Dokument ten służy wyłącznie do celów dokumentacyjnych i instytucje nie ponoszą żadnej odpowiedzialności za jego zawartość

►B

ROZPORZĄDZENIE KOMISJI (WE) NR 1726/1999

z dnia 27 lipca 1999 r.

wykonujące rozporządzenie Rady (WE) nr 530/1999 dotyczące statystyk strukturalnych odnoszących się do zarobków i kosztów pracy w zakresie definicji i przekazywania informacji w sprawie kosztów pracy

(Dz.U. L 203 z 3.8.1999, str. 28)

zmienione przez:

		Dziennik Urzędowy		
		nr	strona	data
►M1	Rozporządzenie Komisji (WE) nr 1737/2005 z dnia 21 października 2005 r.	L 279	11	22.10.2005

▼B

ROZPORZĄDZENIE KOMISJI (WE) NR 1726/1999

z dnia 27 lipca 1999 r.

wykonujące rozporządzenie Rady (WE) nr 530/1999 dotyczące statystyk strukturalnych odnoszących się do zarobków i kosztów pracy w zakresie definicji i przekazywania informacji w sprawie kosztów pracy

KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską,

uwzględniając rozporządzenie Rady (WE) nr 530/1999 ([1]) z dnia 9 marca 1999 r. dotyczące statystyk strukturalnych odnoszących się do zarobków i kosztów pracy, w szczególności jego art. 11,

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) Zgodnie z art. 11 rozporządzenia (WE) nr 530/99 środki wykonawcze są niezbędne w zakresie definicji i podziale informacji, które mają być dostarczane oraz w odniesieniu do właściwego formatu technicznego dotyczącego przekazywania wyników.

(2) Środki określone w niniejszym rozporządzeniu są zgodne z opinią przedstawioną przez Komitet ds. Programu Statystycznego utworzony na mocy decyzji Rady 89/382/EWG, Euratom ([2]),

PRZYJMUJE NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

Artykuł 1

Definicje i podział informacji

Zgodnie z art. 6 rozporządzenia (WE) nr 530/1999 Państwa Członkowskie przekazują informacje na temat zmiennych wymienionych w załączniku I do niniejszego rozporządzenia.

W tym celu definicje zmiennych są określone w załączniku II do niniejszego rozporządzenia.

Artykuł 2

Format techniczny dotyczący przekazywania wyników

Format techniczny, który ma być stosowany do przekazywania wyników, jest określony w załączniku III do niniejszego rozporządzenia.

Artykuł 3

Wejście w życie

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie dwudziestego dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich.*

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich Państwach Członkowskich.

([1]) Dz.U. L 63 z 12.3.1999, str. 6.
([2]) Dz.U. L 181 z 28.6.1989, str. 47.

▼M1

ZAŁĄCZNIK I

WYKAZ ZMIENNYCH

Statystyki strukturalne dotyczące kosztów pracy

Tabela A – Dane krajowe

Tabela B – Dane krajowe według kategorii wielkości przedsiębiorstwa

Tabela C – Dane regionalne

Dla zmiennych wymienionych poniżej, należy podać wyłącznie tabelę A lub wszystkie trzy tabele. Pozycje, które należy obowiązkowo wypełnić, zaznaczono literą „m”, a pozycje nieobowiązkowe literą „o”. Kody przekazu należące do różnych kategorii zmiennych jakościowych lub kategorii wielkości zmiennych jakościowych są określone przez Eurostat w dokumencie wdrażającym.

Zmienna		Tylko A	A–C ([1])
A.	**Liczba pracowników**		
A.1	Łączna liczba pracowników		m
A.11	Pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy (wyłączając praktykantów)		m
A.12	Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy (wyłączając praktykantów)		m
A.121	Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy (wyłączając praktykantów)		m
A.13	Praktykanci		m
A.131	Praktykanci w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy		m
B.	**Godziny faktycznie przepracowane**		
B.1	Całkowita liczba godzin faktycznie przepracowanych		m
B.11	Godziny faktycznie przepracowane przez pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (wyłączając praktykantów)		m
B.12	Godziny faktycznie przepracowane przez pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (wyłączając praktykantów)		m
B.13	Godziny faktycznie przepracowane przez praktykantów		m
C.	**Godziny płatne**		
C.1	Całkowita liczba godzin płatnych	m	
C.11	Godziny płatne – pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy (wyłączając praktykantów)	m	
C.12	Godziny płatne – pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy (wyłączając praktykantów)	m	
C.13	Godziny płatne – praktykanci	m	
D.	**Koszty pracy** *(dane szczegółowe – patrz: rys. 1 poniżej)*		
D.1	Wynagrodzenie pracowników		m
D.11	Wynagrodzenie (*dane szczegółowe – patrz: rys. 2 poniżej*)		m
D.111	Wynagrodzenie (wyłączając praktykantów)		m
D.1111	Wynagrodzenie podstawowe, premie i dodatki		m
D.11111	Wynagrodzenie podstawowe, premie i dodatki wypłacane w każdym okresie wypłaty	m	
D.11112	Wynagrodzenie podstawowe, premie i dodatki niewypłacane w każdym okresie wypłaty ([2])	m	
D.1112	Płatności na poczet pracowniczych systemów oszczędnościowych		m

▼M1

Zmienna		Tylko A	A–C (1)
D.1113	Płatności za dni nieprzepracowane		m
D.1114	Wynagrodzenie rzeczowe		m
D.11141	Produkty firmy (*opcjonalne*)	o	
D.11142	Mieszkania pracownicze (3)*(opcjonalne)*	o	
D.11143	Samochody służbowe *(opcjonalne)*	o	
D.11144	Opcje na akcje i systemy nabywania akcji *(opcjonalne)*	o	
D.11145	Inne *(opcjonalne)*	o	
D.112	Wynagrodzenia wypłacane praktykantom		m
D.12	Składki na zabezpieczenia społeczne płacone przez pracodawców (*dane szczegółowe – patrz: rys. 3 poniżej*)		m
D.121	Składki faktyczne na zabezpieczenia społeczne płacone przez pracodawców (wyłączając praktykantów)		m
D.1211	Ustawowe składki na zabezpieczenia społeczne	m	
D.1212	Wspólnie ustalone, umowne i dobrowolne składki na zabezpieczenia społeczne	m	
D.122	Zakładane wstępnie składki na zabezpieczenia społeczne płacone przez pracodawców (wyłączając praktykantów)		m
D.1221	Gwarantowane wynagrodzenie na wypadek choroby *(opcjonalne)*	o	
D.1222	Zakładane wstępnie składki na zabezpieczenia społeczne płacone przez pracodawców z tytułu świadczeń emerytalno-rentowych i opieki medycznej *(opcjonalne)*	o	
D.1223	Płatności dla pracowników odchodzących z przedsiębiorstwa *(opcjonalne)*	o	
D.1224	Inne zakładane wstępne składki na zabezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców *(opcjonalne)*	o	
D.123	Składki na zabezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców na rzecz praktykantów		m
D.2	Koszty kształcenia zawodowego		m
D.3	Inne wydatki ponoszone przez pracodawcę		m
D.4	Podatki		m
D.5	Subsydia otrzymywane przez pracodawcę		m
E.	**Informacje o jednostkach organizacyjnych**		
E.1	Jednostki lokalne, łącznie		m
E.2	Jednostki lokalne, próbka		m

(1) Tabele C dotyczą jedynie państw posiadających regiony na poziomie NUTS 1.
(2) Oprócz płatności na poczet pracowniczych systemów oszczędnościowych.
(3) Wyłączając dodatki na przeprowadzkę.

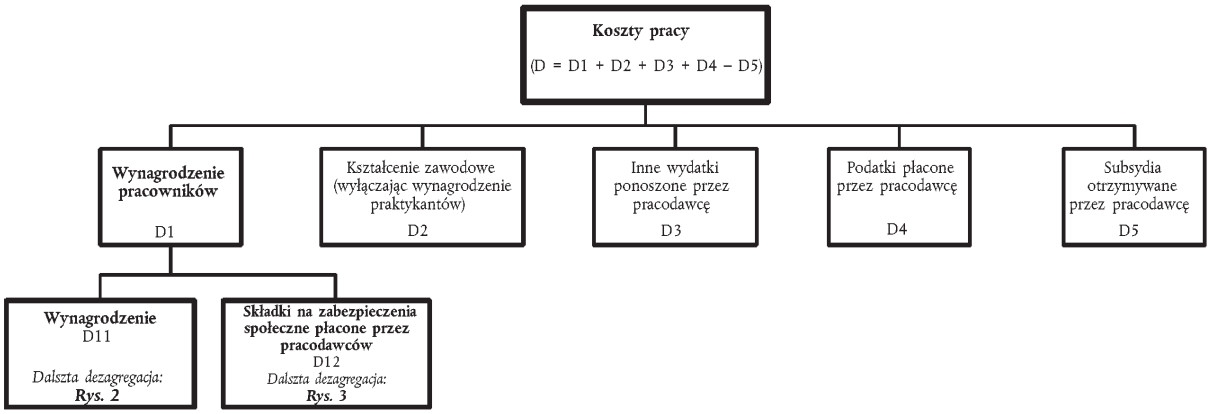
Opcjonalnie, Państwa Członkowskie mogą rejestrować bardziej szczegółowe dane dla następujących zmiennych (przekazywanie wyników do Eurostatu jedynie na żądanie):

A.11	Pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy
A.12	Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy
D.11112	Wynagrodzenie podstawowe, premie i dodatki niewypłacane w każdym okresie wypłaty
D.1113	Płatności za dni nieprzepracowane
D.1211	Ustawowe składki na zabezpieczenia społeczne
D.1212	Wspólnie ustalone, umowne i dobrowolne składki na zabezpieczenia społeczne
D.1223	Płatności dla pracowników odchodzących z przedsiębiorstwa

