32000R1916

2000.9.9. *AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK HIVATALOS LAPJA* L 229/3

A BIZOTTSÁG 1916/2000/EK RENDELETE

(2000. szeptember 8.)

a kereset szerkezetére vonatkozó információ meghatározására és továbbítására tekintettel a strukturális keresetfelvételi statisztikákról és a munkaerőköltség-felvételi statisztikáról szóló 530/1999/EK tanácsi rendelet végrehajtásáról

(EGT vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre,

tekintettel a strukturális keresetfelvételi statisztikákról és a munkaerőköltség-felvételi statisztikáról szóló, 1999. március 9-i 530/1999/EK tanácsi rendeletre [1] és különösen annak 11. cikkére,

mivel:

(1) Az 530/1999/EK rendelet 11. cikke szerint végrehajtási intézkedésekre van szükség a szolgáltatandó adatok meghatározásához és tagolásához, és az eredmények továbbításának megfelelő technikai megjelenítéséhez.

(2) Az e rendeletben előirányzott intézkedések összhangban vannak a 89/382/EGK–Euratom tanácsi határozattal [2] létrehozott Statisztikai Programbizottság véleményével,

ELFOGADTA EZT A RENDELETET:

1. cikk

Az információ meghatározása és tagolása

Az 530/1999/EK rendelet 6. cikke alapján a tagállamok információt adnak az e rendelet I. mellékletében felsorolt változókról.

E célból a változók meghatározását e rendelet II. melléklete rögzíti.

2. cikk

Az eredmények továbbításának technikai megjelenítése

Az eredmények továbbításának technikai megjelenítését e rendelet III. melléklete rögzíti.

3. cikk

Hatálybalépés

Ez a rendelet az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő 20. napon lép hatályba.

Ez a rendelet teljes egészében kötelező és közvetlenül alkalmazandó valamennyi tagállamban.

Kelt Brüsszelben, 2000. szeptember 8-án.

a Bizottság részéről

Pedro SOLBES MIRA

a Bizottság tagja

---

[1] HL L 63., 1999.3.12., 6. o.

[2] HL L 181., 1989.6.28., 47. o.

I. MELLÉKLET

A VÁLTOZÓK LISTÁJA

1.	**Információ a vizsgált munkavállalókat foglalkoztató helyi egységről**
1.1.	A helyi egység besorolása a NUTS szerinti régiókba
1.2.	A helyi egységet magában foglaló vállalkozás nagysága
1.3.	A gazdasági tevékenység a 3037/90/EGK tanácsi rendelettel [1] létrehozott, a gazdasági tevékenységek ágazati osztályozásában (NACE Rev. 1) meghatározottak szerint
1.4.	A gazdasági és pénzügyi ellenőrzés formája a Bizottság 80/723/EGK bizottsági irányelv [2] alapján
1.5.	Kötöttek-e a megfigyelt egység munkavállalóinak többségét érintő kollektív szerződést
1.6.	A helyi egységben foglalkoztatott személyek összlétszáma *(választható)*
1.7.	A vállalkozás termékeinek főbb piaca *(választható)*
1.8.	A vállalatcsoport nagysága *(választható)*
1.9.	A vállalatcsoportot ellenőrző jogi személy székhelye szerinti ország *(választható)*
2.	**A mintában szereplő egyes munkavállalókra vonatkozó információ**
2.1.	Nem
2.2.	Életkor
2.3.	Foglalkozás a Foglalkozások Nemzetközi Osztályozási Rendszere [ISCO-88 (COM)] alapján
2.4.	Vezetői vagy felügyeleti beosztás *(választható)*
2.5.	Legmagasabb iskolai végzettség az Oktatás Nemzetközi Osztályozási Rendszere (ISCED 97) szerinti besorolás alapján
2.6.	Szolgálati idő
2.7.	Teljes- vagy részmunkaidős foglalkoztatás
2.8.	A munkaszerződés fajtái
2.9.	Állampolgárság (választható)
2.10.	A foglalkoztatást elősegítő programban részt vevő munkavállaló *(választható)*
2.11.	A munkahelytől távol töltött évek száma a jelenlegi munkáltatónál *(választható)*
3.	**A keresetre, a fizetett munkaórák és a le nem dolgozott napok számára vonatkozó adatok**
3.1.	Bruttó összjövedelem a tárgyhónapban
3.1.1.	A túlmunka díja
3.1.2.	Műszakpótlék
3.2.	Bruttó összjövedelem a tárgyévben
3.2.1.	A bruttó éves jövedelem alapjául szolgáló ledolgozott hetek/hónapok száma
3.2.2.	Az éves prémium teljes összege
3.2.2.1.	A nem minden bérfizetéskor folyósított, rendszeres juttatások összege *(választható)*
3.2.2.2.	A teljesítmény után fizetett éves jutalmak *(választható)*
3.2.2.3.	A nyereségrészesedésből származó éves prémium *(választható)*
3.3.	A munkáltató által a munkavállaló nevében befizetett kötelező társadalombiztosítási járulékok és adó *(választható)*
3.3.1.	Kötelező társadalombiztosítási járulék *(választható)*
3.3.2.	Adók *(választható)*
3.4.	A tárgyhónapban (vagy egy átlagos hónapban) kifizetett munkaórák száma

[1] HL L 293., 1990. 10. 24., 1. o.
[2] HL L 195., 1980. 7. 29., 35. o.

