

RUCH ZATRUDNIONYCH	
Zagadnienie	Objaśnienie
Ruch zatrudnionych	Przez ruch zatrudnionych należy rozumieć zmiany w stanie zatrudnienia na skutek przyjęć i zwolnień z pracy pracowników pełnozatrudnionych (bez sezonowych i zatrudnionych dorywczo) oraz bez pracowników zmieniających wymiar etatu z pełnego na niepełny lub odwrotnie. Rozróżnia się ruch wewnętrzny i zewnętrzny zatrudnionych.
<ul style="list-style-type: none"> • ruch wewnętrzny 	Ruch wewnętrzny to przemieszczanie się pracowników z jednego do drugiego działu, bądź z tytułu zmian zaszeregowania pracowników.
<ul style="list-style-type: none"> • ruch zewnętrzny 	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	Przyjęci do pracy to pracownicy pełnozatrudnieni, z którymi w okresie sprawozdawczym został zawarty stosunek pracy. W badaniach wyróżnia się następujące źródła przyjęć do pracy: <ul style="list-style-type: none"> – nabór osób podejmujących pracę po raz pierwszy, – nabór osób uprzednio pracujących, – powrót pracowników z urlopów wychowawczych bądź bezpłatnych pozostali przyjęci do pracy.
<ul style="list-style-type: none"> • osoby podejmujące pracę po raz pierwszy 	Osoby podejmujące pracę po raz pierwszy to absolwenci szkół ponadpodstawowych oraz pozostałe osoby, które nie wykonywały dotychczas pracy zarobkowej. Za absolwentów podejmujących pracę po raz pierwszy uznaje się osoby, które uzyskały świadectwo szkoły: wyższej, policealnej, średniej zawodowej bądź ogólnokształcącej lub zasadniczej zawodowej, a praca w jednostce sprawozdawczej jest ich pierwszą pracą zawodową podjętą w okresie 12 miesięcy od ukończenia nauki oraz te osoby, które po ukończeniu w jednostce sprawozdawczej nauki zawodu otrzymały zaświadczenie o odbytej nauce i zostały przeniesione do grupy zatrudnionych.
<ul style="list-style-type: none"> • osoby poprzednio pracujące 	Osoby poprzednio pracujące to osoby, które przed przyjęciem do pracy w jednostce sprawozdawczej były już zatrudnione w zakładach pracy, niezależnie jak długo trwała przerwa w zatrudnieniu.
<ul style="list-style-type: none"> • pracownicy powracający do pracy z urlopów 	Pracownicy powracający do pracy z urlopów wychowawczych bądź bezpłatnych, trwających powyżej 3 miesięcy, są traktowani w rozliczeniu bilansowym ruchu zatrudnionych jako przyjęci do pracy. Stosowanie takiej zasady jest konieczne z uwagi na to, że osoby, które uzyskały zgodę na urlop powyżej 3 miesięcy pozostają w ewidencji zakładu pracy, natomiast nie są ujmowane w liczbie pracujących.

<ul style="list-style-type: none">• pozostałe osoby powracające do pracy	<p>Jako przyjęci do pracy traktowane są też pozostałe osoby powracające do pracy po okresie nieobecności dłuższym niż 3 miesiące, jak np.:</p> <ul style="list-style-type: none">– po odbyciu kary pozbawienia wolności,– po okresie zatrudnienia za granicą,– w wyniku zawieszenia renty lub emerytury,
Zwolnienia pracowników	<p>Zwolnienia pracowników mogą odbywać się w związku z:</p> <ul style="list-style-type: none">– wypowiedzeniem umowy o pracę przez zakład pracy,– wypowiedzeniem pracy przez pracownika,– niezdolnością do pracy i rehabilitacją,– przejściem na emeryturę,– zgonem pracownika,– uzyskaniem zgody na urlop wychowawczy bądź bezpłatny w wymiarze powyżej 3 miesięcy nieprzerwanie),– w związku z innymi przyczynami, np.: w wyniku porozumienia stron, aresztowaniem (powyżej 3 miesięcy), porzuceniem pracy. <p>Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy może odbywać się w drodze wypowiedzenia przez zakład pracy bądź bez wypowiedzenia, np. z winy pracownika. W tym przypadku uwzględnia się również tzw. zwolnienia grupowe, będące formą zwolnień z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.</p>