▼M1

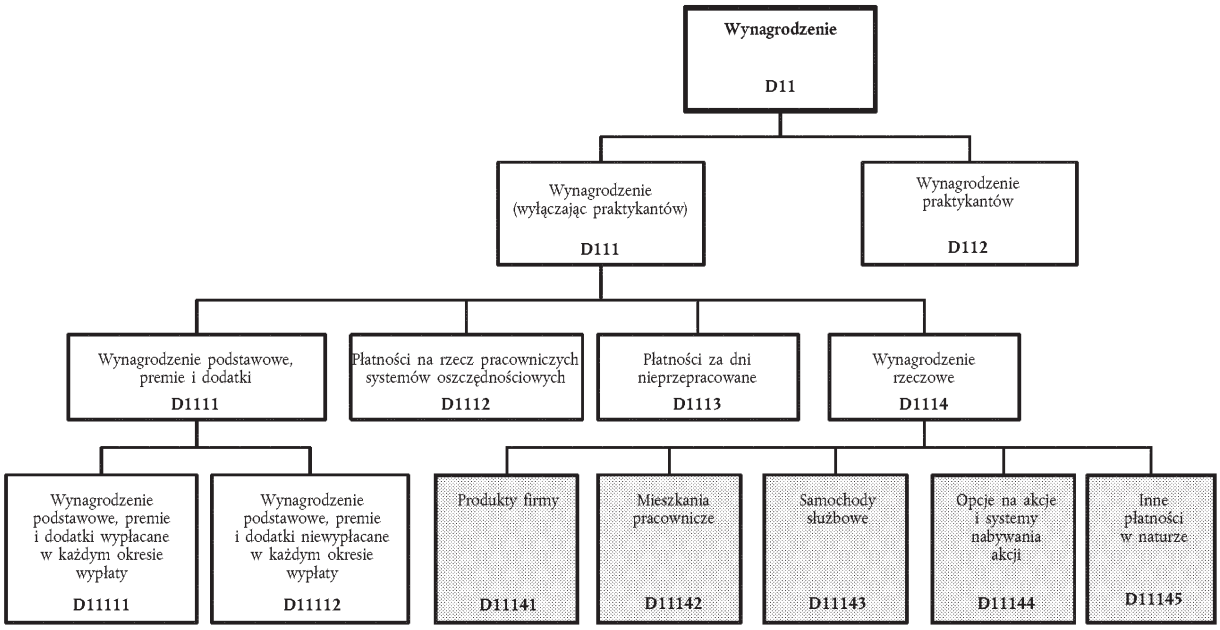
Rysunek 1

Koszty pracy i ich główne składniki



Rysunek 2

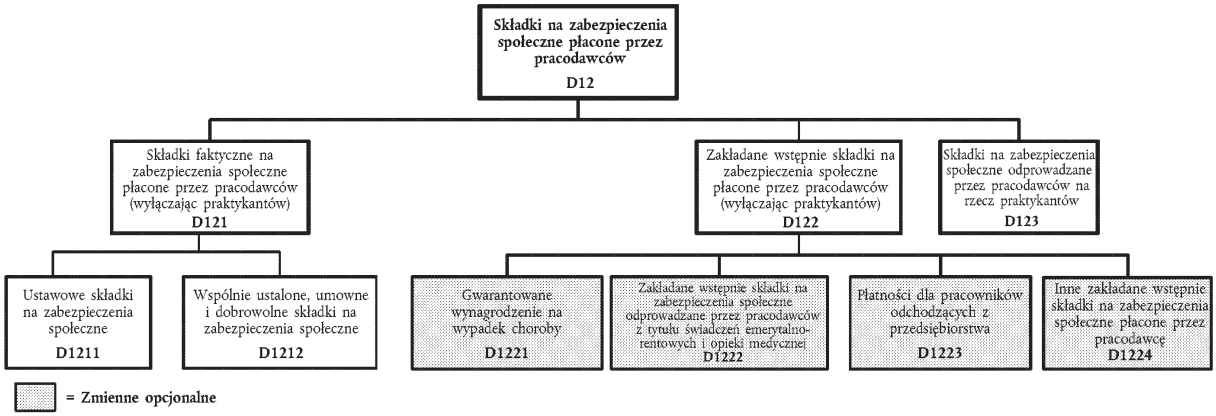
Podział składnika „Wynagrodzenie" (D.11)



▼M1

Rysunek 3

Dezagregacja składnika „Składki na zabezpieczenia społeczne płacone przez pracodawców" (D.12)



▼M1

ZAŁĄCZNIK II

DEFINICJE ZMIENNYCH

A. LICZBA PRACOWNIKÓW

Pracownikami są wszystkie osoby niezależnie od ich narodowości lub długości okresu pracy w danym państwie, które zawarły bezpośrednią umowę o pracę z przedsiębiorstwem lub lokalną jednostką organizacyjną (niezależnie od tego, czy umowa jest formalna czy nieformalna) oraz otrzymują wynagrodzenie, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, liczbę przepracowanych godzin (w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy) oraz czasu trwania umowy (określony lub nieokreślony). Wynagrodzenie pracowników może przybrać formę wynagrodzeń, łącznie z premiami, wynagrodzenia za pracę na akord i pracę na zmiany, dodatków, opłat, napiwków i gratyfikacji, prowizji i wynagrodzeń rzeczowych.

Ta definicja pracowników obejmuje pracowników fizycznych i niefizycznych oraz personel zarządzający w sektorze publicznym i prywatnym w działach gospodarki określonych w sekcjach C–K i M–O NACE Rev. 1.1 w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej dziesięciu pracowników ([1]).

Poniższa lista podaje przykłady kategorii pracowników, którzy są *objęci*:

— przedstawiciele handlowi, pod warunkiem że figurują na liście płac i otrzymują inną formę wynagrodzenia oprócz prowizji,

— właściciele pracujący za wynagrodzeniem,

— praktykanci,

— studenci i praktykanci (aplikanci, uczniowie pielęgniarstwa, asystenci naukowi, stażyści w szpitalach itd.) mający formalne zobowiązania, na mocy których biorą udział w procesie produkcyjnym jednostki w zamian za wynagrodzenie,

— pracownicy przejściowi lub tymczasowi (np. personel sekretariatów), zatrudnieni i wynagradzani przez agencje pracy w celu wykonywania pracy gdzie indziej, często na okres tymczasowy ([2]); pracownicy sezonowi lub dorywczy, jeżeli mają formalną lub nieformalną umowę z przedsiębiorstwem lub jednostką lokalną oraz z góry określone godziny pracy,

— pracownicy, z tytułu których poniesiono koszty pracy w danym roku referencyjnym, ale którzy tymczasowo nie uczęszczali do pracy z powodu choroby lub uszkodzenia ciała, urlopu, strajku lub lokautu, urlopu edukacyjnego lub szkoleniowego, urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, zmniejszonej działalności gospodarczej, zawieszenia pracy z powodu złej pogody, awarii mechanicznych, braku materiałów, paliwa lub mocy, lub innej tymczasowej nieobecności związanej lub niezwiązanej z urlopem,

— osoby pracujące za granicą, jeżeli w dalszym ciągu otrzymują wynagrodzenie z jednostki statystycznej,

— pracownicy zewnętrzni ([3]), łącznie z osobami pracującymi w domu lub telepracownikami, jeżeli jest wyraźnie ustalone, że tacy pracownicy otrzymują wynagrodzenie w oparciu o wykonaną pracę, to znaczy ilość pracy, która jest wliczana do procesu produkcji.

Następujące kategorie powinny być *wyłączone*:

— przedstawiciele handlowi i inne osoby, które są całkowicie wynagradzane w drodze opłat lub prowizji, nie figurują na liście płac lub są zatrudniane na własny rachunek,

([1]) Wypełnienie sekcji L NACE Rev 1.1 jest opcjonalne. Objęcie pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających mniej niż dziesięciu pracowników jest również opcjonalne. Kody przekazu odnoszące się do działalności gospodarczej NACE Rev. 1.1., państwa lub regionu, zgodnie z obowiązującą klasyfikacją NUTS i kategoriami wielkości przedsiębiorstw, są wyszczególnione przez Eurostat w dokumencie wdrażającym.

([2]) Aby uniknąć podwójnego naliczenia, godziny przepracowane przez osoby zatrudnione przez agencje pracy mają być włączone do kategorii NACE agencji pracy (NACE Rev.1.1, 74.50), a nie do kategorii NACE przedsiębiorstwa, dla którego faktycznie pracują.

([3]) Mianem pracownika zewnętrznego określa się osobę, która zgodziła się pracować dla danego przedsiębiorstwa lub zgodziła się dostarczać określoną ilość towarów lub usług dla danego przedsiębiorstwa w oparciu o wcześniejsze uzgodnienie lub umowę z tym przedsiębiorstwem, ale której miejsce pracy nie znajduje się na terenie tego przedsiębiorstwa (Odniesienie ESA 95: 11.13 (g)). Godziny faktycznie przepracowane przez pracowników zewnętrznych mogą być podane w przybliżeniu.

▼M1

— właściciele, zarząd lub kierownictwo, którzy są wynagradzani całkowicie w postaci udziału w zyskach,

— pracownicy rodzinni, którzy nie są pracownikami (zgodnie z powyższą definicją) przedsiębiorstwa lub jednostki lokalnej,

— pracownicy pracujący na własny rachunek,

— nieodpłatni pracownicy wolontariusze (np. ci, którzy zazwyczaj pracują dla instytucji niedochodowych, takich jak organizacje charytatywne).

