Wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej.....	62
3. Wykaz wypłat, które nie są zaliczane do wynagrodzeń	62
4. Stawka płac.....	64
5. Przeciętne wynagrodzenie (przeciętna płaca).....	64
5.1 Przeciętne wynagrodzenie brutto za październik (opracowywane z badania <i>Struktury wynagrodzeń</i> realizowanego co 2 lata)	65
6. Kategorie przeciętnych wynagrodzeń.....	66
6.1. Przeciętne wynagrodzenie brutto.....	66
6.2. Przeciętne wynagrodzenie brutto bez wypłat z tytułu udziału w zysku do podziału lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach oraz dodatkowych wynagrodzeń rocznych dla pracowników jednostek sfery budżetowej	66
6.3. Przeciętne wynagrodzenie pomniejszone o potrącone składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe i chorobowe) opłacane przez ubezpieczonego pracownika.....	66
7. Wynagrodzenia godzinowe	66
8. Wskaźniki dynamiki przeciętnych wynagrodzeń	67
9. Wynagrodzenia nominalne i realne.....	68
10. Rozkład wynagrodzeń	68
10.1. Szeregi rozdzielcze.....	68
10.2. Mierniki zróżnicowania	69
10.2.1. Parametry przeciętne klasyczne	69
10.2.2. Parametry przeciętne pozycyjne	69
10.2.3. Wskaźniki względne oparte na decylach i kwartylach	69
10.2.4. Miernik nierównomierności rozkładu	70
10.2.5. Miary asymetrii (skośności)	70
10.3. Wskaźniki koncentracji	70
10.3.1. Odsetki funduszu wynagrodzeń według grup decylowych	70
10.3.2. Mierniki syntetyczne	70
11. Zaległości w wypłacie wynagrodzeń	71
VIII. KOSZTY PRACY	72
1. Składniki kosztów pracy	72
2. Podstawowe wskaźniki kosztów pracy.....	72
3. Struktura kosztów pracy.....	72
4. Struktura przeciętnego wynagrodzenia	73
5. Struktura czasu pracy opłaconego	73
IX. WARUNKI PRACY	74
1. Podstawowe pojęcia	74
1.1. Warunki pracy.....	74
1.2. Środowisko pracy	74

1.3. Zagrożenia związane z wykonywaną pracą.....	74
1.4. Pracownicy zatrudnieni w warunkach zagrożenia	74
1.5. Wymagania dotyczące warunków pracy	74
1.6. Szkodliwy czynnik występujący w procesie pracy	74
1.7. Niebezpieczny czynnik występujący w procesie pracy	74
2. Klasyfikacja niebezpiecznych i szkodliwych czynników występujących w procesie pracy	75
2.1. Podział czynników fizycznych w procesie pracy.....	75
2.2. Podział chemicznych czynników w procesie pracy	76
2.3. Podział biologicznych czynników w procesie pracy.....	76
2.4. Podział psychofizycznych czynników w procesie pracy.....	76
3. Klasyfikacja czynników szkodliwych dla zdrowia, związanych ze środowiskiem pracy, uciążliwością pracy oraz maszynami szczególnie niebezpiecznymi.....	76
3.1. Zagrożenie szkodliwymi czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy.....	77
3.1.1. Substancje chemiczne	77
3.1.2. Substancje chemiczne rakotwórcze	77
3.1.3. Substancje chemiczne mutagenne.....	77
3.1.4. Przemysłowe pyły zwłókniające	77
3.1.5. Przemysłowe pyły rakotwórcze	77
3.1.6. Inne pyły przemysłowe.....	78
3.1.7. Hałas.....	78
3.1.8. Drgania mechaniczne (wibracje).....	78
3.1.9. Mikroklimat gorący.....	78
3.1.10. Mikroklimat zimny	78
3.1.11. Promieniowanie jonizujące	78
3.1.12. Promieniowanie laserowe	78
3.1.13. Promieniowanie nadfioletowe	78
3.1.14. Promieniowanie podczerwone	79
3.1.15. Promieniowanie widzialne	79
3.1.16. Pole elektromagnetyczne	79
3.1.17. Czynniki biologiczne	79
3.2. Zagrożenie związane z uciążliwością pracy.....	79
3.2.1. Czynniki uciążliwe	79
3.2.2. Wymuszona pozycja	79
3.2.3. Ciężki wysiłek fizyczny	80
3.2.4. Niedostateczne oświetlenie stanowisk pracy	80
3.3. Zagrożenie czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi	80
4. Osobozagrożenia	81
5. Osoby zagrożone	81
6. Ryzyko zawodowe	82

6.1. Ocena ryzyka zawodowego	82
6.2. Stanowisko pracy	82
6.3. Środki ochrony	82
6.3.1. Techniczne środki ochrony	82
6.3.2. Organizacyjne środki ochrony.....	82
6.3.3. Środki ochrony zbiorowej	82
6.3.4. Środki ochrony indywidualnej	82
7. Świadczenia z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych.....	83
8. Odszkodowania z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	83
X. WYPADKI PRZY PRACY.....	84
1. Wypadek przy pracy i inne zdarzenia traktowane na równi z wypadkiem przy pracy.....	84
2. Skutki wypadku	85
2.1. Śmiertelny wypadek przy pracy.....	85
2.2. Ciężki wypadek przy pracy	85
2.3. Zbiorowy wypadek przy pracy.....	85
2.4. Uraz.....	85
2.5. Absencja – niezdolność do pracy spowodowana wypadkiem przy pracy	85
2.6. Szacunkowe straty materialne	85
3. Opis przebiegu wypadku	85
3.1. Miejsce powstania wypadku.....	85
3.2. Rodzaj miejsca wypadku	85
3.3. Proces pracy	85
3.4. Czynność wykonywana przez poszkodowanego w chwili wypadku	86
3.5. Czynniki materialny związany z czynnością wykonywaną przez poszkodowanego w chwili wypadku.....	86
3.6. Wydarzenie będące odchyleniem od stanu normalnego	86
3.7. Czynniki materialny związany z odchyleniem	86
3.8. Wydarzenie powodujące uraz.....	86
3.9. Czynniki materialny będący źródłem urazu	86
3.10. Przyczyny wypadku	86
4. Wypadki zgłoszone w danym okresie.....	86
5. Wypadki zaistniałe w danym okresie	87
6. Wypadki w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie	87
XI. DOJAZDY DO PRACY	88
1. Badanie przepływów ludności związanych z zatrudnieniem w 2011 r.....	88
2. Badanie dojazdów do pracy na podstawie spisu reprezentacyjnego NSP 2011.....	89
ZAŁĄCZNIKI	90

Objaśnienia znaków umownych i ważniejsze skróty

BAEL – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności

ESAW – Europejska Statystyka Wypadków Przy Pracy (*European Statistics on Accidents at Work*)

EU LFS – European Union Labour Force Survey

EUROSTAT – Europejski Urząd Statystyczny

KRUS – Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego

KZiS – Klasyfikacja Zawodów i Specjalności

MOP – Międzynarodowa Organizacja Pracy

MRPiPS – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

NDN – Najwyższe Dopuszczalne Natężenie czynnika szkodliwego w środowisku pracy

NDS – Najwyższe Dopuszczalne Stężenie czynnika szkodliwego w środowisku pracy

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

NSP – Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań

ONZ – Organizacja Narodów Zjednoczonych

PKD – Polska Klasyfikacja Działalności

PSR – Powszechny Spis Rolny

R-SGR – Badanie struktury gospodarstw rolnych

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

TERYT – Krajowy Rejestr Urzędowy Podziału Terytorialnego Kraju

ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Wstęp

W przeciągu ostatnich dziesięciu lat, badania statystyczne z zakresu rynku pracy oraz wynagrodzeń uległy zmianom, polegającym głównie na dostosowaniu do potrzeb UE, ale i także odbiorców danych wykorzystujących wyniki badań rynku pracy do różnego rodzaju analiz i własnych projektów badawczych.

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

Opracowanie obejmuje jedenaście rozdziałów. Pierwszy rozdział stanowi wprowadzenie opisujące podstawy prowadzenia badań statystycznych z zakresu statystyki rynku pracy oraz wynagrodzeń, w którym zaprezentowano obecnie wykorzystywany system gromadzenia danych i zakres badań dotyczący sytuacji na rynku pracy. W kolejnych rozdziałach omówiono poszczególne segmenty tego systemu według tematów badawczych. Do publikacji dołączono załączniki zawierające informacje o podstawowych wielkościach i wskaźnikach z zakresu rynku pracy i wynagrodzeń, krótki opis polskiej klasyfikacji działalności oraz klasyfikacji zawodów i specjalności wraz z linkami skierowującymi, a także wykaz badań statystycznych i odniesienia do publikacji z zakresu rynku pracy i wynagrodzeń.

Punktem wyjścia jest opis metodologii badań obowiązującej w 2018 r.

I. ORGANIZACJA ORAZ ZAKRES BADAŃ RYNKU PRACY I WYNAGRODZEŃ

Przedstawiony poniżej zakres badań rynku pracy oraz wynagrodzeń dotyczy badań realizowanych w ramach statystyki publicznej – z częstotliwością miesięczną, kwartalną, roczną lub cyklicznie co dwa lub cztery lata.

1. Podstawa prawna

Badania statystyczne prowadzone są na podstawie ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej

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

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

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

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

- **badania prowadzone poprzez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej,**
- **badanie prowadzone przez gospodarstwa domowe (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności),**
- **Administracyjne Źródła Danych,**
- **sprawozdawczość powiatowych urzędów pracy (badanie bezrobocia rejestrowanego).**

Ponadto tematyka dotycząca aktywności zawodowej ludności jest uwzględniana w narodowych spisach powszechnych ludności i mieszkań, powszechnych spisach rolnych i badaniach struktury gospodarstw rolnych oraz innych badaniach społecznych realizowanych przez gospodarstwa domowe. Cykliczne badanie dojazdów do pracy również uzupełnia informacje o rynku pracy.

2.1. Badania przedsiębiorstw i jednostek sfery budżetowej

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

2.1.1. Pracujący, zatrudnienie, wynagrodzenia

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

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

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

W okresach półrocznych, wspólnie z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, prowadzone jest badanie na formularzu **MRPiPS-04** o liczbie wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemców w Polsce.

Do sporządzania sprawozdania MRPiPS-04 zobowiązani są wojewodowie.

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

Zakres przedmiotowy badania to:

- wynagrodzenia brutto w podziale na składniki wynagrodzeń,
- przeciętna liczba zatrudnionych ogółem, w tym zatrudnieni poza granicami kraju, osoby (uczniowie) zatrudnione na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, zatrudnieni przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych, pracownicy otrzymujący minimalne wynagrodzenie,
- pracujący według statusu zatrudnienia,
- przyjęcia do pracy pracowników pełnozatrudnionych według przyczyn,
- zwolnienia z pracy pracowników pełnozatrudnionych według przyczyn,
- pracujący według faktycznej lokalizacji miejsca pracy i rodzaju działalności,
- zaległości w wypłacie wynagrodzeń,
- czas pracy,
- pracownicy udostępnieni (zatrudnieni przez agencje pracy tymczasowej),
- pracownicy zatrudnieni na kontraktach, których umowa nie ma charakteru umowy o pracę,
- osoby, z którymi zawarto umowę zlecenie lub umowę o dzieło, a które nie są nigdzie zatrudnione na podstawie stosunku pracy, w tym emeryci i renciści.

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

Badanie jednostek o liczbie pracujących do 9 osób (SP-3) prowadzone jest raz w roku metodą reprezentacyjną na podstawie 4% próby. Badanie to dostarcza informacji o liczbie pracujących w podziale na właścicieli (współwłaścicieli i bezpłatnie pomagających członków ich rodzin) oraz pracowników najemnych, w tym niepełnozatrudnionych według płci, przeciętnej liczbie zatrudnionych i ich wynagrodzeniach, a także o pracownikach otrzymujących wynagrodzenie powyżej minimalnego wynagrodzenia i liczbie uczniów zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Dane są dostępne dla sekcji i działów PKD oraz dla kraju w przekroju terytorialnym według województw.

Do zbilansowania liczby osób pracujących w gospodarce narodowej wykorzystywane są również dane z zakresu pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego oraz o liczbie duchownych różnych wyznań, szacunki GUS o pracujących i wynagrodzeniach w indywidualnych gospodarstwach rolnych oraz w organizacjach członkowskich, fundacjach, stowarzyszeniach i innych organizacjach społecznych, które badane są w okresach kilkuletnich.

Dane o liczbie osób pracujących mogą być prezentowane:

- według faktycznego (głównego) miejsca pracy pracownika i faktycznie prowadzonej działalności;
- lub
- według siedziby jednostek prawnych i jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej (przedsiębiorstw) oraz osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą i przeważającego rodzaju działalności.

2.1.2. Popyt na pracę

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

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

2.1.3. Warunki pracy

Szeroko rozumiane warunki pracy obejmują:

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

Do oceny stanu oraz możliwości śledzenia zmian w zakresie zagrożeń na stanowiskach pracy służy specjalne roczne **badanie warunków pracy** obejmujące podmioty gospodarcze powyżej 9 pracujących w jednostkach o tych rodzajach działalności, w których potencjalnie istnieją największe zagrożenia środowiskowe, przekroczenia obowiązujących norm na stanowiskach pracy czy też zagrożenia czynnikami mechanicznymi.

Badanie prowadzone na podstawie formularza **Z-10** dostarcza informacji o liczbie osób pracujących w warunkach zagrożenia czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy, uciążliwością pracy i maszynami niebezpiecznymi oraz liczbie osób korzystających ze świadczeń z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych, liczbie i koszcie świadczeń z tytułu wypadków przy pracy, a także o stanowiskach pracy, na których dokonano oceny ryzyka zawodowego. Powyższe informacje dostępne są w przekrojach według sekcji i działów PKD, sektorów i form własności, regionów, województw oraz niektóre według podregionów i powiatów.

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

Dane o wypadkach przy pracy, poza gospodarstwami indywidualnymi w rolnictwie oraz jednostkami budżetowymi prowadzącymi działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego, w których informacje dotyczą tylko pracowników cywilnych, uzyskiwane są ze **statystycznej karty wypadku przy pracy Z-KW** obowiązującej na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2009 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz. U. z 2009 r., poz. 80, z późn. zm). Badanie wypadków przy pracy jest realizowane zgodnie z metodologią „European Statistics on Accidents at Work” (ESAW), opracowaną przez EUROSTAT. Badaniem objęte są wszystkie wypadki przy pracy – indywidualne i zbiorowe, jak również wypadki traktowane na równi z wypadkami przy pracy (np. wypadki, którym pracownicy ulegli w czasie trwania podróży służbowych).

Ze statystycznej karty wypadku przy pracy dostępne są informacje o osobach poszkodowanych według cech społeczno-demograficznych i skutków wypadków oraz informacje o zaistniałym wypadku, tj. m.in. miejscu i rodzaju wypadku, wydarzeniach będących odchyleniem od stanu normalnego, wydarzeniach powodujących uraz, procesie pracy, czynnościach wykonywanych przez poszkodowanego w chwili wypadku, czynnikach materialnych związanych z poszczególnymi wydarzeniami i czynnościami, przyczynach wypadku. Wymienione informacje prezentowane są w przekrojach według cech miejsca pracy osób poszkodowanych, tj. rodzajów działalności według PKD, sektorów i form własności oraz ich położenia geograficznego: regionów, województw, a wybrane także według podregionów i powiatów. Statystyczna karta wypadku przy pracy umożliwia dokonanie analizy rozmiarów, struktury, przyczyn i konsekwencji wypadków przy pracy.

Uzupełnieniem badania są dane o wypadkach w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie uzyskiwane z Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, dotyczące wypadków, w wyniku których przyznano w danym roku jednorazowe odszkodowania. Uzupełnieniem są również dane ZUS o liczbie i kwocie jednorazowych odszkodowań wypłaconych z tytułu wypadków przy pracy osób prowadzących działalność gospodarczą i osób z nimi współpracujących.

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

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

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

Dane roczne obejmują dane o czasie przepracowanym, w tym w godzinach nadliczbowych, a także czas nieprzepracowany ogółem, w tym opłacony tylko przez zakład pracy, według sekcji i działów PKD, sektorów własności oraz województw.

Natomiast informacje pozyskiwane z badania ankietowego BAEL realizowanego poprzez gospodarstwa domowe dotyczą godzin przepracowanych w tygodniu, pracy w pełnym i niepełnym wymiarze oraz przyczyn innego niż zwykle czasu pracy, według sekcji PKD, sektorów własności, w podziale na województwa oraz według cech demograficzno-zawodowych pracujących (wiek, płeć, status zatrudnienia, poziom wykształcenia).

Informacje o strajkach zbierane są za pomocą **statystycznej karty strajku Z-KS**. Karta strajku wypełniana jest w przypadku wystąpienia strajku. Zawiera ona informacje m.in. o liczbie strajkujących, kto ogłosił strajk, jaki był charakter strajku, jakie były jego przyczyny, czas trwania oraz jakie były główne postulaty strajkujących.

W tym obszarze wykorzystane są również dane dotyczące liczby sporów zbiorowych z systemu informacyjnego Państwowej Inspekcji Pracy.

2.1.4. Badanie struktury wynagrodzeń według zawodów

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

Wyniki **badania struktury wynagrodzeń** jako jedyne źródło pozwalają na analizę zróżnicowania poziomu wynagrodzeń (przeciętnych miesięcznych i godzinowych) i ich struktury według cech osób fizycznych,

takich jak: płeć, wiek, poziom wykształcenia, staż pracy, wykonywany zawód oraz cech charakteryzujących zakłady pracy tych osób, a więc: rodzaj działalności według PKD, sektor własności, wielkość zakładu i położenie geograficzne.

W wyniku badania charakteryzowana jest również struktura zatrudnienia według wyżej wymienionych cech.

W oparciu o wyniki badania opracowywane są również rozkłady zatrudnionych według wysokości wynagrodzenia, a także podstawowe mierniki zróżnicowania płac.

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

2.1.5. Koszty pracy

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

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

Kwartalnie opracowywany jest **indeks kosztów zatrudnienia** (IKZ), który ma charakter szacunku opartego na różnych źródłach statystycznych, tj. kwartalnej statystyce zatrudnienia i wynagrodzeń (Z-03), rocznej statystyce zatrudnienia, wynagrodzeń i czasu pracy (Z-06) oraz wynikach badania kosztów pracy (Z-02). Indeks kosztów zatrudnienia prezentuje procentowe zmiany w kosztach pracy na godzinę przepracowaną w stosunku do roku bazowego w okresach kwartalnych. Zakres przedmiotowy i podmiotowy szacunku oraz wymagania dotyczące jakości danych są szczegółowo określone w rozporządzeniu Komisji Europejskiej.

