

3/2010. (IV. 2.) KSH közlemény

a főbb munkaügyi statisztikai fogalmakról és azok definícióiról¹

1. § (1) A statisztikáról szóló 1993. évi XLVI. törvény 6. § f) pontjában foglalt felhatalmazás alapján jelen közlemény mellékleteként kiadom a munkaügy-statisztikai adatszolgáltatáshoz kapcsolódó útmutatót.

(2) Jelen közleményben foglaltakat a statisztikai adatszolgáltatás során kell alkalmazni.

2. § (1) Jelen közlemény a közzététel napján² lép hatályba és ezzel egyidejűleg hatályát veszti a KSH elnökének 9006/2003. (SK 7.) KSH közleménye.

Melléklet a 3/2010. (IV. 2.) KSH közleményhez

Útmutató a munkaügy-statisztikai adatszolgáltatáshoz

I. A létszám számbavétele

A statisztikai megfigyelés a Magyarországon regisztrált, működő gazdasági szervezetek tevékenységében folyamatosan, 5 munkanapot meghaladóan részt vevők teljes körére kiterjed, beleértve a szervezet tevékenységében nyugdíjuk, nyugdíjszerű ellátásuk szüneteltetése nélkül résztvevő személyeket, a munkáltatónál további munkaviszonyban foglalkoztatottakat, egyéni vállalkozás esetén az egyéni vállalkozót, valamint a társas vállalkozás dolgozó tagjait is. A számbavétel köre:

1. A szervezet tevékenységében résztvevők

1.1. Alkalmazásban állók

Alkalmazásban állónak tekintendő az a munkavállaló, aki a munkáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll, s munkaszerződése, munkavégzésre irányuló megállapodása alapján, havi átlagban - törthónapra szóló munkaszerződése alapján meghatározott teljesítendő munkaideje teljes havi munkavégzés eseteire átszámítva - legalább 60 munkaórán (a továbbiakban: legalább 60 munkaórán), munkadíj ellenében munkavégzésre kötelezett. Az alkalmazásban állók főbb csoportjai:

1.1.1. Az adott munkáltatóval a Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) szerinti munkaviszonyban (ideértve a szövetkezet és tagja, illetve a társas vállalkozás és tagja között létrejött munkaviszony jellegű jogviszonyt), közalkalmazotti, közszolgálati, hivatásos szolgálati - ideértve a szerződéses katonákat is - bírói, ügyészi szolgálati, igazságügyi alkalmazotti jogviszonyban (együtt: munkaviszonyban állók).

1.1.2. Megbízási szerződéssel, megállapodás alapján havi átlagban legalább 60 munkaórán alkalmazottak.

1.1.3. Bedolgozói jogviszonyban foglalkoztatottak.

1.1.4. Társas vállalkozás, szövetkezet tulajdonos tagja, ha munkaszerződés, megállapodás alapján, havi átlagban legalább 60 munkaórán, részt vesz a szervezet tevékenységében, s személyes közreműködése ellenértékeként munkadíjban részesül.

¹ Megjelent: Hivatalos Értesítő 2010/24.

² 2010. IV. 2.

1.1.5. A támogatott foglalkoztatásban érintett munkavállalók (például a START, START EXTRA, STARTPLUSZ kártya igénybevételével foglalkoztatottak).

1.1.6. A szakképző iskolai tanuló, ha tanulói szerződés alapján a gyakorlati képzését biztosító munkáltatónál már normál munkarendben és munkakörére általános, a munkaidő hosszától függő minimálbért elérően munkadíj ellenében munkát végez.

1.1.7. A szorgalmi időben vagy a szünetidőben foglalkoztatott diákok.

1.1.8. A Magyarországon bejegyzett vállalkozásnál munkadíj ellenében munkát végző külföldi állampolgárok, függetlenül attól, hogy a munkavégzés a munkáltató hazai vagy külföldi kirendeltségén, telephelyén történik.

1.1.9. A munkavégzés céljából külföldi kiküldetésben lévők.

1.1.10. Az ösztöndíjas tanulmányúton külföldön tartózkodók, ha arra az időre részükre keresetként távolléti díjat fizet a hazai munkáltató.

1.1.11. A 2009. évi CLII. törvény szerint egyszerűsített módon létesített munkaviszonyban állók, ha munkaszerződésük alapján folyamatos foglalkoztatásuk az 5 munkanapot meghaladja. A folyamatos foglalkoztatás feltételének teljesülése esetén ide sorolandók a mezőgazdasági idénymunkás, növénytermesztési idénymunkás, idegenforgalmi idénymunkás, nem magyar állampolgárságú személy.

1.2. A szervezet tevékenységében résztvevő egyéb foglalkoztatottak

1.2.1. Munkaszerződés szerint havi átlagban 60 munkaóránál rövidebb munkaidőben foglalkoztatottak;

1.2.2. Egyéb foglalkoztatottak csoportjába tartoznak az adott gazdasági szervezet (beleértve az egyéni vállalkozást) tevékenységében aktívan résztvevő személyek, akik részére munkájuk ellenértékeként munkadíj-kifizetésre egyáltalán nem kerül sor, illetve a minimálbér munkaidő-arányos hányadánál alacsonyabb összegű díjazás valósul meg.

1.2.2.1. Egyéni vállalkozás esetén a vállalkozás tulajdonosa, az egyéni vállalkozó;

1.2.2.2. Az egyéni és társas vállalkozások, szövetkezetek tevékenységében résztvevő nem fizetett segítő családtagok;

1.2.2.3. Menedzsment azon tagja, akinek munkajövedelme (II. fejezet kereset és egyéb munkajövedelem) a vállalkozásnál szerzett teljes jövedelmének 50%-ánál kevesebb, s jövedelmének magasabb hányada profitból származik;

1.2.2.4. Társas vállalkozás nem fizetett dolgozó tagja

Nem tartozik a létszámmegfigyelés körébe (ugyanakkor egy-egy alkalmi munkavégzés ellenértékét munkajövedelemként, illetve keresetként az állományon kívüli kategóriában esetükben is számításba kell venni):

- a gazdasági társaság azon tulajdonos tagja, akinek tagsági viszonya nem jár együtt munkavégzési kötelezettséggel, személyesen nem vesz részt a vállalkozás tevékenységében,

- az egyszeri, eseti megbízási szerződéssel, a munkáltatónál nem az általános munkarend szerint, folyamatos munkavégzés esetén 6 munkanapot el nem érően foglalkoztatottak (pl. cikk fordítása, alkalmanként óraadás, alkalmi munkavállaló stb.),

- gazdasági társaságok tisztségviselői (ha a megbízási alapján a munkavégzés havi átlagban 6 munkanapnál rövidebb folyamatos munkavégzést igényel),

- kötelező szakmai gyakorlaton lévő tanulók (szakképző iskolai, középfokú, felsőfokú képzés keretében, mikor a foglalkoztatás nem az általános munkarend szerint, munkadíj ellenében történik),

- munkaerő-kölcsönbeadó szervezet által kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevő szervezetnél,

- kirendelt munkavállaló esetében a statisztikai adatszolgáltatás - a szerződő felek megállapodásának megfelelően - csak az egyik szervezet részéről történik.

Iskolaszövetkezetek által foglalkoztatott nappali tagozatos diákok statisztikai elszámolási rendje:

- Amennyiben a munkáltató nappali tagozatos tanulókkal, jellemzően fél éves időtartamra köt munkaszerződést, mely szerint a tanuló a félév során esetenként lehetőséget kaphat egy-egy alkalmi munka végzésére, de az ez idő alatti tényleges munkavégzés arra vonatkozó szerződéssel már nem párosul, a folyamatos munkavégzés nem valósul meg. Ilyen esetben az egyszeri, eseti munkát végző tanuló a statisztikai adatszolgáltatásoknál a jelentendő létszámba nem számítandó bele, munkadíjának az állományba nem tartozók kereseti adatában kell szerepelnie.

- Ha az iskolaszövet kezeti az esetenként foglalkoztatott diákokkal az adott feladat elvégzésére köt munkaszerződést, a statisztikai adatszolgáltatásnál a létszám számbavétel általános szabályai érvényesülnek. Létszámba tehát az a foglalkoztatott diák vehető számba, akinek esetében a folyamatos, 5 munkanapot meghaladó foglalkoztatás ténye fennáll. Azt, hogy a statisztikai elszámolásoknál az illető munkavállaló mely állománycsoportba sorolandó, a munkaidő hossza, illetve az érvényes minimálbér-követelmények teljesülése határozza meg.

2. Alkalmazásban állók (1.1. pontnál meghatározottak) csoportosítása a foglalkoztatás jellege szerint

2.1. Alkalmazásban állók munkajogi állományi létszáma

Idetartoznak a munkáltatónál munkaviszonyban álló személyek (lásd 1.1.1 csoportba soroltakat) a munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének napjától, a jogviszony megszűnésének napjáig.

2.2. Alkalmazásban állók statisztikai állományi létszáma

Statisztikai állományi létszámba sorolandók a munkáltatónál munkavégzésre irányuló jogviszonyban állók (lásd 1.1. csoportba soroltakat), kivéve:

- a szülési szabadságon lévők, a szülési szabadság első napjától,
- a különböző gyermekgondozási ellátásban részesülők a fizetés nélküli ilyen jogcímű szabadságuk első napjától (kivéve, ha a munkáltató az 1998. évi LXXXIV. törvény alapján a gyes igénybe vevőt foglalkoztatja),
- a keresőképtelenné vált munkavállalók egyhavi folyamatos betegség után,
- az egyhavi távollétet követően a fizetés nélküli szabadságon lévők (pl. beteggondozás, építkezés, tanfolyam, iskolarendszerű képzés, tanulmányút miatt),
- az állásukból felfüggesztett személyek az első naptól,
- a felmondási idő alatt a munkavégzés alól felmentett munkavállalók, illetve bármely egyéb okból (például több hónapos rekreációs szabadság stb.) a munkavégzés alól mentesített munkavállalók a munkavégzés alól történő felmentés első napjától,
- az átmenetileg nem foglalkoztatott bedolgozók a foglalkoztatás szüneteltetésének időpontjától.

Nem tartoznak tehát sem a munkajogi, sem a statisztikai állományi létszámba az egyéb foglalkoztatottak (1.2. pontnál meghatározottak).

3. Alkalmazásban állók (1.1.) csoportosítása a munkaidő hossza szerint

A munkaügyi statisztikai adatgyűjtésekben az alkalmazásban állók a munkaidő hossza szerint lehetnek teljes munkaidőben foglalkoztatottak és nem teljes munkaidőben, de munkaszerződés szerint havi átlagban legalább 60 munkaórán foglalkoztatottak.

3.1. Teljes munkaidőben foglalkoztatottak

Az Mt. a teljes munkaidő mértékét napi 8, heti 40 órában állapítja meg. Az általános jogszabályi előíráson túlmenően lehetőség van arra, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkáltató és a munkavállaló megállapodása a teljes munkaidőt napi 8, heti 40 óránál rövidebb, illetve készenlét jellegű munkakörben, továbbá a munkáltató, illetve a tulajdonos közeli hozzátartozója esetében legfeljebb napi 12, heti 60 óra időtartamban állapítsa meg. A munkaidő a napi munkaidő alapulvételével, heti vagy ennél hosszabb, de legfeljebb éves keretben is meghatározható. A munkaszerződésben meghatározott munkaidő hossza az irányadó az adatközléseknél abban az esetben is, ha a munkavállaló átmenetileg - munkaszerződés szerinti munkabérét nem érintő - munkaidő-kedvezményben részesül (pl. kisgyermekes anya, munkaidő-kedvezményben részesülő esti vagy levelező tagozaton tanuló). Teljes munkaidőben foglalkoztatottként kell továbbá számba venni azokat a munkavállalókat is, akik esetében a munkáltató - gazdasági nehézségek miatt - átmeneti munkaidő-csökkentést hajt végre, de az alapbér időarányos csökkentését is jelentő, részmunkaidős foglalkoztatásra új munkaszerződést nem köt a munkavállalóval.