3.4.1. A tárgyhónapban kifizetett túlórák száma

3.5. Az év során a munkahelytől távol töltött napok száma

3.5.1. Az éves szabadság (betegszabadság nélkül)

3.5.2. Betegszabadság az év során *(választható)*

3.5.2.1. A munkáltató által fizetett, az év során betegség miatt kivett napok száma *(választható)*

3.5.2.2. A munkáltató által nem fizetett, az év során betegség miatt kivett napok száma *(választható)*

3.5.3. Szakmai képzéssel töltött napok száma az év során *(választható)*

3.6. Az év során kapott természetbeni juttatások becsült értéke *(választható)*

4. **Bruttósítási együtthatók**

4.1. Bruttósítási együttható a helyi egységek esetében

4.2. Bruttósítási együttható a munkavállalók esetében

II. MELLÉKLET

A VÁLTOZÓK MEGHATÁROZÁSA

1. **Információ a vizsgált munkavállalót foglalkoztató helyi egységről**

A kereset szerkezetére vonatkozó statisztikák összeállítása a Tanács 696/93/EGK ([1]) rendeletében meghatározott helyi egységek és vállalkozások alapján történik, információt szolgáltatva a méret és a főtevékenység alapján osztályozott, 10 vagy több főt foglalkoztató vállalkozásról. A statisztikai adatok minden olyan tevékenységre kiterjednek, amelyek szerepelnek az Európai Közösségek gazdasági tevékenységek ágazati osztályozásának (a továbbiakban: NACE Rev. 1) C, D, E, F, G, H, I, J, K, M, N, és O szakaszában. Az M, N, és O szakaszba tartozó tevékenységeket azonban nem kötelező megadni a 2001/2002 évre.

1.1. A helyi egység besorolása a Statisztikai Célú Területi Egységek Nómenklatúrájának (NUTS) 1. szintje szerinti régiókba

1.2. A helyi egységet magában foglaló vállalkozás nagysága a következő méretosztályok szerint: 10-49, 50-249, 250-499, 1 000 vagy több alkalmazott

1.3. A helyi egység gazdasági tevékenysége a NACE Rev. 1 szintje alapján

1.4. A gazdasági és pénzügyi ellenőrzés formája a 80/723/EGK bizottsági irányelv alapján:

A tagállamok és a közvállalkozások közötti pénzügyi kapcsolatok átláthatóságáról szóló 80/723/EGK irányelv értelmében „állami vállalatnak" az a vállalkozás tekinthető, amelyre a hatóságok közvetlen vagy közvetett módon meghatározó befolyást gyakorolhatnak annak tulajdonosaként, a vállalkozásban fennálló pénzügyi részesedésükön keresztül vagy a vállalkozásra vonatkozó szabályok által.

Meghatározó befolyásról (vagy ellenőrzésről) kell beszélni, amikor a hatóság közvetlen vagy közvetett módon:

– a jegyzett tőke többségét birtokolja (> 50 %),

– a vállalkozás által kibocsátott részvényekhez kapcsolódó szavazatok többségével rendelkezik, illetve ő nevezheti ki a tagok több mint felét az ügyviteli, vezetői vagy felügyelő testületbe.

A tényleges vezetői testület megnevezése érdekében szükség esetén a teljes tulajdonosi szerkezet elemzését el kell végezni.

A vállalkozás feletti ellenőrzés jellege a következő kategóriáknak megfelelően osztályozható:

– állami ellenőrzés,

– magánkézben lévő ellenőrzés,

– vegyes/közös ellenőrzés.

1.5. Kötöttek-e a megfigyelt egység munkavállalóinak többségét érintő kollektív szerződést

A kollektív szerződés lehet

– országos szintű megállapodás, amely különböző iparágakban foglalkoztatott munkavállalókat érint, és általában egy vagy több szakszervezeti tömörülés és egy vagy több országos munkáltatói szervezet között jött létre,

– ágazati megállapodás, amely egy ágazaton belül dolgozó összes munkavállaló, vagy a munkavállalók többségének munkajogi helyzetét rögzíti,

– egyes ágazatok megállapodása egyes régiókra vonatkozóan,

– vállalati, azaz egy munkáltatóval kötött megállapodás, amely a vállalkozás nagyságától függetlenül kizárólag a vállalkozásnál dolgozó munkavállalókra terjed ki. A kollektív szerződés adott esetben a vállalkozáson belül csak bizonyos helyi egységeket vagy munkavállalói csoportokat érinthet,

– csak az érintett helyi egységben dolgozókra vonatkozó kollektív szerződés,

– a kollektív szerződés egyéb, a fentiekben nem részletezett típusa.