W okresach pomiędzy badaniami kosztów pracy prowadzone są roczne szacunki kosztów pracy, do których wykorzystywane są dane z rocznego badania pracujących, wynagrodzeń i czasu pracy, jak również wyniki z ostatnio przeprowadzonego badania kosztów pracy. Szacunki te prezentują dane o kosztach pracy według sekcji PKD i sektorów własności, uwzględniając również podstawowe mierniki kosztów pracy.

2.2. Badania prowadzone poprzez gospodarstwa domowe

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) jest badaniem reprezentacyjnym prowadzonym na losowo dobranej próbie, która obecnie liczy nieco ponad 55 tys. mieszkań. Badaniem objęte są osoby w wieku 15 lat i więcej będące członkami gospodarstw domowych w wylosowanych mieszkaniach (od 2004 r. badaniem objęci są również cudzoziemcy będący członkami wylosowanych gospodarstw domowych). Poza zakresem badania pozostają osoby bezdomne oraz członkowie gospodarstw domowych przebywający (12 miesięcy lub więcej)¹ za granicą oraz w gospodarstwach zbiorowego zakwaterowania w Polsce. Do uogólniania wyników badania na populację generalną stosuje się dane o ludności Polski w wieku 15 lat i więcej, pochodzące z bieżących bilansów „dla których od 2010 r. podstawą (bazą wyjściową)

¹ Uwzględniany jest okres faktyczny łącznie z planowanym.

są wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań z dnia 31.03.2011 r., a dane składowe (urodzenia zgony i migracje) pochodzą z rejestrów urzędów stanu cywilnego i biur ewidencji poszczególnych gmin oraz PESEL¹. Przedmiotem BAEL jest sytuacja w zakresie aktywności ekonomicznej członków gospodarstw domowych, tzn. fakt wykonywania pracy, pozostawania bezrobotnym lub biernym zawodowo w tygodniu objętym badaniem. Badanie prowadzone jest przy użyciu dwóch formularzy: kartoteki gospodarstwa domowego ZG, przeznaczonej dla każdego gospodarstwa domowego znajdującego się w wylosowanym mieszkaniu oraz ankiety ZD, która wypełniana jest co kwartał dla każdej osoby objętej badaniem, tj. osoby w wieku 15 lat i więcej, obecnej w gospodarstwie domowym lub nieobecnej przez okres nie dłuższy niż 12 miesięcy.²

Jednym z ważniejszych dokumentów zawierającym wytyczne odnośnie sposobu definiowania i zbierania informacji o sytuacji osób na rynku pracy (w sposób zharmonizowany i porównywalny między krajami) jest *Rezolucja dotycząca definiowania aktywnych zawodowo, pracujących, bezrobotnych oraz niepełnozatrudnionych* przyjęta w 1982 r. podczas 13. Międzynarodowej Konferencji Statystyków Pracy (13 ICLS), zaakceptowana przez MOP i rekomendowana do stosowania w praktyce we wszystkich krajach³. Przyjęte wówczas rekomendacje do dnia dzisiejszego stanowią podstawę realizacji badań siły roboczej w wielu krajach świata i podstawę porównań międzynarodowych. Do tych zaleceń wprowadzono tylko niewielkie zmiany wynikające z innych tematycznych rezolucji przyjętych podczas 16 i 18 ICLS (odpowiednio w 2003 i 2008 r.), m.in. w zakresie definiowania niepełnozatrudnionych oraz sposobu pomiaru czasu pracy⁴. Istotne zmiany w podejściu MOP do statystyki pracy przyjęto natomiast w 2013 r. na posiedzeniu 19 ICLS⁵ - większość krajów jest dopiero na etapie dostosowywania się do tych rekomendacji, w tym kraje Unii Europejskiej, realizujące swoje odpowiedniki tego badania na podstawie regulacji prawnych Rady UE i Parlamentu Europejskiego.

W przypadku krajów UE głównym aktem prawnym wprowadzającym obowiązek realizacji badania siły roboczej (European Union Labour Force Survey – EU LFS, którego odpowiednikiem polskim jest BAEL) jest *Rozporządzenie Rady UE Nr 577 z 1998 r. (z późniejszymi zmianami)*, opisujące podstawowe założenia, w tym zakres podmiotowy i przedmiotowy badania oraz wymogi precyzji dotyczące wielkości próby dla badania reprezentacyjnego⁶. Towarzyszące temu nadrzędnemu rozporządzeniu akty wykonawcze precyzują strukturę rekordu dla mikrodanych, co jednocześnie ściśle określa listę zmiennych (obowiązkowych i dobrowolnych) oraz powiązania pomiędzy zmiennymi i populacje odniesienia dla każdej z nich. Eurostat opracował także dokładne objaśnienia poszczególnych zmiennych EU LFS⁷, a także schematy raportów jakości, które kraje członkowskie zobligowane są systematycznie przekazywać do Komisji Europejskiej (kwartalnie i rocznie).

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności jest uzupełniane **badaniami modułowymi** - realizowanymi w II kwartale każdego roku jednocześnie z badaniem podstawowym, zgodnie z programem określonym przez Komisję Europejską, oraz innymi badaniami modułowymi, których specyfika wynika z potrzeb krajowych odbiorców (m.in. na temat pracy nierejestrowanej).

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

Szerszy zakres informacji na temat metodologii Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności znajduje się pod adresem:

<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/zeszyt-metodologiczny-badanie-aktywnosci-ekonomicznej-ludnosci,3,1.html>

¹ Por.: „Ludność. Stan i Struktura w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 30 VI 2017 r.”

² Uwzględniany jest okres faktyczny łącznie z planowanym.

³ ILO, (1982). *Resolution ...*; por. też: Hussmanns, R., Mehran, F., Verma, V. (1992).

⁴ Raporty z poszczególnych ICLS oraz opracowane na tych konferencjach rezolucje są dostępne na stronie:

<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/lang-en/index.htm>

⁵ ILO (2013), „Rezolucja dotycząca statystyki pracy, w tym pracy przynoszącej dochód oraz niepełnego wykorzystania zasobów pracy” - *Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization*

⁶ Wykaz wszystkich wcześniejszych oraz aktualnie obowiązujących regulacji UE w zakresie badania siły roboczej znaleźć można na stronie Eurostatu: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/legislation>

⁷ EU LFS Explanatory notes.

2.3. Spisy, mikrospisy

Narodowy spis powszechny ludności i mieszkań (NSP) – zawierający m.in. zagadnienia aktywności ekonomicznej ludności, przeprowadzany jest co około 10 lat. W 2011 r. NSP został przeprowadzony metodą mieszaną, tj. poprzez pozyskanie danych dla pełnej populacji ze źródeł administracyjnych (rejestrów i systemów informacyjnych) oraz zbieranie danych bezpośrednio od respondentów w ramach badania reprezentacyjnego na próbie ok. 20% mieszkań w skali kraju.

Powszechny spis rolny (PSR) – realizowany jest w okresach ok. 10-letnich i uwzględnia m.in. tematykę pracujących w rolnictwie. PSR 2010 przeprowadzony był jako badanie pełne, z wyjątkiem gospodarstw rolnych o powierzchni poniżej 1 ha prowadzących działalność rolniczą o małej skali (określonej odrębnymi przepisami), dla których była wylosowana próba.

Badanie struktury gospodarstw rolnych (R-SGR) – badanie reprezentacyjne uwzględniające tematykę pracujących w gospodarstwach rolnych, prowadzone w okresie pomiędzy powszechnymi spisami rolnymi (co 3 lata). Ostatnio badanie zrealizowano w 2013 i 2016 roku.

2.4. Administracyjne źródła danych

Badanie bezrobocia rejestrowanego prowadzone jest przez powiatowe urzędy pracy. Źródłem danych są sprawozdania MRPiPS: MRPiPS-01 wraz załącznikami, MRPiPS-02 oraz MRPiPS-07. Badanie bezrobocia rejestrowanego dostarcza informacji z częstotliwością miesięczną, kwartalną, półroczną oraz roczną. Podstawą rejestracji bezrobotnych jest ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która obowiązuje od 1 czerwca 2004 r. (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.). W sprawozdaniu uwzględniono cechy zarejestrowanych bezrobotnych, takie jak: płeć, wiek, poziom wykształcenia, staż pracy, czas pozostawania bez pracy, rodzaj działalności ostatniego miejsca pracy według PKD, zawód ostatnio wykonywany. Informacje te prezentowane są na poziomie powiatów, a dodatkowo na poziomie gmin liczba bezrobotnych zarejestrowanych według płci, w tym w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Badanie to obejmuje dodatkowo sprawozdanie z realizacji programów przeciwdziałania bezrobociu i uwzględnia liczbę bezrobotnych objętych aktywnymi formami promocji zatrudnienia (m.in. szkoleniami, stażami, pracami interwencyjnymi, robotami publicznymi, poradnictwem zawodowym i informacją zawodową, pomocą w poszukiwaniu pracy). Dane są dostępne na poziomie kraju, regionów, województw, podregionów, powiatów, a także gmin.

Dane o liczbie osób pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego pochodzą z Ministerstwa Obrony Narodowej i Ministerstwa Spraw Wewnętrznych.

Dane dotyczące liczby duchownych pełniących obowiązki duszpasterskie pochodzą m.in. z Instytutu Statystyki Kościoła Katolickiego.

W Narodowym Spisie Powszechnym Ludności i Mieszkań 2011, zgodnie z Ustawą z dn. 04.03.2010 r. o narodowym spisie powszechnym ludności i mieszkań, wykorzystane zostały administracyjne źródła danych. Na ich podstawie między innymi zostały opracowane wyniki badania kierunków i natężenia przepływów ludności związanych z zatrudnieniem, stanowiącego część spisowego tematu badawczego „Dojazdy do pracy”. W trakcie przeprowadzonych prac na różnych ich etapach wykorzystano informacje znajdujące się w zbiorach: Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (dane w zakresie płatników składek i ubezpieczonych), Ministerstwa Finansów (dane w zakresie płatników i podatników podatku dochodowego), Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

Dane ze źródeł administracyjnych, takich jak rejestry ZUS czy systemy informacyjne Ministerstwa Finansów wykorzystywane są ponadto do analiz, porównań i szacunków w ramach statystyki rynku pracy.

II. AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA LUDNOŚCI

1. Status na rynku pracy

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

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

$$L = E + U + I$$

Powyższy podział jest zgodny z zaleceniami Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) oraz EUROSTAT i zastosowany został m.in. w Narodowym Spisie Powszechnym Ludności i Mieszkań – NSP 2011 oraz w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności – BAEL, a przyjęta kolejność wyodrębniania poszczególnych kategorii ludności w tych badaniach gwarantuje zaklasyfikowanie każdej osoby tylko do jednej kategorii.

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

W NSP 2011 występuje kategoria ludności o nieustalonym statusie na rynku pracy i przedstawione dalej grupowania i współczynniki nie uwzględniają tej grupy osób.

2. Ludność aktywna zawodowo

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

$$L_a = E + U$$

Źródłem danych dla tej populacji jest: Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań NSP lub BAEL (definicje zgodne z zaleceniami MOP i EUROSTAT);

Ponadto na potrzeby publikowanej co miesiąc stopy bezrobocia rejestrowanego wylicza się cywilną ludność aktywną zawodowo, w skład której wchodzi: łącznie wyniki badań pracujących w gospodarce narodowej, zbieranych poprzez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej (bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa sektora publicznego), dane o pracujących w rolnictwie indywidualnym z PSR 2010 oraz informacje urzędów pracy o bezrobotnych zarejestrowanych.

2.1. Współczynnik aktywności zawodowej

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

$$W_{La} = \frac{L_a}{L} \times 100$$

Uzyskana w danym okresie wartość współczynnika aktywności zawodowej informuje o liczbie osób aktywnych zawodowo (tj. pracujących lub bezrobotnych), która przypada na każde 100 osób w wieku 15 lat i więcej (ogółem lub danej grupy).

2.2. Wskaźnik zatrudnienia

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

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

Jego wartość dla danego okresu informuje o liczbie osób pracujących przypadającej na każde 100 osób w wieku 15 lat i więcej (ogółem lub danej grupy).

2.3. Stopa bezrobocia

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

$$S_u = \frac{U}{L_a} \times 100$$

Wskaźnik ten określa natężenie bezrobocia, a jego wartość w danym okresie informuje o liczbie osób bezrobotnych przypadających na 100 osób aktywnych zawodowo (ogółem lub danej grupy).

2.4. Udział bezrobotnych w liczbie ludności

Udział bezrobotnych (W_u) w liczbie ludności jest to procentowy udział bezrobotnych danej kategorii w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej danej kategorii.

$$W_u = \frac{U}{L} \times 100$$

Wartość tego wskaźnika dla danego okresu informuje o liczbie osób bezrobotnych przypadającej na 100 osób w wieku 15 lat i więcej (ogółem lub danej grupy).

3. Ludność bierna zawodowo

Ludność bierna zawodowo, tzn. pozostająca poza siłą roboczą, są to wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które nie zostały zaklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne według definicji zastosowanych w BAEL i NSP 2011, tzn. osoby, które w badanym tygodniu:

- nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały,
- nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie były zdolne (gotowe) do jej podjęcia w ciągu 2 tygodni następujących po tygodniu badanym (wg BAEL i NSP 2011),
- nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie:
 - dłuższym niż 3 miesiące,
 - do 3 miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć.

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

III. PRACUJĄCY

1. Pracujący w gospodarce narodowej

Informacje o pracujących w gospodarce narodowej pochodzą z:

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

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

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

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

- osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą.

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

- osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, mianowanie, wybór) lub stosunku służbowego, oraz osoby zatrudnione za granicą na rzecz jednostek krajowych;

- pracodawców i pracujących na własny rachunek:

- właścicieli, współwłaścicieli i dzierżawców gospodarstw indywidualnych w rolnictwie (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin);

- właścicieli i współwłaścicieli (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin; z wyłączeniem wspólników spółek, którzy nie pracują w spółce) podmiotów prowadzących działalność gospodarczą poza gospodarstwami indywidualnymi w rolnictwie;

- inne osoby pracujące na własny rachunek, np. osoby wykonujące wolne zawody (np. architekt, lekarz, adwokat);

- osoby wykonujące pracę nakładczą;

- agentów;

- członków spółdzielni produkcji rolnej (rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz powstałych na ich bazie spółdzielni o innym profilu produkcyjnym, w odniesieniu do których funkcjonuje prawo spółdzielcze), a także członków spółdzielni kółek rolniczych;

- duchownych pełniących obowiązki duszpasterskie.

Do pracujących zalicza się osoby wykonujące pracę w Polsce, a także za granicą na rzecz jednostek, w których zostały zatrudnione, niezależnie od czasu trwania tego zatrudnienia (np. przy realizacji usług eksportowych, jako pracownicy polskich przedstawicielstw dyplomatycznych, urzędów centralnych, polskich przedstawicielstw przy ONZ oraz innych misji, a także osoby skierowane za granicę w celach szkoleniowych i badawczych).

Do pracujących zalicza się również osoby otrzymujące zasiłki chorobowe, macierzyńskie, ojcowskie, rodzicielskie i opiekuńcze, a także nauczycieli przebywających na urloпах zdrowotnych lub „będących czasowo w stanie nieczynnym” oraz skazanych (więźniów) pracujących na podstawie zbiorowych umów o pracę.

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

- osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego;
- uczniów szkół dla niepracujących oraz słuchaczy szkół wyższych odbywających praktyki wakacyjne lub dyplomowe;
- osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło;
- osób przebywających na urloпах wychowawczych w wymiarze powyżej 3 miesięcy (nieprzerwanie);
- osób, którym udzielono urloпов bezpłatnych w wymiarze powyżej 3 miesięcy (nieprzerwanie);
- osób pobierających świadczenie rehabilitacyjne;
- przedsiębiorstwa nie wykazują pracowników udostępnianych (zatrudnionych) przez agencje pracy tymczasowej i skierowanych do pracy w przedsiębiorstwie (są oni ujęci w sprawozdaniach agencji tymczasowych);
- pracowników zatrudnionych na kontraktach, których umowa nie ma charakteru umowy o pracę.

1.2. Pracujący według zaleceń organizacji międzynarodowych dla badań siły roboczej prowadzonych poprzez gospodarstwa domowe (BAEL, NSP 2011)

W świetle badania aktywności ekonomicznej ludności prowadzonego poprzez gospodarstwa domowe oraz definicji zastosowanej w Narodowym Spisie Powszechnym Ludności i Mieszkań w 2011 r. za osobę **pracującą** uważa się osobę w wieku 15 lat i więcej, która **w okresie badanego tygodnia:**

- **wykonywała** przez co najmniej 1 godzinę jakąkolwiek **pracę** przynoszącą dochód lub zarobek bez względu na formalny status zatrudnienia, tzn. była zatrudniona w charakterze pracownika najemnego, pracowała we własnym/dzierżawionym gospodarstwie rolnym lub prowadziła własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagała (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem;

- **miała pracę** jako pracownik najemny lub pracujący na własny rachunek (w BAEL też jako pomagający bezpłatnie członek rodziny), **ale jej nie wykonywała**, np. z powodu choroby, urlopu, przerwy w działalności zakładu, trudnych warunków atmosferycznych, strajku.

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

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

- **miała pracę, ale jej nie wykonywała:**

a) z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego (wprowadzony w BAEL w 2014 r.) lub wypoczynkowego,

b) z innych powodów, przy czym długość przerwy w pracy wynosiła:

- ✓ do 3 miesięcy,
- ✓ powyżej 3 miesięcy, ale osoba ta była pracownikiem najemnym i w tym czasie otrzymywała co najmniej 50 % dotychczasowego wynagrodzenia.

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

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

W **NSP 2011**, ze względu na przyjęty sposób przeprowadzania badania reprezentacyjnego i założenia metodologiczne, osoby mieszkające w obiektach zbiorowego zakwaterowania, jako niebadane pod względem aktywności ekonomicznej, zaliczono do grupy o nieustalonym statusie na rynku pracy.

W **NSP 2011** (zgodnie z Rozporządzeniem Komisji (WE) NR 1201/2009 z dnia 30 listopada 2009 r. w sprawie wykonania rozporządzenia (WE) nr 763/2008 Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie spisów powszechnych ludności i mieszkań w zakresie specyfikacji technicznych tematów i dotyczących ich podziałów) pomagających członków rodziny, którzy nie wykonywali pracy w badanym tygodniu - zaliczono do osób niepracujących.

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

1.3. Pracujący w gospodarstwach rolnych

Źródłem informacji o liczbie pracujących w gospodarstwach rolnych, w tym przede wszystkim w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie są głównie wyniki Powszechnego Spisu Rolnego i Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań, a w latach międzypisowych wyniki badania struktury gospodarstw rolnych.

