

<b>ZATRUDNIENI</b>	
<b>Zagadnienie</b>	<b>Objaśnienie</b>
<b>Zatrudnieni (pracownicy najemni)</b>	<p><b>Zatrudnieni</b> w gospodarce narodowej to osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy na czas określony (w tym zatrudnione sezonowo i dorywczo) i nieokreślony, w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownicy najemni w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie oraz nauczyciele w stanie nieczynnym lub przebywający na urloпах zdrowotnych.</p> <p>Pojęcie „pracownicy najemni” jest używane zamiennie z pojęciem „zatrudnieni”.</p> <p>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.</p> <p>W badaniach prowadzonych poprzez przedsiębiorstwa do zatrudnionych <b>zalicza się</b> osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru) lub stosunku służbowego, w tym również:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– osoby zatrudnione przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych finansowanych z Funduszu Pracy,</li> <li>– osoby młodociane pracujące na podstawie umowy o pracę, a nie w celu odbycia przygotowania zawodowego,</li> <li>– osoby pracujące poza granicami kraju zatrudnione przez krajowe jednostki organizacyjne,</li> <li>– osoby przebywające za granicą na podstawie delegacji służbowej, cudzoziemców zatrudnionych przez zakłady pracy lub osoby fizyczne, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,</li> <li>– nauczycieli w tzw. stanie nieczynnym,</li> <li>– osoby zatrudnione w działalności finansowanej z zakładowego funduszu socjalnego (np. na koloniach i obozach dla dzieci i młodzieży),</li> <li>– osoby pracujące w zakładach pracy w formie zorganizowanych grup roboczych (jednostki wojskowe, uczestnicy Ochotniczych Hufców Pracy, z wyjątkiem zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego,</li> <li>– skazanych (więźniów) pracujących na podstawie zbiorowych umów o pracę, którzy powinni być wykazywani w zakładach, z którymi zawarta jest umowa i na rzecz których pracują, a nie w zakładach karnych, gdzie dokonywana jest wypłata wynagrodzeń.</li> </ul>

<b>Nawiązanie stosunku pracy</b>	<p>Przez <b>nawiązanie stosunku pracy</b> 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.</p> <p>Kodeks pracy wyróżnia następujące sposoby/rodzaje nawiązania stosunku pracy:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– na podstawie umowy o pracę,</li><li>– 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,</li><li>– 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.),</li><li>– na podstawie wyboru – stosunek pracy powstały na podstawie wyboru na określone stanowisko, z którym związany jest obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika. Powstanie stosunku pracy na podstawie wyboru uprawnia niektóre organizacje do wnioskowania o udzielenie ich mandatariuszowi na czas trwania mandatu urlopu bezpłatnego w dotychczasowym zakładzie pracy,</li><li>– na podstawie spółdzielczej umowy o pracę – stosunek pracy między spółdzielnią a jej członkiem, którego źródłem powstania jest spółdzielcza umowa o pracę.</li></ul>
----------------------------------	---