Az „igen" választ kell megjelölni, ha a helyi egység munkavállalóinak több mint a fele valamely, a fentiekben részletezett kollektív szerződés típus szabályozása alá tartozik.

A nemzetihivataloka kollektívszerződés típusára történő rákérdezés helyett a kollektív szerződés rendelkezéseire is rákérdezhetnek, majd a kapott választól függően osztályozhatják a kollektív szerződést.

([1]) HL L 76., 1993.3.30., 1. o.

1.6. A helyi egységben foglalkoztatott személyek összlétszáma (választható)

A munkavállalók létszámára vonatkozó adatoknak összhangban kell állni a gazdasági társaság statisztikai célú regiszterében szereplő adatokkal.

1.7. A vállalkozás termékeinek főbb piaca (választható)

A vállalkozás termékeinek főbb piacára vonatkozó adatgyűjtés a következők szerint történik:

– helyi vagy regionális piac,

– nemzeti piac,

– Európai Uniós piac,

– világpiac.

A cél a legnagyobb piac megjelölése (csak egy válasz lehetséges)

1.8. A vállalatcsoport nagysága (választható)

A vállalatcsoport a 696/93/EGK rendeletben meghatározottak szerint statisztikai egységnek minősül. A vállalatcsoportot globális szinten kell kezelni. Az esetek többségében a helyi egység egy olyan vállalkozásnak a része, amelyet semmilyen nemzeti vagy külföldi érdekeltségű csoport sem irányít. Általában ismert az, ha a helyi egység egy vállalatcsoport irányítása alá tartozik. Gyakorlati segítségként azonban meg lehet kérdezni a válaszadóktól, hogy a vállalkozás elszámolása teljes mértékben része-e a vállalatcsoport összevont beszámolójának.

1.9. A vállalatcsoportot ellenőrző jogi személy székhelye szerinti ország (választható)

A vállalatcsoportot ellenőrző egység az a jogi egység, amelyik az 1993. évi System of National Accounts 4.30 fejezetében foglaltak szerint tényleges ellenőrzést gyakorol. Fel kell tüntetni, hogy melyik országban van az ellenőrzést végző egység székhelye. Ez sok esetben azonos a vizsgált helyi egység telephelyének országával. Gyakorlati tanács az, hogy azt az országot kell feltüntetni, amelyben az ellenőrző egység a teljes vállalatcsoport konszolidált pénzügyi beszámolóját közzéteszi.

2. **A mintában szereplő egyes munkavállalókra vonatkozó információ**

Munkavállalónak tekinthető minden olyan személy, aki közvetlen szerződéses munkaviszonyban áll a vállalkozással vagy a helyi egységgel és tevékenységéért díjazásban részesül, függetlenül a végzett munka jellegétől, a munkaórák számától (teljes- vagy részmunkaidős), illetve a szerződés tartamától (határozott vagy határozatlan időre szóló). A bedolgozók [1] csak abban az esetben szerepelnek a felmérésben, ha díjazásukraa ledolgozottmunkaórákszáma alapján kerül sor és ezt külön megállapodás rögzíti. A képzésben részt vevőket és a gyakornokokat fel kell tüntetni.

A következőkategóriákneszerepeljenek:

– kisegítő családtagok,

– azok a bedolgozók, akiknek a díjazása az előállított termék vagy szolgáltatás alapján történik,

– alkalmi munkavállalók (azaz előre nem rögzített munkaidőben dolgozók),

– munkaerő-kölcsönző vállalkozás által rendelkezésre bocsátott munkavállalók (munkaerő-kölcsönző vállalat által foglalkoztatottak. Ha maga a munkaerő-kölcsönző vállalkozás a vizsgálatba bevont egység, akkor fel kell őket tüntetni.),

– kizárólag jutalékban vagy tiszteletdíjban részesülő személyek,

– a vállalkozás igazgatótanácsának tagjai,

– munkabérben nem részesülő tulajdonosok, vagy vezetők (akik nyereségrészesedést vagy tiszteletdíjat kapnak),

– a vizsgált egység munkatársai, akik a cég külföldi fiókvállalatánál vannak alkalmazásban (1 évnél hosszabb ideig),

– önkéntes munkavállalók.