1.3.1. Ustalanie populacji pracujących w gospodarstwach rolnych

Istotny wpływ na różnice liczby pracujących w wymienionych badaniach ma podmiot badania: w przypadku NSP – osoba zamieszkująca w wylosowanym do próby mieszkaniu, zaś w przypadku PSR i R-SGR – gospodarstwo rolne, którego definicja w ostatnich latach zmieniła się w wyniku dostosowania metodologii do standardów UE.

Poniżej zostały podane kryteria wyodrębnienia populacji pracujących przyjęte w NSP 2011 oraz PSR 2010, R-SGR 2013 i R-SGR 2016.

W **NSP 2011** pracujący w gospodarstwie rolnym to osoby spełniające definicję pracującego opisaną w pkt. **1.2.**, które w przypadku ich miejsca pracy wyłącznej lub głównej wskazały na działalność rolniczą w gospodarstwie rolnym.

W przypadku **PSR 2010** populację pracujących badano we wszystkich gospodarstwach osób prawnych oraz jednostkach organizacyjnych niemających osobowości prawnej oraz w gospodarstwach rolnych osoby fizycznej (gospodarstwach indywidualnych) prowadzących działalność rolniczą i spełniających następującą definicję: gospodarstwo o powierzchni użytków rolnych od 0,1 ha, będące własnością lub znajdujące się w użytkowaniu osoby fizycznej oraz gospodarstwo rolne osoby posiadającej użytki rolne o powierzchni mniejszej niż 0,1 ha lub nieposiadającej użytków rolnych, która ma co najmniej: 1 sztukę bydła lub (i) 5 sztuk trzody chlewnej albo 1 lochę lub (i) 3 sztuki owiec lub (i) 3 sztuki kóz lub (i) 1 konia lub (i) 30 sztuk drobiu lub (i) 1 strusia lub (i) 5 sztuk samic królików lub (i) 5 sztuk samic pozostałych zwierząt futerkowych lub (i) 3 sztuki pozostałych zwierząt utrzymywanych na rzeź lub (i) 1 pień pszczeli.

Natomiast w **R-SGR 2013 i R-SGR 2016** zastosowano zmienioną definicję gospodarstwa indywidualnego, dostosowaną w większym stopniu do wymogów UE (*Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1166/2008 z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie badań struktury gospodarstw rolnych i badania metod produkcji rolnej oraz uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 571/88 (Dz. U. UE nr L 321 z dnia 1 grudnia 2008 r.): gospodarstwo użytkowane przez osobę fizyczną o powierzchni 1 ha i więcej użytków rolnych (UR)*

lub gospodarstwo poniżej 1 ha UR (w tym nieposiadające użytków rolnych), jeżeli spełnia co najmniej jeden z poniższych progów:

- ✓ 0,5 ha dla: drzew owocowych, krzewów owocowych, warzyw gruntowych, truskawek gruntowych, chmielu,
- ✓ 0,3 ha dla: szkótek sadowniczych i ozdobnych,
- ✓ 0,1 ha dla: warzyw pod osłonami, truskawek pod osłonami, kwiatów i roślin ozdobnych pod osłonami, tytoniu,
- ✓ 25 m² dla grzybów jadalnych,
- ✓ 10 szt. dla bydła ogółem,
- ✓ 5 szt. dla krów,
- ✓ 50 szt. dla świń ogółem,
- ✓ 10 szt. dla loch,
- ✓ 20 szt. dla: owiec ogółem, kóz ogółem,
- ✓ 100 szt. dla drobiu ogółem,
- ✓ 5 szt. dla koni ogółem,
- ✓ 50 szt. samic królików,
- ✓ 5 szt. dla samic pozostałych zwierząt futerkowych,
- ✓ 10 szt. dla dzikich zwierząt (np. dziki, sarny, daniela) utrzymywanych w gospodarstwie dla produkcji mięsa,
- ✓ 20 pni pszczelich.

Wskutek powyższej zmiany wyniki dotyczące pracujących w rolnictwie wg PSR 2010 oraz w R-SGR 2013 i R-SGR 2016 porównywalne są w przypadku gospodarstw o powierzchni użytków rolnych 1 ha i więcej.

W **PSR 2010** oraz w **R-SGR 2013** i **R-SGR 2016** w **gospodarstwach indywidualnych** poddano badaniu pracę wykonywaną przez członków **rodzinnej siły roboczej**, tj. użytkownika gospodarstwa rolnego oraz członków jego rodziny w wieku 15 lat i więcej (niezależnie od tego czy stanowili jedno gospodarstwo domowe czy nie) oraz pracę wykonywaną przez **najemną siłę roboczą**, tj. przez pracowników najemnych stałych, dorywczych, kontraktowych, a także pracę wykonywaną w ramach pomocy sąsiedzkiej.

W **gospodarstwach osób prawnych** oraz **jednostkach organizacyjnych niemających osobowości prawnej** badana była praca **najemnej siły roboczej**, tj. pracowników najemnych stałych, dorywczych, kontraktowych i pozostałych pracujących.

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

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

Jako pracy w gospodarstwie rolnym nie traktuje się takich prac jak: przyrządzanie posiłków, pranie, sprzątanie, opieka nad dziećmi oraz innych prac związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego. Wyłączone są również prace związane z leśnictwem, łowiectwem, połowem lub hodowlą ryb (bez względu na to czy prowadzone były w gospodarstwie czy poza nim), a także praca w ramach działalności gospodarczej innej niż rolnicza.

Wśród pracujących członków rodzinnej siły roboczej wyodrębniono następujące kategorie:

1. pracujący wyłącznie w swoim gospodarstwie rolnym,
2. pracujący głównie w swoim gospodarstwie rolnym i dodatkowo poza gospodarstwem,
3. pracujący głównie poza swoim gospodarstwem rolnym i dodatkowo w swoim gospodarstwie rolnym.

Podziału na pracę główną i dodatkową dokonano na podstawie kryterium czasu pracy, tj.:

- ✓ **praca główna** - określana dla osób, które wykonywały więcej niż jedną pracę - oznaczała taką, która zwykle zajmuje najwięcej czasu. Jeżeli dwie prace (lub więcej) zajmowały taką samą ilość czasu, pracą główną była ta, która przynosiła wyższy dochód,
- ✓ **praca dodatkowa** oznaczała tę, która spośród innych niż praca główna wykonywanych zajęć zarobkowych, zajmowała zwykle najwięcej czasu. Jeżeli dwie prace dodatkowe zajmowały taką samą ilość czasu, należało wskazać tę, która przynosiła wyższy dochód.

Nakłady pracy ogółem dla całego rolnictwa uwzględniają również wkład pracowników najemnych w gospodarstwach indywidualnych i w gospodarstwach osób prawnych oraz jednostek niemających osobowości prawnej.

Do **pracowników najemnych** zaliczono osoby zatrudnione na podstawie pisemnej lub ustnej umowy o pracę, otrzymujące wynagrodzenie w gotówce lub w naturze. Częścią wynagrodzenia mogły być również koszty utrzymania (np. nocleg, wyżywienie).

Do **pracowników najemnych stałych** zaliczono osoby, które pracowały w każdym tygodniu w roku poprzedzającym dzień badania, bez względu na liczbę godzin pracy w ciągu tygodnia. Do pracowników najemnych stałych zaliczono również osoby, które przepracowały tylko część tygodni w roku ze względu na:

- specyfikę produkcji rolnej w gospodarstwie (np. uprawa owoców, warzyw gruntowych) wymagającej zatrudnienia pracowników tylko w ciągu kilku miesięcy w roku,
- urlop, służbę wojskową, chorobę, wypadek, zgon,
- rozpoczęcie lub zakończenie pracy w gospodarstwie (czyli osoby, które zmieniły miejsce pracy w ciągu roku),
- całkowite wstrzymanie pracy w gospodarstwie spowodowane przyczynami naturalnymi (powódź, pożar).

Pracownicy dorywczy - są to osoby, które w ciągu 12 miesięcy pracowały tylko w wybranym okresie i nie mają stałej umowy o pracę.

Pomoc sąsiedzka - jest to wymiana nakładów pracy pomiędzy indywidualnymi gospodarstwami rolnymi. Praca ta musi być wykonywana bez wynagrodzenia przez osoby użytkujące inne gospodarstwo rolne.

Pracownicy kontraktowi - są to osoby wykonujące określoną usługę w gospodarstwie rolnym, które nie zostały zatrudnione bezpośrednio przez to gospodarstwo rolne.

Do **pozostałych osób pracujących** w gospodarstwie rolnym osoby prawnej lub jednostki niemającej osobowości prawnej zaliczono członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych (jeżeli pracowali w gospodarstwie rolnym), uczniów pracujących w szkolnych gospodarstwach rolnych, osoby pracujące (w tym duchownych) w gospodarstwach prowadzonych przez zakony (ale nie pracowników najemnych stałych).

1.3.2. Pracujący w rolnictwie w aspekcie aktywności ekonomicznej bieżącej i aktywności ekonomicznej stałej

W **NSP 2011** przedstawiono wyniki o pracujących w rolnictwie, w tym w gospodarstwach indywidualnych, pod kątem aktywności ekonomicznej bieżącej, zgodnie z definicjami podanymi w rozdziale 1.2.

Badania struktury gospodarstw rolnych (**PSR 2010, R-SGR 2013, R-SGR 2016**) dostarczają dwójakiego rodzaju informacji o pracujących w rolnictwie, służących różnym celom:

- określeniu wielkości nakładów pracy człowieka ponoszonych na wytworzenie produkcji rolnej w gospodarstwach rolnych **w ciągu całego roku (12 miesięcy przed dniem referencyjnym)**, a podejście takie jest zgodne z metodologią stosowaną w cyklicznych badaniach struktury gospodarstw rolnych, rekomendowaną przez Komisję Europejską do badań rolniczych. Punktem wyjścia w tym przypadku jest użytkownik gospodarstwa rolnego i członkowie jego rodziny wnoszący swój wkład pracy w prowadzenie działalności rolniczej, uzupełniany informacjami o nakładach pracy najemnej, kontraktowej i innej, prowadzonej w gospodarstwach indywidualnych, a także osób prawnych i niemających osobowości prawnej (aktywność ekonomiczna stała);

- ocenie liczby pracujących w rolnictwie jako segmentu całej gospodarki narodowej, czemu służy podejście rekomendowane przez Międzynarodową Organizację Pracy dla badań rynku pracy. Ważne jest tu uwzględnienie tylko tej części pracujących, dla których praca w rolnictwie – przede wszystkim w rodzinnych gospodarstwach rolnych – jest wyłącznym lub głównym zajęciem użytkownika i osób z nim mieszkających. Założeniem jest, aby w ogólnej liczbie pracujących w gospodarce narodowej nie uwzględniać podwójnie osób mających więcej niż jedno miejsce pracy. Z tego względu stosuje się **kryterium bieżącej aktywności ekonomicznej** poszczególnych osób w określonym momencie czasu (**badany tydzień referencyjny**).

Do **pracujących w swoim gospodarstwie rolnym w badanym tygodniu (według aktywności bieżącej)** zalicza się osoby **pracujące wyłącznie lub głównie** w gospodarstwach rolnych prowadzących działalność rolniczą w dniu referencyjnym i spełniających odpowiednio definicje podane jak w pkt. 1.2 powyżej.

Dane o pracujących w rolnictwie według aktywności stałej dotyczą nakładów pracy ponoszonych na wytworzenie produkcji rolnej w ciągu 12 miesięcy, a więc uwzględniają cały roczny cykl produkcyjny w gospodarstwie rolnym (pod warunkiem, że w dniu referencyjnym w gospodarstwie była prowadzona działalność rolnicza).

Liczbę pracujących w gospodarstwach rolnych - wykazuje się:

1) w osobach fizycznych (bez przeliczenia na pełnozatrudnionych) – według stanu w dniu referencyjnym.

Podano w ten sposób wyniki dotyczące rodzinnej siły roboczej (liczba użytkowników gospodarstw rolnych i członków rodzin mieszkających i niemieszkających z użytkownikiem) oraz części najemnej siły roboczej, tj. pracowników najemnych zatrudnionych na stałe.

2) w przeliczeniu na pełnozatrudnionych – przeciętne w roku.

Liczba pełnozatrudnionych jest równoważna nakładom pracy przeliczonym na roczne jednostki pracy.

W PSR 2010, R-SGR 2013, R-SGR 2016 ze względu na duży udział pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz sezonowego zatrudnienia pracowników dorywczych, kontraktowych, pracujących w ramach pomocy sąsiedzkiej i „pozostałych osób pracujących” **nakłady pracy w rolnictwie zostały wyrażone w umownych rocznych jednostkach pracy (Annual Work Unit - AWU)**.

Roczna jednostka pracy (RJP - oznaczenie polskie, **AWU** – oznaczenie międzynarodowe, również często stosowane) oznacza ekwiwalent pełnego etatu. Oblicza się ją przez podzielenie liczby godzin przepracowanych w ciągu roku przez roczną liczbę godzin odpowiadającą pełnemu etatowi. W Polsce jako ekwiwalent pełnego etatu przyjęto 2120 godzin pracy w roku, tzn. 265 dni roboczych po 8 godzin pracy dziennie. Przy wyliczaniu nakładów pracy wyrażonych w AWU (zgodnie z metodologią Eurostatu) zachowano warunek, że na 1 osobę nie może przypadać więcej niż 1 AWU, nawet jeżeli w rzeczywistości osoba pracuje dłużej.

W związku z tym, że wkład pracy w rolnictwie dla celów rachunków ekonomicznych liczony jest w rocznych jednostkach pracy, które obejmują każdą, nawet niewielką godzinowo pracę w rolnictwie, wkład ten prezentowany jest bez wyłączenia jakiegokolwiek kategorii pracujących.

1.4. Praca nierejestrowana

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

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

Przez **pracę nierejestrowaną** należy rozumieć:

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

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

Pojęcie „nielegalnego zatrudnienia” lub „nielegalnej pracy zarobkowej” występuje także w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r., poz. 1265 z późn. zm.).

1.5. Główne miejsce pracy

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

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

1.6. Pracujący według sektorów własności

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

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

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

1.7. Rodzaj działalności zakładu pracy

Grupowanie pracujących według rodzaju działalności zakładu pracy oznacza prezentowanie danych w układzie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). PKD jest umownie przyjętym, hierarchicznie usystematyzowanym podziałem rodzaju działalności gospodarczej realizowanej przez jednostki (podmioty gospodarcze). Ustala ona symbole, nazwy i zakres poszczególnych grupowań klasyfikacyjnych na różnych poziomach, tj. sekcji, działów, grup i klas.

2. Status zatrudnienia pracujących

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

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

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

W BAEL i NSP 2011 zastosowano następujące kategorie statusu zatrudnienia:

1) Pracownicy najemni,

2) **Pracujący na własny rachunek**, w tym: właściciele, współwłaściciele i dzierżawcy indywidualnych gospodarstw rolnych pracujących w tych gospodarstwach, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, agenci we wszystkich systemach agencji, osoby prowadzące własną działalność gospodarczą poza rolnictwem (zarejestrowaną lub niezarejestrowaną), osoby którym narzucono zarejestrowanie własnej działalności jako 1-osobowy podmiot gospodarczy.

Wśród pracujących na własny rachunek wyróżnia się:

- **pracodawców** (czyli zatrudniających przynajmniej 1 pracownika najemnego),
- **pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników najemnych,**
- **pomagających bezpłatnie członków rodzin.**

2.1. Zatrudnieni

2.1.1. Zatrudnieni (pracownicy najemni) w gospodarce narodowej

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

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

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

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

- osoby zatrudnione przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych finansowanych z Funduszu Pracy,
- osoby młodociane pracujące na podstawie umowy o pracę, a nie w celu odbycia przygotowania zawodowego,
- osoby pracujące poza granicami kraju zatrudnione przez krajowe jednostki organizacyjne,
- cudzoziemców zatrudnionych przez zakłady pracy lub osoby fizyczne, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- nauczycieli przebywających na urloпах zdrowotnych lub „będących czasowo w stanie nieczynnym”,
- osoby zatrudnione w działalności finansowanej z zakładowego funduszu socjalnego (np. na koloniach i obozach dla dzieci i młodzieży),
- osoby pracujące w zakładach pracy w formie zorganizowanych grup roboczych, tj. uczestników OHP (z wyjątkiem odbywających naukę zawodu), skazanych.
- osoby otrzymujące zasiłki chorobowe, macierzyńskie, ojcowskie, rodzicielskie i opiekuńcze.

Natomiast według metodologii **Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności** do **pracowników najemnych** zalicza się osoby zatrudnione (na podstawie umowy pisemnej lub ustnej) w jednostkach publicznych lub u pracodawcy prywatnego; 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.

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

Kodeks Pracy wyróżnia następujące sposoby/rodzaje nawiązania stosunku pracy:

- **na podstawie umowy o pracę** (na czas: próbny, określony, nieokreślony, zastępstwa lub wykonywania określonej pracy),
- **na podstawie powołania** – stosunek pracy powstały na podstawie aktu właściwego organu powołującego pracownika na określone stanowisko. Na podstawie powołania zatrudniani są pracownicy na stanowiskach kierowniczych określonych przepisami prawa. Powołanie może być poprzedzone konkursem, choćby przepisy szczególne nie przewidywały wymogu wyłonienia kandydata na stanowisko wyłącznie w wyniku konkursu,
- **na podstawie mianowania** – stosunek pracy powstały na podstawie aktu właściwego organu mianującego pracownika, w przypadkach uzasadnionych szczególnym charakterem pracy i określonych w przepisach (dot.: nauczycieli, pracowników nauki, urzędników państwowych itp.),
- **na podstawie wyboru** – stosunek pracy powstały na podstawie wyboru na określone stanowisko, z którym związany jest obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika np. wójt, burmistrz. Powstanie stosunku pracy na podstawie wyboru uprawnia niektóre organizacje do wnioskowania o udzielenie ich mandatariuszowi na czas trwania mandatu urlopu bezpłatnego w dotychczasowym zakładzie pracy,
- **na podstawie spółdzielczej umowy o pracę** – stosunek pracy między spółdzielnią a jej członkiem, którego źródłem powstania jest spółdzielcza umowa o pracę.

Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, a w szczególności:

- rodzaj pracy,
- miejsce wykonywania pracy,
- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- wymiar czasu pracy,
- termin rozpoczęcia pracy.

Rozróżnia się następujące rodzaje umów o pracę:

- **na okres próbny** – umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy;
- **na czas określony** – umowa o pracę, którą charakteryzuje zamieszczenie w jej treści terminu lub wskazanie określonego faktu, do realizacji, którego ma obowiązywać;
- **na czas wykonywania określonej pracy** – rodzaj terminowej umowy o pracę, której czas trwania wyznacza okres niezbędny do wykonania czynności, do których pracownika zatrudniono;
- **na czas nieokreślony** – nie zawiera ona w swej treści daty ani terminu rozwiązania umowy, dopóki nie nastąpi wypowiedzenie albo wygaśnięcie z innych przyczyn;
- **umowa o pracę na zastępstwo** - jest umową o pracę na czas określony, stosowaną w szczególnych okolicznościach, można ją bowiem zawrzeć na czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika (np. spowodowanej chorobą, urlopem bezpłatnym, urlopem wypoczynkowym, urlopem macierzyńskim, urlopem wychowawczym itp.).