Odniesienie ESA 95: 11.12–11.14

A.1 *Całkowita liczba pracowników*

Zmienna obejmuje pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (A.11), pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (A.12) i praktykantów (A.13)

Odniesienie SBS: kod 16130 (liczba pracowników)

A.11 *Pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy (wyłączając praktykantów)*

Obejmuje pracowników (wyłączając praktykantów), których stałe godziny pracy są takie, jak ustalone wspólnie lub takie, jak zwyczajowo przyjęte godziny pracy w przedsiębiorstwie lub jednostce lokalnej, nawet jeśli ich umowa została zawarta na okres krótszy niż jeden rok. Wymagana liczba pracowników to średnia miesięczna liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w jednostce sprawozdawczej w trakcie roku referencyjnego.

A.12 *Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy (wyłączając praktykantów)*

Obejmuje pracowników (wyłączając praktykantów), których stałe godziny pracy obejmują krótszy czas pracy niż zostało to ustalone wspólnie lub czas krótszy niż zwyczajowo przyjęte godziny pracy w przedsiębiorstwie lub jednostce lokalnej, bez względu na system pracy – dzienny, tygodniowy lub miesięczny (pół dnia, trzy czwarte czasu, cztery piąte czasu pracy itd.). Wymagana liczba pracowników to średnia miesięczna liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w jednostce sprawozdawczej w trakcie roku referencyjnego.

A.121 *Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.*

Przeliczenie jest dokonywane albo bezpośrednio przez przedsiębiorstwa lub jednostki lokalne dokonujące zwrotów, albo przez krajowe urzędy statystyczne na podstawie normalnych godzin pracy osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w danym przedsiębiorstwie/jednostce lokalnej przy użyciu metody uważanej za najbardziej właściwą. Wymagana liczba pracowników to średnia miesięczna liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy) w jednostce sprawozdawczej w trakcie roku referencyjnego.

Odniesienie ESA 95: 11.32–11.34

A.13 *Praktykanci*

Obejmuje wszystkich pracowników, zatrudnionych w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, którzy nie uczestniczą jeszcze w pełni w procesie produkcji i którzy pracują albo na podstawie umowy o praktyki albo w sytuacji, w której kształcenie zawodowe przeważa nad produktywnością. Wymagana liczba praktykantów to średnia miesięczna liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w jednostce sprawozdawczej w trakcie roku referencyjnego.

A.131 *Praktykanci zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy*

Przeliczenie jest dokonywane albo bezpośrednio przez przedsiębiorstwa lub jednostki lokalne dokonujące zwrotów, albo przez krajowe urzędy statystyczne przy użyciu metody uważanej za najbardziej właściwą. Godziny przeznaczone na szkolenie, zarówno w przedsiębiorstwie/jednostce lokalnej, jak i w instytucjach edukacyjnych, są wyłączone. Wymagana liczba praktykantów to średnia miesięczna liczba praktykantów zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu

▼M1

pracy (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy) zatrudnionych w jednostce sprawozdawczej w trakcie roku referencyjnego [1].

Odniesienie ESA 95: 11.32–11.34; SBS: kod 16140 (A.11 + A.121 + A.131 odpowiada zmiennej SBS „liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy”)

B. GODZINY FAKTYCZNIE PRZEPRACOWANE

Dane statystyczne obejmują całkowitą liczbę godzin przepracowanych przez wszystkich pracowników w czasie roku. Całkowita liczba przepracowanych godzin (B.1) jest oddzielnie rejestrowana w przypadku pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (B.11), w niepełnym wymiarze czasu pracy (B.12) oraz w przypadku praktykantów (B.13).

Godziny faktycznie przepracowane określa się jako sumę wszystkich okresów spędzonych na podstawowej i dodatkowej działalności w celu produkcji towarów lub dostarczania usług.

Godziny faktycznie przepracowane *obejmują*:

— godziny przepracowane w czasie normalnych okresów pracy,

— okresy objęte wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe, tzn. godziny przepracowane poza normalnymi godzinami pracy, bez względu na stosowaną stawkę wynagrodzenia za godzinę (np. podwójną stawkę za godzinę pracy należy rejestrować jako jedną godzinę),

— okresy nieobjęte wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe [2],

— czas spędzony na wykonaniu zadań, takich jak przygotowanie do pracy i przygotowanie stanowiska pracy, przygotowywanie, utrzymanie i czyszczenie narzędzi i maszyn; pisanie kart pracy i raportów itp.,

— czas spędzony w miejscu pracy bez wykonywania pracy ze względu na, przykładowo, zatrzymanie pracy maszyn, wypadki lub chwilowy brak pracy, za który wypłacane jest wynagrodzenie zgodnie z umową o pracę,

— krótkie przerwy w miejscu pracy na odpoczynek, w tym przerwy na herbatę i kawę,

— godziny przeznaczone na szkolenie, zarówno w przedsiębiorstwie/jednostce lokalnej, jak i w instytucjach edukacyjnych (pozycja ta nie obejmuje praktykantów).

Godziny faktycznie przepracowane nie obejmują jednakże następujących pozycji:

— godzin płatnych, ale nieprzepracowanych, na przykład płatnego urlopu, dni urzędowo wolnych od pracy, nieobecności spowodowanej chorobą, urlopu macierzyńskiego itp.,

— godzin nieprzepracowanych i nieopłaconych, na przykład podczas choroby i macierzyństwa itp.,

— godzin nieprzepracowanych (płatnych bądź nie) podczas specjalnych urlopów udzielonych w związku z badaniami lekarskimi, zawarciem małżeństwa, pogrzebem, przeprowadzką, w następstwie wypadku itp.,

— przerwy na główny posiłek (nie dotyczy krótkich przerw na odpoczynek lub drobny posiłek),

— godzin nieprzepracowanych (płatnych bądź nie) podczas krótkiego okresu pracy, sporów pracowniczych, lokautów, itp.,

— czasu poświęconego przez pracownika na dojazd między domem a miejscem pracy,

— godzin przeznaczonych przez praktykantów na szkolenie, albo w przedsiębiorstwie/jednostce lokalnej, albo w instytucjach edukacyjnych.

Odniesienie ESA 95: 11.26–11.29; SBS: kod 16150 (liczba godzin przepracowanych przez pracowników)

---

(1) Jeżeli jest to preferowane, średnia może być oparta na tygodniowej (lub dziennej) liczbie pracowników w trakcie roku referencyjnego. Dopuszcza się również średnią opartą na kwartalnej liczbie pracowników.

(2) Godziny nieobjęte wynagrodzeniem, które zostały przepracowane jako składnik „godzin faktycznie przepracowanych” często muszą być oszacowane, na przykład na podstawie badań gospodarstw domowych.

▼M1

C. GODZINY PŁATNE

Zmienna obejmuje całkowitą liczbę godzin płatnych w ciągu roku. Całkowita liczba płatnych godzin (C.1) jest oddzielnie rejestrowana w przypadku pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (C.11), pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (C.12) oraz praktykantów (C.13).

Liczba płatnych godzin w ciągu roku określana jest jako:

— normalne godziny pracy i godziny nadliczbowe, wynagrodzone w ciągu roku,

— wszelkie godziny, za które pracownik otrzymuje zmniejszoną stawkę wynagrodzenia, nawet jeżeli różnica była skompensowana płatnościami z funduszy zabezpieczenia społecznego,

— godziny nieprzepracowane w czasie okresu stanowiącego odniesienie, ale mimo to opłacone (urlop coroczny, nieobecność spowodowana chorobą, dni urzędowo wolne od pracy oraz inne godziny płatne, łącznie z czasem wolnym od pracy z powodu badań lekarskich, urodzin dziecka, ślubów, pogrzebów, przeprowadzek itp.).

Oszacowanie godzin faktycznie przepracowanych w ciągu roku i liczby godzin płatnych w ciągu roku

Oszacowanie jest dokonywane albo bezpośrednio przez przedsiębiorstwa lub jednostki lokalne dokonujące zwrotów, albo przez krajowe urzędy statystyczne przy użyciu metody uważanej za najbardziej właściwą. Następujące modele pokazują sposób oszacowania godzin faktycznie przepracowanych oraz liczby płatnych godzin na podstawie dostępnych informacji.

Godziny faktycznie przepracowane w ciągu roku przez pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (B.11)

Zakładając, że informacja jest dostępna dla następujących zmiennych:

A.11) Średnia miesięczna liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy

a) Średnia normalna umowna liczba godzin w czasie roku w przypadku pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, z wyłączeniem godzin nadliczbowych i przerw na główny posiłek;

b) Średnia liczba godzin nadliczbowych w ciągu roku (płatnych i niepłatnych) pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy;

c) Średnia *dzienna* liczba godzin umownych plus nadliczbowych przepracowanych przez pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, z wyłączeniem przerw na główny posiłek;

d) Średnia liczba dni urlopu w ciągu roku przypadająca na jednego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, przyznana przez pracodawcę;

e) Średnia liczba w ciągu roku dni urzędowo wolnych od pracy przypadająca na jednego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy;

f) Średnia liczba w ciągu roku dni urlopu chorobowego i macierzyńskiego przypadająca na jednego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy;

g) Średnia liczba w ciągu roku dni urlopu chorobowego i macierzyńskiego przypadająca na jednego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy;

h) Średnia liczba innych dni faktycznie nieprzepracowanych w ciągu roku przypadająca na jednego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy (np. specjalny urlop udzielony w związku z badaniami lekarskimi, urodzinami dziecka, zawarciem małżeństwa, pogrzebem, przeprowadzką, w następstwie wypadku itp.).

Całkowita liczba *godzin przepracowanych* w ciągu roku przez pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (przed korektą z tytułu dni faktycznie nieprzepracowanych) wynosi (A.11) × (a + b). Po odjęciu całkowitej liczby w ciągu roku *godzin faktycznie nieprzepracowanych*, zdefiniowanych przez (A.11) × c × (d + e + f + g + h), otrzymuje się (B.11), całkowitą liczbę w ciągu roku *godzin faktycznie przepracowanych* przez pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy;

$$(B.11) = (A.11) \times [(a + b) - c\,(d + e + f + g + h)].$$

▼M1

Godziny faktycznie przepracowane w ciągu roku przez pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (B.12) oraz praktykantów (B.13)

Podobne modele można stosować do oszacowania liczby godzin przepracowanych przez pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i praktykantów.