<p><b>Umowa o pracę</b></p>	<p><b>Umowa o pracę</b> może być zawarta na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, a w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) rodzaj pracy,</li> <li>2) miejsce wykonywania pracy,</li> <li>3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,</li> <li>4) wymiar czasu pracy,</li> <li>5) termin rozpoczęcia pracy.</li> </ol> <p>Rozróżnia się następujące rodzaje umów o pracę:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– na okres próbny – umowa poprzedzająca zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy; może być zawarta tylko raz z tym samym pracodawcą;</li> <li>– na czas określony – umowa o pracę, którą charakteryzuje zamieszczenie w jej treści terminu lub wskazanie określonego faktu, do realizacji, którego ma obowiązywać;</li> <li>– na czas wykonywania określonej pracy – rodzaj terminowej umowy o pracę, której czas trwania wyznacza okres niezbędny do wykonania czynności, do których pracownika zatrudniono;</li> <li>– na czas nieokreślony – nie zawiera ona w swej treści daty ani terminu rozwiązania umowy, dopóki nie nastąpi wypowiedzenie albo wygaśnięcie z innych przyczyn.</li> </ul>
<p><b>Pracownicy pełnozatrudnieni oraz niepełnozatrudnieni</b></p>	<p>Ze względu na rodzaj zawartej umowy pracowników najemnych dzieli się na:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) pracowników pełnozatrudnionych: <ul style="list-style-type: none"> <li>– pracownicy stali,</li> <li>– pracownicy sezonowi,</li> <li>– pracownicy zatrudnieni dorywczo;</li> </ul> </li> <li>2) pracowników niepełnozatrudnionych.</li> </ol>
<p><b>Pracownicy pełnozatrudnieni</b></p>	<p><b>Pracownicy pełnozatrudnieni</b> to osoby, które pracują w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zakładzie pracy lub na danym stanowisku pracy.</p> <p>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.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>pracownicy stali</b></li> </ul>	<p><b>Pracownicy stali</b> są to pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>pracownicy sezonowi</b></li> </ul>	<p><b>Pracownicy sezonowi</b> to pracownicy, z którymi zawarto umowę na czas (sezon) wykonywania określonej pracy uzależnionej od pory roku lub warunków atmosferycznych, np. na okres kampanii cukrowniczej. W praktyce za pracowników sezonowych uważa się również członków zorganizowanych grup roboczych pracujących w zakładach pracy.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>pracownicy zatrudnieni dorywczo</b></li> </ul>	<p><b>Pracownicy zatrudnieni dorywczo</b> są to osoby zatrudnione na stosunkowo krótki okres (w zasadzie nie dłuższy niż 1 miesiąc) w celu wykonania określonych prac pomocniczych.</p>
<p><b>Pracownicy niepełnozatrudnieni</b></p>	<p><b>Pracownicy niepełnozatrudnieni</b> 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.</p>
<p><b>Zatrudnienie młodocianych</b></p>	<p><b>Młodocianym</b> w rozumieniu kodeksu pracy jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Do pracy mogą być przyjęci tylko ci młodociani, którzy ukończyli co najmniej gimnazjum i przedstawili świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.</p> <p>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.</p> <p>Do młodocianych nie zalicza się uczniów szkół dla niepracujących, odbywających praktyczną naukę zawodu na podstawie umowy zawartej między szkołą a zakładem pracy.</p>
<p><b>Zatrudnienie obywateli polskich poza granicami kraju</b></p>	<p>Do zatrudnionych za granicą zalicza się:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– pracowników krajowych jednostek organizacyjnych pracujących za granicą na rzecz tych jednostek,</li> <li>– obywateli polskich pracujących za granicą na rzecz zagranicznych jednostek organizacyjnych.</li> </ul> <p><b>Osoby zatrudnione poza granicami kraju</b> to pracownicy wykonujący aktualnie pracę poza granicami kraju na rzecz jednostek gospodarki narodowej, w których są zatrudnieni.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

<p><b>Stan ewidencyjny zatrudnionych</b></p>	<p><b>Stan ewidencyjny zatrudnionych</b> określa liczbę pracowników ujętych w ewidencji zakładu pracy w danym dniu. Obejmuje wszystkie osoby zatrudnione, bez względu na obecność czy okresową nieobecność w pracy (np. urlopy, delegacje służbowe, zwolnienia lekarskie itp.). Podstawą zaliczenia pracownika przez zakład pracy do ewidencyjnego stanu zatrudnienia jest fakt zawarcia z nim umowy o pracę, natomiast podstawą skreślenia z ewidencji – rozwiązanie umowy o pracę. Istnieją przypadki, w których następuje skreślenie osób z ewidencji na pewien okres pomimo nie rozwiązania z nimi stosunku pracy. Dotyczy to w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– kobiet korzystających z urlopów wychowawczych udzielonych na okres dłuższy niż 3 miesiące (nieprzerwanie),</li> <li>– osób otrzymujących świadczenia rehabilitacyjne z wyjątkiem kobiet w ciąży, które należy traktować jak osoby przebywające na zasiłku chorobowym jeśli pobierają świadczenie rehabilitacyjne, osób korzystających z urlopów bezpłatnych udzielonych na okres dłuższy niż 3 miesiące (nieprzerwanie).</li> </ul> <p>Przy obliczaniu liczby zatrudnionych, osoby te wyłącza się ze stanu ewidencyjnego. W niektórych przypadkach dla celów analitycznych badany jest również stan rzeczywisty, obejmujący zatrudnionych obecnych w danym dniu w zakładzie pracy, tj. z wyłączeniem nieobecnych bez względu na przyczyny nieobecności.</p>
<p><b>Zatrudnieni według stanu w dniu</b> (w osobach fizycznych)</p>	<p>Informacje o <b>zatrudnionych według stanu w określonym dniu</b> dotyczą zarówno pracowników pełnozatrudnionych, jak również niepełnozatrudnionych, dla których dana jednostka jest głównym miejscem pracy, ujętych w ewidencji jednostki sprawozdawczej bez względu na to, czy osoby te w okresie sprawozdawczym były w pracy czy nie (niezależnie od przyczyn nieobecności – choroba, urlop, wyjazd służbowy). Osoby zatrudnione w dwóch lub więcej miejscach pracy powinny oświadczyć, które miejsce pracy uważają za główne, przyjmując jako kryterium wymiar godzin, a w przypadku równej ich liczby – kwotę wynagrodzenia. Informacje o głównym miejscu pracy pozwalają na zbilansowanie stanu zatrudnienia na określony dzień w osobach fizycznych (bez przeliczania na pełne etaty) w taki sposób, aby każda osoba pracująca była ujmowana w statystyce stanu zatrudnienia tylko jeden raz.</p>