Szczegółowsze zasady zawierania ww. umów określają zapisy w Kodeksie Pracy.

2.1.1.1. Pracownicy pełnozatrudnieni oraz niepełnozatrudnieni

Ze względu na rodzaj zawartej umowy pracowników najemnych dzieli się na pracowników pełnozatrudnionych i niepełnozatrudnionych.

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

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

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

Ponadto pracowników dzieli się na:

- **pracowników sezonowych** – są to pracownicy, z którymi zawarto umowę na czas (sezon) wykonywania określonej pracy uzależnionej od pory roku lub warunków atmosferycznych, np. przy zbiorach owoców. W praktyce za pracowników sezonowych uważa się również członków zorganizowanych grup roboczych pracujących w zakładach pracy.
- **pracowników zatrudnionych dorywczo** - są to osoby zatrudnione na stosunkowo krótki okres (w zasadzie nie dłuższy niż 1 miesiąc) w celu wykonania określonych prac pomocniczych.

2.1.2. Zatrudnienie młodocianych

Młodocianym w rozumieniu Kodeksu Pracy jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Do pracy mogą być przyjęci tylko ci młodociani, którzy ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową i przedstawili świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

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

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

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

2.1.3. Zatrudnienie obywateli polskich poza granicami kraju

Do zatrudnionych za granicą (zgodnie z badaniami prowadzonymi poprzez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej) zalicza się:

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

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

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

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

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

2.1.4. Stan ewidencyjny zatrudnionych

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

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

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

- osób korzystających z urlopów wychowawczych udzielonych na okres dłuższy niż 3 miesiące (nieprzerwanie),
- osób przebywających na świadczeniach rehabilitacyjnych,
- osób korzystających z urlopów bezpłatnych udzielonych na okres dłuższy niż 3 miesiące (nieprzerwanie).

Wszystkie powyższe nieobecności podlegają łączeniu w przypadku gdy zachowują ciągłość. Przy obliczaniu liczby zatrudnionych, osoby te wyłącza się ze stanu ewidencyjnego.

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

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

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

2.1.6. Przeciętne zatrudnienie (etaty)

Przeciętne zatrudnienie jest to średnia wielkość zatrudnienia obliczona dla badanego okresu (np. miesiąca, kwartału, roku) na podstawie ewidencyjnego stanu zatrudnienia.

Do wyliczenia przeciętnego zatrudnienia uwzględnia się wszystkie zatrudnione osoby, bez względu na to czy jest to ich główne miejsce pracy, czy kolejne.

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

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

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

Przykład: Nominalny czas pracy wynosi 40 godzin tygodniowo. Zakład zatrudnia 81 osób na pełnym etacie oraz 32 osoby w niepełnym wymiarze czasu pracy, z tego: 8 osób pracuje na 1/4 etatu, tj. po 10 godzin tygodniowo, 15 osób na 1/2 etatu, tj. po 20 godzin, 7 osób na 3/4 etatu, tj. po 30 godzin i 2 osoby na 7/8 etatu, tj. po 35 godzin tygodniowo.

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

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

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

2.1.6.1. Przeciętne zatrudnienie w miesiącu

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

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

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

Metodę tę powinno się stosować w przypadku znacznych ruchów kadrowych lub natężenia zjawiska udzielania urlopów bezpłatnych w okresie sprawozdawczym. Przy zastosowaniu tej metody nie należy zaliczać do stanów dziennych osób przebywających na urloпах bezpłatnych, wychowawczych oraz osób otrzymujących zasiłki chorobowe, macierzyńskie, ojcowskie, rodzicielskie i opiekuńcze w czasie trwania tych nieobecności (z wyjątkiem osób, które łączą dodatkowy urlop macierzyński z pracą w niepełnym wymiarze u pracodawcy udzielającego tego urlopu).

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

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

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

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

Przy zastosowaniu metody średniej chronologicznej i metody uproszczonej (w stanach dziennych przyjmowanych do obliczeń) nie należy ujmować osób, które powyżej 14 dni nieprzerwanie w danym miesiącu, przebywały na urloпах bezpłatnych, wychowawczych, otrzymywały zasiłki chorobowe, macierzyńskie, ojcowskie (w przypadku połączenia z innymi nieobecnościami), rodzicielskie i opiekuńcze (z wyjątkiem osób, które łączą dodatkowy urlop macierzyński lub urlop rodzicielski z pracą w niepełnym wymiarze u pracodawcy udzielającego tego urlopu).

2.1.6.2. Przeciętne zatrudnienie w kwartale

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

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

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

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

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

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

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

2.1.6.4. Przeciętne zatrudnienie w roku

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

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

2.1.7. Struktura zatrudnienia

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

Wskaźniki struktury zatrudnienia oblicza się według formuł:

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

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

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

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

2.1.8. Dynamika zatrudnienia

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

Podstawowymi miarami dynamiki zatrudnienia są:

1) przyrost bezwzględny zatrudnienia:

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

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

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

gdzie:

P_{za} – przyrost absolutny zatrudnienia,

P_{zw} – przyrost względny zatrudnienia,

Z_0 – liczba zatrudnionych w okresie podstawowym,

Z_n – liczba zatrudnionych w okresie badanym,

Po przemnożeniu wartości P_{zw} przez 100 otrzymamy średnie tempo wzrostu zatrudnienia w procentach.

3) wskaźnik dynamiki zatrudnienia o wzorze ogólnym:

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

Do najczęściej stosowanych w statystyce należą wskaźniki dynamiki:

a) o podstawie zmiennej (łańcuchowe):

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

b) o podstawie stałej:

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

2.1.8.1. Średnie tempo wzrostu zatrudnienia

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

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

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

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

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

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

Po przemnożeniu wartości \bar{Z}_n przez 100 otrzymamy średnie tempo wzrostu w procentach.

2.1.9. Ruch zatrudnionych

Przez ruch zatrudnionych należy rozumieć zmiany w stanie zatrudnienia na skutek przyjęć i zwolnień z pracy pracowników **pełnozatrudnionych** (łącznie z sezonowymi i zatrudnionymi dorywczo), bez pracowników zmieniających wymiar etatu z pełnego na niepełny lub odwrotnie. Informacje te są pozyskiwane w ramach formularza Z-06 (patrz p. 2.1.1., str. 14).

Rozróżnia się ruch wewnętrzny i zewnętrzny zatrudnionych.

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

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

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

- podejmujących pracę po raz pierwszy,
- poprzednio pracujących,
- powracających z urlopów wychowawczych,
- pozostali przyjęci do pracy.

Osoby podejmujące pracę **po raz pierwszy** to osoby, które nie wykonywały dotychczas pracy zarobkowej w tym absolwenci podejmujący pracę po raz pierwszy, które uzyskały świadectwo szkoły: wyższej, policealnej, średniej zawodowej bądź ogólnokształcącej lub zasadniczej zawodowej, a praca w jednostce sprawozdawczej jest ich pierwszą pracą zawodową podjętą w okresie 12 miesięcy od ukończenia nauki oraz te osoby, które po ukończeniu w jednostce sprawozdawczej nauki zawodu otrzymały zaświadczenie o odbytej nauce i zostały przeniesione do grupy zatrudnionych.

Osoby poprzednio **pracujące** to osoby, które wykonywały już pracę zawodową.

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

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

- powracające z urlopów wychowawczych,
- po odbyciu kary pozbawienia wolności,
- po okresie zatrudnienia za granicą,
- w wyniku zawieszenia renty lub emerytury,
- po powrocie z rehabilitacji lub renty.

Zwolnienia pracowników mogą odbywać się w związku z:

- wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę,
- wypowiedzeniem pracy przez pracownika,
- niezdolnością do pracy i rehabilitacją,
- przejściem na emeryturę,
- na mocy porozumienia stron,
- uzyskaniem zgody na urlop wychowawczy w wymiarze powyżej 3 miesięcy (nieprzerwanie),
- z upływem czasu, na jaki zostali zatrudnieni,
- w związku z innymi przyczynami, np.: uzyskaniem zgody na urlop bezpłatny (powyżej 3 miesięcy), aresztowaniem (powyżej 3 miesięcy), porzuceniem pracy, zgonem pracownika.

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

Stosuje się dwie miary oceniające natężenie ruchu pracowników:

- **współczynnik przyjęć** – obliczany jako stosunek liczby przyjętych, pomniejszonej o osoby powracające do pracy z urlopów wychowawczych (w badanym okresie) do liczby pełnozatrudnionych w ostatnim dniu poprzedniego okresu;
- **współczynnik zwolnień** – obliczany jako stosunek liczby pracowników zwolnionych, pomniejszonej o osoby, które otrzymały urlopy wychowawcze (w danym okresie) do liczby pełnozatrudnionych w ostatnim dniu poprzedniego okresu.

2.2. Pracodawcy, pracujący na własny rachunek i pomagający członkowie rodzin

2.2.1. Właściciele, współwłaściciele i dzierżawcy

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

2.2.2. Pracodawcy w sektorze prywatnym

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

2.2.3. Pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników

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

2.2.4. Pomagający bezpłatnie członkowie rodzin

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

2.3. Osoby wykonujące pracę nakładczą

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

2.4. Agenci

Do agentów zalicza się osoby, z którymi zawarto umowę agencyjną lub umowę na warunkach zlecenia o prowadzenie placówek handlowych, usługowych lub o wykonywaniu zleconych czynności oraz pomagających członków ich rodzin i osoby zatrudnione przez agentów. Agenci, łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin i osobami zatrudnionymi przez agentów (na podstawie umowy o pracę), nie są pracownikami jednostki zlecającej działalność, lecz **stanowią odrębną grupę osób pracujących**.

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

3. Umowy cywilnoprawne

Oprócz umów zawartych na podstawie stosunku pracy, strony mogą skorzystać z innych form zatrudnienia, opartych na przepisach Kodeksu cywilnego, a wówczas nie mówi się ani o zatrudnianiu, ani o pracodawcy, pracowniku czy stosunku pracy.

Do umów cywilnoprawnych zaliczamy:

- kontrakt, w tym kontrakt menedżerski,
- umowę o dzieło,
- umowę zlecenie.

3.1. Kontrakty lub kontrakty menedżerskie

Kontrakt menedżerski to umowa cywilnoprawna, na mocy której przyjmujący zlecenie (zarządca) zobowiązuje się za wynagrodzeniem, do stałego wykonywania czynności zarządu przedsiębiorstwem zleceńdawcy (przedsiębiorcy) w jego imieniu i na jego rzecz. Jest umową mieszaną, zawierającą elementy różnych umów nazwanych. Często występują w nim zarówno zobowiązania starannego działania, jak i rezultatu. Kontrakty menedżerskie mogą zawierać elementy charakterystyczne dla umowy o pracę, co może sugerować prawno-pracowniczy stosunek zatrudnienia. W kontrakcie menedżerskim strony same mogą decydować, jak określić swoje prawa i obowiązki.

3.2. Umowa o dzieło

Umowa o dzieło jest umową nastawioną na końcowy rezultat. Stronami umowy o dzieło są:

- zamawiający wykonanie określonego dzieła,
- przyjmujący zamówienie.

Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty stosownego wynagrodzenia.

3.3. Umowa zlecenie

Przedmiotem umowy zlecenia jest wykonanie określonej czynności prawnej (odpłatnie lub nieodpłatnie). Stronami umowy zlecenia mogą być dowolne osoby fizyczne lub osoby prawne (pod warunkiem posiadania zdolności do czynności prawnych). Strony umowy zlecenia tradycyjnie nazywa się **zleceńdawcą** (zlecający wykonanie określonych czynności) i **zleceniobiorcą** (wykonującym zlecenie).

Zlecenie może być nieodpłatne, jednak wtedy brak wynagrodzenia powinien być zawarty w umowie. Przy braku dokładnego określenia wysokości wynagrodzenia należy się "wynagrodzenie odpowiadające wykonanej pracy", przy ustalaniu którego bierze się pod uwagę czas poświęcony na wykonanie zlecenia, stopień skomplikowania czynności będących przedmiotem zlecenia, przygotowanie zawodowe zleceniobiorcy (jego profesjonalizm). Zleceniobiorca ma obowiązek informować zleceńdawcę o przebiegu wykonywania umowy, a na zakończenie - przedstawić mu sprawozdanie z jej wykonania.

Umowę zlecenia określa się jako **umowę starannego działania** i przeciwstawia umowie o dzieło określanej umową rezultatu. Oznacza to, iż w umowie zlecenia ważna jest wykonywana praca (wykonywanie czynności) na rzecz zleceńdawcy, która niekoniecznie będzie prowadzić do określonego rezultatu - co jest przedmiotem umowy o dzieło. Wynagrodzenie z umowy zlecenia przysługuje za samo "staranne działanie", nie zaś za jego rezultat.

IV. BEZROBOTNI

Informacje o bezrobotnych pochodzą z następujących źródeł:

- sprawozdań urzędów pracy dotyczących bezrobocia rejestrowanego,
- Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) realizowanego poprzez gospodarstwa domowe,
- Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań (NSP).

1. Bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy

Definicja bezrobotnego wynika z zapisów w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która obowiązuje od 1 czerwca 2004 r. (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.). Zgodnie z tą ustawą w statystyce urzędów pracy osobą bezrobotną jest osoba (lub cudzoziemiec-członek rodziny obywatela polskiego) niezatrudniona i niewykonywująca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej, albo jeżeli jest osobą niepełnosprawną, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy, nieucząca się w szkole, z wyjątkiem uczącej się w szkole dla dorosłych lub przystępującej do egzaminu eksternistycznego z zakresu programu nauczania tej szkoły lub w szkole wyższej gdzie studiuje w formie studiów niestacjonarnych, zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukującą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, jeżeli m.in.:

- ukończyła 18 lat i nie osiągnęła wieku emerytalnego,
- nie nabyła prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy (przyznanej przez zagraniczny organ emerytalny lub rentowy), renty szkoleniowej, renty socjalnej, renty rodzinnej w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę albo po ustaniu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności, nie pobiera nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, nie pobiera świadczenia lub zasiłku przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego,
- nie nabyła prawa do emerytury albo renty z tytułu niezdolności do pracy, przyznanej przez zagraniczny organ emerytalny lub rentowy, w wysokości co najmniej najniższej emerytury albo renty z tytułu niezdolności do pracy,
- nie jest właścicielem lub posiadaczem (samoistnym lub zależnym) nieruchomości rolnej o powierzchni użytków rolnych powyżej 2 ha przeliczeniowych, nie podlega ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym o powierzchni użytków rolnych powyżej 2 ha przeliczeniowych,
- nie uzyskuje przychodów podlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym z działów specjalnych produkcji rolnej, chyba, że dochodów z działów specjalnych produkcji rolnej, obliczony dla ustalenia podatku dochodowego od osób fizycznych, nie przekracza wysokości przeciętnego dochodu z pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych z 2 ha przeliczeniowych ustalonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o podatku rolnym, lub nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w takim gospodarstwie,
- nie złożyła wniosku o wpis do ewidencji działalności gospodarczej albo po złożeniu wniosku o wpis:
- zgłosiła do ewidencji działalności gospodarczej wniosek o zawieszenie wykonywania działalności gospodarczej i okres zawieszenia jeszcze nie upłynął, albo
- nie upłynął jeszcze okres do, określonego we wniosku o wpis do ewidencji działalności gospodarczej, dnia podjęcia działalności gospodarczej,
- nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem kary pozbawienia wolności odbywanej poza zakładem karnym w systemie dozoru elektronicznego,

- nie uzyskuje miesięcznie przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów uzyskanych z tytułu odsetek lub innych przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych,
- nie pobiera na podstawie przepisów o pomocy społecznej zasiłku stałego,
- nie pobiera, na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowania dziecka i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych na skutek upływu ustawowego okresu jego pobierania,
- nie pobiera po ustaniu zatrudnienia świadczenia szkoleniowego,
- nie podlega, na podstawie odrębnych przepisów, obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, z wyjątkiem ubezpieczenia społecznego rolników,
- nie pobiera na podstawie przepisów o ustaniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów zasiłku dla opiekuna.

Za bezrobotnego zarejestrowanego nie uznaje się osoby odbywającej szkolenie lub staż u pracodawcy oraz osoby odbywającej przygotowanie zawodowe w miejscu pracy.

2. Bezrobotni według zaleceń międzynarodowych dla badań siły roboczej prowadzonych poprzez gospodarstwa domowe (BAEL, NSP 2011)

W NSP 2011 oraz BAEL za bezrobotną uważa się osobę, która spełnia jednocześnie trzy warunki:

- w okresie badanego tygodnia nie była osobą pracującą (według definicji pracującego zastosowanej w NSP 2011 i BAEL),
- aktywnie poszukiwała pracy, tzn. podjęła konkretne działania w ciągu 4 tygodni (wliczając jako ostatni – tydzień badany) aby znaleźć pracę,
- była gotowa (zdolna) podjąć pracę w ciągu 2 tygodni następujących po tygodniu badanym.

Do bezrobotnych zalicza się również osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz były gotowe tę pracę podjąć (do 2004 r. włącznie definicja nie uwzględniała ich gotowości do podjęcia pracy).

Definicja bezrobotnych wynika z dostosowania do zaleceń EUROSTAT (*Commission Regulation (EC) No 1897/2000 of September 2000* oraz *Recommendations for the 2010 Census of population and housing prepared in cooperation with the Statistical Office of the European Communities (EUROSTAT)*, Geneva 2006).

Populacja bezrobotnych obejmuje osoby w wieku 15-74 lata, co wynika z zaleceń Eurostat.

Jako bezrobotnych traktuje się tylko te osoby, które spełniają jednocześnie wszystkie kryteria MOP i EUROSTAT (wg definicji opisanej wcześniej).

W BAEL i NSP 2011 bezrobotnych można podzielić na dwie grupy:

- poszukujący pracy,
- nieposzukujący pracy, ponieważ już pracę znaleźli (mają „załatwioną”) i oczekują na jej rozpoczęcie (w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące).

3. Długotrwale bezrobotni

W statystyce krajowej i międzynarodowej wyróżnia się kategorię długotrwale bezrobotnych. W statystyce międzynarodowej (MOP i EUROSTAT) długotrwale bezrobotni to osoby zaklasyfikowane do bezrobotnych zgodnie z definicjami przyjętymi w BAEL i NSP 2011, które aktywnie poszukiwały pracy przez rok i dłużej (**12 miesięcy i więcej**).

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

Zgodnie z obowiązującą od 1 czerwca 2004 r. ustawą z dnia 20 IV 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265 z późn. zm.), długotrwale bezrobotni - to osoby bezrobotne pozostające w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych.