Płatne godziny w ciągu roku w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (C.11)

W przypadku gdy informacja jest dostępna dla następujących zmiennych:

A.11) Średnia miesięczna liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy

a1) Średnia liczba płatnych umownych godzin w ciągu roku w odniesieniu do pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, z wyłączeniem godzin nadliczbowych i przerw na główny posiłek;

b1) Średnia liczba płatnych godzin nadliczbowych w ciągu roku w odniesieniu do pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy

całkowita liczba *płatnych godzin w ciągu roku w* odniesieniu do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy jest wyrażona równaniem

$$(C.11) = (A.11) \times (a1 + b1).$$

Liczba płatnych godzin w ciągu roku w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (C.12) i praktykantów (C.13)

Podobne modele mogą być stosowane do oszacowania liczby płatnych godzin w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i praktykantów.

D. KOSZTY PRACY

Koszty pracy oznaczają całkowite wydatki ponoszone przez pracodawców w związku z zatrudnianiem pracowników; pojęcie to zostało wprowadzone w ramach Wspólnoty i jest zgodne z międzynarodową definicją ustaloną na Międzynarodowej Konferencji Statystyków Pracy (Genewa 1966 r.). Koszty pracy obejmują wynagrodzenie pracowników (D.1), z uwzględnieniem wynagrodzeń w gotówce i rzeczowe, składki na świadczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców (D.1), koszty kształcenia zawodowego (D.2), inne wydatki (D.3), podatki z tytułu zatrudnienia uważane za koszty pracy (D.4), pomniejszone o wszelkie otrzymane subsydia (D.5). Koszty poniesione względem osób zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej są włączone do branży agencji, która te osoby zatrudnia (NACE Rev.1.1, 74.50), a nie do branży przedsiębiorstwa, dla którego rzeczywiście pracują.

Dezagregacja całkowitych kosztów pracy na poszczególne składniki przedstawiony jest na rys. 1–3 w załączniku I.

D.1 *Wynagrodzenie pracowników*

Wynagrodzenie pracowników to całkowite wynagrodzenie, w gotówce lub rzeczowe, które pracodawca wypłaca pracownikowi w zamian za pracę wykonaną przez pracownika w okresie referencyjnym. Obejmuje:

— wynagrodzenia (D.11), głównie składające się z wynagrodzeń (wyłączając wynagrodzenia wypłacane praktykantom) (D.111) oraz wynagrodzenia wypłacane praktykantom (D.112).

— składki na zabezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców (D.12), głównie składające się ze składek faktycznych na zabezpieczenia społeczne odprowadzanych przez pracodawców (wyłączając składki na rzecz praktykantów), zakładanych wstępnie składek na zabezpieczenia społeczne odprowadzanych przez pracodawców (wyłączając składki na rzecz praktykantów) (D.122) i składek na zabezpieczenia społeczne odprowadzanych przez pracodawców na rzecz praktykantów (D.123).

Odniesienie ESA 95: 4.02 (kod D.1), SBS: kod 13310 (koszty personelu)

D.11 *Wynagrodzenie*

Wynagrodzenie obejmuje premie, wynagrodzenie za pracę na akord i pracę na zmiany, dodatki, opłaty, napiwki i gratyfikacje, prowizje i wynagrodzenia rzeczowe. Są one rejestrowane w okresie, w którym praca jest wykonywana. Niemniej jednak premie specjalne lub inne wyjątkowe płatności, trzynasta pensja, zaległe płace opatrzone datą wsteczną itd. są rejestrowane w czasie, gdy przypada termin ich wypłacenia.

▼M1

Pełna dezagregacja wynagrodzeń na poszczególne składniki jest przedstawione w załączniku I, rys. 2.

Odniesienie ESA 95: 4.03–4.07 i 4.12 lit. a) (kod D.11); SBS: kod 13320 (wynagrodzenia)

D.111 *Wynagrodzenia (wyłączając wynagrodzenia praktykantów)*

D.1111 *Wynagrodzenie podstawowe, premie i dodatki*

Wynagrodzenie podstawowe, premie i dodatki obejmuje wartości wszelkich składek na zabezpieczenia społeczne, podatków dochodowych itd. obciążających pracownika, nawet jeżeli pracodawca potrącił je oraz odprowadził bezpośrednio do instytucji zabezpieczenia społecznego, urzędów podatkowych itp. na rzecz pracownika.

Premia jest formą nagrody lub uznania przyznaną przez pracodawcę. Gdy pracownik otrzymuje premię, nie oczekuje się ani nie zakłada, że premia będzie użyta do pokrycia jakichś określonych kosztów. Wartość i termin wypłaty premii zależy od pracodawcy lub jest określony w porozumieniach zakładowych.

Dodatek jest uprawnieniem przyznanym przez pracodawcę na rzecz pracownika w celu pokrycia określonych kosztów, niezwiązanych z pracą, ponoszonych przez pracownika. Jest on często określany w porozumieniach zakładowych i zazwyczaj płatny w okresie obowiązywania uprawnienia.

D.11111 *Wynagrodzenie podstawowe, premie i dodatki wypłacane w każdym okresie wypłaty*

Oznacza to wynagrodzenie w postaci stałych wypłat gotówkowych wypłacanych regularnie w ciągu roku w każdym okresie wypłaty. Dla większości pracowników, okres wypłaty jest tygodniowy lub miesięczny. A zatem, płatności otrzymywane rzadziej (raz na miesiąc w przypadku regularnych wypłat tygodniowych, raz na kwartał, dwa razy w roku i raz na rok) lub na zasadzie *ad hoc* nie powinny być wliczane do powyższej pozycji. Płatności na poczet pracowniczych systemów oszczędnościowych powinny być wyłączone z powyższej pozycji i włączone do pozycji D.1112.

Konkretnie, zmienna odnosi się do:

— podstawowego wynagrodzenia,

— podstawowego wynagrodzenia obliczonego na podstawie przepracowanego czasu pracy, produkcji lub pracy na akord i wypłacanego pracownikom za przepracowane godziny,

— wynagrodzenia i płatności dodatkowych za godziny nadliczbowe, pracę w nocy, pracę w niedziele i dni urzędowo wolne od pracy oraz pracę w systemie zmianowym,

— premii i dodatków wypłacanych regularnie w każdym okresie wypłaty, w tym:

  — dodatki przyznawane za pracę w hałasie, ryzyko na stanowisku pracy, za trudną pracę, pracę w systemie zmianowym lub pracę w ruchu ciągłym, pracę w nocy oraz w niedziele i dni urzędowo wolne od pracy,

  — premie za indywidualne osiągnięcia, premie za wyniki, premie za produkcję, produktywność, odpowiedzialność, staranność, punktualność; regularnie wypłacane premie za staż pracy; kwalifikacje i wiedzę szczególną.

Dalsze przykłady pozycji płacowych, które powinny być włączone, są podane w dodatku do załącznika II.

Zmienna D.11111 obejmuje kwoty brutto przed odliczeniem podatków i składek na ubezpieczenie społeczne opłacanych przez pracowników

D.11112 *Wynagrodzenie podstawowe, premie i dodatki niewypłacane w każdym okresie wypłaty*

Wszystkie płatności na rzecz pracowników, które nie są płacone regularnie w każdym (tygodniowym lub miesięcznym) okresie wypłaty. Obejmuje to premie i dodatki wypłacane w stałych okresach (np. miesięcznie w przypadku, gdy płatności regularne dokonywane są raz na tydzień, raz na kwartał, dwa razy w roku lub raz na rok) oraz premie związane z indywidualnymi lub zbiorowymi osiągnięciami. Powyższa pozycja obejmuje wyjątkowe płatności na rzecz pracowników odchodzących z przedsiębiorstwa, pod warunkiem że takie płatności nie są związane z umową zbiorową. W przypadku gdy informacja o ewentualnym związku z umową zbiorową jest niedostępna lub jeżeli wiadomo o istnieniu takiego związku, wyjątkowe płatności z tytułu odchodzenia z przedsiębiorstwa są wyłączone z powyższej

▼M1

pozycji i powinny być włączone do pozycji D.1223. Płatności na poczet pracowniczych systemów oszczędnościowych są również wyłączone i objęte pozycją D.1112.

Przykłady pozycji płacowych ujętych w pozycji D.11112 są podane w dodatku do załącznika II.

Podobnie, zmienna D.11112 obejmuje kwoty brutto przed odliczeniem podatków i składek na ubezpieczenie społeczne opłacanych przez pracowników.

D.1112 *Płatności na poczet pracowniczych systemów oszczędnościowych*

Obejmuje sumy odprowadzane do pracowniczych systemów oszczędnościowych (takich jak firmowe systemy oszczędnościowe)

Odniesienie ESA 95: 4.03 (i)

D.1113 *Płatności za dni nieprzepracowane*

Wynagrodzenie wypłacane za ustawowy, umowny lub dobrowolnie przyznany urlop oraz dni urzędowo wolne od pracy lub inne płatne dni nieprzepracowane. Dodatek do załącznika II podaje stosowne przykłady.

D.1114 *Wynagrodzenie rzeczowe*

Obejmuje wszelkie towary i usługi udostępnione pracownikom przez przedsiębiorstwo lub jednostkę lokalną. Wliczane są w to produkty firmy, mieszkania pracownicze, samochody służbowe, opcje na akcje i systemy nabywania akcji. Jeżeli informacja w sprawie podatku dochodowego od wynagrodzeń rzeczowych od osób fizycznych jest dostępna, może być wykorzystana jako wartość zastępcza.

Dodatek do załącznika II podaje przykłady wynagrodzeń rzeczowych.

