

5.) METODICKÉ VYSVETLIVKY

5.1. Charakteristika zisťovania

Súčasťou procesu harmonizácie slovenskej štatistiky so štatistikou Európskej únie je realizácia výberových zisťovaní na úseku štatistiky miezd. Štatistický úrad SR vykonal v priebehu roka 2025 výberové štatistické zisťovanie o úplných nákladoch práce za rok 2024. Nadviazal tým na zisťovania, ktoré sa realizovali za roky 1996 - 2023.

Metodicky vychádza uvedené zisťovanie z odporúčaní Štatistického úradu Európskej únie (Eurostat) a priamo nadväzuje na nariadenia (ES) č. 530/1999 o štruktúrálnej štatistike príjmov a nákladov práce, č. 1737/2005 ustanovujúce definíciu a prenos informácií o nákladoch práce a č. 698/2006, ktoré sa týka hodnotenia kvality štatistiky nákladov práce.

Hlavným cieľom zisťovania je získanie a vyhodnotenie poznatkov o úrovni a štruktúre nákladov práce zamestnávateľov na pracovnú silu v triedení podľa ekonomickej činnosti (SK NACE Rev. 2), jednotlivých krajov, veľkosti organizácie, druhu vlastníctva a právnej formy.

5.2. Definovanie a štruktúra premenných

Výsledky zo zisťovania sú určené pre používateľov v Slovenskej republike a zároveň sú použiteľné pre medzinárodné porovnania. Z tohto dôvodu boli pri definovaní vstupných premenných jednotlivé položky vybrané tak, aby zabezpečovali vnútroštátne potreby informácií o nákladoch práce a zároveň rešpektovali požiadavky Eurostatu.

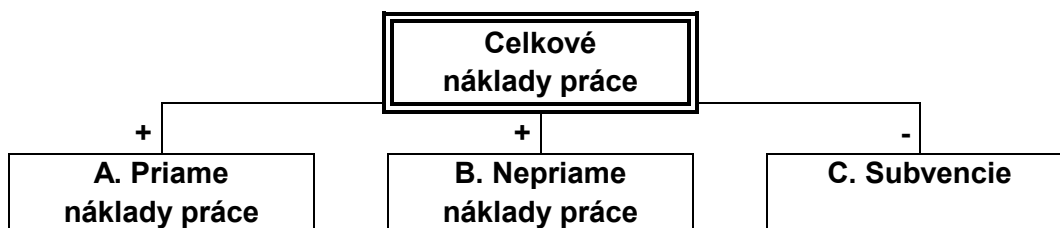
Publikácia poskytuje informácie o:

- ročných nákladoch práce na zamestnanca,
- mesačných nákladov práce na zamestnanca,
- hodinových nákladov práce,
- štruktúre nákladov práce,
- dynamike nákladov práce,

podľa jednotlivých triedení.

Štruktúra premenných:

Celkové náklady práce sú súhrnom nákladov za stanovenú jednotku času, ktoré zamestnávateľ vynakladá v súvislosti so získavaním a výchovou pracovných síl, s odmeňovaním za prácu a so zabezpečením sociálnych potrieb pracovných síl podľa záväzkov, ktoré voči nim prijal. Zahŕňajú v súčte priame náklady práce a nepriame náklady práce znížené o subvencie.



5) METHODOLOGICAL NOTES

5.1. Characteristics of the survey

Process of the Slovak statistics harmonization with the statistics of the European Union involves realization of sample surveys in the field of wage statistics. During 2025 the Statistical Office of the Slovak Republic carried out the Labour Cost Survey (LCS) 2024. It followed after similar surveys which had been conducted for the years 1996 - 2023.

Methodology of the current survey, being developed on the basis of EUROSTAT's recommendations, is directly linked to the Council Regulation (EC) N° 530/1999 concerning structural statistics on earnings and on labour costs, the Commission Regulation (EC) N° 1737/2005 concerning the definition and transmission of information on labour costs, the Commission Regulation (EC) N° 698/2006 concerning quality evaluation on labour costs statistics. The requirements of the Slovak government and its central bodies have been also taken into consideration. The LCS strictly follows the Slovak terminology and the ways of measuring variables as well.

The main objective of the LCS is to obtain and evaluate information upon the level and structure of labour costs spent by employers per labour force classified by economic activities, regions, type of ownership, size classes of enterprises and by selected legal forms.

5.2. Defining and the structure of variables

The results of the survey, which are intended for the users in the Slovak Republic, could be also used for international comparisons. This requirement was taken into consideration in the process of inputs defining. Particular items were selected in order to ensure information about labour costs needs of the SR following the Eurostat's requirements.