2.1. Nem

2.2. A tárgyhónap megadott napján betöltött életkor években megadva

2.3. Foglalkozás a Foglalkozások Nemzetközi Osztályozása [ISCO-88 (COM)] alapján

Az ISCO-88 (COM) besorolásnak megfelelően a foglalkozást minimum két-, de lehetőleg három számjegyű kóddal kell megadni.

A képzési szerződéssel rendelkező gyakornokokat és képzésben részt vevőket abba a foglalkozáscsoportba kell sorolni, amelyen belül gyakorlatukat végzik vagy képzési idejüket töltik.

---

[1] A bedolgozó olyan személy, aki előzetes megállapodás vagy szerződés alapján végez munkát egy adott termelő egységnél, bizonyos mennyiségű árut szállít, vagy szolgáltatásokat nyújt, de akinek a munkahelye nem a termelő egységnél van. (Nemzeti és Regionális Számlák Európai Rendszere (ESA-95): 11.13 g).

A „Vezető és szakember" besorolás (P1–2 kód) általában az üzleti tevékenység, s így a vállalati osztályok és csoportok működésének tervezésével, irányításával és koordinálásával kapcsolatos szerteágazó feladatkört jelent, gyakran alsóbb szintű vezetők vagy felügyelők segítségével.

A vezetői feladatok elvégzéséhez általában rendelkezni kell a szervezet vagy vállalkozás hatékony működéséhez szükséges ismerettel és szakmai tapasztalattal a gyártási folyamat és/vagy a szolgáltatási követelmények és ügyviteli eljárások terén.

A foglalkozás megállapítása érdekében a nemzeti hivatalok kérhetik a munkavállalóra megállapított bér vagy fizetési csoportot, az adott szakma adminisztratív kódját (amennyiben a helyi egységnél van ilyen kód), illetve megkérdezhetik, hogy az érintett részesül-e a bérből és fizetésből élők nyugdíjbiztosításában.

2.4. Vezetői vagy felügyeleti beosztás (választható)

Ez a változó adja meg, hogy a munkavállaló betölt-e (= igen) valamilyen vezetői munkakört vagy pedig nem (= nem). Az ISCO-88 (COM) besorolása szerint (1. főcsoport) ezek a munkavállalók esetenként nem minősülnek vezetőnek, ám elláthatják a munkavállalók csoportjainak vezetését vagy felügyeletét. Foglalkozási megjelölésük mellett szerepel a „csoportvezető" vagy „felügyelő" feladat meghatározása.

2.5. Legmagasabb iskolai végzettség [1] az ISCED 97 besorolása alapján

Az adatokat a következő ISCED 97 csoportosítás szerint kell felvenni a munkavállaló általános, szakmai és felsőfokú tanulmányaival kapcsolatban:

ISCED 0 és 1 (01 kód)

0 – ISKOLAELŐKÉSZÍTŐ OKTATÁS és ALAPFOKÚ OKTATÁS, VAGY AZ ALAPFOKÚ OKTATÁS ELSŐ SZAKASZA

Az 1. szinten szereplő programokat általában tanegységekre vagyprojektekrebontják,hogy a gyermekek szilárd alapokat kapjanak olvasásból, írásból és matematikából, valamint alapszintű ismeretekre tegyenek szert más tárgyakból, pl. történelemből, földrajzból, természettudományokból, társadalomtudományokból, művészetből és zenéből. Ez a képzési szint általában 6 év nappali tagozatos oktatást foglal magában.

ISCED 2 (02 kód)

2 – A KÖZÉPISKOLA ALSÓBB ÉVFOLYAMAIN FOLYÓ OKTATÁS, ILLETVE AZ ALAPKÉPZÉS MÁSODIK SZAKASZA

A képzésnek ezen a szintjén általában tantárgyközpontúbb oktatás folyik több szaktanár bevonásával, gyakran több szaktanár tanít. Ezen a szinten történik az alapvető készségek teljes szintű elsajátítása.

ISCED 3

3 – A KÖZÉPISKOLA FELSŐBB ÉVFOLYAMAIN FOLYÓ OKTATÁS **(03 kód, lehetőleg a, b, c alcsoportokba sorolás nélkül)**

Az oktatás ezen szintje általában (az 1. szint kezdésétől számított) 9 év nappali tagozatos előtanulmányt, vagy tárgyi és szakmai gyakorlat együttesét feltételezi.