A teljesítménybérben, a kötetlen munkarendben foglalkoztatott munkavállalók, illetve a távmunkások esetében a munkáltató határozza meg a végzett, illetve az elvégzendő feladat munkaidőigényét, mely alapján a munkavállaló a megfelelő csoportba sorolható és ugyanezen eljárás követendő a jutalékos rendszerben ügynöki munkát végzők esetében is.

3.2. Nem teljes munkaidőben, de munkaszerződés szerint havi átlagban - vagy nem teljes hónapra vonatkozó munkaszerződés esetén teljes havi munkavégzésre átszámítva - legalább 60 munkaóránál foglalkoztatottak

Idetartoznak azok az alkalmazásban álló személyek, akiknek munkavégzésre irányuló munkaszerződése a teljes munkaidőnél rövidebb, de havi átlagban legalább 60 munkaóra részmunkaidőt ír elő. Idetartoznak továbbá - a munkaidő hosszától függetlenül - az alkalmazásban állók teljes munkaidőben foglalkoztatottak kategóriájába nem sorolható egyéb csoportok.

3.2.1. Részmunkaidőben foglalkoztatottak, akik a munkáltatónál érvényes munkarend szerint, a teljes munkaidőnél rövidebb, részmunkaidőben dolgoznak. A teljesítendő munkaórák száma munkaszerződésükben napi, heti, havi vagy több havi időintervallumban is meghatározható. Idetartoznak a szünidőben, szorgalmi időben részmunkaidőben foglalkoztatott diákok, nem értve ide a kötelező gyakorlaton lévőket. (A különböző adatszolgáltatásokban, ha erre eltérő utalás nincs, tényleges létszámot kell jelenteni, vagyis minden részmunkaidős egy-egy egész főnek tekintendő. Különböző dotációk megítélésénél, illetve egyes statisztikai adatgyűjtésekben a létszámot teljes munkaidősre redukálva kell megadni, ami az általuk ténylegesen teljesített munkaóraszám és az 1 fő teljes munkaidőben foglalkoztatottra eső teljesített munkaóraszám hányadosa lesz. KSH-n kívüli adatgazda ettől eltérő számítási módszert is előírhat!)

3.2.2. Bedolgozók (1.1.3.), akik bedolgozói jogviszony keretében otthonukban, illetve a saját maguk biztosította helyiségben dolgoznak.

3.2.3. A munkáltatónál szakmai gyakorlaton lévő szakképző iskolai tanulók (1.1.6.), akiket a munkáltató az ott általános munkarendben foglalkoztat, így az alkalmazásban állók kategóriájába sorol, s munkadíjuk is ennek megfelelő (korábban szakmunkásként bérezett szakmunkástanulók).

3.2.4. Egyéb nem teljes munkaidőben foglalkoztatottak (az adatszolgáltatásokban, ha erre eltérő utasítás nincs, a munkaidő hosszától függetlenül csak nem teljes munkaidőben foglalkoztatottként számolandók el) az átlagkereset-adat torzításának elkerülése miatt a büntetés-végrehajtási intézetek vállalkozásaiban vagy egyéb munkáltatóknál foglalkoztatott elítéltek, valamint a mezőgazdaságban részes művelésben foglalkoztatottak. Ugyancsak itt kell számba venni a szociális intézményeknél munkaszerződés szerint havi átlagban legalább 60 munkaóránál foglalkoztatott ellátottakat, abban az esetben is, ha a munkaidejük teljes munkaidőnek felel meg.

A statisztikai elszámolásokban nem tartoznak az alkalmazásban állók körébe a munkaszerződés szerint havi átlagban 60 munkaóránál rövidebb munkaidőben foglalkoztatottak (1.2.1.), valamint az egyéb foglalkoztatottak (1.2.2.1., 1.2.2.2., 1.2.2.3., 1.2.2.4.). Ők azok a munkavállalók, akik az adott gazdasági szervezet (beleértve az egyéni vállalkozást) tevékenységében aktívan részt vesznek, azonban munkájuk ellenértékéért munkadíj-kifizetésre egyáltalán nem kerül sor, illetve a minimálbér munkaidő-arányos hányadánál alacsonyabb összegű díjazás valósul meg. Idetartoznak a menedzsment azon tagjai is, akiknek profitrészesedése meghaladja a munkadíj összegét, valamint azok, akik csak esetenkénti díjazásban részesülnek.

- Egyéni vállalkozás esetén a vállalkozás tulajdonosa, az egyéni vállalkozó (1.2.2.1.).
- Az egyéni és társas vállalkozások, szövetkezetek tevékenységében résztvevő nem fizetett segítő családtagok (1.2.2.2.).
- Menedzsment azon tagja, akinek munkajövedelme (II. fejezet kereset és egyéb munkajövedelem) a vállalkozásnál szerzett teljes jövedelmének 50%-ánál kevesebb, vagyis jövedelmének magasabb hányada profitból származik (1.2.2.3.).
- A társas vállalkozás nem fizetett dolgozó tagja (1.2.2.4.).

4. Az alkalmazásban állók foglalkozási csoportjai

A jelenleg érvényes FEOR (Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere) nem teszi lehetővé a fizikai és szellemi foglalkozások egyértelmű megkülönböztetését, ezért ilyen jellegű adatkérés esetén az alábbiak szerint kell eljárni:

- szellemi jellegű foglalkozásnak az 1-4. főcsoportokba tartozó foglalkozások,
- fizikai jellegűeknek pedig az 5-9. főcsoportokba tartozó foglalkozások tekinthetők.

A fegyveres erőknél, fegyveres testületeknél a foglalkozások besorolása az ún. polgári foglalkozások esetében (pl. orvos, vegyészmérnök stb.) csakúgy, mint az egyéb szervezeteknél, a FEOR 1-9. főcsoportja szerint történik. A FEOR 0. főcsoportba csak a ténylegesen katonai, védelmi foglalkozások kerülnek, ahol a jelenlegi osztályozás szerint szellemi jellegűnek a 01-02. foglalkozási csoportba, míg fizikai jellegűnek a 03. foglalkozási csoportba sorolt munkakörök tekintendők. (Az ILO 2008-ban elfogadta a nemzetközi foglalkozásosztályozási rendszer módosított változatát - ISCO-08. A hazai adaptálás folyamatban van, a módosított FEOR 2010-ben kerül kihirdetésre. Ezt követően, 2011-től a fizikai-szellemi kategóriát tartalmazó jelentésekben már a FEOR-08 szerinti besorolások az irányadók.)

A KSH egyes statisztikai adatgyűjtéseinél, így pl. a többévenként ismétlődő foglalkozásonkénti létszámadatok esetében a fizikai és szellemi foglalkozásúak számának mélyebb részletezését is előírja, ami az említett beszámolóban további, a FEOR 4 számjegyének megfelelő foglalkozás szerinti tagolást jelent. A munkavállalók besorolása alapvetően a ténylegesen betöltött munkakör alapján történik.

5. Az átlagos állományi létszám számítása

A különböző statisztikákban részben adott napi (pl. munkajogi állományi létszám esetén XII. 31. eszmei időponti) létszámot, gyakrabban valamely időszakra vonatkozó átlagos létszámadatot kell jelenteni. Az adatkérésben pontosan meghatározzuk a foglalkoztatottak azon csoportját, melyre a felvétel irányul. Így pl. a szervezet tevékenységében részt vevők havi átlagos állományi létszáma, vagy az alkalmazásban állók (teljes és nem teljes munkaidőben, de munkaszerződés szerint havi átlagban legalább 60 munkaórán foglalkoztatottak) éves átlagos statisztikai állományi létszáma, a teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi átlagos állományi létszáma stb. Ha eltérő utasítás nincs, az átlagolást a tényleges létszám alapján kell elvégezni, vagyis minden személyt a munkaidő hosszától függetlenül, egy-egy egész főnek kell tekinteni.

Alapértelmezésben az átlagos állományi létszám a munkavállalók (munkavégzésre irányuló jogviszonyban állók, egyéni vállalkozó és nem fizetett segítő családtagjai) folyamatosan vezetett létszámnyilvántartása alapján számított mutató. Az átlagolást havonta kell elvégezni az adott hónap naptári napjainak figyelembevételével, vagyis a naponkénti állományi létszámok összegét, a munkarend szerinti pihenőnapokra és ünnepnapokra az azt megelőző munkanap létszámát véve figyelembe, el kell osztani a hónap napjainak számával. Az adott hónap naptári napjainak számával kell osztani abban az esetben is, ha a gazdasági szervezet csak a hónap egy részében működött. Az éves átlagos állományi létszám a leírtak alapján már kiszámított havi átlagos létszámadatok egyszerű számtani átlaga, vagyis éves átlagszámítás esetén 12-vel kell elosztani a havi átlagos létszámadatok összegét. Természetesen az átlagolást abban az esetben is így kell elvégezni, ha az adatszolgáltató működése a vonatkozó időszaknak csak egy részére esett. (Az átlagos állományi létszámnak - beleértve az átlagos statisztikai állományi létszámot is - napi létszámnyilvántartáson alapuló számítása helyett a KSH a 20-nál kevesebb főt foglalkoztató ún. kisszervezetek esetében ettől eltérő módszer alkalmazását is engedélyezheti, pl. az átlagszámítás a havi nyitó és záró létszámból is történhet.)

A KSH a jelen útmutatóban azt határozza meg, hogy a létszám statisztikai csoportosítása szerint a munkavállaló hova sorolandó, arra azonban nem utasít, hogy az adatokat egész vagy törtszámban, esetleg valamilyen módszer alapján redukálva kell-e jelenteni. A statisztikai adatgyűjtésekben az adatokat, ha erre eltérő utalás nincs, általában tizedes nélkül, a kerekítés általános szabályainak figyelembevételével, egész számban kell közölni. (Kerekítés 4-ig lefelé, 5-től felfelé történik!)

Azokban a felvételekben, ahol az alkalmazásban állók létszámát teljes munkaidősre átszámolva is közölni kell, ott a számbavétel az egy teljes munkaidőben foglalkoztatottra jutó teljesített munkaóraszám vetítési alapként történő felhasználásával történik:

- a nem teljes munkaidőben, részmunkaidőben foglalkoztatottak által teljesített munkaórák számát el kell osztani az egy fő teljes munkaidőben foglalkoztatottra jutó munkaórák számával. Ugyanez a számítási módszer a normál munkarendben foglalkoztatott szakképző iskolai tanulók esetében is;

- a bedolgozókra vonatkozóan, akiknek teljesítménykövetelménye munkanorma formájában vagy egyéb mennyiségi vagy minőségi mutatókkal meghatározott, az információk alapján becsült munkaóraszámából kell a tényleges létszám átszámítását elvégezni.

A létszám teljes munkaidősre történő átszámítása eredményeként kapott ún. egyenértékes vagy redukált létszám a tényleges létszámnál csak kevesebb (csak teljes munkaidőben foglalkoztatottak esetén megegyező) lehet!