4. Inne pojęcia i definicje dotyczące bezrobocia rejestrowanego

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

- 4.1. Bezrobotni zarejestrowani w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki (absolwenci)** – do grupy tej zaliczono osoby bezrobotne, które ww. okresie ukończyły (potwierdzoną dyplomem, świadectwem lub innym dokumentem) naukę w szkole ponadgimnazjalnej (zasadniczej zawodowej i średniej), policealnej, wyższej, szkole specjalnej, dzienne kursy zawodowe trwające co najmniej 24 miesiące lub nabyły uprawnienia do wykonywania zawodu jako osoby niepełnosprawne.
- 4.2. Osoby poprzednio pracujące** – to osoby, które kiedykolwiek wykonywały pracę na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego, umowy o pracę nakładczą oraz inną pracę zarobkową, a także prowadziły pozarolniczą działalność.
- 4.3. Bezrobotni zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładów pracy** - są to osoby zwolnione zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. poz. 844 z późn. zm.). Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę (zatrudniającego co najmniej 20 pracowników) stosunków pracy, z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron w okresie nieprzekraczającym 30 dni. Dotyczy to zakładów pracy, w których następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technicznymi, a także w przypadku ogłoszenia upadłości zakładów lub ich likwidacji.
- 4.4. Napływ bezrobotnych** – oznacza liczbę osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w ciągu miesiąca, kwartału lub roku.
- 4.5. Odływ bezrobotnych** – oznacza liczbę osób, które w ciągu roku zostały wykreślone z ewidencji urzędów pracy z różnych przyczyn, m.in. w związku z podjęciem pracy stałej, sezonowej, interwencyjnej lub robót publicznych, w wyniku niepotwierdzenia gotowości do pracy, podjęcia nauki oraz nabycia praw emerytalnych lub rentowych.
- 4.6. Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy** - w nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2014 roku wyróżniono kategorie osób, którym przysługuje pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych. Są to między innymi: osoby do 30 roku życia, długotrwale bezrobotni (punkt.3), bezrobotni powyżej 50 roku życia oraz bezrobotni niepełnosprawni.
 - 4.6.1 Bezrobotni do 30 roku życia** - to osoby bezrobotne, które do dnia zastosowania wobec nich usług lub instrumentów rynku pracy nie ukończyły 30 roku życia.
 - 4.6.2 Bezrobotni powyżej 50 roku życia** - do tej grupy zalicza się bezrobotnych, którzy w dniu zastosowania wobec nich usług lub instrumentów rynku pracy ukończyli co najmniej 50 lat życia.
 - 4.6.3 Bezrobotni niepełnosprawni** - oznacza osoby niepełnosprawne zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotne, spełniające warunki określone w art. 2 ust.1 pkt. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U z 2018 r., poz. 1265 z późn. zm.) oraz art. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2016 r., poz. 2046).
- 4.7. Aktywne formy pomocy bezrobotnym** - aktywne formy pomocy bezrobotnym to działania zmierzające do ograniczenia wielkości bezrobocia na danym terenie. Wśród nich wyróżnia się w szczególności: szkolenia, staż u pracodawcy, prace interwencyjne i roboty publiczne.

4.7.1 Szkolenia - oznaczają pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia.

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

4.7.3 Prace interwencyjne - oznaczają zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę, które nastąpiło w wyniku umowy zawartej ze starostą i ma na celu wsparcie osób bezrobotnych.

4.7.4 Roboty publiczne - to prace organizowane dla bezrobotnych przez powiaty z wyłączeniem prac organizowanych w urzędach pracy - gminy, organizacje pozarządowe lub instytucje użyteczności publicznej na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy.

4.8. Zasiłek dla bezrobotnych - jest świadczeniem przyznanym osobom bezrobotnym zarejestrowanym w urzędach pracy. Pochodzi ze środków Funduszu Pracy. Warunki określające przyznanie prawa i okres pobierania zasiłku reguluje Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, na podstawie obwieszczenia Prezesa GUS, w terminie do dnia 30 września każdego roku, ogłasza w drodze obwieszczenia w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” stopę bezrobocia rejestrowanego, na podstawie której określany jest okres i kwota wypłacania zasiłków.

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

Poniżej zaprezentowano kategorie osób bezrobotnych wyróżnione w reprezentacyjnym Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), prowadzonym w gospodarstwach domowych.

5.1. Bezrobotni według przyczyn bezrobocia

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

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

5.2. Bezrobotni według metod poszukiwania pracy

Metody **poszukiwania** pracy dzieli się na aktywne i pasywne.

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

- powiatowy urząd pracy (kluby pracy),
- prywatne biuro pośrednictwa pracy,
- zamieszczanie ogłoszeń lub odpowiadanie na ogłoszenia,
- bezpośredni kontakt z zakładem pracy,
- krewnych i znajomych,
- podjęcie starań o zorganizowanie własnego miejsca pracy,

- przeglądanie ogłoszeń,
- uczestniczenie w testach, rozmowach kwalifikacyjnych,
- publiczne służby zatrudnienia (usługi EURES).

Pasywne metody, to m.in.:

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

6. Stopa bezrobocia według źródeł danych¹

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

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

6.1. Stopa bezrobocia długotrwałego

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

6.2. Zharmonizowana stopa bezrobocia (wskaźnik publikowany co miesiąc przez EUROSTAT)

Zharmonizowana stopa bezrobocia jest publikowana przez EUROSTAT na potrzeby statystyk miesięcznych. Dla Polski dane obliczane są przez Eurostat w oparciu o kwartalne wyniki badania siły roboczej (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności – BAEL/ Labour Force Survey – LFS), uwzględniające definicję Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) oraz miesięczne dane z bezrobocia rejestrowanego. Zharmonizowana stopa bezrobocia obliczana jest jako procentowy udział bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo (tj. sumy pracujących i bezrobotnych). Dane te są wyrównywane sezonowo.

6.3. Stopa napływu do bezrobocia rejestrowanego

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

6.4. Stopa odpływu z bezrobocia rejestrowanego

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

6.5. Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym

Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym – oblicza się jako stosunek liczby bezrobotnych zarejestrowanych do liczby ludności w wieku produkcyjnym, tj. dla mężczyzn – 18-64 lata, dla kobiet – 18-59 lat.

¹ Por. podrozdziały: Ludność aktywna zawodowo, Stopa bezrobocia.

V. POPYT NA PRACĘ

Popyt na pracę – jest to liczba miejsc pracy, które oferuje gospodarka w określonych warunkach społeczno-ekonomicznych. Wielkość i struktura popytu na pracę jest uzależniona od wielu czynników, między innymi od zapotrzebowania na produkty i usługi, kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw oraz kosztów pracy.

Przez **popyt na pracę** rozumiemy:

- zagospodarowane miejsca pracy, określane aktualną liczbą pracujących,
- wolne miejsca pracy.

1. Wolne miejsca pracy

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

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

2. Nowo utworzone miejsca pracy

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

3. Odsetek niewykorzystania wolnych miejsc pracy

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

4. Zlikwidowane miejsca pracy

Miejsca pracy utracone w wyniku zmian organizacyjnych lub zmiany profilu działalności.

VI. CZAS PRACY

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

1. Rodzaje czasu pracy

Rozróżnia się:

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

1.1. Ustawowy czas pracy

Czas ustawowy (Kodeks Pracy art.129) stanowi podstawową normę czasu pracy. Obecnie w Kodeksie Pracy występują następujące **normy czasu pracy** (w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art.135-138, 143 i 144):

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

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

1.2. Skrócony czas pracy

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

- przepisów o skróconym czasie pracy zatrudnionych w warunkach szczególnie szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych. Skrócenie czasu pracy poniżej norm podstawowych dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia może polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo na obniżeniu tych norm, a w przypadku pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie polega na wprowadzeniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Wykaz stanowisk pracy objętych skróconym czasem pracy określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy.

- przepisów o skróconym czasie pracy niektórych grup zatrudnionych (np. pracownicy młodociani, inwalidzi), dla pracownic w ciąży i pracowników opiekujących się dzieckiem do 4 lat.

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

Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac. Wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy pracach lekkich ustala pracodawca, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć młodocianego.

Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych, wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin.

Wymiar czasu młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązującego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.

Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę.

Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

1.2.2. Czas pracy osób niepełnosprawnych

Czas pracy pracowników niepełnosprawnych podlega ograniczeniom określonym w art. 15 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Czas pracy pracowników niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności podlega skróconym normom czasu pracy, tj. maksymalnie 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu bez konieczności przedstawienia zaświadczenia od lekarza, uzasadniającego konieczność skrócenia wymiaru czasu pracy. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

1.3. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy

Przedłużenie czasu pracy ponad podstawowe normy czasu pracy, tj. przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca, dotyczy określonych kategorii pracowników, a mianowicie:

- dla zatrudnionych przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca;
- dla zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracownikom zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

1.4. Czas pracy w ruchu ciągłym

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

2. Systemy i rozkłady czasu pracy

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

2.1. System równoważnego czasu pracy

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

W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy.

Przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych (np. praca palaczy, murarzy), okres rozliczeniowy może być przedłużony nawet maksymalnie do 4 miesięcy.

Przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

Dozór urządzeń to praca polegająca przede wszystkim na doглядaniu urządzeń i maszyn, kontrolowaniu ich stanu, dokonywaniu bieżących, drobnych napraw.

Pogotowie pracy polega na pozostawianiu w pełnej gotowości fizycznej oraz psychicznej do wykonywania czynności pracowniczych, takich jak m.in.: usuwanie skutków awarii, praca ratowników górskich.

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

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

2.2. System przerywanego czasu pracy

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

Przerwy tej nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy.

2.3. System zadaniowego czasu pracy

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

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

2.4. Indywidualny rozkład czasu pracy

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

2.5. Elastyczny czas pracy

Elastyczny czas pracy polega na takim jego ukształtowaniu w ramach obowiązujących przepisów, które pozwala stronom stosunku pracy na dostosowanie go do swoich potrzeb.

Okres rozliczeniowy czasu pracy może więc być wydłużony maksymalnie do 12 miesięcy w każdym systemie czasu pracy przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Wprowadzenie elastycznego czasu pracy następuje na podstawie układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy bądź umowy o pracę.

2.6. Ruchomy czas pracy

Rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy.

Rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy.

2.7. System skróconego tygodnia pracy

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

2.8. System tzw. weekendowego czasu pracy

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

2.9. Czterobrygadowa organizacja czasu pracy

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

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

2.10. Praca zmianowa

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

2.11. Telepraca

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

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

3. Bilans czasu pracy

Bilans czasu pracy oznacza badanie wykorzystania zasobów czasu pracy w podziale na czas przepracowany i nieprzepracowany oraz według poszczególnych elementów czasu przepracowanego i nieprzepracowanego.

W informacjach statystycznych podaje się bilans nominalnego czasu pracy. Można także stosować bilansowanie innych kategorii czasu pracy, np. efektywny czas pracy, czas maksymalnie możliwy do wykorzystania itp.

3.1. Nominalny czas pracy

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

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

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

3.1.1. Nominalny czas pracy powszechnie obowiązujący

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

3.1.2. Nominalny czas pracy obowiązujący w jednostce sprawozdawczej

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

Jest to nominalny czas pracy pomniejszony o:

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

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

Specyficzne normy w zakresie czasu pracy obowiązują nauczycieli szkół podstawowych i akademickich.

Tygodniowa norma czasu pracy nauczyciela obejmuje tzw. pensum zajęć (zajęcia dydaktyczne, wychowawcze, opiekuńcze prowadzone bezpośrednio z uczniami albo na ich rzecz – art. 42 ust. 7a Karty Nauczyciela). Zajęcia pozalekcyjne w wymiarze 2 godzin tygodniowo nauczyciele realizują w ramach obowiązującego ich czasu pracy (art. 42 ust. 2 pkt. 2a Karty Nauczyciela). Nauczycieli szkół niepublicznych, w tym o uprawnieniach publicznych, obowiązuje czas pracy określony przepisami Kodeksu Pracy. Jednak organy założycielskie mogą w statutach szkół lub innych przepisach określających prawa i obowiązki pracowników ustalić, że w stosunku do zatrudnionych nauczycieli będzie stosowany art. 42 Karty Nauczyciela w zakresie obowiązkowego wymiaru zajęć. W pełnym zakresie z przepisów ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (zmiany wprowadzone ustawą o zmianie Karty Nauczyciela z dnia 15 lipca 2004 r.) korzystają nauczyciele w publicznych placówkach.

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

Dla celów sprawozdawczych należy przyjąć, iż:

- tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi dla nauczyciela szkoły - tzw. pensum, np. 18 godzin (zgodnie z Kartą Nauczyciela) jako odpowiednia tygodniowa liczba godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych,
- tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi dla dyrektora i jego zastępców (dla wszystkich typów szkół) – 40 godzin,
- miesięczny wymiar czasu pracy nauczyciela akademickiego wynosi 156 godzin, co daje tygodniowo ok. 36 godzin lub wymiar czasu pracy zgodny z uchwałą senatu uczelni.

3.1.3. Obliczanie wymiaru czasu pracy

Przepisy Kodeksu Pracy szczegółowo określają zasady obliczania wymiaru czasu pracy obowiązującego pracownika. Metoda obliczania nominalnego czasu pracy jest oparta na tygodniowej normie czasu pracy.

Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się:

1. mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie
2. dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

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

Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy (z powodu np. urlopu wypoczynkowego czy chorobowej niezdolności do pracy), przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

Obliczenie rocznej normy czasu pracy dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, gdy dzienna norma czasu pracy wynosi 8 godzin (8h) i pracownik przepracował cały rok:

- tygodniowa norma czasu pracy (w godzinach): $8h \times 5dni = 40h$
- roczna norma czasu pracy (w godzinach):
 - = $40h \times$ liczba tygodni pracy obowiązujących w danym roku, lub
 - = $8h \times$ liczba dni pracy obowiązujących w danym roku.

Przykład:

Roczna norma czasu pracy dla roku 2018 (w godzinach):

$$40h \times 50 \text{ tygodni pracy} = 2000 \text{ godzin, lub}$$

$$8h \times 250 \text{ dni pracy} = 2000 \text{ godzin}$$

Dla pracowników, którzy objęci są normami czasu pracy na podstawie odrębnych przepisów, jak np. osoby niepełnosprawne czy pracownicy medyczni, wymiar czasu pracy oblicza się stosując obowiązujące ich normy.

3.1.4. Efektywny czas pracy – czas faktycznie przepracowany ogółem

Efektywny czas pracy to czas przepracowany w godzinach normalnych oraz w godzinach nadliczbowych.

W sprawozdawczości z zakresu wykorzystania czasu pracy czas ten nazywany jest czasem faktycznie przepracowanym ogółem. Liczbę godzin faktycznie przepracowanych ogółem wyrażonych w tysiącach godzin należy wykazać dla pracowników, którzy zostali uwzględnieni w obliczeniu przeciętnej liczby zatrudnionych.

Czas pracy faktycznie przepracowany ogółem jest to roczna norma czasu pracy (liczba godzin do przepracowania w danym roku) **minus** liczba godzin nieprzepracowanych **plus** liczba godzin nadliczbowych.

3.1.5. Czas przepracowany

3.1.5.1. Czas przepracowany w godzinach normalnych

Czas przepracowany w godzinach normalnych obejmuje czas przepracowany w dniu roboczym, w wymiarze czasu pracy obowiązującym daną grupę pracowników (w tym także na delegacji służbowej, kursach i szkoleniach zatrudnionych pracowników organizowanych przez pracodawcę w godzinach pracy na terenie zakładu pracy bądź na zewnątrz). Do normalnego czasu pracy zalicza się również godziny przepracowane przy wykonywaniu prac zastępczych, w przypadku wystąpienia przestoju na stanowisku pracy.

3.1.5.2. Praca w godzinach nadliczbowych

Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, za które pracownik nie otrzymuje dnia wolnego od pracy, natomiast otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Kodeks Pracy ustala limit godzin nadliczbowych, który nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

Pracodawca może ustalić inną liczbę godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym w układzie zbiorowym, w regulaminie pracy lub w umowie o pracę. Wskutek tego nie może jednak dojść do przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, która wynosi 48 godzin.

Praca wykonywana w dni wyznaczone jako dodatkowe wolne od pracy jest pracą w godzinach nadliczbowych, chyba, że w zamian udzielono dnia wolnego w innym terminie.

Godziny nadliczbowe dzielą się na przepracowane w ruchu ciągłym i poza ruchem ciągłym. Godziny nadliczbowe przepracowane w ruchu ciągłym są to godziny stanowiące przedłużony czas pracy (np. w soboty) oraz te godziny ruchu ciągłego, które w przypadku niepełnej obsady stanowisk na poszczególnych zmianach przypadają w niedziele i święta.

Dla celów sprawozdawczych z zakresu rynku pracy godziny dyżurów zakładowych i godziny pracy w pomocy doraźnej pracowników służby zdrowia oraz godziny ponadwymiarowe nauczycieli należy potraktować jako godziny nadliczbowe. W sprawozdawczości wykazuje się tylko godziny nadliczbowe opłacone z wynagrodzenia osobowego.

3.1.6. Dyżur

Dyżur to pozostawanie pracownika poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Czas dyżuru jest wliczany do czasu pracy tylko wówczas, gdy pracownik podczas dyżuru faktycznie wykonywał pracę. Natomiast, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy, to czas dyżuru nie wlicza się do czasu pracy.

3.1.7. Czas nieprzepracowany

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

3.1.7.1. Czas nieprzepracowany ogółem

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

W sprawozdawczości do godzin nieprzepracowanych ogółem dla zatrudnionych uwzględnionych w obliczeniu przeciętnej liczby zatrudnionych **należy zaliczyć** czas nieobecności wynikających z:

- urlopów wypoczynkowych, okolicznościowych, profilaktycznych, urlopów zdrowotnych nauczycieli, a także ze zwolnień z powodów osobistych i rodzinnych, przestoju płatnych, strajków, zwolnień w celach szkoleniowych, zwolnień do prac społecznych, pozostałych zwolnień i nieobecności usprawiedliwionych oraz nieobecności nieusprawiedliwionych;
- zwolnień lekarskich opłaconych przez zakład pracy do 33 dni dla osób w wieku do 49 lat lub do 14 dni dla osób, które ukończyły 50 lat.

Do godzin nieprzepracowanych **nie zalicza się** urlopów rehabilitacyjnych, tj. okresu niezbędnego do przywrócenia zdolności do pracy pracownika, który otrzymuje świadczenie rehabilitacyjne.

3.1.7.2. Czas nieprzepracowany opłacony

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

3.1.7.2.1. Czas nieprzepracowany opłacony przez zakład pracy

Liczba godzin nieobecności w pracy opłacona wyłącznie przez zakład pracy, m.in. urlopy wypoczynkowe (w tym zaległe), okolicznościowe, wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy wskutek choroby wypłacane przez pracodawcę.