3A – A középiskola felsőbb évfolyamain folyó oktatás – általános jellegű *(választható)* **(04 kód)**

3B – A középiskola felsőbb évfolyamain folyó oktatás – szakképzés *(választható)* **(05 kód)**

3C – A középiskola felsőbb évfolyamain folyó oktatás (három évnél rövidebb) – munkaerőpiac-orientált *(választható)* **(06 kód)**

3C – A középiskola felsőbb évfolyamain folyó oktatás (három évnél hosszabb) – munkaerőpiacorientált*(választható)* **(07 kód)**

ISCED 4 (08 kód)

4 – A KÖZÉPFOKÚ OKTATÁST KÖVETŐ, DE NEM FELSŐFOKÚ OKTATÁS

Az a képzésforma, amely nemzetközi viszonylatban egyaránt tekinthető középiskola felsőbb évfolyamain folyó és középiskola utáni oktatásnak, még abban az esetben is, ha nemzeti szinten egyértelműen az előbbi vagy az utóbbi kategóriába is sorolják be a képzést. Tartalmukat tekintve ezek a kurzusok nem minősülnek felsőfokú képzésnek. Sokszor nem is magasabb szintűek, mint az ISCED-3 szintheztartozó dképzések,e a 3. szintet már teljesített diákok tudását mélyíthetik.

[1] A „legmagasabb iskolai végzettség" kifejezés bizonyítvány, illetve oklevél megszerzését valószínűsíti, amikor ilyen oklevelet állítanak ki. Abban az esetben, ha ez nem szükséges elegendő a képzés sikeres befejezése.

Ebbe a típusba sorolhatók például az 5. szintre felkészítő kurzusok azoknak a diákoknak, akik bár teljesítették a 3.szintkövetelményeit,az 5. szintre mégsem léphetnek, mert korábbi tanulmányaik eltérő tananyagra épültek. Ilyen képzés lehet például egy főiskolai előkészítő kurzus, vagy egy rövid szakképzés, de ide tartoznak a második ciklusú programok is.

ISCED 5B (09 kód)

5B – A FELSŐOKTATÁS ELSŐ SZAKASZA (AMELY KÖZVETLENÜL NEM AD KUTATÓI KÉPESÍTÉST) – szakképzés

Az 5A csoporttal ellentétben ezek a kurzusok gyakorlati jellegűek és szakma-specifikusak, olyanok számára, akik bizonyos szakmán, vagy szakmákon belül kívánnak gyakorlati készségeket elsajátítani vagy tapasztalatokat szerezni. A kurzus sikeres befejezésekor a résztvevők általában a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő képesítést szereznek.

ISCED 5A (10 kód)

5A – FELSŐOKTATÁS ELSŐ SZAKASZA (AMELY KÖZVETLENÜL NEM AD KUTATÓI KÉPESÍTÉST) – általános

A felsőfokú kurzusok ezen csoportja a 3. és 4. képzési szinthez képest magasabb szintű tudományos ismereteket nyújt. Felvételi követelmény az ISCED 3A vagy 3B szintjének, vagy az ennek megfelelő ISCED 4A szintnek a teljesítése. Közvetlenül nem ad felsőfokú tudományos képesítést. A kurzus időtartama legalább két év. Az 5A szinthez tartozó képzés nagyrészt elméleti és megfelelő alapot teremt a felsőbb kutatói programokba való felvételhez, valamint magasszintű szakképzettséget igénylő foglalkozásokhoz.

ISCED 6 (11 kód)

6 – FELSŐOKTATÁS MÁSODIK SZAKASZA (KUTATÓI KÉPESÍTÉST NYÚJT)

A kutatói képesítést biztosító felsőfokú kurzusok tartoznak ebbe a csoportba. A képzés így nem csak a tanórákon való részvételre korlátozódik, hanem felsőfokú tanulmányokat és saját kutatást is magában foglal. Általában publikálásra alkalmas, saját kutatáson alapuló tudományos munka vagy disszertáció zárja, amely jelentősen hozzájárul a tudomány fejlődéséhez.

2.6. Szolgálati idő

Szolgálati időn a jelenlegi munkáltatónál ledolgozott teljes évek számát kell érteni. Amennyiben a munkavállaló korábban a vállalkozás egy másik helyi egységénél is dolgozott, a vállalkozásnál munkaviszonyban töltött időt a belépés napjától kell számítani. A rövidebb tartamú (1 évnél rövidebb pl.szülési,gyermekgondozási,vagy betegszabadság) távollétet bele kell számolni. Az 1 évnél hosszabb távolmaradás viszont nem képezi a szolgálati idő részét.

2.7. Teljes- vagy részmunkaidős foglalkoztatás

Teljes munkaidőben dolgozik a munkavállaló, ha az adott helyi egységben szokásos vagy a kollektív szerződésben rögzített munkaidő-beosztás alapján dolgozik, még abban az esetben is, ha munkaszerződése 1 évnél rövidebb időszakra szól. 10 %-os eltérés megengedett.

Minden más esetben részmunkaidős foglalkoztatásról beszélünk. A részmunkaidős munkavállalók óraszámát a helyi egységben szokásos teljes munkaidő arányában kell megadni.