6. Üres álláshelyek

A munkaerő-kereslet változásának meghatározásához a munkaügy-statisztika információkat gyűjt az üres, betöltetlen álláshelyekről. 2003-ig csak az éves gazdaságstatisztikák keretében történt ilyen célú felmérés, 2004-től azonban - Eurostat-előírásoknak megfelelően - negyedéves gyakoriságú adatgyűjtés indult. A kijelölt nap, melyre az adatgyűjtés vonatkozik minden negyedév utolsó naptári napja.

A gazdasági szervezetek tevékenységének folytatásához meghatározott számú munkaerő foglalkoztatása szükséges, ami gyakorlatilag az álláshelyek számát jelenti. Az álláshelyek munkavégzésre irányuló jogviszony (lásd 1.1 pontban leírtak) keretében tölthetők be. Az EU-ajánlás szerint az újonnan létrehozott, a betöltetlen, illetve a közeljövőben (3 hónapon belül) megüresedő álláshely az alábbi feltételek teljesülése esetén vehető számba, mint üres álláshely:

- a munkáltató aktív lépéseket tesz és a jövőben is tenni fog annak érdekében, hogy az álláshely kívülről történő betöltéséhez a megfelelő jelöltet megtalálja és
- az álláshely a megfelelő jelölt megtalálása esetén a megüresedést követően betölthető.

Az aktív álláskeresés történhet

- hirdetés (újság, rádió, tv, internet, pályázat, utcán, gyárkapunál) útján,
- magánközvetítő cég útján,
- az Állami Foglalkoztatási Szolgálat segítségével,
- munkatársak, barátok, ismerősök segítségével,
- egyéb módon (pl. saját adatbank).

Nem tekintendő üres álláshelynek az az álláshely, ahol a munka végzését az alábbi módon kívánják megoldani:

- munkaerő-kölcsönzéssel,
- egyszeri, eseti megbízással,
- egyéni vállalkozóval vagy társas vállalkozással,
- saját dolgozó áthelyezésével,
- munkadíjban nem részesülő, kötelező szakmai gyakorlaton lévő középiskolai tanulóval, főiskolai, egyetemi hallgatóval.

Nem tekinthetők továbbá üres álláshelynek a munkavégzésre irányuló jogviszonyban állók, de munkavégzésre nem kötelezettek - gyed, gyes, 1 hónapnál hosszabb ideje betegség vagy fizetés nélküli szabadság miatt távol lévő - fenntartott álláshelyei sem.

II. Munkaerőköltség, kompenzációs költség, kereset

A KSH, az EU statisztikai megfigyelési rendszerét alapul véve 1992-ben vezette be a munkaerőköltség-felvételt. A felvétel kezdetben négyéves gyakoriságú volt, módszerében megfelel az EU-standardoknak. A harmonizálás jegyében 1998-tól bővült a kereseti információk köre, a kereseten felüli egyéb munkajövedelem-elemek megfigyelésére is sor került.

A statisztikai adatgyűjtésekben szereplő kereset- és egyéb munkajövedelem, valamint munkaerőköltség-adatok a naptári évre vonatkoznak, tehát a jelentendő adatoknak a január 1. és december 31. közötti kifizetéseket (teljesítéseket), beleértve a 13. havi fizetést is, kell tartalmaznia. Kivételt képez ez alól a december havi munkabér, melynek tényleges kifizetése a következő év januárjának első napjaira esik (ennek megfelelően a tárgyév január első napjaiban kifizetett, de előző év decemberi teljesítésekhez kapcsolódó munkabérek az előző évre számolandók el). Szintén naptári évre vonatkoznak a kötelező járulékok is, azonban ebben az esetben - a tényleges munkáltatói kötelezettségek meghatározása miatt - a naptári évi kereset és egyéb juttatások után kötelezően fizetendő járulékokat és hozzájárulásokat kérjük az adott naptári évre vonatkozóan jelenteni, a fizetési kötelezettség teljesítésének időpontjától függetlenül. (Előfordulhat tehát, hogy a fizetendő járulék még nem teljesített, de a kötelezettség alapján a statisztikai jelentésen szerepelnie kell, ugyanakkor a korábbi időszakokat terhelő, utólagos kifizetéseket ebben az esetben figyelmen kívül kell hagyni.)

A munkaerőköltség, mint az élőmunka igénybevételéhez kapcsolódó összes költség, a munkavállalót közvetlenül vagy közvetetten érintő javadalmazások legtágabb köre, melynek elemei, megjelölve az EU tanácsi rendelet szerinti azonosítókat is, az alábbiak:

1. Kompenzációs költségek (nemzeti számlák a munkavállalói jövedelem megnevezést használja) (D1)

1.1. munkajövedelem (D11) => az Eurostat-előírások szerint ez tekintendő keresetnek

1.1.1. kereset (D11 része)

1.1.2. egyéb munkajövedelem (D11 része)

1.2. szociális költségek (D12)

1.2.1. alapszerűen fizetett juttatások (járulékok, hozzájárulások)

1.2.1.1. a munkáltató által alapokba kötelezően teljesített járulékok, hozzájárulások (D1211)

1.2.1.2. kollektív szerződés, ágazati megállapodás, egyedi munkaszerződés szerint teljesített szociális hozzájárulások (D1212)

1.2.2. a munkavállalónak közvetlenül nyújtott szociális juttatások, valamint a munkavállalók érdekében teljesített szociális hozzájárulások (D122)

2. szakoktatás, képzés, továbbképzés költsége (D2)

3. egyéb munkaerőköltség (D3)

4. adók (D4)

5. támogatások (D5)

1. Kompenzációs költség (D1)

A kompenzációs költség magában foglalja a munkáltató által a munkavállaló részére, a munkavégzéshez kapcsolódóan pénzben vagy természetben nyújtott juttatásokat, együtt munkajövedelem, valamint az ezekhez kapcsolódó kötelező járulékokat, hozzájárulásokat, és a munkavállaló részére közvetlenül nyújtott szociális juttatásokat, együtt szociális költségek.

(A nemzeti számlák ezt a kategóriát a hazai publikációkban munkavállalói jövedelemként nevesíti.)

1.1. Munkajövedelem (D11)

A munkajövedelem a munkavégzéshez kapcsolódóan fizetett vagy természetben nyújtott javadalmazások összessége, mely közvetlenül a munkavégzés ellentételezését jelenti. (A statisztikai adat bruttó módon jelentendő, így a munkajövedelem, beleértve az ekho-alapot is, a munkavállalót terhelő levonásokkal - járulékok, szja - az nem csökkenthető.)

1.1.1. Kereset (D1 1 része)

A kereset a munkavégzésre irányuló jogviszony alapján a munkavállaló részére pénzben vagy természetben fizetett díjazás (munkabér, munkadíj, illetmény). Ideértendők a gazdasági társaságok tagjai részére a személyes közreműködés ellenértékeként történő kifizetések is. (Az ekho-s jövedelem a kifizetés jogcíme szerint kereset, illetve egyéb munkajövedelem is lehet.) A kereset fogalmkörébe tartozó, alábbiakban részletezett kifizetések a vállalkozásoknál a bérköltségbe tartoznak, míg a költségvetési intézmények esetében a számviteli elszámolásokban a személyi juttatások között szerepelnek.

A kereset összetevői:

- 1.1.1.1. alapbér, illetve törzsbér (D1111 része),
- 1.1.1.2. bérpótlékok (D1111 része),
- 1.1.1.3. kiegészítő fizetés (D1113),
- 1.1.1.4. prémium (D1112 része),
- 1.1.1.5. jutalom (D1112 része),
- 1.1.1.6. a 13. és további havi fizetés (D1112 része).

1.1.1.1. Az alapbér (D1111 része) a munkavállalónak a munkaszerződésben meghatározott személyi alapbére (órabére, heti bére, havi bére, éves bére). Személyi alapbérén a közalkalmazotti jogviszony esetén az illetmény és a vezetői pótlék, közszolgálati jogviszony esetén az alapilletmény, az illetménykiegészítés és a vezetői pótlék együttes összege értendő. A bírák és ügyészek alapbéréként kell figyelembe venni az alapilletményt, a beosztási, valamint a vezetői pótlékot, a hivatásos szolgálati jogviszonyban állók esetében pedig a beosztási, a rendfokozati illetményt, a honvédelmi pótlékot, az illetménykiegészítést és a vezetői pótlékot. (Az általános előírások szerint személyi alapbért a teljesítménybéres munkavállalók számára is meg kell állapítani.)

A törzsbér a keresetnek a munkavállaló teljesítményétől, illetve az általa ledolgozott munkaidőtől közvetlenül függő, a munkavállaló személyi alapbérén, illetve az alkalmazott bérformán alapuló része. A törzsbér tehát a munkavállaló személyi alapbérével azonos, illetőleg annál több vagy kevesebb is lehet. A törzsbér a következő elemek összege:

- a munkában töltött idő hosszától függően fizetett munkabér (időbér),
- a teljesítménykövetelmények (norma) teljesítéséért járó bér (ideértve a bérezési forma részét képező, pl. minőségi prémiumot is),
- az egységnyi teljesítménykövetelmény (norma) kapcsán az ún. utalványozott pótidőkre fizetett összegek,
- orvosok részére a kártyapénz alapján biztosított teljesítménybér,
- a teljesített túlmunka alapbére (a pótléka nem!),
- az állásidőre elszámolt személyi alapbér,
- jutalékos bérezés esetén a jutalék (ún. tiszta jutalékos rendszerben), illetve az alapbér és a jutalék együttes összege.

A törzsbérből le kell számítani az esetleges (pl. selejt miatti) levonásokat.

1.1.1.2. A bérpótlék (D1111 része) a munkavégzés különleges feltételeit, speciális képzettségeket, munkaköri követelményeket (sajátos munkakörülményeket), valamint az általánostól eltérő munkaidő-beosztás ellentételezését szolgáló bér, amennyiben a jelzett tényezőket a munkavállaló személyi alapbérének vagy teljesítménybéérének megállapításánál nem vették figyelembe.

A jogszabályban meghatározott (alapbérben nem nevesített), gyakoribb bérpótlékok az alábbiak:

- műszakpótlékok (pl. a délutáni, az éjszakai pótlék),
- a munka különleges körülményei miatt fizetett pótlékok (pl. a melegüzemi pótlék),
- különleges beosztás vagy képesítés alapján fizetett pótlékok (pl. a közalkalmazottak cím és ágazati jellegű pótléka, a képzettségi pótlék, jegyzői pótlék, a nyelvpótlék stb.),
- rendkívüli munkavégzés pótléka (túlórapótlék), beleértve a munkarend szerinti pihenőnapon és a munkaszüneti napon végzett munkák bérpótlékát is),
- a tanulók és az átképzésben részt vevők oktatásáért járó pótlékok,

- a pedagógusok részére fizetett szakvezetői pótlékok,
- egyéb illetménypótlékok (pl. felzárkóztatási, számítástechnikai pótlék, területi pótlék, felsőoktatásban művésztanári pótlék stb.)
- készenléti, ügyeleti díjak és pótlékok,
- az 6/1994. (II. 18.) IKM-PM-NM együttes rendelet alapján fizetett bányászati keresetkiegészítés,
- vizsgáztatási díjak, ha az a munkakörhöz kapcsolódik,
- a kiemelt szerelэшhelyi, építэшhelyi pótlékok,
- a pénzkezelési pótlék,
- a hitelintézeti nyitvatartási pótlék,
- egyéb, törvényben vagy kollektív szerződésben meghatározott bérpótlékok (pl. gépjármű-vezetési pótlék, egészségi kockázatok között végzett munka pótléka),
- helyettesítési díj (nem tartozik ide a többes jogviszony szerinti munkadíj),
- a munkaviszonyhoz kapcsolódó, pályázat útján elnyert ösztöndíj (pl. Széchenyi, Békésy ösztöndíj),
- a munkakör ellátásához szükséges speciális képességek után fizetett pótlék (pl. siketnémák oktatása, a munkavégzésnél esetenként szükséges braille írás, jelbeszéd ismeretének honorálása).