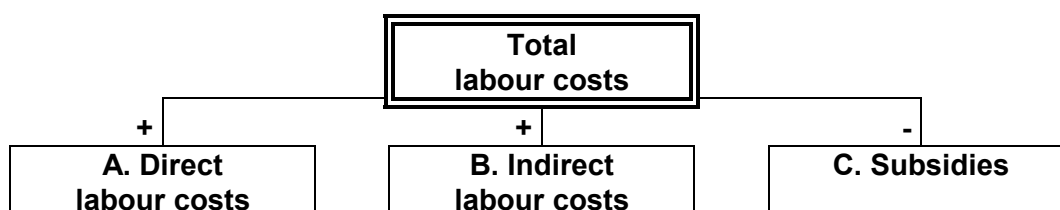
Submitted publication provides the following information about the data on:

- annual labour costs per employee,
- monthly labour costs per employee,
- hourly labour costs,
- labour costs structure,
- dynamics of labour costs.

The data are broken down by selected classifications.

Structure of variables:

Total labour costs represent a sum of costs per fixed time unit spent by employers to recruit and train their employees, remunerate their work as well as to ensure their social welfare according to the obligations adopted. Total labour costs include both direct labour costs and indirect labour costs minus subsidies.



Mesačné náklady práce vyjadrujú priemernú hodnotu sledovaného ukazovateľa na zamestnanca za kalendárny mesiac.

Hodinové náklady práce vyjadrujú reláciu sledovaného ukazovateľa a odpracovaných hodín a počítajú sa prepočtom objemu nákladov práce na odpracovaný čas vyjadrený odpracovanou hodinou.

A. Priame náklady práce sú súčtom nasledujúcich premenných:

Priame náklady práce	=	
mzdy	+	základné (tarifné) mzdy
náhrady mzdy	+	prémie a odmeny
platby do programu sporenia	+	príplatky a doplatky
náhrady za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska	+	naturálne mzdy
peňažné plnenia zo zisku po zdanení	+	nepravidelné odmeny
ostatné priame náklady zamestnancom	+	
odmeny učňom	+	

Definícia zložiek priamych nákladov práce

Základné (tarifné) mzdy za prácu – peňažné platby vlastným zamestnancom splatné v mesačných termínoch. Spravidla ide o základné mzdy stanovené podľa mzdových predpisov pre odmeňovanie zamestnancov v úkolových a časových mzdách, vrátane základných zložiek zmluvných platov (mzdová a platová tarifa) a miezd za nadčasy.

Prémie a odmeny – nadtarifné zložky mzdy alebo iné zložky mzdy dohodnuté v pracovnej zmluve alebo inej zmluve (napr. vyplývajúce zo Zákonníka práce). Ich výška sa stanovuje v závislosti na výkone, plnení uložených úloh (odmeny) a splnení hodnotiacich ukazovateľov (prémie) a sú vyplácané v pravidelných, vopred dohodnutých termínoch (mesačne, štvrťročne, ročne).

Príplatky a doplatky, mzdové zvýhodnenia – mzdové zvýhodnenia za nadčasovú prácu, za nočnú prácu, za prácu v sobotu a nedeľu, sviatky, za zdravie škodlivé prostredie, za hluk, rizikovú a namáhavú prácu, vyplácané podľa mzdového predpisu alebo kolektívnej zmluvy, a ktoré nie sú zahrnuté do tarifných miezd. Pri valorizačnom príplatku ide o medziročný nárast zárobkov, paušálne započítavaný podľa rastu životných nákladov.

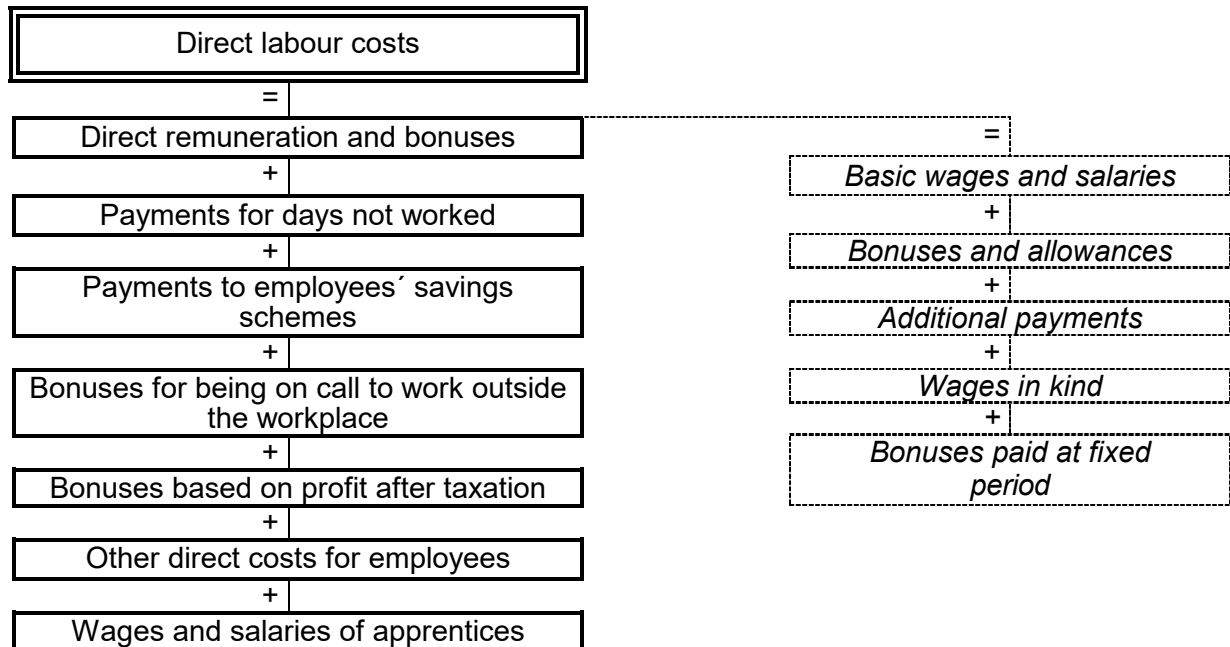
Naturálne mzdy – v peňažnej forme vyjadrený objem poskytnutých prostriedkov, ktorými zamestnávateľ hradí časť dohodnutých príjmov v naturálnej podobe podľa mzdových predpisov alebo kolektívnej zmluvy.