2.8. A munkaszerződés fajtái

A munkaszerződésekkel kapcsolatban a következő adatokra van szükség:

– határozatlan időre szóló munkaszerződés,

– határozott időre szóló munkaszerződés (kivéve a gyakornok vagy a képzésben részt vevő esetében),

– gyakornokkal vagy képzésben részt vevővel kötött szerződés,

– egyéb típusú munkaszerződés.

A határozatlan időre szóló munkaszerződés olyan megállapodás a munkaadó és a munkavállaló között, amelynek tartamát előzőleg nem határozták meg.

A határozott időtartamú munkaszerződésben a munkaadó és munkavállaló úgy állapodott meg, hogy a szerződés tartamát bizonyos feltételekhez, pl. időponthoz, a munka elvégzésének időpontjához, egy bizonyos feladat teljesítéséhez, vagy egy rövid ideig távollevő, helyettesített munkatárs visszatéréséhez köti.

A gyakornokkal vagy képzésben részt vevővel kötött szerződés a munkaadó és a gyakornok/képzésben részt vevő közötti határozott időre szóló szerződés, amely lehetővé teszi, hogy az érintett egy bizonyos szakterületen belül gyakorlati tapasztalatokat szerezzen.

2.9. Állampolgárság (választható)

Az állampolgárság a személy jogi hovatartozása egy államhoz, állampolgár pedig az a személy, aki születés, vagy honosítás folytán rendelkezik ezzel a joggal, legyen az nyilatkozat, opció, házasság eredménye vagy más módon.

2.10. A foglalkoztatást elősegítő programban részt vevő munkavállaló (választható)

Itt kell feltüntetni, ha a munkavállaló a következő támogatások valamelyikét élvezi:

– teljes vagy részleges munkáltatói adó- és járulékkedvezmény,

– támogatás,

– képzési/gyakornoki támogatás.

A munkavállalóra és nem a vállalkozásra vonatkozóan kell az adatot felvenni. A munkavállalót közvetlenül nem érintő (a munkavállalók létszámára vonatkozó) vállalati támogatások nem szerepelnek.

Abban az esetben, ha a program a munkahelyteremtést, illetve a munkaerő-felvételt célozza meg, a támogatások között említhetjük a munkaadók és munkavállalók közvetlen adóterheinek és társadalombiztosítási járulékainak csökkentését is.

2.11. A munkahelytől távol töltött évek száma a jelenlegi munkáltatónál (választható)

A munkától való tartós távollét években (és hónapokban) kifejezve. A tartós távollét egy évnél hosszabb időtartamot jelent. Ha többször is megszakadt a munkában töltött idő, a munkától távol töltött időszak összeadódik. A rövidebb (1 évnél rövidebb) távollét nem tartozik ebbe a kategóriába, még akkor sem, ha összesítve a távollétek időtartama meghaladja az egy évet.

3. A keresetre, a fizetett munkaórákra és a le nem dolgozott napok számára vonatkozó adatok

3.1. Bruttó összjövedelem a tárgyhónapban

A bruttó jövedelem közvetlenül a munkaadó által bérelszámoláskor készpénzben fizetett rendszeres díjazás, az adó és társadalombiztosítási járulékok levonása előtt.

Ezen összeg a következő tételeket tartalmazza:

– a tárgyidőszakra vonatkozó kifizetések (függetlenül a kifizetés időpontjától), a túlmunka díjával, műszakpótlékkal, jutalmakkal és jutalékkal stb. együtt,

– túlóradíj, csoportpótlék, éjszaka és hétvégi munka után járó pótlék, jutalékok stb.,

– minden bérelszámoláskor rendszeresen folyósított prémiumok és juttatások, változó összegek esetében is,

– teljes egészében a munkáltató által fizetett távolléti díj és a munkaszünetelési időre fizetett díj,

– családi támogatások és más, kollektív szerződésben meghatározott vagy önálló kezdeményezésen alapuló készpénzben fizetett juttatások,

– a munkavállalói megtakarítási alapokba fizetett összeg.

A következőket nem tartalmazza:

– a tárgyidőszakban kifizetett, de más időszakra vonatkozó bérek, pl. hátralékok, előlegek, betegség vagy szabadságra járó összegek,

– fizetéskor nem rendszeresített rendkívüli prémiumok és pénzjutalmak,

– a munkáltató által fizetett csökkentett összegű távolléti díj,

– a törvényben meghatározott családi támogatások összege,

– a természetbeni juttatások értéke (az adatgyűjtés bonyolultsága miatt),

– munkaruhára vagy szerszámra fordítandó összegek,

– utazási és megélhetési költségtérítés, valamint a munkavégzés során felmerülő költségek visszatérítése.