Nem tartoznak a bérpótlékok körébe egyes pótlékként nevesített, de nem a munkavégzéshez kapcsolódó jövedelmek (pl. családi pótlék), valamint költségtérítések (pl. különélési pótlék).

1.1.1.3. A kiegészítő fizetés (D1113) a le nem dolgozott munkaidőre a munkaviszonyra vonatkozó törvényi szabályozás, illetve kollektív szerződés (továbbiakban jogszabály) alapján járó díjazás, jellemzően távolléti díj, ilyenek:

- a rendes (alap- és pót-), valamint a rendkívüli szabadság idejére fizetett távolléti díj, beleértve a pénzben megváltott szabadság idejére járó távolléti díjat is,
- a tanulmányi szabadság (munkaidő-kedvezmény) idejére fizetett munkadíj,
- a munkaszüneti napokra fizetett távolléti díj, ha e napon nem dolgozott a munkavállaló,
- ha a dolgozó munkarendje szerint a munkaszüneti napon dolgozott, akkor a helyette igénybe vett szabadnapra járó távolléti díj,
- a szakszervezet tisztségviselői és az üzemi tanács tagjai részére a törvényben meghatározott munkaidő-kedvezmény igénybevételeének idejére fizetett díjazás,
- a könnyebb munkára beosztott terhes nők munkabérének az a része, amely a korábbi keresetük összegére történő kiegészítésként, jogszabályi előírások alapján részükre fizetendő,
- a munkaközi szünetre fizetett munkadíj,
- a tanfolyamra vagy tanulmányútra küldött munkavállalóknak a munkáltatót terhelő munkabére,
- a hivatalos kiküldetés miatt utazással töltött időre fizetett díjazás,
- a munkáltató gazdasági körülményei miatti átmeneti kényszerszabadság idejére, valamint az elrendelt napi munkaidő-csökkentés miatt le nem dolgozott időre fizetett munkabér,
- a sztrájk idejére - megállapodás esetén - a munkáltató által fizetett díjazás,
- az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása következtében kieső munkaidőre járó munkabér,
- fagyszüneti díj,
- egyéb, jogszabály által meghatározott olyan esetekben fizetett munkabér, amikor a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól (pl. az állampolgári kötelezettség teljesítésének vagy a kötelező orvosi vizsgálatnak az időtartamára fizetett díjazás, ha a munkáltató gazdaságilag indokolt esetben átmenetileg nem tudja vagy csak rövidebb munkaidőben tudja foglalkoztatni a munkavállalót, a kiesett munkaidőre fizetett személyi alapbér összege stb.).

(A gyermeke születése esetén az apát megillető 5 munkanap munkaidő-kedvezmény címen fizetett távolléti díj nem a munkáltatót terheli - abban az esetben sem, ha a kifizetés technikailag a munkáltatónál történik -, forrása a társadalombiztosítás, ezért ez a költség nem jelenik meg a munkaerőköltség egyik csoportjában sem!)

1.1.1.4. A prémium (D11112 része) az előre meghatározott feladatok teljesítése esetén a munkavállaló részére fizetett meghatározott összeg. Ide értendő a közalkalmazottak ilyen címen fizetett illetménykiegészítése és keresetkiegészítése is.

1.1.1.5. A jutalom (D11112 része) az egyéni teljesítményekhez kötődően, az elvégzett munka utólagos értékelése alapján a munkavállaló részére fizetett összeg.

1.1.1.6. A 13. és további havi fizetés (D111121) a jogszabályban, illetve a munkaszerződés által kötelezően előírt díjazás. (Az Eurostat-előírások szerint a jutalom kategóriájába tartozik a prémium, a jutalom, a 13. és további havi fizetés, valamint a hazai osztályozás szerint egyéb munkajövedelmek között szereplő jubileumi jutalom is. Bizonyos felvételeknél ezek, mint nem rendszeres keresetelemek, kiemelten is jelentendők.)

A statisztikai elszámolások szerint megkülönböztetjük az állományba tartozó (a szervezet tevékenységében résztvevő), valamint az állományba nem tartozó munkavállalót. Az állományba nem tartozók kereseteként számolandók el az alkalmazásban állók (1.1.) és a munkaszerződés szerint havi átlagban 60 munkaóránál rövidebb munkaidőben foglalkoztatottak (1.2.1.) közül a statisztikai állományi létszámba nem, legfeljebb a munkajogi állományi létszámba tartozók, az egyéb foglalkoztatottak (1.2.2.) és az egyszeri, eseti megbízással munkát végzők részére a vonatkozási időszakra, utólagosan, vagy végelszámolásként az elkövetkezendő időszakra fizetett, keresetnek minősülő elemeket, melyek jellemzően az alábbiak:

- a felmondási időből a munkavégzés alól történő felmentés időtartamára az utolsó munkanapon egy összegben kifizetett munkabér, amely a munkaerőköltség felvételnél kiemelten is jelentendő (a vonatkozási időben már nem tartozik a munkavállaló a statisztikai állományi létszámba),

- csoportos leépítés előtt az állásidőre elszámolt távolléti díj,

- a tartósan távol lévők (akik átmenetileg nem tartoznak a statisztikai állományi létszámba, de a munkavégzésre irányuló jogviszony még fennáll) részére történt kifizetések (pl. szülési szabadságon lévő, egy hónapnál régebben beteg részére fizetett 13. havi fizetés, korábbi időszakra vonatkozóan fizetett prémium, jutalom stb.),

- a megbízási jogviszony keretében fizetett egyszeri és eseti megbízási díjak (nem tartozik ide a megbízási szerződéssel, 5 munkanapot meghaladóan normál munkarend szerint foglalkoztatottak részére fizetett munkadíj),

- a tanfolyami külső előadók, szakmai oktatást végzők, ellenőrök és vizsgáztatók részére fizetett díjazás (nem tartoznak ide a keresetbe nem tartozó szerzői jogdíjak), a munkaerőköltség felvételen kiemelten is jelentendő,

- esetenként foglalkoztatott tanácsadók, szakértők munkadíja,

- a zsűritagok díjazása,

- a kötelező termelési (szakmai) gyakorlatukat végző egyetemi és főiskolai hallgatók, középiskolai tanulók részére fizetett munkadíj,

- a jogszabály alapján a termelőmunkában részt vevő tanulókhoz beosztott, nem a munkáltató, hanem az oktatási intézmény állományába tartozó felügyelők és pedagógusok részére fizetett munkadíj,

- a munkáltatónál még nem normál munkarendben dolgozó szakiskolai tanulók részére esetenként az ösztöndíjon felül fizetett munkadíj, forgalmi jutalék,

- az önkéntes tűzoltók díjazása,

- a választott tisztségviselőknek a végzett munka ellenértékeként előre meghatározott, illetve a tagság által megszavazott mértékben rendszeresen vagy bizonyos rendszerességgel fizetett tiszteletdíj (pl. a vezető tisztségviselők, mint az igazgatótanács, felügyelőbizottság tagjainak ily módon fizetett díjazása),

- a személyes adatok védelme miatt az egyéni vállalkozó személyes közreműködés címen elszámolt munkadíja, illetve a menedzsment azon tagjának a munkadíja is itt számolandó el, akinek munkajövedelme nagyobb hányadban profitból származik.

A statisztikai és a számviteli elszámolások során a kölcsönbe adott (más munkáltatóhoz munkavégzés céljából kihelyezett) dolgozó a létszám és a munkaerővel kapcsolatos költségek tekintetében is, az Mt.-vel összhangban, a munkaerőt kiközvetítő szervezet adataiban szerepel. A munkaerő-kölcsönzés vállalkozói tevékenység keretében történik, a számbavétel során közömbös, hogy a munkavállalók munkadíja, illetve a kapcsolódó járulékok a szerződésben nevesítettek vagy sem. Fennáll tehát az az eset, hogy a kölcsönvett munkavállalók által létrehozott termelési érték a munkaerőt kölcsönbe vevő vállalkozásnál, míg a munkavállalók munkaügyi adatai (létszám, kereset és járulékaik) a munkaerőt kölcsönadó szervezetnél külön-külön jelenik meg. Az elszámolás rendje ettől eltérő csak abban az esetben lehet, ha a kölcsönvevő vállalkozás a kölcsönzés idejére munkáltatói jogokat gyakorol, vagyis a kölcsönzött munkavállalókkal munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít. (Ez utóbbi eset azonban már nem felel meg a munkaerő-kölcsönzés kritériumának.)

1.1.2. Egyéb munkajövedelem (D11 része)

Egyéb munkajövedelmek a munkavállaló részére jogszabályban kötelezően meghatározott, valamint a munkáltató által önként nyújtott juttatások. Az egyéb munkajövedelmeknek az 1995. évi CXVII. törvény által meghatározott hányada a munkavállaló számára adómentes, az ezen felüli egyéb munkajövedelem-kifizetések már bruttó módon, a munkavállalót terhelő járulékaival együtt jelentendők. A természetbeni juttatások után a munkáltató által fizetendő adó (munkáltatót terhelő szja), nem egyéb munkajövedelemként, hanem a munkaerőköltség-felvétel adatgyűjtés keretében az adóelemek között számolandó el. Egyéb munkajövedelembe az alábbiak tartoznak (előfordulhat, hogy a munkáltató által a munkavállaló részére nyújtott juttatás az alábbi felsorolásban nincs külön nevesítve, és nem teljesen egyértelmű az egyéb kategóriába tartozása sem, ebben az esetben kérni kell a KSH állásfoglalását):

- A Magyarországon regisztrált munkáltató külföldi telephelyén, kirendeltségén foglalkoztatott magyar vagy nem magyar állampolgárságú munkavállaló részére a hazai átlagkeresetek alapján megállapított (bérköltségként elszámolandó) munkabér összegét meghaladó díjazás (a hazai átlagkereset meghatározásakor elsődlegesen az adott munkáltatónál azonos munkakörben foglalkoztatottakra jellemző kereseti színvonal az irányadó, amennyiben ilyen nincs, úgy elfogadott a szakmai becslés, illetve végső soron a KSH által a munkáltató szakágazatára publikált átlagkereset), valamint a kiküldetési napidíj adóköteles hányada (a nem adóköteles mértékű kiküldetési napidíj nem tartozik ide);

- A felszolgálati díjból a munkavállaló részére kifizetett összeg;

- A jubileumi jutalom (D11112 része), mely az életpálya hosszabb szakaszainak vagy a munkáltatónál eltöltött időtartamnak az elismeréseként jogszabály alapján kötelezően fizetett juttatás (idetartozik a törzsgárdtagsági jutalom és a bányászati hűségjutalom is);

- A munkavállaló munkaköri kötelezettségébe tartozóan előállított termékértékesítése során realizált árbevételből a munkáltató által a munkavállalónak fizetett, belső szabályzatban meghatározott mértékű, nevesítve szerzői jogdíj;

- A részvény-, értékpapír-juttatás azon időpontban érvényes árfolyamon, melyen a munkavállaló annak szabad felhasználására való jogosultsága meg nyílik. Abban az esetben tehát, ha a munkáltató és a munkavállaló között opciós részvényjuttatásra irányuló szerződés van folyamatban, egyéb munkajövedelem elszámolására való jogosultság csak a már a munkavállaló tulajdonába kerülő részvények vonatkozásában áll fenn. (Egyéb munkajövedelemként történő jelentése csak 2010. januárral kezdődik meg);