3.1.7.3. Czas nieprzepracowany nieopłacony

Czasem nieprzepracowanym nieopłaconym nazywa się czas nieprzepracowany z winy pracowników, którzy nie mogą usprawiedliwić swojej nieobecności w pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami, czas przestoju powstałych na stanowisku pracy z winy pracowników oraz nieobecność usprawiedliwiona osobistego sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny - jeżeli nieobecność z tego tytułu przekroczyła okres, w którym pracownik jest uprawniony do zasiłku opiekuńczego (60 lub 14 dni kalendarzowych w roku).

3.1.7.4. Urlop wypoczynkowy

Urlop wypoczynkowy jest to ustawowo zagwarantowana płatna przerwa w pracy, przysługująca corocznie pracownikowi w celu wypoczynku, której długość zależy od osiągnięcia przez pracownika określonego stażu pracy oraz ewentualnie innych dodatkowych uprawnień np. z tytułu mianowania na urzędnika służby cywilnej.

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

W sprawozdawczości okres ferii zimowych i letnich należy traktować jako urlop wypoczynkowy (zgodnie z Kartą Nauczyciela). Przerwy świąteczne i inne dni wolne dla nauczycieli zaliczamy do czasu nieprzepracowanego.

3.1.7.5. Urlop profilaktyczny

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

3.1.7.6. Urlop rehabilitacyjny

Urlop rehabilitacyjny jest to okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy pracownika, trwający nie dłużej niż przez 12 miesięcy (dotyczy pracowników ubezpieczonych), którym zostało przyznane przez ZUS świadczenie rehabilitacyjne.

W sprawozdawczości do godzin nieprzepracowanych nie zalicza się urlopów rehabilitacyjnych.

3.1.7.7. Urlop zdrowotny

Urlop zdrowotny jest to płatna przerwa w pracy na okres do jednego roku dla poratowania zdrowia nauczyciela.

Liczbę godzin nieprzepracowanych z tytułu przebywania nauczyciela na urlopie zdrowotnym wykazuje się w czasie nieprzepracowanym w tym opłaconym przez zakład pracy.

3.1.7.8. Urlop macierzyński

Urlop macierzyński oznacza ustawowo zagwarantowaną płatną przerwę w pracy związaną z urodzeniem lub przysposobieniem dziecka. Wymiar i zasady udzielania urlopu macierzyńskiego określa Kodeks Pracy.

3.1.7.9. Urlop rodzicielski

Urlop rodzicielski jest to płatny urlop udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Wymiar i zasady udzielania urlopu rodzicielskiego określa Kodeks Pracy.

3.1.7.10. Urlop ojcowski

Urlop ojcowski w wymiarze do 2 tygodni przysługuje pracownikom – ojcom wychowującym dzieci. Wymiar i zasady udzielania urlopu ojcowskiego określa Kodeks Pracy.

3.1.7.11. Urlop wychowawczy

Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego. Wymiar i zasady udzielania urlopu wychowawczego określa Kodeks Pracy.

3.1.7.12. Urlop bezpłatny

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

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

W sprawozdawczości z zakresu rynku pracy przy obliczaniu czasu nieprzepracowanego osób przebywających na zasiłkach chorobowych, macierzyńskich, ojcowskich, rodzicielskich i opiekuńczych, urlopach bezpłatnych i wychowawczych **należy stosować jednolite zasady z przyjętymi przy wyliczeniu przeciętnej liczby zatrudnionych, tj. dla zatrudnionych uwzględnionych w przeciętnym zatrudnieniu.**

3.1.7.13. Strajki

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

Strajk ogłoszony bez zachowania procedur przewidzianych ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z dnia 23 maja 1991 r. (Dz. U. 2015 r. poz. 295, z późn. zm.) jest strajkiem nielegalnym.

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

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

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

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

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

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

4. Jednostki i miary czasu pracy

Podstawową jednostką w badaniach czasu pracy osób pracujących jest godzina (tys. godzin). W badaniach statystycznych z zakresu wykorzystania czasu pracy można stosować następujące mierniki czasu pracy.

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

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

W sprawozdawczości w zakresie badania czasu pracy poprzez przedsiębiorstwa na przestrzeni lat 2009-2016 wprowadzone zostały zmiany w zakresie przedmiotowym na formularzu Z-06:

- zrezygnowano z wyszczególnienia, od roku 2010, przyczyn czasu nieprzepracowanego: urlopy wypoczynkowe i choroby
- oraz wyodrębnienia, w latach 2010-2012, czasu nieprzepracowanego opłaconego przez zakład pracy.

5. Czas pracy w badaniu kosztów pracy

W badaniu kosztów pracy uwzględnia się następujące kategorie czasu pracy:

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

6. Czas pracy w badaniach siły roboczej prowadzonych przez gospodarstwa domowe (BAEL i NSP 2011)

W badaniach zgodnie z zaleceniami Międzynarodowej Organizacji Pracy i Eurostat – okresem obserwacji, również dla czasu pracy, jest tydzień.

W BAEL zbierane są dwa podstawowe rodzaje informacji o czasie pracy w głównym miejscu pracy – faktycznie przepracowany w danym tygodniu i zwykle przepracowywany przez respondenta w tygodniu. Czas zwykle przepracowywany przez respondenta w tygodniu w głównym miejscu pracy badano w NSP 2011.

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

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

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

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

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

Godziny nadliczbowe określa się jako czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji w celu otrzymania polecenia od pracodawcy lub klienta oraz jest gotowy do wykonywania swoich zadań i obowiązków związanych z pracą. Jeżeli natomiast osoba pozostaje w pracy, aby odpracować np. czas wykorzystany na wyjście w celach prywatnych, to wówczas nie jest to praca w nadgodzinach.

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

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

VII. WYNAGRODZENIA

1. Pojęcie wynagrodzeń

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

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

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

2. Składniki wynagrodzeń

Wynagrodzenia dzielą się na:

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

2.1. Wynagrodzenia osobowe

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

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

Wynagrodzenia osobowe obejmują w szczególności:

- 1) wynagrodzenia zasadnicze w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej i innej,
- 2) dodatki za staż pracy oraz inne dodatki (dodatkowe wynagrodzenia) za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy,
- 3) premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe,
- 4) dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 5) wynagrodzenia dodatkowe za prace wykonywane w ramach obowiązującego wymiaru czasu pracy, lecz niewynikające z zakresu czynności,
- 6) wynagrodzenia za czynności przewidziane do wykonania poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (np. dyżury, pełnienie pogotowia domowego),

7) wyrównanie do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,

8) wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, wypłacane ze środków pracodawców (wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe i dla poratowania zdrowia, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, za czas przestoju niezawinionego przez pracownika i in.),

9) nagrody jubileuszowe, odprawy rentowe i emerytalne, ekwiwalenty pieniężne za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i inne,

10) uposażenia posłów i senatorów wraz z uposażeniem dodatkowym, odprawy emerytalne, rentowe i parlamentarne posłów i senatorów, odprawy pracowników biur klubów, kół poselskich i senatorskich oraz zespołów parlamentarnych w związku z zakończeniem kadencji Sejmu i Senatu, a także odprawy dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, z którymi został rozwiązany stosunek pracy w związku z upływem kadencji,

11) świadczenia o charakterze deputatowym (wartość świadczeń w części nieopłaconej przez pracownika) lub ich ekwiwalenty pieniężne (np. deputaty węglowe, energetyczne, środków spożywczych), a także ekwiwalenty za umundurowanie, jeśli obowiązek jego noszenia wynika z obowiązujących ustaw,

12) świadczenia odszkodowawcze (w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia), dodatek wyrównawczy wypłacany pracownikom, których wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

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

2.2. Wynagrodzenia bezosobowe

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

1) wynagrodzenia wypłacane na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło,

2) wynagrodzenia wypłacane na podstawie odrębnych przepisów osobom, które wykonują określone czynności na polecenie właściwych organów, np. biegłym w postępowaniu dochodzeniowym, sądowym i administracyjnym, wynagrodzenia, za czynności arbitrów,

3) wynagrodzenia wypłacane osobom fizycznym za udział w komisjach, radach nadzorczych, zarządach spółek, jury w konkursach, radach naukowych i naukowo-technicznych, niezależnie od sposobu ich powoływania,

4) dodatkowe wynagrodzenia radców prawnych z tytułu zastępstwa w postępowaniu sądowym, wypłacane na podstawie umowy cywilnoprawnej,

5) wynagrodzenia przysługujące członkom komisji wojewódzkiej do spraw służby zastępczej i członkom komisji do spraw służby zastępczej za udział w pracach tych komisji,

6) wynagrodzenia dla pozaetatowych członków samorządowych kolegiów odwoławczych za udział w posiedzeniach oraz wynagrodzenia ryczałtowe dla pozaetatowych członków kolegiów regionalnych izb obrachunkowych.

2.3. Honoraria

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

1) wynagrodzenie przekazywane autorowi lub artyście wykonawcy z tytułu korzystania z utworu lub artystycznego wykonywania przez podmioty wypłacające wynagrodzenie, jeżeli utwór lub artystyczne wykonanie zostały stworzone przez pracowników na podstawie umowy o pracę lub przez osoby fizyczne na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło,

2) wynagrodzenia (tantiemy) wypłacane twórcom lub artystom wykonawcom przez organizacje zbiorowego zarządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi,

3) wynagrodzenia za opracowania naukowe i badawczo-rozwojowe, wykonywane przez pracowników jednostek naukowych i jednostek badawczo-rozwojowych, stanowiące wykładnik działalności twórczej.

Honoraria obejmują także:

1) wynagrodzenia i tantiemy wypłacane twórcom przez stowarzyszenia twórców,

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

2.4. Wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne

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

2.5. Dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej

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

2.6. Wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej

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

3. Wykaz wypłat, które nie są zaliczane do wynagrodzeń

Do wynagrodzeń nie zalicza się:

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

2) świadczeń finansowanych ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i świadczeń urlopowych,

3) wartości świadczeń rzeczowych, wynikających z przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (w tym profilaktycznych posiłków i napojów) oraz dopuszczalnych ekwiwalentów pieniężnych za te świadczenia, a także ekwiwalentów za pranie odzieży roboczej wykonywane przez pracowników i ekwiwalentów pieniężnych za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego,

4) ekwiwalentów pieniężnych za użyte przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, stanowiące własność wykonawcy,

5) wypłat należności z tytułu podróży służbowych,

- 6) świadczeń przysługujących pracownikom przeniesionym do pracy w innej miejscowości, a także należności z tytułu wyrównania wydatków ponoszonych przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy poza stałym miejscem pracy lub poza stałym miejscem zamieszkania (m.in. dodatków i ryczałtów za rozłąkę, strawnego, dodatków dewizowych wypłacanych w rybołówstwie morskim oraz marynarzom, dodatków godzinowych wypłacanych na kolei pracownikom drużyn lokomotywowych i konduktorskich, diet godzinowych pracowników poczt ruchomych, zwrotu kosztów przejazdów sędziów i prokuratorów z miejsca zamieszkania do siedziby sądu lub prokuratury, kosztów wynajmu mieszkania),
- 7) jednorazowych pożyczek na zagospodarowanie,
- 8) zasiłków na zagospodarowanie oraz zasiłków osiedleniowych,
- 9) ryczałtów pieniężnych za używanie do celów służbowych samochodów lub innych środków lokomocji niebędących własnością pracodawcy,
- 10) wartości środków wydawanych do spożycia pracownikom wyłącznie w czasie wykonywania pracy, bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu (m.in. w zakładach gastronomicznych, placówkach wyżywienia przyzakładowego, placówkach opiekuńczo-wychowawczych, zakładach dla nieletnich, służbie zdrowia, w domach pomocy społecznej, domach wczasowych, marynarzom i rybakom oraz dodatków kalorycznych wypłacanych na podstawie odrębnych przepisów),
- 11) wartości zakwaterowania oraz wyżywienia świadczonego bezpłatnie lub częściowo odpłatnie na kursach i szkoleniach,
- 12) wartości umundurowania, jeśli obowiązek jego noszenia wynika z obowiązujących ustaw,
- 13) wypłat dokonywanych na rzecz twórców wynalazków, projektów racjonalizatorskich i wzorów użytkowych oraz nagród związanych z tymi projektami, a także nagród za osiągnięcie wymiernych efektów ekonomicznych wdrażania nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych, będących wynikami prac badawczych,
- 14) wypłat należności za przeniesienie na podstawie umowy sprzedaży majątkowego prawa autorskiego,
- 15) opłat licencyjnych lub innych należności za przeniesienie prawa lub ustanowienie prawa korzystania z niepracowniczego wynalazku lub wzoru użytkowego na rzecz jednostki gospodarki narodowej,
- 16) nagród o charakterze szczególnym, zwłaszcza nagród resortowych, nagród konkursowych, nagród za szczególne osiągnięcia w zakresie prac badawczych oraz zastosowania ich wyników w praktyce, nagród Prezesa Rady Ministrów za wyróżniające się rozprawy doktorskie i habilitacyjne oraz za działalność naukową, nagród za ratownictwo morskie, nagród za osiągnięcia w dziedzinie twórczości artystycznej, upowszechniania i ochrony kultury,
- 17) określonych ustawowo odpraw pieniężnych, odszkodowań, rekompensat lub innych świadczeń z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo restrukturyzacji zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracowników,
- 18) odszkodowań przysługujących od pracodawcy za przedmioty utracone lub uszkodzone wskutek wypadku przy pracy,
- 19) zasądzonych i dobrowolnie wypłaconych odszkodowań w sprawach o roszczenia ze stosunku pracy,
- 20) prowizji od zysku przedsiębiorstwa państwowego,
- 21) dywidend wypłacanych akcjonariuszom,
- 22) diet wypłacanych posłom, senatorom, radnym, członkom Rady Służby Cywilnej, Rady Statystyki i innym,
- 23) wypłat dla członków spółdzielni produkcyjnych oraz ich domowników, stanowiących element dochodu podzielnego spółdzielni,
- 24) wypłat z nadwyżki bilansowej stanowiących oprocentowanie udziałów członkowskich w spółdzielniach oraz wypłat dokonywanych członkom spółdzielni niebędącym pracownikami,
- 25) wartości polis ubezpieczeniowych na życie oraz składek podstawowych w ramach pracowniczego programu emerytalnego (III filar) wykupionych pracownikom przez pracodawcę,
- 26) stypendiów, w tym dla sportowców oraz dopłat do czesnego dla czynnych nauczycieli studiujących na studiach niestacjonarnych,

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

4. Stawka płac

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

5. Przeciętne wynagrodzenie (przeciętna płaca)

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

a) wynagrodzenia – wynikające ze stosunku pracy, bez wynagrodzeń pracowników obcych:

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

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

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

- dla okresów miesięcznych (PW_m)

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

Przykład: Jeżeli suma wynagrodzeń osobowych wynikających z umowy o pracę w danym zakładzie pracy w miesiącu sprawozdawczym = 331105,0 zł, a przeciętna liczba zatrudnionych w miesiącu wynosi 93, zatem $331105,0 : 93 = 3560,27$ zł.

- dla okresów kwartalnych (PW_{mkw})

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

Przykład: Jeżeli suma wynagrodzeń osobowych wynikających z umowy o pracę w danym zakładzie pracy w kwartale = 1010315 zł, a przeciętna liczba zatrudnionych w kwartale = 94, to dzieląc obie wartości przez siebie oraz przez liczbę miesięcy w kwartale, otrzymujemy przeciętne wynagrodzenie miesięczne w kwartale: $(1010315 : 94) : 3 = 3582,68$ zł.

- dla okresów narastających (PW_{mn})

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

gdzie N – liczba miesięcy okresu narastającego

Przykład: Jeżeli suma wynagrodzeń osobowych wynikających z umowy o pracę w danym zakładzie pracy w okresie I – VI = 1890201,0 zł, a przeciętna liczba zatrudnionych w I półroczu = 92, to dzieląc obie wartości przez siebie oraz przez liczbę miesięcy w tym okresie, otrzymujemy przeciętne wynagrodzenie miesięczne w okresie narastającym: $(1890201,0 : 92) : 6 = 3424,28$ zł.

- dla okresów rocznych (PW_{mr})

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

Przykład: Jeżeli suma wynagrodzeń osobowych wynikających z umowy o pracę w danym zakładzie pracy w okresie I – XII = 3920081,5 zł, a przeciętna liczba zatrudnionych za rok = 95, to dzieląc obie wartości przez siebie oraz przez liczbę miesięcy w tym okresie, otrzymujemy przeciętne wynagrodzenie miesięczne w okresie I – XII: $(3920081,5 : 95) : 12 = 3438,67$ zł.

5.1 Przeciętne wynagrodzenie brutto za październik (opracowywane z badania Struktury wynagrodzeń realizowanego co 2 lata)

Do obliczenia przeciętnego wynagrodzenia należy przyjąć wynagrodzenia (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, za miesiąc październik danego roku sprawozdawczego) oraz liczbę zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (bez przeliczania niepełnozatrudnionych na pełnozatrudnionych), którzy otrzymali wynagrodzenie za cały miesiąc październik danego roku sprawozdawczego. Do obliczenia wynagrodzeń należy przyjąć sumę: wypłat wynagrodzeń osobowych za badany miesiąc październik z uwzględnieniem wypłat dokonanych 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). Liczba zatrudnionych nie obejmuje zatrudnionych w organizacjach: społecznych, politycznych, związków zawodowych i innych.

6. Kategorie przeciętnych wynagrodzeń

6.1. Przeciętne wynagrodzenie brutto

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

6.2. Przeciętne wynagrodzenie brutto bez wypłat z tytułu udziału w zysku do podziału lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach oraz dodatkowych wynagrodzeń rocznych dla pracowników jednostek sfery budżetowej

to stosunek sumy wynagrodzeń osobowych oraz honorariów wypłaconych niektórym grupom pracowników za pracę wynikającą z umowy o pracę (np. dziennikarzom, realizatorom filmów, programów radiowych i telewizyjnych) do przeciętnej liczby zatrudnionych w danym okresie, po wyeliminowaniu osób wykonujących pracę nakładczą oraz zatrudnionych za granicą.

6.3. Przeciętne wynagrodzenie pomniejszone o potrącone składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe i chorobowe) opłacane przez ubezpieczonego pracownika

kategoria ta oznacza przeciętne wynagrodzenie pomniejszone o potrącone od ubezpieczonych składki na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe).