Nepravidelné odmeny – nepravidelne vyplácané prémie a odmeny zahrňané do nákladov organizácie napr. odmeny vyplácané v závislosti od výkonu práce, plnenia vyplácané formou 13. a 14. platu, plat „na dovolenku“, „na Vianoce“.

Monthly labour costs are defined as average total labour costs per calendar month divided by the number of employees.

Hourly labour costs are defined as total labour costs divided by the corresponding number of hours worked.

A. Direct labour costs are the sum of variables as follows:



Definition of direct costs' components:

Basic wages and salaries – payments to employees provided regularly at monthly pay period. Usually cover basic wages determined according to labour legislation intended for remuneration of employees; basic components of contractual salaries (wage and salary scale) and overtime payments.

Bonuses and allowances – wage components out of wage scale or other wage elements which are based on employment or other contract (e.g. according to the Labour code). Amount of bonuses and allowances depends on individual job performance, fulfilment of duties and assessment indicators. These are paid regularly at each pay period arranged in advance (monthly, quarterly and annually).

Additional payments – remuneration and additional payments (not included in basic wages and salaries) for noise, risk, difficult work, overtime, night work, working on Saturdays or Sundays and public holidays, shift work. As regard valorisation supplement, the year to year growth should be calculated at a flat rate according to the cost of living growth.

Wages in kind – are financial value of all goods, products and services provided by employer to employee as compensation for work performed.

Bonuses paid at fixed period – irregularly paid bonuses which are included in costs of organization e.g. bonuses based on employee individual job performance, the 13th or 14th wage, holiday or Christmas bonuses.

Náhrady mzdy – náhrady, ktoré hradí zamestnávateľ podľa Zákonníka práce, kolektívnej alebo pracovnej zmluvy a mzdových predpisov za neodpracovaný čas pre prekážky na strane zamestnanca a na strane zamestnávateľa a po dobu čerpania dovolenky, platených sviatkov, voľných dní a dní, v priebehu ktorých bol zamestnanec na školení.

Platby do programu sporenia – čiastky platené na sporenie zamestnancov (vnútropodnikové sporenie) a zvýhodnený predaj akcií. Rozdávanie akcií zdarma zamestnancom možno považovať za náklady podniku len vtedy, keď sú príslušné akcie kupované na trhu. Náklady pre podnik sa stanovia rozdielom medzi trhovou cenou a kúpnu alebo prevodovou cenou.

Náhrady za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska – vynaložené peňažné platby, ktoré zamestnancom prislúchajú za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska u vybraných kategórií zamestnancov podľa mzdových predpisov.

Peňažné plnenia zo zisku po zdanení – plnenia uhrádzané z použiteľného zisku po zdanení, napr. podiely na hospodárskych výsledkoch, odmeny (aj odmeny zamestnancom - členom predstavenstiev a dozorných rád ak sú hradené zo zisku), tantiémy, prípadne ďalšie plnenia.

Ostatné priame náklady zamestnancom – vlastné výrobky predávané so zľavou, rozdiel medzi výrobnými nákladmi a predajnou cenou vlastných výrobkov, ktoré zamestnávateľ predal svojim zamestnancom za nižšie ceny alebo poskytol zdarma, náklady zamestnávateľa na služobné vozidlá poskytované zamestnancom pre ich súkromné použitie, náklady na pomoc zamestnancom s bývaním (náklady na byty vlastnené zamestnávateľom, príspevky a podpory poskytnuté zamestnancom v súvislosti s ich bývaním a príspevkami na zariadenie a sťahovanie, pôžičky na znížený úrok na stavbu alebo kúpu bývania zamestnancom).