- A lakhatási költségtérítés (D11141), pl. a munkavállaló által bérelt lakás, albérlet bérleti díjának a munkáltató által teljesen vagy részben megtérített hányada (idetartozik a vissza nem térítendő lakásépítési támogatás és a kedvezményes kamatozású lakásépítési kölcsön után a munkáltató által átvállalt kezelési költség összege, továbbá a kedvezményes kamat és a piaci kamat közötti különbözet összege);

- Az étkezési térítés (D11144 része), akár természetben (ebben az esetben önköltségen számolva) akár levásárolható jegy formájában, illetve pénzben nyújtják;

- A munkába járással kapcsolatos költségtérítések (D11144 része), pl. a helyi vagy távolsági járatokra szóló bérletek árának a munkáltató által történő teljes vagy részbeni megtérítése (csak vásárolt szolgáltatás, a saját az egyéb természetbeni juttatások között szerepel);

- A kizárólag saját használatra biztosított, illetve magáncélra is igénybe vehető cégautóval kapcsolatos (az érintett munkavállaló által meg nem térített) költségek (D11143), pl. lízingdíj, biztosítási díj (ez utóbbiak kizárólag magáncélú használat esetén), üzemanyag-költségtérítésből az szja törvényben meghatározott jövedelemrész;

- A munkaszerződésben rögzített, olyan címen fizetett díjazás, mellyel a munkáltató gazdasági érdekeinek védelmében a volt dolgozó kötelezettségvállalását honorálják (hallgatási díj, legfeljebb 3 évig);

- A tárgyjutalmak pénzben kifejezett értéke (D11144 része);

- Egyéb természetbeni munkajövedelmek (D11144 része) (nem értendő ide a MT szerint meghatározott természetbeni bér): a ruházati költségtérítés (nem tartozik bele a munka-, védő- és egyenruházat), az üdülési hozzájárulás (pl. üdülési csekk), illetve a térítésmentes üdültetés önköltségen elszámolt értéke, a munkáltató saját vagy vásárolt termékjuttatása, szolgáltatása esetén a fogyasztói ár és a munkavállaló által megtérített összeg különbözete, valamint a munkavállaló által igénybe vett, de a munkáltató által megtérített különböző kulturális, sport-, illetve egyéb szolgáltatások költsége. (Nem számíthatók ide a szolgáltatáshoz igénybe vett ingatlan, illetve annak fenntartási költségei.) Idetartozik a magáncélú (nem távmunkához kapcsolódó) internet- és mobiltelefon-használattal járó költségek munkáltató által térített hányada is.

A cafeteriarendszerben fizetett juttatásokat, melyek a különböző jogcímek szerint az egyéb munkajövedelmen kívül a szociális vagy szakképzési költségek csoportjába tartozóak is lehetnek, a statisztikai elszámolásokban az adott munkaügyi statisztikai adatgyűjtéshez igazodva külön kell választani (például az önkéntes egészségbiztosítási hozzájárulás-hányad mint szociális költség csak a munkaerőköltség felvételén szerepelhet, összege nem része az egyéb munkajövedelemnek).

Az iskolai rendszerű szakképzés feltételeinek, illetve a munkaügyi statisztikai megfigyelési rendszer változásának következményeként a tanulók gyakorlati képzését tanulószerveződés alapján ellátó gazdasági szervezet által a tanulónak fizetett díjazások statisztikai elszámolása az alábbiak szerint történik:

- A szakmai gyakorlat időtartamára a tanulónak díjazást kell fizetni, melynek minimális mértékét a szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény határozza meg, felső értékére nincs előírás. Ennek ismeretében a díjazás összegét gazdálkodószervezetnél megszervezett összefüggő szakmai gyakorlat esetén a gazdálkodószervezet határozza meg. A gyakorlat idejére a munkáltató által fizetett, ösztöndíjként nevesített díjazás keresetnek minősül;

- Azok a tanulók, akik gyakorlati idejükben nem az általános munkarend szerint dolgoznak, illetve a munkáltató által fizetett díjazásuk (ösztöndíjuk) a minimálbér mértékét (annak munkaidő alapján számított hányadát) nem éri el, a statisztikai elszámolásokban létszámban nem jelentendők, díjazásuk összege azonban az állományba nem tartozók keresettömegébe tartozik;

- A szakképzésben részt vevő tanuló a szakmai gyakorlatot biztosító vállalkozástól egyéb természetbeni juttatásban is részesíthető mint pl. az étkezési térítés, ez esetben annak statisztikai elszámolása a keresetnél leírtak szerint, de egyéb munkajövedelem címen történik.

A munkaerőköltség elszámolása során a munkáltatónál már munkarend szerint foglalkoztatott szakképző iskolai tanuló, általában a tanulmányi idő utolsó évében, alkalmazásban állónak minősül, s valamennyi, a tanuló részére fizetett ösztöndíj keresetként, illetve egyéb munkajövedelemként jelentendő. Az adatszolgáltatásban a tanulók adatai esetenként kiemelten is jelentendők. A szakképzési hozzájárulást már a foglalkoztatással járó kedvezmények figyelembevételével kell megadni.

A 2005. évi CXXXIX. törvény alapján, ha a felsőoktatási intézményben az alap- és mesterképzésben részt vevő hallgató gazdálkodószervezetnél hat hétnél hosszabb összefüggő gyakorlaton vesz részt, részére hetente legalább a legkisebb kötelező munkabér (minimálbér) havi összege tizenöt százalékának megfelelő hallgatói munkadíjat fizet a munkáltató. A hallgatói munkadíjat a felsőoktatási intézmény és a gazdálkodószervezet megállapodása alapján a felsőoktatási intézmény is folyósíthatja a hallgatónak. Ha a munkavégzés doktorandusz-szerződés alapján folyik, a végzett munka ideje nem haladhatja meg a heti teljes munkaidő ötven százalékát, s a hallgatói munkadíj nem lehet kevesebb mint a minimálbér. (Eltérő idejű foglalkoztatás esetén ennek időarányos része.) A hallgatói munkadíj része a keresetnek.

1.2. Szociális költségek (D12)

1.2.1. A munkáltató által alapokba történő befizetések, a szakmunkástanulók járulékai nélkül (D121)

(A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény alapján foglalkoztatottak - idetartoznak a START, START EXTRA, STARTPLUSZ kártya igénybevételével foglalkoztatottak, továbbá a felsőfokú végzettség megszerzését követően egy alkalommal, legalább kilenc hónapig, de legfeljebb egy évig terjedő, határozott időre szóló ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban állók - esetén a munkáltató az őt terhelő társadalombiztosítási járulékok és munkáltatói járulék helyett, a jelenleg érvényes törvényi előírások szerint, a foglalkoztatás első évében egy összegű, 15%-os, a második évben pedig 25%-os mértékű járulékot köteles fizetni. A statisztikai elszámolásokban az 1117. OSAP számú Munkaerőköltség felvétel című adatszolgáltatásban az ilyen címen fizetendő egy összegű járulék az összevont járulék soron jelentendő, annak szétoztatását a különböző társadalombiztosítási célok szerint a KSH végzi el.)

1.2.1.1. A munkáltató által alapokba kötelezően teljesítendő járulékok, hozzájárulások a szakmunkástanulók járulékai nélkül (D1211)

Ide sorolandók:

- a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint az e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény alapján a foglalkoztató által fizetendő egészségbiztosítási és nyugdíjbiztosítási (együtt társadalombiztosítási) járulék, (Ideértendő a korkedvezmény-biztosítási járulék, valamint az 1997. évi LXXX. törvény alapján a kiegészítő tevékenységet folytató társas- és egyéni vállalkozó után fizetendő egészségügyi szolgáltatási járulék is.)

- a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló (többször módosított) 1991. évi IV. törvény alapján meghatározott munkaadói (munkáltatói) járulék, (2010-től az 1997. évi LXXX. törvény alapján fizetendő munkaerő-piaci járulék),

- az egészségügyi hozzájárulás (2010-től megszűnt),

- rehabilitációs hozzájárulás.

1.2.1.2. Kollektív szerződés, ágazati megállapodás, egyedi munkaszerződés szerint teljesített szociális hozzájárulások, költségek (D1212)

- a munkavállaló részére kötött, de a munkáltató által fizetett baleset-, élet- és nyugdíjbiztosítás díja, beleértve az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárba vagy önkéntes nyugdíjpénztárba befizetett összegeket és a munkáltató által átvállalt tagsági díjat is (itt kell elszámolni a cafeteriarendszerben fizetett juttatásokból ilyen jellegű költséghányadot).

1.2.2. A munkavállalónak közvetlenül nyújtott szociális juttatások, valamint a munkavállalók érdekében teljesített szociális hozzájárulások (D122)

1.2.2.1. Betegséggel és balesettel kapcsolatos hozzájárulások (D1221)

Idetartoznak:

- a kötelező mértéket meghaladó táppénz-kiegészítés (beleértve a honvédségi táppénz-kiegészítést is),
- a megváltozott munkaképességű munkavállalók keresetkiegészítése,
- a betegszabadság díjazása, valamint a táppénzből a munkáltatót terhelő hányad,
- a munkahelyi baleset esetén a munkáltató által a munkavállalónak fizetett táppénz-kiegészítés összege,
- a foglalkozás-egészségügyi szolgálati járulék.

1.2.2.2. Végkielégítés (D1223)

A végkielégítés, mely a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, a munkáltató felmondása, munkavállalói rendkívüli felmondás, továbbá a munkaviszony érvénytelenség miatt történő felszámolása, illetőleg jogviszonyváltással történő megszűnése esetén a munkavállalónak jogszabály vagy kollektív szerződés (munkaszerződés) alapján meghatározott összegben jár.

1.2.2.3. Egyéb szociális juttatások (D1224)

- jóléti és kulturális költségek (a térítésmentes vagy kedvezményes üdültetési költségek, a kedvezményes lakásépítési hitel és az étkezési térítés nélkül!),
- segély, valamint a munkavállaló családjának nyújtott támogatások (pl. beiskolázási utalvány juttatása), a saját és a bérelt jóléti és kulturális intézmények működtetési költségei (nem tartoznak ide az ott dolgozók juttatásai, melyek a keresetben vagy egyéb, a kifizetés jogcíme szerinti csoportban számolandók el),
- az érdek-képviselői szervezetek (pl. szakszervezet) részére nyújtott támogatás összege,
- munkáltatói hozzájárulás a korengedményes nyugdíj igénybevételéhez.

1.2.3. A szakképző-iskolai tanulók munkadíja után fizetendő kötelező járulékok (D123)

Esetenként a munkaerőköltség-felvételben szerepel külön elemként a célból, hogy a szakmunkástanulók gyakorlati oktatásával kapcsolatos költségek megfigyelhetők legyenek.

2. Szakoktatás, képzés, továbbképzés költsége (D2)

E költségek közé sorolandók:

- a törvény alapján visszatérített összegekkel csökkentett szakképzési hozzájárulás (2003. évi LXXXVI. törvény),
- a tanulmányi ösztöndíjak, beleértve a nappali tagozaton tanuló részére szerződés alapján fizetett ösztöndíjat is,
- képzési, továbbképzési díjak, nyelvtanulás támogatására fordított összegek,
- az önkéntes tűzoltók részére a rendszeres tréningen való részvételi díj,
- az oktatáshoz kapcsolódó technikai eszközök költsége. (Nem értendő ide az oktatási, felügyeleti munkát végzők munkajövedelme, valamint az oktatás helyét biztosító épületek, berendezések értéke.),

A tanfolyami külső előadók, szakmai oktatást végzők munkadíja a hazai adatszolgáltatásokban állományba nem tartozók kereseteként jelenik meg, de az Eurostat felé történő adatszolgáltatásban a szakoktatás, képzés, továbbképzés munkaerőköltség csoportba soroljuk.