Odniesienie ESA 95: 4.04, 4.05, 4.06 (kod D.11)

D.11141 *Produkty firmy*

Są one dostarczane bezpłatnie do użytku prywatnego lub sprzedawane pracownikom poniżej kosztów, które firma poniosła za te produkty. Przykładowo, produkty spożywcze i napoje (wyłączając wydatki poniesione w stołówkach i kupony na posiłki), węgiel, gaz, elektryczność, olej napędowy, ogrzewanie, obuwie oraz odzież (wyłączając ubranie robocze), komputery itd.

Należy zarejestrować cenę netto dla przedsiębiorstwa, tj. koszt produktów dostarczanych bezpłatnie lub różnicę między kosztem a ceną, za którą produkty są sprzedawane pracownikom. Dodatki wyrównawcze lub dodatki rzeczowe, które nie są pobrane, muszą być również zarejestrowane.

D.11142 *Mieszkania pracownicze*

Obejmuje wydatki, które przedsiębiorstwo ponosi tytułem pomocy mieszkaniowej dla pracowników, włączając w to: wydatki na mieszkania będące własnością przedsiębiorstwa (wydatki na utrzymanie i administrację mieszkania oraz podatek i ubezpieczenie takiego mieszkania) oraz nisko oprocentowane pożyczki na budowę lub zakup mieszkania przez pracownika (różnica między procentem według stawek rynkowych a przyznaną stawką), zasiłki i dodatki przyznane pracownikom na mieszkanie i urządzanie mieszkania, ale wyłączając dodatki na przeprowadzkę.

D.11143 *Samochody służbowe*

Samochody służbowe lub koszt, jaki przedsiębiorstwo poniosło z tytułu samochodów służbowych przekazanych pracownikom na ich użytek własny. Należy tutaj umieścić wydatki eksploatacyjne netto ponoszone przez przedsiębiorstwo (roczny koszt leasingu oraz zapłata odsetek – amortyzacja, ubezpieczenie, utrzymanie i naprawy oraz parking). Nie należy tutaj umieszczać wydatków kapitałowych związanych z nabywaniem pojazdów lub jakichkolwiek dochodów uzyskanych z ich odsprzedaży.

Oszacowanie powinno być przeprowadzane na podstawie informacji dostępnych w przedsiębiorstwach, na przykład informacji w dokumentach dotyczących grupy samochodów tego samego typu, oszacowania średniego kosztu na jeden samochód oraz obliczenia wydatków związanych z prywatnym użytkowaniem pojazdu przez pracownika.

D.11144 *Opcje na akcje i systemy nabywania akcji*

Powyższa opcjonalna zmienna obejmuje wszystkie formy płatności rzeczowe związanych z wynagrodzeniem w formie akcji. Opcje na akcje, systemy nabywania akcji i inne instrumenty kapitałowe, które mogą zmieniać się w przyszłości, należą do tej kategorii. Typową cechą tych instrumentów jest to,

▼M1

że są one rozliczane w instrumentach kapitałowych, tzn. reprezentują przeniesienie instrumentów kapitałowych z przedsiębiorstwa/jednostki lokalnej na rzecz pracownika. Formy wynagrodzenia objęte pozycją D.11144 są identyczne z tymi objętymi pozycją „Transakcje płatności w formie akcji rozliczanych w instrumentach kapitałowych" Międzynarodowego Standardu Rachunkowości nr 2 „Płatność w formie akcji".

Systemy nabywania akcji zazwyczaj obejmują przekazanie akcji przez przedsiębiorstwo zatrudniające na rzecz pracowników. Przeniesienie następuje na bieżąco (dzień przyznania) i opiera się na cenie poniżej dzisiejszej ceny rynkowej („cena wykonania"). Koszty ponoszone przez przedsiębiorstwo równają się iloczynowi kwoty akcji i różnicy między ceną rynkową a „ceną wykonania".

Systemy opcji na akcje zazwyczaj obejmują przeniesienie prawa do nabycia akcji przedsiębiorstwa zatrudniającego nie wcześniej niż w ściśle określonym terminie w przyszłości (dzień nabycia uprawnień) na rzecz korzystnej „ceny wykonania" określonej w teraźniejszości (dzień przyznania). Pracownicy korzystają z tych uprawnień jedynie w przypadku, gdy cena rynkowa w dniu nabycia uprawnień lub po dniu nabycia uprawnień przewyższa „cenę wykonania". Koszty ponoszone przez przedsiębiorstwo znowu równają się iloczynowi kwoty akcji i różnicy między ceną rynkową a „ceną wykonania". Zarówno w statystykach kosztów pracy, jak i w rachunkowości koszty są przypisywane i rozdzielane przez „okres nabywania uprawnień", tzn. okres między dniem przyznania uprawnień a dniem nabycia uprawnień. Wartości te są niepewne w okresie nabywania uprawnień i w konsekwencji muszą być oszacowane.

Oszacowanie zmiennej D.11144 dla roku referencyjnego najlepiej byłoby uzyskać przy pomocy wytycznych Międzynarodowego Standardu Rachunkowości nr 2 „Płatność w formie akcji". Jeżeli takie dane szacunkowe są niedostępne, dopuszczalne jest zastosowanie wartości uzyskanych zgodnie ze standardami rachunkowości lub przepisami podatkowymi Państw Członkowskich, pod warunkiem że obejmują one instrumenty kapitałowe określone w pozycji D.11144 i odnoszą się do okresu referencyjnego obejmującego Badania Kosztów Pracy.

Płatności odprowadzane w celu ustanowienia specjalnego funduszu na nabywanie akcji przedsiębiorstwa dla pracowników, nawet jeśli nie mają oni bezpośredniego dostępu do tych aktywów, muszą być pomniejszone o kwotę wszelkich zwolnień od podatku, który może się do nich odnosić. Wynagrodzenie w formie akcji rozliczane w środkach pieniężnych, takie jak prawa ze wzrostu wartości akcji, nie są objęte zmienną D.11144, lecz zmienną D.11112.

D.11145 *Inne*

Obejmuje w szczególności świadczenia pośrednie obciążające pracodawcę:

— stołówki i kupony na posiłki,

— obiekty i usługi kulturalne, sportowe i wypoczynkowe,

— przedszkola i żłobki,

— sklepy dla pracowników,

— koszty przejazdu z domu do zwykłego miejsca pracy,

— płatności na rzecz związków zawodowych oraz komitetów pracowniczych.

Wszystkie tego typu wydatki obejmują małe naprawy i koszty regularnej konserwacji budynków oraz urządzeń służących za obiekty i świadczących usługi kulturalne, sportowe i wypoczynkowe zgodnie z tym, co podano poniżej. Wynagrodzenia, które przedsiębiorstwo wypłaca bezpośrednio pracownikom pracującym przy tych usługach i obiektach, nie są rejestrowane pod pozycją zmiennej D.11145.

D.112 *Wynagrodzenia wypłacane praktykantom*

Patrz: D.11.

D.12 *Składki na zabezpieczenia społeczne płacone przez pracodawców*

Zmienna obejmuje kwotę równą wartości składek na zabezpieczenia społeczne, którą ponoszą pracodawcy, aby zagwarantować swoim pracownikom prawa do świadczeń społecznych. Składki na zabezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców mogą być faktyczne lub wstępnie zakładane.

▼M1

Pełna dezagregacja składek na zabezpieczenia społeczne odprowadzanych przez pracodawców według poszczególnych składników jest podany w rys. 3 w załączniku I.

Odniesienie ESA 95: 4.08 (kod D.12); SBS: kod 13330 (koszty ubezpieczeń społecznych)

D.121 *Składki faktyczne na zabezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców (wyłączając praktykantów)*

Obejmuje płatności, które pracodawcy przekazują ubezpieczycielom na rzecz ubezpieczenia pracowników (fundusze ubezpieczeń społecznych oraz prywatne programy ubezpieczeniowe, takie jak pracownicze systemy emerytalno-rentowe). Płatności te obejmują składki ustawowe, standardowe, umowne i dobrowolne z tytułu ubezpieczenia od ryzyka socjalnego lub ubezpieczenia związanego z zaspokojeniem potrzeb socjalnych. Składki faktyczne na ubezpieczenie społeczne odprowadzane przez pracodawców są rejestrowane w okresie, w którym praca jest wykonywana.

Przykłady są podane w dodatku do załącznika II.

Odniesienie ESA 95: 4.09 (kod D.121) oraz 4.12 lit. b)

D.1211 *Ustawowe składki na zabezpieczenie społeczne*

Składki, które pracodawca odprowadza do instytucji zabezpieczenia społecznego i które są obowiązkowe z mocy prawa. Wielkości takich składek muszą być zapisane po odjęciu wszelkich dodatków. Składki te obejmują:

— składki odprowadzane do instytucji zabezpieczenia społecznego, obejmujące ubezpieczenie emerytalne, chorobowe, macierzyńskie i rentowe,

— ustawowe składki na poczet programu ubezpieczeń od bezrobocia,

— ustawowe składki na poczet programu ubezpieczeń od wypadków przy pracy i chorób zawodowych,

— ustawowe składki na poczet programu dodatków rodzinnych,

— wszystkie pozostałe składki ustawowe, gdzie indziej niewymienione.

D.1212 *Wspólnie ustalone, umowne i dobrowolne składki na zabezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawcę*

Należą tutaj wszystkie składki odprowadzane przez pracodawcę na poczet zabezpieczenia społecznego, które są dodatkowe względem składek obowiązkowych z mocy prawa. Wszelkie zwolnienia od opodatkowania, które mogą przysługiwać, powinny być wzięte pod uwagę. Składki te obejmują:

— dodatkowe systemy emerytalno-rentowe, pracownicze systemy emerytalno-rentowe (programy ubezpieczeniowe, samodzielnie zarządzane fundusze, rezerwy księgowe, wszystkie inne wydatki przeznaczone na finansowanie dodatkowych systemów emerytalno-rentowych),

— dodatkowe programy ubezpieczeń na wypadek choroby,

— dodatkowe programy ubezpieczeń na wypadek bezrobocia,

— wszystkie inne nieobowiązkowe dodatkowe składki na programy ubezpieczeń społecznych, gdzie indziej niewymienione.