Odmeny učňom – odmeny vyplatené učňom za odvedenú prácu v organizácii.

B. Nepriame náklady práce sú súčtom nasledujúcich premenných:

Nepriame náklady práce	
=	
povinné príspevky na sociálne poistenie	= dôchodkové poistenie (starobné, invalidné)
+	+
nepovinné príspevky na sociálne poistenie	nemocenské poistenie
+	+
sociálne dávky	zdravotné poistenie
+	+
príspevky na zákonné poistenie učňov	úrazové poistenie
+	+
sociálne výhody	poistenie v nezamestnanosti
+	+
náklady na školenie zamestnancov	garančný fond
+	+
poplatky a sankcie súvisiace so mzdami	rezervný fond
+	
ostatné nepriame náklady práce	

Payments for days not worked – compensations that employer provides to employee according to the Labour Code, collective agreement or employment contract for hours not worked due to employee's or employer's obstacles and during holiday, public holiday, free days and training days.

Payments to employees' savings schemes – refer to sums paid into saving schemes for employees (such as company savings schemes) and privilege sale of shares. Distribution of shares to employees for free could be considered as company costs if these shares were bought on market. Company costs should be calculated as difference between market and purchase price.

Bonuses for being on call to work outside the workplace – compensations provided to employees for inactive part of on-call work outside the workplace according to labour legislation.

Bonuses based on profit after taxation – financial payments based on company profit after taxation provided to employees or other persons without employment contract with organization, such as bonuses from profit, bonuses to corporate directors, to members of supervisory boards or boards of directors, dividends or other financial settlements based on profit.

Other direct costs for employees – company products, staff housing, company cars.

Wages and salaries of apprentices – remuneration paid to apprentices for job performance in the company.

B. Indirect labour costs are the sum of variables as follows:

Indirect labour costs		
=		
Statutory social security contributions	+	
Supplementary social security contributions	+	
Employers' imputed social contributions	+	
Employers' social contributions for apprentices	+	
Social benefits	+	
Vocational training costs paid by the employer	+	
Taxes paid by the employer	+	
Other expenditure paid by the employer		
		<i>Insurance schemes</i>
	=	<i>pension</i>
	+	<i>sickness</i>
	+	<i>health</i>
	+	<i>unemployment</i>
	+	<i>guard fund</i>
	+	<i>occupational accidents</i>

Definícia zložiek nepriamych nákladov práce

Povinné príspevky na zákonné poistenie platené zamestnávateľom – povinné príspevky na zákonné poistenie platené zamestnávateľom (za osoby zahrnuté do evidenčného počtu). Nezahŕňajú sa príspevky odpočítavané zo mzdy osôb v pracovnom pomere.

Nepovinné príspevky na sociálne poistenie platené zamestnávateľom – doplnkové príspevky zákonného poistenia, ktoré nie sú povinné, napr. financovanie doplnkových programov dôchodkového pripoistenia, čiastočnú úhradu poistenia zamestnancov, príspevky do nepovinných doplnkových programov nemocenského poistenia, poistenia v prípade nezamestnanosti.

Sociálne dávky – čiastky platené zamestnávateľom považované za príjmy sociálneho zabezpečenia, a to náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, platby pre udržanie príjmu v nemoci, materstve, úraze (nie náhrady poisťovne); ďalej vyrovnávacie príspevky na udržanie príjmu pri kratšom pracovnom čase (nezavinenom), odstupné vyplácané pri odchode zamestnanca z dôvodov uvedených v Zákonníku práce a ostatné platby považované za príjmy sociálneho zabezpečenia nerefundované (odchod do dôchodku, pôrodné, pohrebné).

Príspevky na sociálne poistenie učňov – odvody na sociálne poistenie hradené v prospech učňov odvádzajúcich prácu v organizácii.

Sociálne výhody – príspevky a zľavy, ktoré zamestnávateľ vynakladá v rámci sociálneho zvýhodnenia vlastných zamestnancov. Patria sem príspevky na stravovanie (prevádzkové náklady závodných jedální, amortizácia budov a zariadení a náklady na ich opravu a údržbu, náklady a poukážky na jedlo poskytované zamestnancom), jubilejné odmeny (platby zamestnancom vyplácané v pravidelných vopred dohodnutých termínoch), ostatné príspevky do sociálneho fondu (výdaje určené na motiváciu, sociálnu výpomoc, zaistenie programov starostlivosti o zamestnancov, rast kvalifikácie, zabezpečenie kultúrneho a športového vyžitia, na rekreáciu, dopravu a pod.).