3. Egyéb munkaerőköltség (D3)

Egyéb munkaerőköltségként kell számba venni a munkaerő-toborzáshoz kapcsolódó költségeket (pl. hirdetési díj vagy ún. fejtörés cég megbízási díja, alkalmassági vizsgálatok költsége) és minden olyan egyéb élők munkájával kapcsolatos költséget, mely a kompenzációs költségekhez, adókhoz vagy foglalkoztatást segítő támogatásokhoz nem sorolható.

4. Adók (D4)

Az adók között kell számba venni a munkajövedelmekhez, valamint az alkalmazásban állók statisztikai állományi létszámához kapcsolódó, munkáltatót terhelő adókat, melyek az alábbiak:

4.1. A természetbeni, béren kívüli juttatások 1995. évi CXVII. törvényben meghatározott köréhez kapcsolódóan, a munkáltatót terhelő adó (munkáltatót terhelő szja);

4.2. Kommunális adó.

5. Támogatások (D5)

A munkaerőköltség-támogatások csoportjában kell elszámolni a munkadíjnak azt a hányadát, melyet támogatott foglalkoztatás címen a munkáltató visszaigényelhet. Ilyenek például a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló - többször módosított - 1991. évi IV. törvény értelmében az átmeneti részmunkaidős foglalkoztatásban érintett dolgozók keresetkiegészítése, a polgári szolgálatot teljesítő, tartós munkanélkülit foglalkoztató részére a fizetendő munkadíjhoz adott támogatás. Az idetartozó adók és támogatások egyenlege növelheti, de csökkentheti is a munkaerőköltséget. Nem tartoznak ide azok a gazdasági szervezet tevékenységét segítő támogatások, melyek nem a foglalkoztatás bővítését eredményezik.

Nem tartoznak a munkaerőköltség egyik csoportjába sem az alábbi, gyakrabban előforduló kifizetések, juttatások:

- a vállalkozói szerződés keretében végzett tevékenységek díjazása (vállalkozói díj),
- a táppénz (kivéve a betegszabadság díjazása, a táppénzből a munkáltatót terhelő hányad és a táppénz-kiegészítés, amelyek a szociális költségek között szerepelnek),
- a jogszabály alapján fizetett költségtérítések, pl. a szerszámhasználati díj, a bedolgozóknak fizetett rezsiköltség-térítés stb.,
- a belföldi és külföldi kiküldetés során fizetett napidíj, valamint egyéb költségtérítés pl. szállás, utazási költség, kivéve annak munkajövedelemként elszámolandó, adóköteles hányadát,
- a munkavédelmi kiadások (védőital, védőétel, védőruha),
- a kandidátusoknak, a tudományok doktorainak és az akadémikusoknak, a nem munkaviszonyhoz kapcsolódóan, az MTA költségvetéséből fizetett tiszteletdíj,
- a munkáltató által, a munkavállaló kérésére a munkabér esedékességét megelőzően fizetett, s később visszafizetendő munkabérelőleg (melynek összege nem csökkenti a normál havi bérszámfejtésben elszámolandó bruttó keresetet, de nem tekinthető munkabérelőlegnek teljesítménybérezés esetén a munka befejezését megelőzően havonta kötelezően fizetendő illetményelőleg, valamint a hőközi részfizetés sem),
- a találmányi díj (használati minta, ipari minta, mikroelektronikai félvezető termékek topográfiája, védjegy, know-how), a szabadalom vételára és hasznosítás díja, valamint az azokkal kapcsolatos közreműködői díjak,
- az újítási díj és az azzal kapcsolatos közreműködői díj, valamint az újítások kivitelezése érdekében történt kifizetések,
- a szerzői jogról szóló jogszabály alapján fizetett szerzői, írói és más szerzői jogvédelmet élvező munkák díjai és az azokkal kapcsolatos közreműködői díjak, függetlenül attól, hogy annak kifizetése a munkáltatón keresztül történt, vagy az összeget a Szerzői Jogvédő Hivatal utalta át,
- a földjáraadék,
- a részjegy és vagyonszeg utáni osztalék,
- a vagyoni hozzájárulás alapján fizetett osztalék,

- a késedelmesen kifizetett munkabérek után járó kamat,
- a munkavállaló javára (pl. bíróság által) megállapított kártérítés jellegű kifizetések. A munkaerőköltség-információk alapján számított főbb mutatószámok.

A bruttó átlagkereset a meghatározott időtartamú (hónap, év) munkaviszonyból származó keresetként fizetett összegek egy főre jutó átlaga. A különböző publikációkban megjelenő átlagkereseti adatok, ha ettől eltérő utalás nincs, a teljes munkaidőben alkalmazásban állókra vonatkoznak.

A nettó átlagkereset meghatározása a gazdálkodószervezetenkénti bruttó átlagkeresetből a mindenkor munkavállalói járulék, személyi jövedelemadó, valamint a munkavállalót terhelő nyugdíj- és egészségbiztosítási járulék levonásával történik. Az szja kiszámítása a törvényben szereplő - az adott évre érvényes - sávok adókulcsokkal történik, figyelembe véve az adókedvezményeket is. A bruttó keresetből kiinduló nettósítás csak az összes munkavállalót érintő levonásokat kezeli, a gyermekek utáni adókedvezmény hatásával nem számol. A nemzetközi gyakorlatban már elterjedt módon, esetenként családtípusokra számított családi keresetadatokat is publikálnak.

Ebben az esetben átlagos bruttó keresetet feltételezve, a már említett, keresetet csökkentő tényezők mellett már a gyermekek utáni kedvezmények figyelembevételére is sor kerül.

A munka mennyiségének mérésére a teljes munkaidőre átszámított (ún. egyenértékes vagy redukált) létszámot vagy a teljesített munkaórák számát használjuk.

Az egyenértékes létszám meghatározása az egy teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra jutó teljesített munkaóraszám alapján történik.

- Egy teljes munkaidőben foglalkoztatottra jutó teljesített munkaórák száma egy adott időszakban:

Teljes munkaidőben foglalkoztatottak által teljesített munkaórák száma

Teljes munkaidőben foglalkoztatottak átlagos statisztikai állományi létszáma

- A részmunkaidőben foglalkoztatottak egyenértékes létszámát a részmunkaidősek által teljesített munkaórák számának és az egy teljes munkaidőben foglalkoztatottra jutó teljesített munkaórák számának hányadosa adja.

Az egyenértékes létszám becslése is ezen az elvi alapon történik, a múltbeli adatok feldolgozása alapján, az alkalmazott módszert az adott felvétel elemzése tartalmazza részleteiben.

A nemzetközi gyakorlat szerint a munkaerőköltség vetítési alapjául az egyenértékes létszám vagy a teljesített munkaórák száma szolgál. Az előbbi az egy főre jutó munkaerőköltség, az utóbbi az egy teljesített munkaóra jutó munkaerőköltség, mindkettő széles körben használatos a nemzetközi gyakorlatban.

III. Munkaidő-fogalmak

Munkarend szerint kötelező teljes munkaidő a jogszabályban meghatározott keretek között, a munkarend előírásai szerint munkakör(ök)re megállapított munkaidő.

A Munka Törvénykönyve (Mt.) a teljes munkaidő mértékét napi 8, heti 40 órában állapítja meg. Az általános jogszabályi előíráson túlmenően lehetőség van arra, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkáltató és a munkavállaló megállapodása a teljes munkaidőt napi 8, heti 40 óránál rövidebb, illetve készenlét jellegű munkakörben, továbbá a munkáltató, illetve a tulajdonos közeli hozzátartozója esetében legfeljebb napi 12, heti 60 óra időtartamban állapítsa meg. A munkaidő a napi munkaidő alapulvételével, heti vagy ennél hosszabb, de legfeljebb éves keretben is meghatározható.

A mezőgazdasági szövetkezeti tagok esetében teljes munkaidőnek az a - szövetkezetek munkaügyi szabályzatában meghatározott - heti, havi, évi munkaidő számít, amelyet a szövetkezet vezetősége - az önszabályozás keretében - a tagság egészére vagy munkahelyenként külön (ágazat, főágazat, részleg stb.) megállapít, minimális mértéke (Eurostat-ajánlások szerint) éves szinten 1800 munkaóra.

Túlmunkaóra (túlóra) rendkívüli munkavégzés esetén a munkarend szerint kötelező munkaidőn túl, a munkáltató által elrendelt többletmunka munkaórában nyilvántartott ideje, melyre a munkavállalót a rendes munkabéren felül bérpótlék vagy szabadidő illeti meg.

Teljesített munkanap mindaz a naptári nap (munkarend szerinti munkanap, munkarend szerinti pihenőnap, munkaszüneti nap), amelyen a munkavállaló munkavégzésre megjelent, függetlenül az általa ténylegesen teljesített munkaórák számától.

Teljesített munkaóra az alkalmazásban állók, a további munkaviszonyban állók által ténylegesen ledolgozott valamennyi munkaóra, beleértve a munkahelyen eltöltött és elszámolt állásidőt, vagyis azokat a munkaórákat is, melyek időtartama alatt anyaghiány, energiahiány, géphiba stb. miatt a munkavállaló ténylegesen nem dolgozott.

Teljesített munkaidőnek számít az egyik munkahelyről a másikra munkaidőben történő utazási idő, valamint az időjárási tényezők miatti állásidő is. Nem tartozik a teljesített munkaórák közé az ebéridő, a fizetett szabadság ideje, az alkalmi biztonsági szolgálatban eltöltött idő, az ügyeleti idő, és a készenléti idő, mely alatt a munkavállalónak munkahelyén kell tartózkodnia (kivéve az egészben vagy részben készenléti jellegű munkakörökben dolgozók munkarend szerinti kötelező munkaidejét). Nem számolható el teljesített munkaóraként a munkáltató gazdasági körülményei miatt átmeneti kényszerszabadságra küldött, illetve csökkentett napi munkaidőben foglalkoztatott dolgozók fizetett, de le nem dolgozott, nem a munkahelyen töltött munkaideje sem.

Részben a munkaidő-felhasználás elemzése céljából, másrészt az egyenértékes létszám meghatározása miatt, az alkalmazásban állók statisztikai megfigyelésekben részletezett csoportjaira külön-külön is megfigyeljük a ténylegesen teljesített munkaórák számát. Az Mt. a munkavállalóra vonatkozóan részletes elszámolást ír elő, melynek része a teljesített munkaórák száma is. A teljesítménybér-rendszerben foglalkoztatottak esetében a 100%-os teljesítménynorma meghatározása szintén követelmény, melynek munkaóra-szükséglete szolgálhat alapul a teljesített munkaórák számának meghatározásánál.

Fizetett munkaóraként veendő számba a ledolgozott munkaórák száma, valamint a fizetett távollét során (szabadság, egyéb fizetett távollét) le nem dolgozott munkaórák száma.

Munkarend szerinti munkanap az a nap, amelyen a munkavállaló munkaidő-beosztása szerint munkavégzésre kötelezett.