7. Wynagrodzenia godzinowe

Przeciętne wynagrodzenie godzinowe jest najczęściej obliczane w skali miesiąca, ale również dla okresów dłuższych niż miesiąc (np. kwartału, czy roku). Przeciętne wynagrodzenie w przeliczeniu na 1 godzinę, np. przepracowaną przez pracownika zatrudnionego w miesiącu sprawozdawczym (PW_g) oblicza się w następujący sposób:

$$PW_g = \frac{\text{wynagrodzenie za czas przepracowany w miesiącu}}{\text{liczba godzin przepracowanych w miesiącu}}$$

Przykład: Jeżeli pracownik przepracował w miesiącu sprawozdawczym 176 godzin oraz otrzymał za ten przepracowany czas wynagrodzenie w wysokości 4713,28 zł, wtedy przeciętne godzinowe wynagrodzenie będzie wynosiło: $4713,28 : 176 = 26,78$ zł.

8. Wskaźniki dynamiki przeciętnych wynagrodzeń

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

Ogólną postać wskaźnika dynamiki przeciętnych wynagrodzeń wyrażamy za pomocą wzorów:

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

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

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

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

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

- **podstawie zmiennej (łańcuchowe) I_{WpIz}**

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

- **o podstawie stałej I_{WpIs}**

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

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

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

Miesiące	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w zł		Dynamika przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w 2018 r.		
			o podstawie zmiennej		o podstawie stałej-
	2017	2018	analogiczny miesiąc 2017 =100	miesiąc poprzedni = 100	styczeń 2017 = 100
I	4277,32	4588,58	107,3	X	107,3
II	4304,95	4599,72	106,8	100,2	107,5
III	4577,86	4886,56	106,7	106,2	114,2
IV	4489,07	4840,44	107,8	99,1	113,2
V	4390,99	4696,59	107,0	97,0	109,8
VI	4508,08	4848,16	107,5	103,2	113,3
VII	4501,52	4825,02	107,2	99,5	112,8
VIII	4492,63	4798,27	106,8	99,4	112,2

9. Wynagrodzenia nominalne i realne

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

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

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

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

10. Rozkład wynagrodzeń

10.1. Szeregi rozdzielcze

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

Główny Urząd Statystyczny prezentuje w publikacjach także szeregi rozdzielcze z przedziałami wynagrodzeń ustalonymi na podstawie krotności przeciętnego wynagrodzenia ogółem brutto. W Rocznikach Statystycznych Rzeczypospolitej Polskiej (w dziale VII. Wynagrodzenia) prezentowane są od 2002 roku, szeregi rozdzielcze o 15 stających przedziałach procentowych (tj. 40% i mniej, 40–50%, 50–60%, 60–70%, 70–80%, 80–90%, 90–100%, 100–120%, 120–140%, 140–160%, 160–180%, 180–200%, 200–240%, 240–280%, 280% i więcej) i odpowiednio wynagrodzeń ustalonych na podstawie krotności przeciętnego wynagrodzenia ogółem brutto

dla Polski (zmiennego, tj. aktualnego dla danego roku). Przedziały procentowe zostały domknięte prawostronnie (np. przedział 50–60% obejmuje wynagrodzenia stanowiące od 50,01% do 60,00% przeciętnego wynagrodzenia). Procentowy przedział 50–60% przeciętnego wynagrodzenia ogółem brutto (np. za październik 2016 roku wynosiło 4346,76 zł), odpowiednio stanowił przedział wynagrodzeń 2173,39 zł – 2608,06 zł.

Dla celów porównawczych (między poszczególnymi okresami lub między poszczególnymi zbiorowościami zatrudnionych) stosuje się w statystyce mierniki zróżnicowania i koncentracji wynagrodzeń.

10.2. Mierniki zróżnicowania

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

10.2.1. Parametry przeciętne klasyczne

Do mierników tych zalicza się przeciętne wynagrodzenie np. z badania *Struktury wynagrodzeń*. Przeciętne wynagrodzenie jest wyliczane jako **średnia ważona** wszystkich otrzymanych w badaniu wartości wynagrodzeń.

10.2.2. Parametry przeciętne pozycyjne

Do mierników tych zalicza się dominantę oraz kwantyle.

Dominanta zwana modą lub wartością modalną jest to wartość (w złotych), która występuje najczęściej w badanej zbiorowości statystycznej (szeregu rozdzielczym). W przypadku szeregu rozdzielczego przedziałowego (wartości wynagrodzeń, które wystąpiły w przeprowadzonym badaniu, uporządkowane rosnąco i podzielone na przedziały równej, ustalonej długości, gdzie każdemu z tych przedziałów odpowiada częstość, czyli liczba osób zatrudnionych, które zarabiają kwoty z danego przedziału), dominanta zawiera się w takim jego przedziale, w którym występuje największa liczba zatrudnionych zarabiających kwoty z tego przedziału.

Kwantyle dzielą badaną zbiorowość pracowników (uporządkowaną pod względem wysokości wynagrodzenia od wielkości najmniejszej do największej) na określone, równe części pod względem liczebności. Najczęściej stosowanymi kwantylami są **decyle**, które określają najwyższe wynagrodzenia w 10 grupach decylowych. Kolejnymi kwantylami stosowanymi przy porównywaniu wynagrodzeń są **centyle**, które wyznaczają 100 równych przedziałów danej zbiorowości pracowników i pozwalają na bardziej szczegółowe analizy. Innymi stosowanymi parametrami pozycyjnym są **kwartyle**, które są wyznaczane na podstawie podziału zbiorowości na 4 części. Jednym z bardziej popularnych parametrów jest **mediana** czyli wynagrodzenie środkowe – podział zbiorowości na 2 równe części. Z powyższego wynika, że pięćdziesiąty centyl, piąty decyl oraz drugi kwartyl równe są medianie.

10.2.3. Wskaźniki względne oparte na decylach i kwartylach

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

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

- **relacja przeciętnego wynagrodzenia dla grupy decylowej dziesiątej do przeciętnego wynagrodzenia dla grupy decylowej pierwszej (w %)** informuje o skali zróżnicowania wielkości odpowiedniego przeciętnego wynagrodzenia w grupie decylowej najwyższej do przeciętnego wynagrodzenia dla grupy decylowej najniższej.

Wartość powyższych wskaźników zwiększa się wraz ze wzrostem zróżnicowania wynagrodzeń.

10.2.4. Miernik nierównomierności rozkładu

W celu szczegółowej analizy wynagrodzeń niższych od przeciętnej i wyższych od przeciętnej stosuje się miernik nierównomierności rozkładu. Wskaźnik nierównomierności rozkładu wynagrodzeń określa relację średniej z wynagrodzeń wyższych od przeciętnego wynagrodzenia do średniej z wynagrodzeń niższych od przeciętnego. Miernik ten informuje ile razy średnia z wynagrodzeń wyższych od przeciętnego przewyższa **średnią** z wynagrodzeń **niższych** od przeciętnego.

10.2.5. Miary asymetrii (skośności)

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

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

10.3. Wskaźniki koncentracji

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

10.3.1. Odsetki funduszu wynagrodzeń według grup decylowych

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

10.3.2. Mierniki syntetyczne

Wykorzystywane są następujące mierniki syntetyczne:

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

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

11. Zaległości w wypłacie wynagrodzeń

Zaległości w wypłacie wynagrodzeń to wynagrodzenia, które nie zostały wypłacone w terminie ustalonym w Kodeksie Pracy i dotyczą osób, z którymi trwa stosunek pracy, jak również osób niebędących pracownikami jednostki sprawozdawczej, np. były pracownik lub osoba zatrudniona na umowę zlecenie.

VIII. KOSZTY PRACY

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

1. Składniki kosztów pracy

Koszty pracy obejmują następujące składniki:

- wynagrodzenia osobowe,
- dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
- wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia lub umowy o dzieło,
- honoraria,
- wydatki na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr,
- wydatki na delegacje służbowe,
- obowiązkowe składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacone przez pracodawcę (łącznie ze składkami na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i na Fundusz Pracy),
- dobrowolne składki na ubezpieczenia społeczne,
- wydatki związane z bezpieczeństwem i higieną pracy,
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (odpis w koszty),
- świadczenia o charakterze rzeczowym,
- pozostałe wydatki, m.in. wydatki przeznaczone na werbunek, rekrutację i nabór kadr, wydatki na dojazdy do pracy pracowników,
- wypłaty z tytułu udziału w zysku do podziału lub z nadwyżki bilansowej w spółdzielniach.

2. Podstawowe wskaźniki kosztów pracy

W statystyce kosztów pracy wykorzystywane są następujące wskaźniki:

- **przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego** – jest obliczany jako stosunek kosztów pracy poniesionych w danym okresie do przeciętnego zatrudnienia w danym okresie w przeliczeniu na 1 miesiąc;
- **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 procentowe zmiany w kosztach pracy na godzinę przepracowaną w okresach kwartalnych w stosunku do roku bazowego.

3. Struktura kosztów pracy

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

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

4. Struktura przeciętnego wynagrodzenia

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

5. Struktura czasu pracy opłaconego

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

IX. WARUNKI PRACY

1. Podstawowe pojęcia

1.1. Warunki pracy

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

1.2. Środowisko pracy

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

1.3. Zagrożenia związane z wykonywaną pracą

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

1.4. Pracownicy zatrudnieni w warunkach zagrożenia

Pracownicy zatrudnieni w warunkach zagrożenia są to pracownicy wykonujący pracę w warunkach stanu środowiska pracy mogącego spowodować wypadek lub chorobę.

Pracownicy zatrudnieni w warunkach zagrożenia (patrz: rozdział IX, punkt 5) są liczeni tylko raz, bez względu na to czy narażeni są na jeden czy więcej czynników związanych:

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

1.5. Wymagania dotyczące warunków pracy

Wymagania dotyczące warunków pracy są to określone aktami prawnymi, normami higienicznymi, Polskimi Normami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, umowami wewnątrzzakładowymi itp., przepisy, dostosowujące warunki pracy do wymagań ustroju i psychiki pracownika oraz do różnorodnych wymagań produkcji w celu eliminacji bądź minimalizacji ryzyka zawodowego.

1.6. Szkodliwy czynnik występujący w procesie pracy

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

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

1.7. Niebezpieczny czynnik występujący w procesie pracy

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

2. Klasyfikacja niebezpiecznych i szkodliwych czynników występujących w procesie pracy

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

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

Czynniki fizyczne określone są przez najwyższe dopuszczalne natężenia (NDN) a czynniki chemiczne i biologiczne przez najwyższe dopuszczalne stężenia (NDS).

2.1. Podział czynników fizycznych w procesie pracy

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

- poruszające się maszyny i mechanizmy,
- ruchome elementy urządzeń technicznych,
- przemieszczające się wyroby, półwyroby i materiały,
- naruszanie konstrukcji,
- obrywanie się mas i brył skalnych ze stropu lub ociosu, tąpnięcia,
- powierzchnie, na których jest możliwy upadek pracujących,
- ostrza, ostre krawędzie, wystające elementy, chropowatość i szerokość wyrobów, urządzeń i narzędzi,
- temperatura powierzchni wyposażenia technicznego i materiałów,
- położenie stanowisk pracy w stosunku do powierzchni ziemi lub podłogi pomieszczenia,
- nieważkość,
- ciśnienie,
- hałas,
- wibracja,
- infradźwięki,
- ultradźwięki,
- mikroklimat gorący,
- mikroklimat zimny,
- jonizacja powietrza,
- oświetlenie (natężenie, luminacja, ciśnienie, kontrast, tętnienie strumienia),
- promieniowanie jonizujące,
- promieniowanie laserowe,
- promieniowanie nadfioletowe,
- promieniowanie podczerwone,
- promieniowanie widzialne,
- pole elektromagnetyczne,
- pole elektrostatyczne,
- elektryczność statyczna,
- prąd elektryczny,
- pył przemysłowy, aerozole stałe i ciekłe.

2.2. Podział chemicznych czynników w procesie pracy

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

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

2.3. Podział biologicznych czynników w procesie pracy

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

2.4. Podział psychofizycznych czynników w procesie pracy

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

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

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

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

- a) czynniki związane ze środowiskiem pracy:
 - substancje chemiczne,
 - pyły przemysłowe,
 - hałas,
 - wibracje,
 - mikroklimat gorący,
 - mikroklimat zimny,

- promieniowanie jonizujące,
- promieniowanie laserowe,
- promieniowanie nadfioletowe,
- promieniowanie podczerwone,
- promieniowanie widzialne,
- pola elektromagnetyczne,
- czynniki biologiczne,

b) czynniki związane z uciążliwością pracy ze względu na:

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

c) czynniki mechaniczne związane z maszynami szczególnie niebezpiecznymi.

3.1. Zagrożenie szkodliwymi czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy

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

3.1.1. Substancje chemiczne – są to substancje i mieszaniny stwarzające zagrożenia, spełniające kryteria dotyczące zagrożeń wynikających z ich właściwości fizycznych i/lub chemicznych określone w częściach 2-5 załącznika I (wymagania w zakresie klasyfikacji i oznakowania substancji i mieszanin stwarzających zagrożenie) do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1272/2008.

3.1.2. Substancje chemiczne rakotwórcze – substancje chemiczne, które zostały zaliczone do kategorii 1A lub 1B substancji rakotwórczych według kryteriów klasyfikacji określonej w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1272/2008 oraz mieszaniny złożone z jednej lub kilku substancji chemicznych, o których mowa wyżej, w których co najmniej jedna z tych substancji występuje w stężeniu równym lub przekraczającym stężenie graniczne określone w ww. rozporządzeniu.

3.1.3. Substancje chemiczne mutagenne – substancje chemiczne, które zostały zaliczone do kategorii 1A lub 1B substancji mutagennych według kryteriów klasyfikacji określonej w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1272/2008 oraz mieszaniny złożone z jednej lub kilku substancji chemicznych, o których mowa wyżej, w których co najmniej jedna z tych substancji występuje w stężeniu równym lub przekraczającym stężenie graniczne określone w ww. rozporządzeniu.

3.1.4. Przemysłowe pyły zwłókniające – to pyły, które mogą spowodować zwłóknienie tkanki płucnej, a zwłaszcza pyły zawierające krzemionkę krystaliczną, krzemiany lub azbest.

3.1.5. Przemysłowe pyły rakotwórcze – to pyły, które zostały zaliczone do kategorii 1A lub 1B substancji lub mieszanin rakotwórczych według kryteriów klasyfikacji określonej w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1272/2008 lub w rozporządzeniu ministra właściwego ds. zdrowia w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.

3.1.6. Inne pyły przemysłowe – to pyły nie będące substancjami stwarzającymi zagrożenie dla zdrowia oraz nie zawierające krzemionki krystalicznej lub krzemianów, powstające w czasie rozdrabniania ciał stałych, niezupełnego spalania się różnych materiałów, w czasie pakowania, przetadunku materiałów sypkich i pyłących przewożonych luzem itp.

3.1.7. Hałas – każdy niepożądany dźwięk, który może być uciążliwy albo szkodliwy dla zdrowia lub zwiększać ryzyko wypadku przy pracy.

3.1.8. Drgania mechaniczne (wibracje) – to ruch oscylacyjny towarzyszący pracy narzędzi, maszyn i urządzeń mechanicznych takich jak: młoty udarowe, wiertarki wibracyjne, ubijaki, obrabiarki, spycharki, pojazdy transportu wewnętrznego, drogowego i szynowego itp., który może niekorzystnie działać na organizmy obsługujących je pracowników. W środowisku pracy drgania lub wstrząsy przekazywane są do organizmu człowieka przez części ciała mające bezpośredni kontakt z drgającym obiektem; jako czynnik szkodliwy występują w postaci drgań miejscowych albo drgań ogólnych (rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne, Dz. U. z 2005 r., poz. 1318).

3.1.9. Mikroklimat gorący – to warunki środowiska pracy określone za pomocą wskaźnika obciążenia termicznego WBGT.

3.1.10. Mikroklimat zimny – to warunki środowiska pracy określone za pomocą wskaźnika temperatury chłodzenia powietrzem t_{wc} i wskaźnika wymaganej izolacyjności cieplnej odzieży IREQ. Wartości dopuszczalne czasu narażenia w zależności od wskaźnika t_{wc} określono w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 czerwca 2014 w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 817). Wartość wskaźnika IREQ zależy od warunków środowiska termicznego, metabolizmu (wydatku energetycznego) oraz parametrów odzieży (izolacyjności i przepuszczalności powietrza). Metody pomiaru i oceny mikroklimatu zimnego określa Polska Norma PN-EN 11079:2008.

3.1.11. Promieniowanie jonizujące – to warunki środowiska pracy, w których występuje narażenie na promieniowanie jonizujące, w szczególności związane z: bezpośrednią obsługą zamkniętych i otwartych źródeł promieniowania i urządzeń zawierających te źródła, np. defektoskopów, aparatów rentgenowskich itp., produkcją źródeł promieniotwórczych, obsługą reaktorów jądrowych, akceleratorów i innych urządzeń stwarzających zagrożenie promieniowaniem jonizującym.

3.1.12. Promieniowanie laserowe – to warunki środowiska pracy, w których występuje narażenie na źródła promieniowania laserowego. Oddziaływanie promieniowania laserowego na organizm człowieka jest zależne od długości fali promieniowania, czasu ekspozycji, rozbieżności wiązki laserowej, wielkości napromieniowania.

3.1.13. Promieniowanie nadfioletowe – to warunki środowiska pracy, w których występuje narażenie na promieniowanie nadfioletowe charakteryzowane przez wartości:

- skuteczne napromienienie aktywnicze oczu i skóry promieniowaniem z zakresu 180-400 nm wywołujące rumień,
- oparzenie lub nowotwory skóry (w tym czerniaka, zapalenie spojówki, zapalenie rogówki i nowotwory oka),
- natężenie napromieniowania oczu promieniowaniem z zakresu 315-400 nm.

Dopuszczalne wartości promieniowania nadfioletowego określono w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 czerwca 2014 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 817).

3.1.14. Promieniowanie podczerwone – to warunki środowiska pracy, w których występuje narażenie na promieniowanie podczerwone charakteryzowane przez wartości :

- skutecznej luminacji energetycznej źródła promieniowania z zakresu 780-1400 nm (wyznaczonej z uwzględnieniem krzywej skuteczności uszkodzenia termicznego siatkówki),
- natężenia napromienienia oczu promieniowaniem z zakresu 780-3000 nm (wywołującym uszkodzenia termiczne rogówki i soczewki),
- natężenia napromienienia skóry promieniowaniem z zakresu 780-3000 nm (wywołujące uszkodzenie termiczne skóry w czasie do 10 s.).

Dopuszczalne wartości promieniowania podczerwonego określono w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 czerwca 2014 w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 817).

3.1.15. Promieniowanie widzialne – to warunki środowiska pracy, w których występuje narażenie na promieniowanie widzialne oczu przy bezpośredniej obserwacji źródła światła charakteryzowane przez wartości:

- skutecznej luminacji energetycznej źródła promieniowania z zakresu 380-1400 nm (wyznaczonej z uwzględnieniem krzywej skuteczności uszkodzenia termicznego siatkówki),
- skutecznej luminacji energetycznej źródła promieniowania z zakresu 380-700 nm (wyznaczonej z uwzględnieniem krzywej skuteczności uszkodzenia fotochemicznego siatkówki).