Náklady na školenie zamestnancov – náklady na odborné školenia zamestnancov, t.j. náklady na odborné výcvikové služby a zariadenia, výdaje na účasť v kurzoch, poplatky za mimo-podnikových inštruktorov, výdaje za vyučovacie pomôcky a nástroje používané pri školení, čiastky vyplácané zariadeniam organizujúcim odborné školenia a pod.

Poplatky a sankcie súvisiace so mzdami – dane, sankcie a poplatky, ktoré ukladajú miestne alebo štátne orgány za zamestnávanie ľudí alebo v súvislosti s vyplácaním miezd (napr. odvody za prekročenie mzdovej regulácie). Nezahŕňajú sa tu dane z príjmov ani odvody na sociálne poistenie.

Ostatné nepriame náklady práce – výdavky zamestnávateľa, ktoré vynaložil v súvislosti s náborom nových zamestnancov a na zabezpečenie pracovného odevu, pracovnej obuvi a osobných ochranných prostriedkov. Náklady na nábor pracovných síl zahŕňajú náklady na inzeráty v tlači, cestovné náklady platené kandidátom, ktorí sú žiadaní o pohovor a pod. Nezahŕňajú sa bežné administratívne náklady (kancelárske výdavky, mzdy zamestnancov personálnych útvarov) a dotácie od úradov práce na verejnoprospešné práce a spoločensky účelné pracovné miesta.

C. Subvencie – čiastky určené na odmeňovanie zamestnancov, ktoré boli prijaté organizáciou vo forme dotácií. Jedná sa o dotácie do mzdových prostriedkov organizácií podnikateľského charakteru, u organizácií príspevkových a rozpočtových sa uvedie iba v prípade dotácií z iných zdrojov než zo zdrojov štátneho rozpočtu. Ide o odpočítateľnú (mínusovú) položku pri vyčíslňovaní celkových nákladov práce.

Definition of indirect costs' components:

Statutory social security contributions – statutory social security contributions paid by employer for persons included into the registered number of employees. Statutory social security contributions paid by employees are not included.

Supplementary social security contributions – additional social security contributions paid by employer voluntary e.g. contributions to supplementary old - age pension insurance schemes, supplementary health, sickness or unemployment insurance schemes.

Employers' imputed social contributions – contributions paid by employer that are considered as social security income e.g. compensations for income upon temporary incapacity for work, payments for maintaining income during sickness, maternity, accident (compensations of insurance company are not included); guaranteed remuneration for maintaining income in case of short-time working, severance pay for leaving the enterprise by reasons stated in the Labour Code and other un-refunded payments considered as social security income (e.g. retirement, maternity or funeral allowances).

Employers' social contributions for apprentices – social contributions paid for apprentices performing work in organization.

Social benefits – allowances and reductions provided by employer to own employees within the social benefits. These payments cover canteens and meal vouchers, buildings and devices depreciation and maintenance costs, anniversary awards (payments to employees paid regularly at period arranged in advance) and other payments to the social fund (expenses for motivation, social succour, raise of qualification, social and sports events, recreation, transportation etc.).

Vocational training costs paid by the employer – expenditure on vocational-training services and facilities e.g. expenditure on participation in courses, fees of instructors from outside the enterprises; expenditure on teaching aids and tools used for training, sums paid by employer to vocational training organization etc..

Taxes paid by the employer – taxes, sanctions and fees obliged by local or state authorities due to employing of persons or in relation to wages and salaries payments. Income tax and to social security contributions are not included.

Other expenditure paid by the employer – recruitment costs and expenditures on working clothes, shoes and protective means provided by the employer. Recruitment costs include sums paid to recruitment agencies, expenditures on job advertisements in the press, travel expenses paid to candidates called for interview etc. Standard administrative running costs (e.g. office expenses) and subsidies from labour offices for public work are not included.

C. Subsidies are amounts which the organization received in the form of subsidies to provide compensation to employees. Contributory and budgetary organizations state only the subsidies received from another source than from the state budget. It is a minus item.

Čiastočné rozdiely v štruktúre nákladov práce v SR v porovnaní s EÚ vyplývajú zo špecifickosti slovenského mzdového systému. Pri medzinárodnom porovnávaní súhrnných údajov o priamych a nepriamych nákladoch, je potrebné schému nákladových zložiek uvedenú v tejto publikácii reštrukturalizovať podľa zoznamu premenných, ktorý je uverejnený v prílohe č. 1 nariadenia (ES) č. 1737/2005.

5.3. Definovanie štatistického súboru a opory výberu

Štatistický súbor tvorili všetky právnické subjekty, ktoré sú zapísané v obchodnom registri. Sú to ziskové a neziskové organizácie vo všetkých ekonomických činnostiach v SR. Zdrojom štatistického súboru pre generovanie opory výberu (súboru jednotiek, ktoré môžu byť vybraté do vzorky) bol register organizácií a register závodov. Opora k 1.1. 2024 zahŕňala 144 937 právnických štatistických jednotiek.