A munkavállalót törvény szerint hetente általában két pihenőnap illeti meg. A munkarend szerinti pihenőnap a naptári napokból a munkarend szerinti munkanapokat, valamint a (törvényes) munkaszüneti napokat leszámítva az év többi napja (általában a szombat és a vasárnap). Azoknál a munkavállalóknál, akiknél a heti pihenőnapon, szabadnapon történő munkavégzés a munka jellege miatt elfogadott (egészségügy, kereskedelem, közlekedés stb.), a munkarend szerinti munkanapok számát a munkaidő-beosztás rendje szerint kell meghatározni.

A munkaszüneti napok a jogszabályban rögzített ünnepnapok, melyeken a munkavégzés általánosan szünetel.

A munkarend szerint teljesíthető munkanapok száma az adott időszak átlagos statisztikai állományi létszám és a munkarend szerinti munkanapok szorzata. Ha a munkáltatónál többféle munkarendben dolgoznak a munkavállalók, akkor a munkarend szerint teljesíthető munkanapok számát az azonos munkarendben dolgozók csoportjaira külön-külön kell megállapítani, és az így kapott eredményeket kell összegezni.

Munkarenden kívül teljesített munkanapok azok a napok, melyeken a munkavállaló nem a munkaidő-beosztása szerint végez munkát (pl. heti pihenőnapon, szabadnapon végzett munka). Ezen napok számát azoknál a munkáltatóknál, melyeknél a normál munkarend szerint ezeken a napokon is munkavégzés történik, a hét más napjaira áttett pihenő- és szabadnapon végzett munka alapján kell a számbavételt elvégezni. Egész napos távollét a munkavállaló olyan munkarend szerinti munkanapja, amikor munkavégzésre engedéllyel vagy engedély nélkül, akár igazolatlanul nem jelent meg, függetlenül attól, hogy erre az időre részesül-e munkabérben. Az egész napos távolléteknek a következő alapeseteit különbözteti meg a statisztika:

- fizetett szabadság
- egyéb (nem szabadság jellegű) fizetett egész napos távollét
- nem fizetett egész napos távollét

Fizetett szabadság a munkavállaló olyan munkarend szerinti munkanapja, amelyen munkára nem kell megjelennie, és amely időre távolléti díjban részesül. A fizetett szabadság lehet:

- rendes (alap-, illetve pót-) szabadság és
- rendkívüli, pl. fizetett tanulmányi szabadság

Nem szabadság jellegű fizetett egész napos távollét a munkavállaló állampolgári és társadalmi kötelezettségeinek teljesítése, vagy más, személyhez fűződő ok miatt kieső, olyan, munkarend szerinti munkanapja, amelyen ténylegesen nem dolgozik, de erre az időre távolléti díjban részesül. Idetartozik például a konferencián, oktatásban (tanfolyamon, továbbképzésen, tanulmányúton stb.) való részvétel, a katonai kötelezettség teljesítése (korábban a sorkatonai szolgálat kivételével) és a jogszabályban meghatározott egyéb okok (pl. közeli hozzátartozó halála, kötelező orvosi vizsgálat) miatti egész napos távollétek.

Nem szabadság jellegű fizetett egész napos távollétként számolandók el a termelés leállása miatti átmeneti munkaidő-csökkentés esetén kieső teljes munkanapok, melyre meghatározott díjazásban részesül a munkavállaló. A törtnapi munkaidő-csökkentés miatt kieső munkaórák nem számolhatók át egész napra. Idetartoznak azok az esetek is, amikor valamilyen tartós fennakadás (energia- vagy anyagihiány, természeti csapás stb.) miatt a munkavállaló jelenlétét nem igénylő üzemszünetre kerül sor. A munkavállaló munkahelyen kívül (kiküldetésben), a munkáltató utasítására végzett munkája nem minősül távollétnek.

Betegség miatti egész napos távollét a munkavállaló olyan munkarend szerinti munkanapja, amelyen keresőképtelensége miatt nem dolgozik vagy - ugyancsak munkarend szerinti munkanapon - gyermekápolás céljából van távol, és a távollét időtartamára betegszabadságra járó díjazásban vagy már táppénzben részesül. Statisztikai szempontból betegség miatti egész napos távollétnek csak a statisztikai állományi létszámba tartozó munkavállalók (egy hónapot meg nem haladó) ilyen jogcímű távolléte minősül.

Engedélyezett, de nem fizetett egész napos távollét a munkavállaló olyan, munkarend szerinti munkanapja, amelyen a munkáltatónál, annak engedélyével munkát nem kell végeznie, és amely időre a munkáltatótól munkabérben nem részesül. Ilyen távollét például a munkavállaló egy hónapot meg nem haladó, engedélyezett, fizetés nélküli szabadsága. (Ha a munkáltató a munkavállalót kirendeli - nem munkaerő-kölcsönzés keretében - az átmenetileg őt foglalkoztató szervezethez, és megállapodás szerint a munkadíját, valamint azok közterheit is a foglalkoztató fizeti, a statisztikai elszámolásokban a létszám és teljesített munkaidőadatokat is ott kell elszámolni. E szerint a kirendelőnél az érintett munkavállalókra vonatkozó munkaügyi adatokat nem lehet jelenteni. Ha a megállapodás alapján minden tekintetben a kirendelőnél történik a foglalkoztatás költségeinek elszámolása, természetesen a munkaidőadatok is ott jelennek meg és nem a ténylegesen foglalkoztatónál.)

Igazolatlan egész napos távollét a munkavállaló olyan munkarend szerinti munkanapja, amelyen munkát kellene végeznie, de munkavégzésre nem jelenik meg, és távolmaradását hitelt érdemlően (pl. orvos által) igazolni nem tudja. Törtnapi távollét a munkavállaló olyan távolléte, amikor a munkarend szerinti munkanapon munkavégzésre megjelenik, de a munkaidő teljes hosszát valamely oknál fogva, akár igazoltan, akár igazolatlanul, fizetéssel vagy fizetés nélkül, nem tölti a munkahelyén. Idetartozik az átmenetileg csökkentett munkaidőben foglalkoztatottak által le nem dolgozott - de fizetett - munkaórák száma is.

IV. A sztrájkesemény meghatározása

A sztrájk a dolgozók egy vagy több csoportja által kezdeményezett időleges munkabeszüntetés annak érdekében, hogy kikényszerítsék valamilyen követelésük teljesítését, illetve ellenállásukat fejezzék ki valamivel szemben, így nyilvánítsák ki sérelmüket, esetleg más dolgozókat támogassanak követeléseikben vagy szolidaritást vállaljanak azokkal sérelmeikben.

A magyar statisztikai megfigyelés bizonyos limitet alkalmaz, miszerint az adatgyűjtés csak azokra a sztrájkeseményekre terjed ki, melyben gazdasági szervezetenként egyidejűleg legalább 10 fő vett részt.

1. számú függelék a 3/2010. (IV. 2.) KSH közleményhez

A munkaerőköltség-elemek csoportosítása

Magyar	Elemek	EU
1.1.1.1. Alapbér, törzsbér	01. Alapbér, illetve törzsbér	D11111 Bér és rendszeres
1.1.1.2. Bérpótlékok 02+03+04+05	02. Túlórapótlék	kiegészítése 01+02+03+04+05+06+07-21
	03. Műszakpótlék	
	04. Egyéb bérpótlékok	
	05. Bányászati keresetkiegészítés	
(Egyéb munkajövedelemnél)	06. Versenytilalmi kötelezettség vállalása	
(Egyéb munkajövedelemnél)	07. Tartós külföldi kiküldetés miatti kereseti többlet	
1.1.1.4.-1.1.1.6. Prémium, jutalom 08	08. Prémium, jutalom, 13. és további havi fizetés	D11112 Prémium, jutalom 08+09
(Egyéb munkajövedelemnél)	09. Jubileumi jutalom	
-		D1112 Hozzájárulás munkavállalói megtakarításokhoz
-		D1111 Közvetlen bérjellegű kifizetések D11111 + D11112
1.1.1.3. Kiegészítő fizetés 10	10. Kiegészítő fizetés	D1113 Le nem dolgozott időre járó kifizetések
1.1.1. Kereset 1.1.1.1.-1.1.1.6.		-
1.1.2. Egyéb munkajövedelem 06+07+09+11+12+13+14+15+1+18+19+20		
	11. Saját termékből juttatás	D11141 Saját termékből juttatás
	12. Lakhatási költségterítés	D11142 Lakhatási költségterítés
	13. Gépkocsi magáncélú használatához kapcsolódó költségterítések, lízingdíjak	D11143 Vállalati gépkocsi
	14. Ruházati költségterítés	
	15. Üdülési hozzájárulás	D11144 Egyéb természetbeni juttatás
	16. Egyéb nem nevesített természetbeni juttatás	14+15+16+17+18+19+20

	17. Étkezési térítés 18. Munkakörhöz kapcsolódó költségtérítések (nem gépkocsi) 19. Munkába járással kapcsolatos költségtérítések 20. Tárgyutalmak pénzben kifejezett értéke	
-		D1114 Természetbeni járandóságok D11141+D11142+D11143+D11144
		D111 Bérek, keresetek (szakmunkástanulók nélkül) D1111 + D1112 + D1113+D1114
(Alapbér, illetve törzsbérből)	21. Szakmunkástanulók díjazása	D112 Szakmunkástanulók munkadíja
1.1. Munkajövedelem 1.1.1.+ 1.1.2.		D11 Bérek, keresetek (munkajövedelem) D111 +D112
1.2.1.1. A munkáltató által alapokba kötelezően teljesített járulékok, hozzájárulások 22+23+24+25+26	22. Egészségbiztosítási járulék 23. Nyugdíjbiztosítási járulék 24. Munkaadói járulék (Munkaerő-piaci járulék) 25. Egészségügyi hozzájárulás (2010-től megszűnt) 26. Rehabilitációs hozzájárulás	D1211 Kötelező szociális befizetések (szakmunkástanulók nélkül) 22+23+24+25+26
1.2.1.2. Kollektív szerződés, ágazati megállapodás, egyedi munkaszerződés szerint teljesített szociális hozzájárulások 27	27. A munkáltató által önként vállalt baleset-, betegség-, élet- és nyugdíjbiztosítás díja	D1212 Kollektív szerződés, ágazati megállapodás, egyedi munkaszerződés szerint teljesített szociális hozzájárulások (szakmunkástanulók nélkül) 27
1.2.1. Alapszerűen fizetett juttatások (járulékok, hozzájárulások) 22+23+24+25+26+27		D121 A munkáltató alapokba történő szociális befizetései (szakmunkástanulók nélkül) 22+23+24+25+26+27
1.2.2.1. Betegséggel és balesettel kapcsolatos hozzájárulások 28+29+30+31	28. Megváltozott munkaképességű keresetkiegészítése 29. Betegszabadság díjazása és a táppénzből a munkáltatót terhelő hányad 30. Munkahelyi baleset esetén táppénz-kiegészítés 31. Kötelező mértéket meghaladó táppénz-kiegészítés	D1 221 Betegséggel és balesettel kapcsolatos hozzájárulások 28+29+30+31
1.2.2.2. Végkielégítés (Állományba nem tartozók keresetében)	32.Végkielégítés 33. Munkavégzés alól történő felmentés idejére fizetett kereset	D1223 Végkielégítés 32+33
1.2.2.3. Egyéb szociális juttatások, hozzájárulások 34+35+36+37	34. Foglalkozás-egészségügyi szolgálati járulék 35. Korengedményes nyugdíj igénybeviteléhez munkáltatói hozzájárulás 36. Jóléti és kulturális költségek 37. Érdek-képviselési és társadalmi szervezeteknek nyújtott támogatás	D1224 Egyéb szociális juttatások 34+35+36+37