D.122 *Zakładane wstępnie składki na zabezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców (wyłączając praktykantów)*

Zakładane wstępnie składki na zabezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców są potrzebne w celu uzyskania pełnego obrazu kosztów pracy w czasie wykonywana pracy. Stanowią one uzupełnienie poddających się obserwacji świadczeń wypłacanych z niekapitałowych systemów zabezpieczenia społecznego.

Świadczenia z niekapitałowych systemów zabezpieczenia społecznego są wypłacane bezpośrednio przez pracodawców swoim pracownikom lub byłym pracownikom i innym osobom do tego uprawnionym bez pośrednictwa funduszu ubezpieczeń społecznych, firmy ubezpieczeniowej lub niezależnego funduszu emerytalno-rentowego oraz bez ustanawiania specjalnego funduszu lub oddzielnej rezerwy na ten cel. Zamiast tego świadczenia wypłacane są ze środków własnych pracodawców, którzy zarządzają niekapitałowymi programami ubezpieczeniowymi. Fakt, że niektóre świadczenia społeczne są opłacane bezpośrednio przez pracodawców, a nie za pośrednictwem funduszy zabezpieczenia społecznego lub innych ubezpieczycieli, w żaden sposób nie umniejsza ich znaczenia jako opiekuńczych świadczeń

▼M1

społecznych. Pozycja D.122 może być szczególnie istotna w przypadku, gdy producent jest nierynkowym producentem (sektor publiczny).

Kwotę pozycji D. 122 określa się przez odniesienie do przyszłych zobowiązań pracodawców zapewniania świadczeń społecznych. Idealnym źródłem obliczania pozycji D.122 dla pracodawców zarządzających niekapitałowymi systemami zabezpieczenia społecznego są szacunki oparte na kalkulacji aktuarialnej. W przypadku gdy kalkulacje aktuarialne są niedostępne, należy zastosować inne metody obliczenia. Niektóre państwa na przykład stosują podające się obserwacji świadczenia płacone z niekapitałowych systemów zabezpieczenia społecznego, pomniejszone o zależne od okoliczności składki na zabezpieczenia społeczne pracowników, jako szacunkowe obliczenia pozycji D.122.

Zmienna D.122 obejmuje w szczególności zakładane wstępnie składki na zabezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców z tytułu świadczeń emerytalno-rentowych i opieki medycznej. Obejmują one również kwotę równą pod względem wartości wynagrodzeniom, które pracodawcy nadal wypłacają swoim pracownikom przez czas określony w wypadku choroby, macierzyństwa, uszkodzenia ciała w czasie pracy, inwalidztwa, zwolnienia itd., jeżeli kwota ta może być wyodrębniona.

Przykłady są podane w dodatku do załącznika II.

Odniesienie ESA 95: 4.10 (kod D.122) oraz 4.12 lit. c)

D.1221 *Gwarantowane wynagrodzenie na wypadek choroby*

Zmienna obejmuje kwoty, które pracodawca wypłaca bezpośrednio pracownikom, aby utrzymać ciągłość wynagrodzenia w wypadku choroby, macierzyństwa lub wypadku przy pracy, aby zrekompensować utratę zarobków, z potrąceniem wszelkich zwrotów wypłaconych przez instytucje zabezpieczenia społecznego.

D.1222 *Zakładane wstępnie składki na zabezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców z tytułu świadczeń emerytalno–rentowych i opieki medycznej*

Powyższy składnik D.122 obejmuje zakładane wstępnie płatności na rzecz niekapitałowych systemów emerytalno-rentowych i opieki zdrowotnej, w szczególności w sektorze publicznym. W niektórych krajach europejskich pracodawcy w ogólnym sektorze publicznym zarządzają niekapitałowymi systemami emerytalno–rentowymi w odniesieniu do wszystkich pracodawców lub w odniesieniu do konkretnych grup („urzędnicy”). We wspomnianych przypadkach pracodawca nie tworzy specjalnych rezerw lub nie gromadzi aktywów na poczet przyszłych świadczeń emerytalno-rentowych. Dla tych pracowników zakładane wstępnie składki odprowadzane przez pracodawców z tytułu świadczeń emerytalno–rentowych i opieki medycznej muszą być wzięte pod uwagę.

D.1223 *Płatności na rzecz pracowników odchodzących z przedsiębiorstwa*

Powyższy składnik przedstawia kwoty faktycznie wypłacane zwalnianym pracownikom: odprawa i rekompensata z tytułu zwolnienia, w przypadku gdy wspomniane płatności są związane z umową zbiorową lub jeżeli brak informacji o istnieniu takiego powiązania. Płatności niezwiązane z umową zbiorową są objęte pozycją D.11112.

Płatności dokonywane na rzecz pracowników z tytułu przejścia na emeryturę, tzn. jako część ich uprawnienia emerytalno–rentowego, nie powinny być objęte pozycją D.1223.

D.1224 *Inne zakładane wstępnie składki na zabezpieczenia społeczne*

Wspomniana pozycja odnosi się do wszelkich pozostałych zakładanych wstępnie składek na zabezpieczenia społeczne, gdzie indziej niewymienionych, takich jak koszty kształcenia zawodowego dla pracowników i ich rodzin lub gwarantowane wynagrodzenie na wypadek krótkiego okresu pracy. To ostatnie określa się jako kwoty, które pracodawca wypłaca bezpośrednio pracownikom, aby utrzymać ciągłość wynagrodzenia w wypadku krótkiego okresu pracy, z potrąceniem wszelkich zwrotów wypłaconych pracodawcy przez instytucje zabezpieczenia społecznego.

D.123 *Składki na zabezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców na rzecz praktykantów*

Zmienna jest sumą składek faktycznie wypłacanych oraz wszelkich zakładanych wstępnych składek odprowadzanych przez pracodawców na rzecz praktykantów. Zakładane wstępne składki na rzecz praktykantów, jeżeli takowe istnieją, są zwykle bardzo małe.

Odniesienie ESA 95: 4.09 (kod D.121), 4.10 (kod D.122) oraz 4.12 lit. b)

▼M1

D.2 *Koszty kształcenia zawodowego, które pokrywa pracodawca*

Koszty te obejmują wydatki na usługi i urządzenia związane z kształceniem zawodowym (w tym również wydatki na rzecz praktykantów, ale nie ich wynagrodzenie), drobne naprawy i utrzymanie budynków i urządzeń, z wyłączeniem kosztów związanych z opłacaniem personelu; wydatki na uczestnictwo w kursach; opłaty dla instruktorów spoza przedsiębiorstwa; wydatki na pomoce i przyrządy szkoleniowe; kwoty wypłacane przez przedsiębiorstwo organizacjom kształcenia zawodowego itd. Dodatki związane z kształceniem zawodowym powinny być odliczone.

Odniesienie ESA 95: Zużycie pośrednie

D.3 *Inne wydatki ponoszone przez pracodawcę*

Obejmuje w szczególności:

— koszty związane z rekrutacją (są to kwoty wypłacane biurom pośrednictwa pracy, wydatki na ogłoszenia prasowe w sprawie pracy, pokrycie kosztów podróży kandydatów zaproszonych na rozmowę w sprawie pracy, dodatki na urządzenie się wypłacane nowo zatrudnionym pracownikom itd. Koszty te nie obejmują bieżących kosztów związanych z obsługą administracyjną (wydatki biurowe, wynagrodzenia dla personelu itd.),

— ubrania robocze dostarczane przez pracodawcę.

Dodatek do załącznika II podaje przykłady.

Odniesienie ESA 95: Zużycie pośrednie

D.4 *Podatki opłacane przez pracodawcę*

Zmienna obejmuje wszystkie podatki ustalane w oparciu o wielkość funduszu płac lub zatrudnienie. Takie podatki traktowane są jako koszty pracy.

Zmienna D.4 obejmuje również podatki karne, które pracodawcy w niektórych krajach europejskich muszą płacić za zatrudnianie zbyt małej liczby osób niepełnosprawnych, oraz podobne podatki lub opłaty.

Odniesienie ESA 95: 4.23 lit. c) (kod D.29)

D.5 *Subsydia otrzymywane przez pracodawcę*

Objęte są wszystkie kwoty otrzymywane w postaci subsydiów ogólnych w celu refundacji części lub całości kosztów wynagrodzenia podstawowego, ale nieprzeznaczone do pokrycia kosztów zabezpieczenia społecznego lub kształcenia zawodowego. Kwoty te nie obejmują zwrotów wypłacanych pracodawcy przez zakłady ubezpieczeń społecznych lub dodatkowe fundusze ubezpieczeniowe.

Odniesienie ESA 95: 4.37 lit. a) (kod D.39)

▼M1

Dodatek do załącznika II

Przykłady klasyfikacji niektórych pozycji kosztów pracy

D.11111: Wynagrodzenie podstawowe, premie i dodatki wypłacane w każdym okresie wypłaty

(patrz również: ESA 95, 4.03 (a-c, e, g, k), kod D.11)

Płatności objęte pozycją kosztów pracy D.11111 mają następujące charakterystyki:

Są to: transakcje gotówkowe dokonywane przez pracodawcę na rzecz pracownika.

Nie są to:

— wypłaty dokonywane na zasadzie *ad hoc* lub z częstotliwością niższą niż stałe wypłaty wynagrodzeń (te ostatnie objęte są pozycją D.11112)

— płatności rzeczowe (te objęte są pozycją D.1114)

— płatności na rzecz pracowniczych systemów oszczędnościowych (objętych pozycją D.1112)

— płatności w celu pokrycia konkretnego nieprzepracowanego okresu (te ostatnie objęte są pozycją D.1113 lub, w przypadku choroby, pozycją D.1221).