5.4. Spôsob vytvárania výberového súboru

Pre vytvorenie výberového súboru bola použitá **štatistická metóda náhodného výberu v rámci stratifikovaných skupín** s rešpektovaním odhadu počtu neaktívnych jednotiek. Do spracovania vstupoval register spravodajských jednotiek aktívnych aj neaktívnych.

Prvý podsúbor výberového súboru bol tvorený spravodajskými jednotkami, ktoré poskytli požadované údaje pre štatistické zisťovania o štruktúre miezd a o nákladoch práce v roku 2023.

Za účelom zabezpečenia požadovaného rozsahu a proporcionality výberovej vzorky bol vytvorený druhý podsúbor na základe troch stratifikačných kritérií: ekonomickej činnosti, územného rozloženia a veľkostnej kategórie.

Z klasifikačných atribútov:

- ekonomická činnosť SK NACE Rev. 2,
- kraj sídla organizácie podľa územno - správneho usporiadania SR - SIDKRJ,
- kategória veľkosti organizácie podľa počtu zamestnancov - KATP, POCP,

boli generované kondenzované kódy, ktoré sa využili pri vytváraní výberovej vzorky.

Z hľadiska vplyvu veľkých organizácií na ekonomický vývoj v SR bola veľkostná kategória spravodajských jednotiek s počtom zamestnancov 100 a viac vybraná do zisťovania vyčerpávajúcim spôsobom.

Chyba! Záložka nie je definovaná. Pre vytváranie výberového súboru bola použitá **metóda na definovanie výberového pomeru pre každú stratu (oblasť) - "power method"**

$$CS1_h = CS1 * \frac{CP1_h * CA * \sqrt{(1 - CA_h)}}{\sum_k CP1_h * CA_h * \sqrt{(1 - CA_h)}}$$

- Kde: CS1 - počet organizácií vo výberovom súbore
 CP1 - počet organizácií v opore výberu
 CA - vyjadruje pomer aktívnych a neaktívnych jednotiek
 k - počet strát
 h - index straty (oblasti)

Partial differences in the structure of the labour costs in comparison between the Slovak Republic and the European Union result from the specific character of the Slovak wage system. In international comparison of summary data on direct and indirect labour costs, it is necessary to reclassify the scheme of cost items listed in this publication according to list of variables published in the Commission Regulation (EC) N° 1737/2005.

5.3. Defining Population

The population consisted of all legal subjects with 1 and more employees, registered in the Business Register, which were recorded in the Registers of organizations and establishments kept by the Statistical Office of the Slovak Republic. The set covers profit and non-profit organizations (incl. enterprises) in all economic activities of the Slovak Republic. As of January 1, 2024, the sample frame comprised 144 937 legal statistical units.

5.4. Procedure of sample creating

The sample was created by using of the **statistical method of a random sample within strata** with the estimated number of inactive units. The source for data processing was the register of active and inactive reporting units.

The first subset of the sample included reporting units which provided data required in the Structure of Earnings Survey and the Labour Cost Survey in the year 2023.

With the aim to get convenient sample scope and proportionality the second subset was made on the basis of three stratifying attributes as follows:

- economic activity by SK NACE Rev. 2, 2-digit level (division),
- region by NUTS level 3,
- size class by the number of employees.

These stratifying attributes were used to generate condensed codes in the process of the sample creation.

All statistical units with 100 and more employees were included into the survey with regard to influence of these big-size organizations on economic development in the Slovak Republic.

Chyba! Záložka nie je definovaná.The sample was created by means of **the method to define sampling rates for each stratum (area field) - “power method”**

$$CS1_h = CS1 * \frac{CPI_h * CA * \sqrt{(1 - CA_h)}}{\sum_k CPI_h * CA_h * \sqrt{(1 - CA_h)}}$$

Where: CS1 - the number of organizations in the sample
 CP1 - the number of organizations in the sample frame
 CA - the rate of active and inactive units
 k - the number of stratum
 h - index of stratum

Kvantifikácia výberového súboru za rok 2024:

- ♦ 8 995 jednotiek zo zisťovania za rok 2023 (1. podsúbor),
- ♦ 3 794 jednotiek vybraných podľa stratifikačných kritérií (2. podsúbor),
- ♦ z toho 417 jednotiek s 500 a viac zamestnancami bolo vybraných vyčerpávajúcim spôsobom.

Na základe vyššie uvedeného bolo do výberového súboru vybraných spolu 10 340 štatistických jednotiek.

5.5. Zber a spracovanie údajov

Zber a spracovanie údajov zabezpečovala spracovateľská organizácia TREXIMA, v gescii Štatistického úradu SR. Zber údajov bol realizovaný elektronickou formou resp. prostredníctvom web stránky s dostupným formulárom a potrebnými klasifikáciami. Pomocou prepojenia personálnych a mzdových programov so zisťovaním, si vykazujúce jednotky automatizovaným spôsobom vyseletovali a nahrali požadované údaje z podnikových databáz. Web stránka umožňuje aj manuálne editovanie údajov prostredníctvom formulára pre zber údajov o nákladoch práce.