Dopuszczalne wartości promieniowania widzialnego określono w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 czerwca 2014 w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 817).

3.1.16. Pole elektromagnetyczne – to warunki środowiska pracy, w których występuje oddziaływanie pola elektromagnetycznego stref ochronnych, których dolny limit określono w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 czerwca 2016 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne (Dz. U. z 2016 r., poz. 950 z późn. zm.) oraz w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 czerwca 2014 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 817),

3.1.17. Czynniki biologiczne – szkodliwe czynniki biologiczne mogące być przyczyną zakażenia, alergii lub zatrucia. Czynniki biologiczne obejmują drobnoustroje komórkowe (w tym zmodyfikowane genetycznie), jednostki bezkomórkowe zdolne do replikacji lub przenoszenia materiału genetycznego (w tym zmodyfikowane genetycznie), hodowle komórkowe oraz pasożyty wewnętrzne człowieka.

3.2. Zagrożenie związane z uciążliwością pracy

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

3.2.1. Czynniki uciążliwe - to taki czynnik, którego oddziaływanie na pracującego może spowodować złe samopoczucie lub nadmierne zmęczenie, nie prowadząc do trwałego pogorszenia stanu zdrowia człowieka, ale który może prowadzić do dużej absencji chorobowej i obniżenia wydajności (zgodnie z Polską Normą PN-N-18004:2001).

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

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

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

3.3. Zagrożenie czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi

Maszyny szczególnie niebezpieczne to przede wszystkim maszyny wymienione w rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz. U. z 2008 r., poz. 1228, z późn. zm.), załącznik nr 5, a mianowicie:

1. Pilarki tarczowe (jedno- i wielopłytowe) do obróbki drewna i podobnych materiałów lub mięsa i podobnych materiałów:
 - 1.1. pilarki z piłami pozostającymi podczas obróbki w stałej pozycji, wyposażone w stały stół lub podporę z ręcznym posuwem obrabianego materiału lub dostawnym mechanizmem posuwowym;
 - 1.2. pilarki z piłami pozostającymi podczas obróbki w stałej pozycji, wyposażone w ręcznie obsługiwany stół lub wózek wykonujący ruchy zwrotne;
 - 1.3. pilarki z piłami pozostającymi podczas obróbki w stałej pozycji, z wbudowanym mechanizmem posuwowym dla obrabianego materiału oraz ręcznym podawaniem lub odbieraniem;
 - 1.4. pilarki z piłami przemieszczającymi się podczas obróbki, z mechanicznym napędem przemieszczania piły oraz ręcznym podawaniem lub odbieraniem.
2. Strugarki wyrównarki do obróbki drewna z ręcznym posuwem.
3. Jednostronne strugarki grubiarki do obróbki drewna z wbudowanym mechanizmem posuwowym oraz ręcznym podawaniem lub odbieraniem.
4. Pilarki taśmowe do obróbki drewna i podobnych materiałów oraz mięsa i podobnych materiałów:
 - 4.1. pilarki z piłami pozostającymi podczas obróbki w stałej pozycji, wyposażone w stały lub wykonujący ruchy zwrotne stół lub podporę dla przedmiotu obrabianego;
 - 4.2. pilarki z piłami zamontowanymi na wózku wykonującym ruchy zwrotne.
5. Maszyny kombinowane do obróbki drewna i podobnych materiałów, w skład których wchodzi obrabiarki wymienione w pkt 1-4 i 7.
6. Wielorzecionowe czopiarki do obróbki drewna z ręcznym posuwem.
7. Frezarki pionowe dolnowrzecionowe z posuwem ręcznym, do obróbki drewna i podobnych materiałów.
8. Przenośne pilarki łańcuchowe do drewna.
9. Prasy, w tym prasy krawędziowe, do obróbki metali na zimno, z ręcznym podawaniem lub odbieraniem, których ruchome elementy robocze mogą mieć skok większy niż 6 mm i prędkość przekraczającą 30 mm/s.
10. Wtryskarki lub prasy do tworzyw sztucznych, z ręcznym podawaniem lub odbieraniem.
11. Wtryskarki lub prasy do gumy, z ręcznym podawaniem lub odbieraniem.

12. Maszyny do robót podziemnych następujących rodzajów:
 - 12.1. lokomotywy i wózki hamulcowe;
 - 12.2. hydrauliczne obudowy zmechanizowane;
13. Ręcznie ładowane pojazdy do zbierania odpadów z gospodarstw domowych, wyposażone w mechanizm prasujący.
14. Odłączalne urządzenia do mechanicznego przenoszenia napędu wraz z osłonami.
15. Osłony odłączalnych urządzeń do mechanicznego przenoszenia napędu.
16. Podnośniki od obsługi pojazdów.
17. Urządzenia do podnoszenia osób lub osób i towarów, stwarzające ryzyko upadku z wysokości większej niż 3 m.
18. Przenośne maszyny montażowe i inne udarowe uruchamiane za pomocą nabojów.
19. Urządzenia ochronne przeznaczone do wykrywania obecności osób.
20. Napędzane mechanicznie ruchome osłony blokujące przeznaczone do zastosowania jako zabezpieczenie w maszynach, o których mowa w pkt 9-11.
21. Układy logiczne zapewniające funkcję bezpieczeństwa.
22. Konstrukcje chroniące przed skutkami wywrócenia (ROPS).
23. Konstrukcje chroniące przed spadającymi przedmiotami (FOPS).

Do kategorii maszyn szczególnie niebezpiecznych zaliczamy ponadto maszyny do stosowania pestycydów.

4. Osobozagrożenia

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

5. Osoby zagrożone

Osoby zagrożone są to pracownicy zatrudnieni w warunkach stanu środowiska pracy mogącego spowodować wypadek lub chorobę.

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

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

6. Ryzyko zawodowe

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

6.1. Ocena ryzyka zawodowego

Ocena ryzyka zawodowego to proces analizowania i wyznaczania dopuszczalności ryzyka w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, związanego z zagrożeniami występującymi w miejscu pracy.

6.2. Stanowisko pracy

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

6.3. Środki ochrony

Środki ochrony to wszystkie środki zastosowane do wyeliminowania lub ograniczenia ryzyka zawodowego. Mogą to być środki: techniczne, ochrony zbiorowej, organizacyjne i proceduralne oraz ochrony indywidualnej.

6.3.1. Techniczne środki ochrony eliminują lub ograniczają zagrożenia u źródła. Należą do nich np. mechanizacja lub automatyzacja prac, instalacja skutecznej wentylacji, urządzenia ochronne, hermetyzacja procesów technologicznych.

6.3.2. Organizacyjne środki ochrony to wszelkie procedury i instrukcje opracowane i stosowane w celu zmniejszenia występowania ryzyka zawodowego.

6.3.3. Środki ochrony zbiorowej to środki przeznaczone do jednoczesnej ochrony grupy ludzi w tym i pojedynczych osób, przed niebezpiecznymi i szkodliwymi czynnikami występującymi pojedynczo lub łącznie w środowisku pracy, będące rozwiązaniami technicznymi stosowanymi w pomieszczeniach pracy, maszynach i innych urządzeniach.

6.3.4. Środki ochrony indywidualnej są to urządzenia lub wyposażenie przewidziane do noszenia bądź trzymania przez użytkownika w celu jego ochrony przed jednym lub większą liczbą zagrożeń, które mogą mieć wpływ na jego bezpieczeństwo lub zdrowie (zgodnie z Dyrektywą 89/686/EWG wprowadzoną do prawa polskiego rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 21 grudnia 2005 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla środków ochrony indywidualnej – Dz. U. z 2015 r., poz. 2173).

Do środków ochrony indywidualnej zalicza się:

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

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

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

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

- **posiłki profilaktyczne** w rozumieniu Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. z 1996 r., poz. 279), wydawane nieodpłatnie w ramach dożywiania specjalnego, pracownikom zatrudnionym stale przy pracach szczególnie szkodliwych dla zdrowia, wykonującym stale ciężkie lub uciążliwe prace na otwartej przestrzeni w okresie zimowym, inne prace narażające organizm na nadmierne ochłodzenie, jak również wykonującym prace w szczególnie trudnych warunkach;
- **napoje** w rozumieniu Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (j.w.);
- **inne środki odżywcze** wydawane pracownikom na podstawie branżowych układów pracy lub innych przepisów;
- **dotatki pieniężne** wypłacane pracownikom wykonującym pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych, jeżeli odpowiednie przepisy przewidują możliwość ich wypłacenia;
- **skrócony czas pracy**, tj. krótszy od ustawowego czas pracy w danej grupie zawodowej, ustalony dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia. Może polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy lub na obniżeniu tych norm, a w przypadku pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie polega na wprowadzeniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy (Art. 145 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy);
- **dotatkowe urlopy** – płatne urlopy dodatkowe wprowadzone odrębnymi przepisami dla poszczególnych grup pracowników z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych;
- **uprawnienia wynikające z pracy w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze** dające możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze – Dz. U. z 1983 r., poz. 43, z późn. zm.).

8. Odszkodowania z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

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

- **odszkodowań** z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu lub śmierci pracownika,
- **odszkodowań** za przedmioty utracone lub uszkodzone wskutek wypadku przy pracy.

X. WYPADKI PRZY PRACY

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

Stosownie do art. 3 ustawy z dn. 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1242, z późn. zm.):

- za **wypadek przy pracy** uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:
 - podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
 - podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia,
 - w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

- **na równi z wypadkiem przy pracy**, w zakresie uprawnienia do świadczeń określonych w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:
 - w czasie podróży służbowej,
 - podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony,
 - przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

- za **wypadek przy pracy uważa się również** nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego podczas:
 - uprawiania sportu w trakcie zawodów i treningów przez osobę pobierającą stypendium sportowe,
 - wykonywania odpłatnie pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
 - pełnienia mandatu posła lub senatora, pobierającego uposażenie,
 - sprawowania mandatu posła do Parlamentu Europejskiego wybranego w Rzeczypospolitej Polskiej,
 - odbywania – na podstawie skierowania wydanego przez powiatowy urząd pracy lub inny podmiot kierujący – szkolenia lub stażu związanego z pobieraniem przez absolwenta stypendium,
 - wykonywania przez członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych oraz przez inną osobę traktowaną na równi z członkiem spółdzielni w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych, pracy na rzecz tych spółdzielni,
 - wykonywania lub współpracy przy wykonywaniu pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy-zlecenia lub umowy o świadczenie usług,
 - wykonywania zwykłych czynności związanych z prowadzeniem lub współpracą przy prowadzeniu działalności pozarolniczej,
 - wykonywania przez osobę duchowną czynności religijnych lub czynności związanych z powierzonymi funkcjami duszpasterskimi lub zakonnymi,
 - odbywania zastępczych form służby wojskowej,
 - nauki w Krajowej Szkole Administracji Publicznej przez słuchaczy pobierających stypendium.

2. Skutki wypadku

2.1. Śmiertelny wypadek przy pracy

Za śmiertelny wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć osoby poszkodowanej na miejscu wypadku lub w okresie 6 miesięcy od chwili wypadku.

2.2. Ciężki wypadek przy pracy

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

2.3. Zbiorowy wypadek przy pracy

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

2.4. Uraz

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

2.5. Absencja – niezdolność do pracy spowodowana wypadkiem przy pracy

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

2.6. Szacunkowe straty materialne

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

3. Opis przebiegu wypadku

3.1. Miejsce powstania wypadku

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

3.2. Rodzaj miejsca wypadku

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

3.3. Proces pracy

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

3.4. Czynność wykonywana przez poszkodowanego w chwili wypadku

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

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

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

3.6. Wydarzenie będące odchyleniem od stanu normalnego

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

3.7. Czynniki materialny związany z odchyleniem

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

3.8. Wydarzenie powodujące uraz

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

3.9. Czynniki materialny będący źródłem urazu

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

3.10. Przyczyny wypadku

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

4. Wypadki zgłoszone w danym okresie

Rejestracji statystycznej podlegają wszystkie wypadki przy pracy, jak również wypadki traktowane na równi z wypadkami przy pracy, niezależnie od daty zaistnienia wypadku. Bieżące informacje o wypadkach – pozyskiwane ze statystycznych kart wypadku (zarówno po częściowej, jak i po ostatecznej weryfikacji skutków) – opracowywane są jako zbiór „wypadków zgłoszonych w danym okresie” (za okresy kwartalne narastająco oraz za okres roku kalendarzowego).

5. Wypadki zaistniałe w danym okresie

Informacje o wypadkach zaistniałych w danym okresie sprawozdawczym opracowywane są za okres roku kalendarzowego według daty zdarzenia, niezależnie od tego czy wypadek zgłoszony został w tym samym roku w którym się wydarzył, czy też w latach następnych. Podstawą do tworzenia zbioru wypadków według daty zaistnienia jest wyłącznie informacja zawarta w statystycznej karcie wypadku w pozycji 16. *Data wypadku.*

6. Wypadki w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie

Informacje o wypadkach w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie są opracowywane na podstawie sprawozdawczości Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS) i dotyczą tylko tych wypadków, w wyniku których przyznano w danym okresie jednorazowe odszkodowania.

XI. DOJAZDY DO PRACY

Do tematu badania dojazdów do pracy w Polsce powrócono (przed transformacją ustrojową, po raz ostatni uwzględniony w Narodowym Spisie Powszechnym 1988) poprzez realizację:

- badania przepływów ludności związanych z zatrudnieniem w województwie wielkopolskim (2004 r.)
- badania przepływów ludności związanych z zatrudnieniem w skali ogólnopolskiej na podstawie danych z rejestrów administracyjnych Ministerstwa Finansów.
- badania dojazdów do pracy w ramach Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011.

Aktualnie realizowane jest badanie przepływów ludności związanych z zatrudnieniem za 2016 r. Wyniki badania zostaną opublikowane w grudniu 2018 r.

Temat dojazdów do pracy w ramach NSP 2011 opracowano na dwóch płaszczyznach:

- badanie przepływów ludności związanych z zatrudnieniem zostało przeprowadzone na podstawie danych zawartych w rejestrach administracyjnych, pozyskanych przez statystykę publiczną na potrzeby NSP 2011. Pochodzące z tych źródeł informacje pozwoliły na dokonanie charakterystyki dojeżdżających do pracy według płci i wieku, a w szczególności umożliwiły dokładniejszą identyfikację terytorialną ich miejsca pracy do poziomu gmin, które w połączeniu z faktycznym miejscem zamieszkania tych osób wyznaczają kierunki przepływów związanych z pracą.
- na podstawie rejestrów nie można jednak ustalić środka transportu, częstotliwości i czasu podróży osób dojeżdżających do pracy. Takich informacji w ujęciu ogólnopolskim i wojewódzkim dostarczyło przeprowadzone w ramach NSP 2011 badanie reprezentacyjne.

Należy zwrócić uwagę i podkreślić, że wyniki badania dojazdów do pracy na podstawie rejestrów administracyjnych nie są porównywalne z danymi uzyskanymi z badania reprezentacyjnego, głównie ze względu na odmienność źródeł danych i różnice metodologiczne.

1. Badanie przepływów ludności związanych z zatrudnieniem w 2011 r.

Metodyka tej części badania została opracowana na podstawie wcześniej przeprowadzonych prac związanych z realizacją zadania „Przeptywy ludności związane z zatrudnieniem w 2006 r.”. Wykorzystanie rejestrów ZUS, Ministerstwa Finansów i KRUS, ograniczyło populację badania do pracowników najemnych (ubezpieczonych w ZUS z tytułu pracy) i jednocześnie pozwoliło na opracowanie wyników do poziomu gmin.

Zastosowane definicje:

1) Pracownicy najemni (zatrudnieni) to osoby, których źródłem przychodu są wynagrodzenia ze stosunku pracy, służbowego, spółdzielczego, z pracy nakładczej, a także zasiłki pieniężne z ubezpieczenia społecznego wypłacane przez zakład pracy.

2) Dojeżdżający do pracy to zatrudnieni mieszkający w danej jednostce terytorialnej i ich miejsce pracy jest położone w jej granicach lub poza nią.

3) Wyjeżdżający do pracy to pracownicy najemni (zatrudnieni), którzy wyjeżdżają z gminy (powiatu, województwa) zamieszkania do innej gminy (powiatu, województwa), gdzie jest ich miejsce pracy.

4) Przyjeżdżający do pracy to pracownicy najemni (zatrudnieni), którzy przyjeżdżają z gminy (powiatu, województwa) swojego zamieszkania do innej gminy (powiatu, województwa), gdzie jest ich miejsce pracy.

Iloraz przepływów związanych z zatrudnieniem to stosunek liczby przyjeżdżających do liczby wyjeżdżających do pracy dla danej jednostki terytorialnej.

5) Udział dojeżdżających do pracy w liczbie zatrudnionych to stosunek liczby dojeżdżających do pracy do liczby zatrudnionych mieszkających w danej jednostce terytorialnej.

6) Udział wyjeżdżających (przyjeżdżających) do pracy w liczbie zatrudnionych to stosunek liczby wyjeżdżających (przyjeżdżających) do pracy z danej gminy do liczby zatrudnionych mieszkających w danej gminie.

2. Badanie dojazdów do pracy na podstawie spisu reprezentacyjnego NSP 2011

Metodyka tej części badania została dostosowana do „Rozporządzenia Komisji (WE) nr 1201/2009 z dnia 30 listopada 2009 r. w sprawie wykonania rozporządzenia (WE) nr 763/2008 Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie spisów powszechnych ludności i mieszkań w zakresie specyfikacji technicznych tematów i dotyczących ich podziałów”.

W odniesieniu do osób pracujących w Polsce lub na terenach przygranicznych (mieszkających w Polsce) badano następujące cechy:

- **fakt dojeżdżania do pracy**, przy czym chodziło o faktyczne, główne miejsce pracy respondenta (filię, zakład, a nie jednostkę nadrzędną), również w obrębie gminy czy miejscowości zamieszkania,
- **środek transportu**,
- **przeciętny czas dojazdu**,
- przybliżoną **odległość** w kilometrach od miejsca zamieszkania do miejsca pracy respondenta,
- **częstotliwość dojazdów**.

ZAŁĄCZNIKI

Załącznik 1.

Podstawowe wielkości i wskaźniki z zakresu rynku pracy i wynagrodzeń ukazujące się w komunikatach Prezesa GUS.

Załącznik 2.

Polska klasyfikacja działalności (struktura).

Załącznik 3.

Klasyfikacja zawodów i specjalności.

Załącznik 4.

Wykaz badań statystycznych z zakresu rynku pracy oraz wynagrodzeń (realizowane przez GUS w ramach PBSSP na 2018 rok).

Załącznik 5.

Wykaz publikacji z zakresu rynku pracy, wynagrodzeń i kosztów pracy.