Mogą to być:

— dodatki przyznawane za ryzyko na stanowisku pracy lub pracę w systemie zmianowym

— wypłaty tygodniowe lub miesięczne w zależności od normalnego okresu wypłaty

— wypłaty odzwierciedlające osiągnięcia pracownika lub grupy pracowników.

Przykłady: Płatności objęte zmienną D.11111

Pozycja	Opis
Dodatek za rozłąkę/zasiłek wyrównujący koszty utrzymania	Wypłata na rzecz pracowników pracujących poza swoim krajem pochodzenia lub zamieszkania/zwykłym miejscem zamieszkania w celu odzwierciedlenia różnicy w kosztach utrzymania
Zasiłek na gospodarstwo domowe	Wypłata z tytułu kosztów zakwaterowania
Płatności z tytułu pracy na dyżurze i z tytułu pozostawania w gotowości do pracy	Wypłaty na rzecz pracowników, którzy muszą pozostawać w gotowości do pracy w okresach poza normalnymi godzinami pracy
Dodatkowe wypłaty z tytułu ryzyka lub niebezpieczeństwa	Premia wypłacana pracownikom w przypadku istnienia szczególnego ryzyka związanego z pracą, np. niebezpiecznych chemikaliów
Dodatek z tytułu skróconego czasu pracy	Dodatkowa wypłata (niegwarantowana) w celu skompensowania pracownikom w pełni lub w części skrócenie normalnego czasu pracy. Płatności gwarantowane objęte są pozycją D.1224)
Prowizje od sprzedaży	Premia związana z ilością sprzedanych produktów
Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe	Wypłata premii za godziny przepracowane poza normalnymi godzinami pracy
Dodatek za pozostanie na stanowisku	Stała płatność w celu zachęcenia lub zobowiązania aktualnych pracowników do pozostania z pracodawcą
Wynagrodzenie za osiągnięte rezultaty	Wypłata premii w zależności od ilości produktów przetworzonych przez pracownika, tzn. ilości wykonanej odzieży
Wynagrodzenie za pracę na zmiany	Wypłata premii za pracę w niestandardowych godzinach, np. w nocy

▼M1

D.11112: Wynagrodzenie podstawowe, premie i dodatki niewypłacane w każdym okresie wypłaty

(patrz również: ESA 95, 4.03 (f, h, j), kod D.11)

Płatności objęte pozycją kosztów pracy D.11112 mają następujące charakterystyki:

Są to: transakcje gotówkowe dokonywane przez pracodawcę na rzecz pracownika.

Nie są to:

— płatności dokonywane w każdym okresie wypłaty (takie płatności mogą być objęte pozycją D.11111)

— płatności rzeczowe (te ostatnie objęte są pozycją D.1114)

— płatności na rzecz pracowniczych systemów oszczędnościowych (objętych pozycją D.1112)

— płatności w celu pokrycia konkretnego nieprzepracowanego okresu (objętych pozycją D.1113 lub, w przypadku choroby, pozycją D.1221).

Może to być:

— dodatek w celu pokrycia konkretnych kosztów lub wydatków

— wypłata odzwierciedlająca osiągnięcia pracownika lub grupy pracowników

— obowiązkowa wypłata określona w umowie o pracę lub umowie zbiorowej

— wypłata uznaniowa

— płatności dokonywane w zmiennych okresach lub w ustalonych okresach w ciągu roku.

Przykłady: Płatności objęte zmienną D.11112

Pozycja	Opis
Wyjątkowa nagroda za staż pracy	Płatna raz, gdy pracownik przepracował określoną liczbę lat dla pracodawcy
Premia z tytułu odchodzenia z pracy lub przechodzenia na emeryturę	Płatności z tytułu odchodzenia z pracy lub przechodzenia na emeryturę, niezwiązana z uprawnieniami emerytalno-rentowymi, w przypadku gdy wspomniane płatności nie są związane z umową zbiorową. (W innym przypadku, lub gdy nie ma dostępu do informacji o ewentualnym powiązaniu z umową zbiorową, wspomniane płatności objęte są pozycją D.1223)
Hojna odprawa	Wyjątkowe płatności na rzecz pracowników odchodzących z przedsiębiorstwa, jeżeli wspomniane płatności nie są związane z umową zbiorową. (W innym przypadku, lub jeżeli nie ma dostępu do informacji o ewentualnym powiązaniu, wyjątkowe płatności z tytułu odchodzenia z pracy przypisuje się do pozycji D.1223)
Zachęta przy zatrudnianiu	Jednorazowa płatność dokonywana na rzecz nowego pracownika przy rozpoczęciu pracy
Zaległe płace z datą wsteczną	Płatności stanowiące wzrost wynagrodzenia podstawowego stosowane z mocą wsteczną
Premia z tytułu połączenia przedsiębiorstw	Opłata jednorazowa na rzecz pracowników wynikająca z połączenia przedsiębiorstw
Nagrody uznaniowe dla pracowników	Wyjątkowe płatności przyznawane przez pracodawcę w celu wyróżnienia jednostek lub grup pracowników
Premie za wydajność/nagrody za osiągnięcie celów działania	Płatności zależne od spełnienia przez pracodawcę lub grupę pracodawców z góry ustalonych celów, np. związanych ze sprzedażą, obsługą klientów lub budżetem
Specjalna premia świąteczna	Płatna w okresie niektórych świąt, np. Bożego Narodzenia
Prawa do udziału w zyskach przedsiębiorstwa i prawa ze wzrostu wartości akcji	Płatność w gotówce zależna od zysku przedsiębiorstwa. Prawa ze wzrostu wartości akcji stanowią rodzaj prawa do udziału w zyskach przedsiębiorstwa, z tytułu którego pracownik nabywa uprawnień do wypłaty w gotówce w przyszłości w oparciu o wzrost ceny akcji przedsiębiorstwa z określonego poziomu w ciągu określonego okresu czasu. Prawa ze wzrostu wartości akcji są oceniane w czasie i odnoszą się do okresu płatności gotówkowej, niezależnie od wartości w dniu nabycia uprawnień lub długości okresu nabywania uprawnień

▼M1

Pozycja	Opis
Kwartalna premia przyznawana przez przedsiębiorstwo	Płatna co kwartał, w oparciu o zyski lub wydajność osiąganą przez pracownika (zakładając, że okres wypłaty nie przypada raz na kwartał)
13-te lub 14-te wynagrodzenie	Dodatkowe płatności roczne
Roczna premia przyznawana przez przedsiębiorstwo	Płacone raz w ciągu roku i zależne od zysków lub wydajności osiąganej przez pracownika

D.1113: Płatności za dni nieprzepracowane

Przykłady: Płatności objęte zmienną D.1113

Pozycja	Opis
Płatny urlop	Płatności na rzecz pracowników tytułu dni nieprzepracowanych z powodu urlopu rocznego, świąt państwowych lub lokalnych. (Płatności dokonywane przez pracodawcę z tytułu nieobecności pracowników z powodu choroby lub urlopu macierzyńskiego traktowane są jako składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców objęte pozycją D.1221)
Urlop specjalny	Płatności na rzecz pracowników z tytułu dni nieprzepracowanych z racji szczególnych względów osobistych, np. zawarcia małżeństwa, śmierci członka rodziny, reprezentowania związku zawodowego, odbywania służby wojskowej lub sprawowania funkcji prawnych. (Płatności dokonywane przez pracodawcę z tytułu nieobecności pracowników z powodu choroby lub urlopu macierzyńskiego traktowane są jako składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców objęte pozycją D.1221)

D.1114: Wynagrodzenie rzeczowe i jego składniki

(patrz: ESA 95, 4.04, 4.05, 4.06 (kod D.11))

Przykłady: Wynagrodzenia objęte zmienną D.1114

Pozycja	Opis	Dalsza dezagregacja
Upusty na produkty	Pracodawca sprzedaje produkty pracownikom po obniżonych stawkach. Wynagrodzenie rzeczowe odpowiada różnicy między ceną rynkową a ceną obniżoną	D.11141
Bezpłatne lub dotowane mieszkanie	Pracodawca opłaca koszty mieszkaniowe pracownika w całości lub w części. Podobnie jak wyżej, wynagrodzenie rzeczowe oblicza się poprzez porównanie z ceną rynkową	D.11142
Korzystanie z samochodu będącego własnością pracodawcy	Pracodawca pokrywa koszty bieżące samochodu będącego własnością pracodawcy i udostępnionego pracownikowi do celów służbowych oraz prywatnych. (Wynagrodzenie rzeczowe odnosi się do wartości użytkowania samochodu prywatnego.)	D.11143
Bezpłatna lub dotowana benzyna	Pracodawca opłaca wszystkie lub częściowe koszty benzyny ponoszone przez pracownika na użytek własny związane z użytkowaniem samochodu będącego własnością pracodawcy. Wynagrodzenie rzeczowe odpowiada wartości gotówkowej wspomnianego świadczenia	D.11143
Systemy nabywania akcji	Płatności rzeczowe w formie akcji, gdzie akcje są przyznawane pracownikom jako część ich pakietów kompensacyjnych. Pracownik otrzymuje akcje bezzwłocznie po cenie niższej od ceny rynkowej. (Prawa ze wzrostu wartości akcji stanowią rodzaj wynagrodzenia gotówkowego w formie akcji i należy je umieścić w pozycji D.11112.)	D.11144