Od 193 jednotiek neboli získané požadované súbory vstupných informácií z dôvodu neohlásenia aktuálnych zmien (konkurz, likvidácia, zmena adresy, prepustenie všetkých zamestnancov a pod.) do registra ŠÚ SR. Po očistení výberového súboru od týchto jednotiek predstavuje „čistá“ návratnosť štatistických formulárov 92,16 %.

Vykazujúcim jednotkám, ktoré mali problémy s vyplnením štatistických formulárov, boli poskytnuté konzultácie. V prípade nezískania chýbajúcich informácií boli tieto výkazy vyradené zo zisťovania. Po skompletizovaní štatistických formulárov a vykonaní formálnych a logických kontrol sa do spracovania zaradili údaje za 8 014 organizácií.

Spravodajské jednotky, ktoré vstúpili do zisťovania zamestnávali spolu 1 046 302 zamestnancov, čo predstavovalo 43,7 % celkovej zamestnanosti v ekonomike SR (60,3 % v prípade zamestnanosti len v právnických subjektoch) v roku 2024.

Zisťovanie zahŕňa všetky ekonomické činnosti podľa SK NACE Rev. 2. Z celkového počtu zamestnancov vo vzorke pripadlo 28,4 % na priemyselnú výrobu, 10,8 % na veľkoobchod a maloobchod, 7,8 % na dopravu a skladovanie, 9,2 % na vzdelávanie, 9,6 % na zdravotníctvo a sociálnu pomoc, 8,8 % na verejnú správu a obranu, povinné sociálne zabezpečenie, 3,9 % na administratívne a podporné služby, 3,6 % na odborné, vedecké a technické činnosti, 2,6 % na finančné a poisťovacie činnosti, 3,6 % na informácie a komunikáciu, 2,1 % na stavebníctvo, 1,7 % na poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov, 1,8 % na dodávku vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady, 1,4 % na umenie, zábavu a rekreáciu, 1,5 % na dodávku elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu, 1,2 % na ubytovacie a stravovacie činnosti, 1 % na ostatné činnosti, 0,7 % na činnosti v oblasti nehnuteľností a 0,3 % na ťažbu a dobývanie.

Podľa veľkosti organizácií bolo 28,5 % osôb vo vzorke zamestnaných v najväčších podnikoch s 1 000 a viac zamestnancami. Na organizácie s počtom do 99 zamestnancov pripadalo 24,3 % a zvyšná časť vzorky (47,2 %) zahŕňala organizácie od 100 do 999 zamestnancov.

Z hľadiska územného členenia bola vzorka stratifikovaná podľa krajov, čo zodpovedá 3. úrovni medzinárodnej nomenklatury teritoriálnych jednotiek pre štatistiku NUTS. Z výberového súboru zamestnancov bolo 35 % z Bratislavského kraja, 10,4 % zo Žilinského kraja, 9,5 % z Trenčianskeho, 9,6 % z Banskobystrického kraja, 9,7 % z Košického kraja, 9,4 % z Nitrianskeho kraja, 8 % z Trnavského kraja a 8,4 % z Prešovského kraja.

Quantification of the sample for 2024:

- ◆ 8 995 units from the 2023 survey (the first subset),
- ◆ 3 794 units selected by stratifying attributes (the second subset),
- ◆ of which 417 units with 500 and more employees were selected exhaustively.

On the basis of the above mentioned calculations 10 340 statistical units were selected in total.

5.5. Data collection and processing

Data collection and processing were carried out by the processing organization TREXIMA under the supervision of the Statistical Office of the Slovak Republic. Data was collected electronically by means of website with the available questionnaire and necessary classifications. Reporting units selected and recorded required data from the enterprise databases by automated way through the connection between personal and wage programs and the survey. Website also allows to record the data manually in the questionnaire for total labour costs data collection.

Data from 193 units were not included in the survey as they did not announce their topical changes (bankruptcy, liquidation, removal) to the register of the Statistical Office of the SR. After the sample reduction by these units, a „net“ response rate represents 92.16%.

Difficulties with completing the questionnaires were consulted with the touched responding units. Those of the questionnaires, which remained uncompleted because of impossibility to obtain missing data, were excluded. After completing and checking questionnaires, 8 014 units were included to be processed.

Within a file of the reporting units there were totally 1 046 302 employees being 43.7% of the average number of employees in the whole Slovak economy (60.3% in the case of employment without self-employed) for the reference year.