3.1.1. A túlmunka díja

A túlóráért fizetett túlmunka díjának összege. Nem csak a rendes órabéren felül fizetett pótlék összegét, hanem a teljes órabért is magában foglalja. A tárgyhónapban ténylegesen ledolgozott túlórákat tartalmazza, még ha az később kerül is kifizetésre (a tárgyhónapban kifizetett, de az előző időszakra vonatkozó túlórapótlék nem számít bele).

3.1.2. Műszakpótlék

A többműszakos, éjszaka vagy hétvégén végzett munkáért járó kifizetéseket tartalmazza, ha ezek nem számítanak túlmunkának. Csak a pótlék összegét kell feltüntetni.

3.2. Bruttó összjövedelem a tárgyévben

A tárgyévben kifizetett bruttó évi összjövedelem értékét kell megadni. A rendkívüli juttatásokat (13. és 14. hónapi fizetés, üdülési hozzájárulás, nyereségrészesedés, ki nem vett szabadnapok után járó kifizetések, alkalmi jutalékok stb.) tartalmazza, a végkielégítés és a természetbeni juttatás nem számolható bele.

3.2.1. A bruttó éves jövedelem alapjául szolgáló ledolgozott hetek/hónapok száma

Érdemes felmérni a mintában szereplő valamennyi munkavállaló évi keresetét, akkor is, ha a munkavállaló nem dolgozott végig az év folyamán. Ekkor fel kell tüntetni az évi kereset alapjául szolgáló hetek vagyhónapokszámáta félreértések elkerülése végett.

3.2.2. Az éves prémium teljes összege
A nem minden bérelszámolási időszakban járó rendkívüli kifizetések, például üdülésihozzájárulás, 13. havi fizetés, ki nem vett szabadnapok után járó kifizetések, alkalmi jutalékok, nyereségrészesedés stb. tartoznak ide.

3.2.2.1. A nem minden bérfizetéskor folyósított, rendszeres jutalmak összege *(választható)*

Minden rendszeres juttatás, amelyet azonban nem fizetnek minden bérkifizetéskor, például üdülési hozzájárulás, 13. vagy 14. havi fizetés stb.

3.2.2.2. A teljesítmény után fizetett éves jutalmak *(választható)*

Rendkívüli jutalom, amely a munkavállaló egyéni teljesítménye vagy darabmunkája után jár.

3.2.2.3. A nyereségrészesedésből származó éves prémium *(választható)*

Egyszeri jutalmak és a vállalkozás nyereségéből való részesedés a teljesítmény alapján.

3.3. A munkáltató által a munkavállaló nevében befizetett kötelező társadalombiztosítási járulékok és adó *(választható)*

A tárgyhónapban a munkáltató által a munkavállaló nevében az államnak folyósított kötelező társadalombiztosítási járulékok és adó teljes összege.

Megjegyzés: **Egyes országokban nem gyakorlat.**

3.3.1. A munkavállaló kötelező társadalombiztosítási járuléka *(választható)*

A munkáltató által visszatartott, a kollektív szerződésben vagy törvényben meghatározott munkavállalói társadalombiztosítási járulék összege.

3.3.2. Adók *(választható)*

A munkáltató által visszatartott a munkavállaló nevében az adóhatóságnak folyósított adó összege.

3.4. A tárgyhónapban (vagy egy átlagos hónapban) kifizetett munkaórák száma

Kifizetett munkaóra a tárgyhónapban ledolgozott és kifizetett rendes munkaórák és túlórák összege. A tárgyhónapban le nem dolgozott, de kifizetett órák is „kifizetett munkaórának" számítanak (pl. rendes szabadság, betegszabadság, munkaszüneti napok, egyéb fizetett munkaidő, pl. orvosi vizsgálat miatt kiesett munkaórák). E módszert követve meg kell bizonyosodni arról, hogy a „fizetett órák" összhangban vannak-e a munkabér alapjául szolgáló órák számával.

A fizetett órák összegének kiszámításához a rendes munkaórák számából és a túlóra összegéből le kell vonni a ki nem fizetett távollétet (betegség, szülési szabadság stb. miatt), vagy az átlagos óradíjnál alacsonyabb díjazású órák számát.

Megjegyzés: Rendes munkaóra az az óraszám, amelyet a munkavállaló a tárgyhónapban köteles ledolgozni a munkaközi szünet és a túlórák levonásával, még abban az esetben is, ha azokat a munkavállaló rendszeresen, vagy a munkaszerződésben vállaltak szerint dolgozza is le. A munkaszerződésben, a helyi egységnél alkalmazott feltételekben és általános szabályozásban meghatározott kötelező (heti/havi) óraszámot kell megadni.