1.2.2. A munkavállalónak közvetlenül nyújtott szociális juttatások, valamint a munkavállalók érdekében teljesített szociális hozzájárulások 28+29+30+31+32+33+34+35+3		D122 Imputált szociális hozzájárulások (szakmunkástanulók nélkül) 28+29+30+31+32+33+34+35+3
(Kötelező járulékoknál van beszámítva)	38. Szakmunkástanulók bére után fizetendő összes kötelező járulék	D123 Szakmunkástanulók bére után fizetendő összes kötelező járulék
1.2. Szociális költségek 22-38		D12 Szociális költségek 22-38
1. Kompenzációs költség		D1 Kompenzációs költség
1.1.+1.2.		D11+D12
2. Szakoktatás, képzés, továbbképzés költsége (Állományba nem tartozók keresetéből)	39. Szakoktatás, képzés, továbbképzés költsége, 40. Tanfolyami külső előadók, szakmai oktatást végzők részére teljesített kifizetések	D2 Szakoktatás, képzés, továbbképzés költsége (szakmunkástanulók nélkül) 39+40
3. Egyéb munkaerőköltség (Állományba nem tartozók keresetéből)	41. Munkaerő-toborzáshoz kapcsolódó költségek 42. Egyszeri, eseti megbízási díjak, utólagos kifizetések	D3 Egyéb munkaerőköltség 41+42
4. Adók	43. Munkáltatót terhelő szja 44. Egyéb munkáltatót terhelő adó, beleértve a kommunális adó	D4 Adók
5. Támogatások	45. Támogatások	D5 Támogatások
Munkaerőköltség 1.+2.+3.+4.-5.		D Munkaerőköltség D1+D2+D3+D4-D5

2. számú függelék a 3/2010. (IV. 2.) KSH közleményhez

A) A létszámfogalmakkal kapcsolatos sajátos elnevezések jegyzéke¹

Megnevezés	Statisztikai 2	Munkajogi 3
	állományi létszám	
Alkalmi (folyamatosan legfeljebb 1-5 napig dolgozó) munkavállaló	-	-
Állásából felfüggesztett személy	-	+
Állományon kívüli munkavállaló	-	-
Atképzési támogatásban részesülő (munkaviszonyban álló esetén)	+	+
Bedolgozó, ha foglalkoztatása szünetel	-	-
Betegség miatt keresőképtelen munkavállaló egy naptári hónapi folyamatos távollét után	-	+
Büntetését töltő, ahol dolgozik (a BVI hozzájárulásával)	+	-
Büntetését töltő, az eredeti munkahelyen	-	-
Egyéni vállalkozó	-	-
Előzetes letartóztatásban lévő, az eredeti munkahelyen	-	+
Felmondási idejét töltő, illetve bármely ok miatt munkavégzés alól felmentett munkavállaló	-	+
Fizetés nélküli szabadságon lévő (egy hónapnál hosszabb távollét esetén)	-	+
Foglalkoztatott diák (munkarend szerint)	+	-
Foglalkoztatott nyugdíjas	+	+
Gyermekgondozási ellátásban részesülő	-	+
Igazolatlanul távollévő (egy hónapnál rövidebb távollét esetén)	+	+
Iskolára (tanfolyamra) küldöttek, ilyen jogcímű, fizetés nélküli távollétük alatt	-	+

¹ A létszámba tartozik: + a létszámba nem tartozik: -

² Munkaszerződés szerint havi átlagban legalább 60 munkaóránál foglalkoztatottak

³ Munkaviszonyban álló személyek, beleértve a meghatározott okok miatt távollévőket is

Kölcsönvett munkavállaló a kölcsönvevőnél	-	-
Kölcsönvett munkavállaló a kölcsönzőnél	+	+
Kötelező alkoholelvonó kúrán lévő, ahol dolgozik	+	-
Kötelező alkoholelvonó kúrára távozott	-	-
Kötelező szakmai gyakorlaton lévő iskolai tanuló (egyetemi, főiskolai hallgató)	-	-
Közhasznú munkát végző	+	+
Külföldön, Magyarországon regisztrált munkáltató telephelyén foglalkoztatott magyar állampolgár	+	+
Megbízási jogviszonyban a munkáltatónál általános munkarend szerint foglalkoztatott	+	-
Magyarországon regisztrált működő gazdasági szervezetnél vagy annak külföldi telephelyén munkaviszonyban álló külföldi állampolgár	+	+
Menedzsment azon tagja, akinek munkajövedelme legalább 50%-ban profitból származik	-	-
Munkavégzési kötelezettséggel járó tagsági viszonyban lévő, ha munkája ellenértékeként, legalább a jogszabály szerint érvényes minimálbérnek megfelelő munkadíjban részesül (feltétel munkaviszonyszerű jogviszony fennállása)	+	+
Ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban álló	+	-
Szakképző iskolai tanuló (ha az általa betöltött álláshelyen a végzett munka ellenértékeként a minimálbérnél nem kevesebb munkadíjban részesül)	+	-
Szakképző iskolai tanuló (tanulói szerződés alapján törvény által meghatározott, esetleg kiegészített pénzbeli juttatásban részesülő)	-	-
Szülési szabadságon lévő (a szabadság első napjától)	-	+
Támogatott foglalkoztatottak (pl. START, STARTEXTA, STARTPLUSSZ kártyával)	+	-

B) A kereset és egyéb munkajövedelmekkel kapcsolatos sajátos elnevezések jegyzéke

Megnevezés	Kereset1	Egyéb munkajövedelem 2
Adók, társadalombiztosítási járulékok (munkáltatót terhelők)	-	-
Alkalmi munkavállalók munkadíja3	+	-
Autóbusz-vezetők (BKV) éves forgalmi juttatása (3258/1988. MT határozat alapján)	+	-
Állásukból felfüggesztett személyeknek történt kifizetés4	+	+
Átképzési támogatás összege	-	-
Bedolgozók rezsiköltség-térítése (pl. energiaköltség)	-	-
Betegszabadság idejére fizetett díjazás	-	-
Cafeteriarendszer juttatásaiból a szociális költségek (III. 1.2. szerint)	-	-
Cafeteriarendszer juttatásaiból egyéb munkajövedelem (III. 1.1.2.)	-	+
Cégautó saját használatához kapcsolatos költségtérítések	-	+
Családi pótlék	-	-
Csekély értékű ajándékutalvány	-	+
Egészségbiztosítási járulék (munkavállalót terhelő)	+	+
Étkezési térítés	-	+
Év végi részesedés	+	-
Fagyszüneti díj	+	-
Hallgatási díj	-	+
Hatóságilag letiltott összegek	+	-
Internethasználati díjtámogatás	-	+

- 1 A keresetbe, illetve egyéb munkajövedelembe tartozik: +. Nem tartozik a keresetbe, illetve az egyéb munkajövedelembe: -
- 2 A keresetbe, illetve egyéb munkajövedelembe tartozik: +. Nem tartozik a keresetbe, illetve az egyéb munkajövedelembe: -
- 3 Állományon kívüli elszámolás, utólagos teljesítés a fizetés jogcíme szerint kereset vagy egyéb munkajövedelem is lehet
- 4 Állományon kívüli elszámolás, utólagos teljesítés a fizetés jogcíme szerint kereset vagy egyéb munkajövedelem is lehet

Iskolakezdési támogatás	-	-
Jubileumi jutalom	-	+
Jutalék	+	-
Kiküldetési költségek (napidíj, utazási, szállásköltség)	-	-
Kötelező nyári gyakorlatot végző diákok, egyetemi, főiskolai hallgatók díjazása ¹	+	-
Különélési pótlék	-	-
Külső előadók, tanácsadók díjazása ²	+	-
Lakhatási költségtérítés	-	+
Munkavállalói járulék	+	-
Munkaadói járulék (munkaerő-piaci járulék)	-	-
Munkába járással kapcsolatos költségtérítés	-	+
Munkásvédelmi kiadások (munkaruha, védőruha, védőital stb.)	-	-
Nyugdíjjárulék (munkavállalót terhelő)	+	-
Nyugdíjbiztosítási, egészségbiztosítási, balesetbiztosítási díj tagsági díjjal együttes összege (ha a munkavállaló helyett a munkáltató fizeti)	-	-
Osztalék	-	-
Önkéntes tűzoltók díjazása ³	+	-
Önkéntes tűzoltók részére a rendszeres tréningen való részvételi díj	-	-
Részvényjuttatás (2010. január 1-jétől)	-	+
Ruházati költségtérítés (munka-, védő-, egyenruha nélkül)	-	+
Szakképző-iskolai tanuló kötelező mértékű díjazása ⁴	+	-
Személyi jövedelemadó (munkavállalót terhelő)	+	+
Szja (egyéb munkajövedelmek után a munkáltatót terhelő)	-	-
Szerszám-használatbavételi díj	-	-
Szerzői jogról szóló jogszabály alapján fizetett szerzői, írói és más szerzői jogvédelmet élvező munkák díjai	-	-
Szerzői jogdíj nevesített, munkaköri kötelezettségbe tartozik	+	
Széchenyi-, Békésy-... ösztöndíj	+	-
Tartós külföldi kiküldetést teljesítő munkavállalók jogszabály szerint folyósított összes keresetéből a betöltött munkakörre a munkáltatónál jellemző belföldi átlagkeresetet meghaladó hányad	-	+
Táppénzből a munkáltatót terhelő hányad	-	-
Tárgyjutalom	-	+
Természetbeni bér	+	-
Természetbeni juttatás	-	+
Tiszteletdíj ⁵	+	-
További munkaviszonyban lévők díjazása	+	+
Törzsgárdajutalom	-	+
Újítások (fejlesztések) címén fizetett tételek	-	-
Üdülési hozzájárulás, üdülési csekk	-	+
Végkielégítés	-	-
Vissza nem térítendő lakásépítési támogatás	-	+

-
- 1 Állományon kívüli elszámolás, utólagos teljesítés a fizetés jogcíme szerint kereset vagy egyéb munkajövedelem is lehet
 - 2 Állományon kívüli elszámolás, utólagos teljesítés a fizetés jogcíme szerint kereset vagy egyéb munkajövedelem is lehet
 - 3 Állományon kívüli elszámolás, utólagos teljesítés a fizetés jogcíme szerint kereset vagy egyéb munkajövedelem is lehet
 - 4 Állományon kívüli elszámolás, utólagos teljesítés a fizetés jogcíme szerint kereset vagy egyéb munkajövedelem is lehet
 - 5 Állományon kívüli elszámolás, utólagos teljesítés a fizetés jogcíme szerint kereset vagy egyéb munkajövedelem is lehet

TARTALOMJEGYZÉK

3/2010. (IV. 2.) KSH közlemény	1
a főbb munkaügyi statisztikai fogalmakról és azok definícióiról	1
Melléklet a 3/2010. (IV. 2.) KSH közleményhez	1
Útmutató a munkaügy-statisztikai adatszolgáltatáshoz	1
I. A létszám számbavétele	1
II. Munkaerőköltség, kompenzációs költség, kereset	7
III. Munkaidő-fogalmak	17
IV. A sztrájkeseemény meghatározása	20
1. számú függelék a 3/2010. (IV. 2.) KSH közleményhez	20
A munkaerőköltség-elemek csoportosítása	20
2. számú függelék a 3/2010. (IV. 2.) KSH közleményhez	22
A) A létszámfogalmakkal kapcsolatos sajátos elnevezések jegyzéke	22
B) A kereset és egyéb munkajövedelmekkel kapcsolatos sajátos elnevezések jegyzéke	23