The survey covers all economic activities by SK NACE Rev. 2. Out of the total number of employees in the sample 28.4% represents manufacturing, 10.8% wholesale and retail trade, 7.8% transportation and storage, 9.2% education, 9.6% human health and social work activities, 8.8% public administration and defence, compulsory social security, 3.9% administrative and support service activities, 3.6% professional, scientific and technical activities, 2.6% financial and insurance activities, 3.6% information and communications, 2.1% construction, 1.7% agriculture, forestry and fishing, 1.8% water supply, sewerage, 1.4% arts, entertainment and recreation, 1.5% electricity, gas, steam and air conditioning supply, 1.2% accommodation and food service activities, 1% other service activities, 0.7% real estate activities and 0.3% mining and quarrying.

By size of organizations were 28.5% of persons in the sample employed in the largest units with 1 000 and more employees. The organizations with less than 100 employees represent 24.3% and remaining sample part (47.2%) comprises organizations with 100 - 999 employees.

From the viewpoint of the territorial division the sample was classified by regions. It represents NUTS level 3. In the sample of employees 35% worked in Bratislava region, 10.4% in Žilina region, 9.5% in Trenčín, 9.6% in Banská Bystrica region, 9.7% in Košice region, 9.4% in Nitra region, 8% in Trnava region and 8.4% in Prešov region.

Spracovanie údajov bolo realizované prostredníctvom špecifického programu so zabudovaným komplexom výpočtov a kontrol, s cieľom zabezpečiť tlač požadovaných výstupných tabuliek.

5.6. Dopyty údajov za výberový súbor na populáciu

Odhady nákladov práce za celú populáciu organizácií zapísaných do obchodného registra a evidovaných v štatistickom registri boli riešené prostredníctvom programového vybavenia HODVYB. Programové vybavenie vytvorilo váhy, ktorými sa prevážili výstupy za výberový súbor na populáciu podľa požadovaných triedení.

Pomocou programového vybavenia bola vykonaná analýza vzorky podľa jednotlivých stratifikačných činiteľov a ich kombinácií pre ukazovatele: celkový počet hodín odpracovaných všetkými zamestnancami (vrátane nadčasov), evidenčný počet zamestnancov a mzdy. Z analýzy vzorky vyplynulo, že najreprezentatívnejšie triediace kritérium pre programové vybavenie je podľa ekonomickej činnosti, kraja a veľkostnej kategórie.

Programové vybavenie rieši dopyty ukazovateľov výberovej vzorky na úplnú vzorku na základe **algoritmu bodového odhadu**. **Váha** bola definovaná ako:

$$W = \frac{N * n_{>0}}{n}$$

Kde: W - váha organizácie v zisťovaní
 n - počet organizácií vo výberovom súbore
 N - počet organizácií v registri
 n_{>0} - počet nenulových viet (aktívnych organizácií) vo výberovom súbore

Na základe tohto algoritmu boli vypočítané bodové odhady resp. **dopočtové koeficienty** pre každý ukazovateľ v rámci zvoleného triedenia (ekonomická činnosť, kraj, veľkostná kategória). Pomocou uvedených koeficientov boli potom prepočítané výstupné údaje za výberový súbor.

Pre zistenie extrémnych hodnôt ukazovateľov v jednotlivých stratifikačných skupinách boli vypočítané štandardné odchýlky, ktoré umožňujú analýzu vzorky. Na základe tejto analýzy boli uvedené extrémne hodnoty imputované priemernou hodnotou v danej stratifikačnej skupine. Hodnoty, ktoré boli mimo rozsahu $\bar{x} \pm 2\sigma$ boli imputované priemernou hodnotou \bar{x} .

Data were processed by means of specific software with complex of calculations and checks. The aim was to produce printing of required outputs.

5.6. Data grossing-up to the population

Estimates of the labour costs for all persons employed in organizations registered in the Business Register and filed in the statistical register were solved by HODVYB software. The software created weights by which the sample outputs were weighted to the population in compliance with the required classifications. By means of the software, the analysis of the sample was made by particular stratifying attributes and their combinations for the following indicators: the total number of hours worked by all employees (overtime inclusive), the number of employees and wages. Economic activity, region and size class were used as the most representative criteria of classification for HODVYB software.

The software extrapolates variables from the sample to the population on the basis of **point estimate**. **Weight** was defined as follows:

$$W = \frac{N^* n_{>0}}{n}$$

Where: W - weight of unit in the survey
 N - the number of units in the sample
 N - the number of units in the population
 n_{>0} - the number of active units

On the basis of the above mentioned formula, the point estimates, resp. **coefficients of extrapolation**, were calculated for each indicator within given classifications. By means of these coefficients the sample outputs were adjusted.

With the aim to find the extreme values in particular strata, the standard errors were calculated and used in the sample analysis. On the basis of this analysis the extreme values were imputed by mean value in given strata. Values which were out of the range $\bar{x} \pm 2\sigma$ were imputed by the mean \bar{x} .