3.4.1. A tárgyhónapban kifizetett túlórák száma

A túlóra a rendes vagy a megállapodásban szereplő heti (vagy havi) munkaidőn felül ledolgozott óra. Ha például a rendes bér 1,5-szeresét fizetik ki, akkor 4 óra túlmunkára, 4-et és nem pedig 6-ot kell feltüntetni. Csak a túlmunka díjáról szóló 3.1.1. pont alatt részletezett túlórák tartoznak ide. Nem számít túlórának az utazással töltött idő, valamint a ki nem fizetett munkáért járó szabadidő.

3.5. Az év során a munkahelytől távol töltött napok száma

3.5.1. Rendes szabadság (betegszabadság nélkül)

A munkavállaló éves fizetett szabadnapjainak számát kell megadni, a munkaszüneti napok kivételével. Az éves fizetett szabadnapok számát tartalmazza, az életkor, a teljesítmény, különleges megbízás, a szolgálatban eltöltött évek és más hasonló körülmény után járó pótnapok számával együtt.

Amennyiben a munkáltató a fizetett szabadság alatti munkavégzést kifizeti, az összeg beleszámít az éves jövedelembe és a szabadnapok száma ennek megfelelően csökken. E nélkül egyes szabadnapok száma kétszer lenne elszámolva, mivel a szabadság alatt végzett munkáért a munkavállaló már díjazásban részesült. Így tehát a ténylegesen igénybevett szabadnapok számát kapjuk meg.

Hasonlóképpen az éves szabadságba számít, ha a munkaidő-csökkentés keretében a munkavállalók további fizetett szabadidőhöz jutnak. Ezt csak abban az esetben kell feltüntetni, ha a munkaidő-csökkentésből származó szabadnapok száma eléri vagy meghaladja az évi öt munkanapot.

Nem számít éves szabadságnak:

– a csoportmunka után járó pihenőnapok (mert már egyszer beleszámítottak a heti munkaidőbe),
– munkaszüneti napok,
– tanulmányi szabadság,
– családi okokból kivett ésfizetettpótszabadnap.

Csak a munkanapok tartoznak ide, figyelmen kívül kell hagyni a szombatot és a vasárnapot, ha nem munkanapok, és a munkaszüneti napokat.

3.5.2. Betegszabadság az év során *(választható)*

A betegség miatt ténylegesen kivett szabadnapok száma

3.5.2.1. A munkáltató által fizetett, az év során betegség miatt kivett napok száma *(választható)*

A munkáltató által részben vagy teljes egészében kifizetett a munkavállaló által betegség miatt igénybe vett szabadnapok tényleges száma.

3.5.2.2. A munkáltató által nem fizetett, az év során betegség miatt kivett napok száma *(választható)*

A munkáltató által ki nem fizetett a munkavállaló által betegség miatt igénybe vett szabadnapok tényleges száma.

3.5.3. Szakmai képzéssel töltött napok száma az év során *(választható)*

Az év során szakmai képzéssel töltött napok (vagy napnak megfelelő egységek) száma az az idő, amelyet a munkavállaló szakképzéssel tölt, kivéve a külön tanulmányi szerződéssel rendelkező gyakornokok és képzésben részt vevők szakképzését.

3.6. Az év során kapott természetbeni juttatások becsült értéke *(választható)*

A tárgyévben a munkavállalónak biztosított természetbeni juttatások hozzávetőleges értéke.

4. **Bruttósítási együtthatók**

4.1. Bruttósítási együttható a helyi egységek esetében

Minden egyes mintavételezési szinten belül bruttósítási együtthatókkal kell számolni az egyes helyi egységek esetében, a mintában és az alapsokaságban található helyi egységek számának alapján. Az együttható megadja az alapsokaságban szereplő helyi egységek számát, amely a mintában található valamennyi helyi egységet reprezentálja.

4.2. Bruttósítási együttható a munkavállalók esetében

A munkavállalók esetében a bruttósítási együttható az a szám, amellyel a mintában szereplő munkavállalók számát meg kell szorozni, hogy az alapsokaságra vonatkozóan becsléseket tehessünk. A helyi egységek esetében az együttható az egység mintájában szereplő munkavállalók, valamint a helyi egységben dolgozó összes munkavállaló számát veszi alapul, a helyi egység bruttósítási együtthatóját is figyelembe véve.

III. MELLÉKLET

AZ EREDMÉNYEK TOVÁBBÍTÁSÁNAK MEGJELENÍTÉSE

A helyi egységekre és az egyes munkavállalókra vonatkozó egyedi adatokat kell megadni két csoportra osztva:

A: helyi egységekre vonatkozó adatok

B: a munkavállalókra vonatkozó adatok

A munkavállalók adatait kód segítségével kell a helyi egység adataihoz kapcsolni.

Az adatoknak változókként egy mezőben kell szerepelniük, vesszővel elválasztva, vagy pedig megadott terjedelemben. A mezők sorrendje követi a változók sorrendjét. Ha egy változó kimarad, a mező üresen marad. A nullákat számszerűen kell megadni.