▼M1

Pozycja	Opis	Dalsza dezagregacja
Opcje na akcje	Płatności rzeczowe w formie akcji, gdzie akcje są przyznawane pracownikom jako część ich pakietów kompensacyjnych. Pracownik otrzymuje prawo do nabycia akcji w ściśle określonym czasie w przyszłości po cenie, która została już ustalona w chwili obecnej. (Prawa ze wzrostu wartości akcji stanowią formę wynagrodzenia gotówkowego opartego na akcjach i należy je umieścić w pozycji D.11112)	D.11144
Bezpłatne lub dotowane miejsca parkingowe w miejscu pracy	Pracodawca zapewnia miejsca parkingowe dla pracowników po obniżonych lub zerowych kosztach dla pracownika. Wynagrodzenie rzeczowe odpowiada wartości gotówkowej wspomnianego świadczenia	D.11145
Bezpłatne lub dotowane korzystanie z telefonu komórkowego	Pracodawca zapewnia telefon komórkowy na użytek służbowy i prywatny oraz pokrywa wszystkie związane z tym koszty. Wynagrodzenie odpowiada wartości gotówkowej wspomnianego świadczenia	D.11145
Bezpłatne lub dotowane podróżowanie do i z miejsca pracy	Koszty podróży pracownika do i z miejsca pracy są pokrywane w całości lub w części. Wynagrodzenie rzeczowe odpowiada wartości gotówkowej, jak wyżej	D.11145
Bezpłatne lub dotowane posiłki	Posiłki są zapewniane przez pracodawcę po obniżonych lub zerowych kosztach dla pracownika. Wynagrodzenie rzeczowe odpowiada wartości gotówkowej, jak wyżej	D.11145

D.121: Składki faktyczne na ubezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców

(patrz: ESA 95, 4,08 (kod D.121) oraz 4.12 lit. b))

Przykłady: Płatności objęte zmienną D.121

Pozycja	Opis	Dalsza dezagregacja
Płatności dokonywane przez pracodawców do instytucji ubezpieczenia społecznego z tytułu zabezpieczenia rentowego	Regularne płatności kapitałowe dokonywane przez pracodawcę do instytucji ubezpieczenia społecznego	D.1211
Ustawowe płatności dokonywane przez pracodawców do funduszy emerytalno-rentowych	Pracodawca dokonuje wpłat przez okres zatrudnienia do systemu emerytalno-rentowego obejmującego fundusz ubezpieczeń społecznych, firmę ubezpieczeniową lub niezależny fundusz emerytalno-rentowy	D.1211
Zwiększone składki na ubezpieczenia emerytalno-rentowe odprowadzane przez pracodawców	Pracodawca wpłaca dodatkową składkę do systemu emerytalno-rentowego pracownika	D.1212

D.122: Zakładane wstępne składki na świadczenia społeczne, odprowadzane przez pracodawców

(patrz: ESA 95, 4.10 (kod D.122) oraz 4.12 lit. c))

Przykłady: Płatności objęte zmienną D.122

Pozycja	Opis	Dalsza dezagregacja
Płatności w czasie urlopu macierzyńskiego	Pracodawca dokonuje płatności bezpośrednio na rzecz pracownika w czasie urlopu macierzyńskiego jako kompensację za utracone dochody	D.1221
Zakładane wstępne składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców na poczet emerytur urzędników służby cywilnej	Pracodawca nie dokonuje płatności na rzecz systemu emerytalno-rentowego w okresie zatrudnienia danej osoby. Emerytury są wypłacane w terminie późniejszym ze środków własnych.	D.1222

▼M1

Pozycja	Opis	Dalsza dezagregacja
Płatności dokonywane w systemie wcześniejszego przechodzenia na emeryturę dla osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy	Dodatkowe płatności dokonywane przez pracodawcę do systemów wcześniejszego przechodzenia na emeryturę dla osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy	D.1222
Odprawy oparte na umowie zbiorowej	Pracodawca dokonuje płatności bezpośrednio na rzecz pracownika odchodzącego z przedsiębiorstwa	D.1223
Dotacje na szkolenia	Pracodawca pokrywa część lub całość kosztów szkolenia niezwiązanego z pracą odbytego poza przedsiębiorstwem	D.1224
Płatność w związku z zawarciem związku małżeńskiego lub urodzeniem dziecka	Płatność na rzecz pracownika dokonana po wspomnianych wydarzeniach	D.1224
Bezpłatna lub dotowana edukacja dziecka	Czesne edukacyjne dzieci pracownika są pokrywane w całości lub częściowo	D.1224
Dodatek z tytułu skróconego czasu pracy	Gwarantowana płatność w celu zrekompensowania pracownikom w pełni lub w części skrócenia normalnego czasu pracy. (Dodatkowe płatności, uiszczane w każdym okresie wypłaty, objęte są pozycją D.11111)	D.1224

D.2: Koszty kształcenia zawodowego, które pokrywa pracodawca

(patrz: ESA 95, zużycie pośrednie)

Przykłady: Płatności objęte zmienną D.122

Pozycja	Opis
Opłaty dla instruktorów spoza przedsiębiorstwa	Koszty związane z kształceniem zawodowym pracowników, np. zorganizowanym w formie seminariów wewnętrznych (ewentualne dotacje objęte są pozycją D.5 i z tego względu są wyłączone).
Wydatki na pomoce naukowe	Koszty związane z kształceniem zawodowym, np. w formie e-kursów opartych na Intranecie opracowanych przez specjalistyczne firmy (ewentualne dotacje objęte są pozycją D.5 i z tego względu są wyłączone).

D.3: Inne wydatki ponoszone przez pracodawcę

(patrz ESA 95, zużycie pośrednie)

Przykłady: Płatności objęte zmienną D.3

Pozycja	Opis
Dodatek odzieżowy	Wypłacany w zawodach wymagających specjalnego ubrania, np. w celach ochronnych lub reprezentacyjnych i nieprzeznaczony na użytek własny
Koszty rekrutacji	Koszty opłat dla biur pośrednictwa pracy lub ogłoszeń prasowych w sprawie pracy
Dodatek na zagospodarowanie lub przenosiny	Jest wypłacany w przypadku, gdy pracownik zobligowany jest do zmiany miejsca zamieszkania

▼M1

ZAŁĄCZNIK III

PRZEKAZ DANYCH WŁĄCZNIE Z DEZAGREGACJĄ WEDŁUG DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ, KATEGORII WIELKOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA I PAŃSTWA LUB REGIONU

Przewiduje się dostarczanie trzech rejestrów, które odpowiadają tabelom A, B i C:

— Tabela A zawiera dane krajowe (jeden zapis na każdą działalność gospodarczą na poziomie sekcji i działu NACE Rev. 1.1)

— Tabela B zawiera dane krajowe według kategorii wielkości (jeden zapis na każdą działalność gospodarczą na poziomie sekcji i działu NACE Rev. 1.1 na każdą kategorię wielkości)

— Tabela C zawiera dane regionalne na poziomie NUTS 1 (jeden zapis na każdą działalność gospodarczą na poziomie sekcji i działu NACE Rev. 1.1 na każdy region).

Tabela C nie jest wymagana dla państw, gdzie NUTS 1 odpowiada poziomowi krajowemu. Dla podzbioru zmiennych wymienionych w załączniku I wymagana jest jedynie tabela A. Wspomniane zmienne są zaznaczone w załączniku I.

Identyfikacja zapisu

Zapisy są sortowane według kolejności identyfikacji zawierającej:

— rok badania,

— rodzaj tabeli,

— kod państwa lub regionu,

— działalność gospodarczą, oraz

— kategorię wielkości.

Kody przekazu dla:

— działalności gospodarczej NACE Rev. 1.1,

— kategorii wielkości przedsiębiorstw, oraz

— państw lub regionów

s określane przez Eurostat w dokumencie wdrażającym.

Znacznik poufności

Indywidualne zapisy przekazywane dla tabel A, B i C składają się z przybliżonych danych, tj. oszacowań populacji. Gdy jest to ściśle konieczne, indywidualne zapisy mogą być znaczone jako „poufne”. Naruszenie poufności może nastąpić w tabelach A, B lub C, jeżeli liczba przedsiębiorstw lub jednostek lokalnych w populacji jest bardzo mała w odniesieniu do indywidualnego zapisu dotyczącego danej działalności gospodarczej, kategorii wielkości lub regionu. Ewidentnie, ryzyko jest większe w przypadku, gdy indywidualny zapis odnosi się do jednego lub dwóch dużych jednostek. Podobnie, ryzyko naruszenia poufności może być większe dla tabel B lub C ze względu na dodatkową dezagregację według kategorii wielkości i regionu, odpowiednio. Stosuje się dwa kody w celu identyfikacji poufnych zapisów:

„1”: jeżeli dane odnoszące się do indywidualnego zapisu w tabeli A, B lub C są poufne ([1]);

„”: jeżeli dane nie są poufne, należy wprowadzić przerwę „” (nie zero lub myślnik „–”).

Zmienne

Wymagane zmienne są określone w załączniku I. Liczby należy wstawiać bez spacji, kropek lub przecinków (na przykład, liczba 13967 jest prawidłowa; następujące liczby są nieprawidłowe: 13 967 lub 13.967 lub 13,967).

([1]) Gdy indywidualny zapis oznaczany jest jako poufny, Eurostat podejmuje odpowiednie działanie dla ochrony poufności danych dostarczonych dla tabel A, B i C.

▼M1

Brakujące (lub mające wartość zerową) zmienne należy kodować według następujących zasad:

„NA”, gdy zmienna jest niedostępna (nawet jeżeli z całą pewnością istnieje i jest większa od zera).

„OPT”, gdy zmienna jest opcjonalna i jest niekompletna.

„0” dla wartości zerowych lub dla tych zmiennych, które nie istnieją w danym państwie.

Zmienne dotyczące liczby pracowników, godzin pracy i liczby jednostek statystycznych są wyrażone w wielkościach bezwzględnych, tzn. przez podanie liczb całkowitych (nie w ułamkach dziesiętnych, setnych, tysięcznych, milionowych etc.)

Zmienne dotyczące wydatków są podane w walucie krajowej danego państwa. W przypadku państw strefy euro liczby są podane w euro. Jednostki stosowane w każdym państwie są identyczne dla wszystkich zmiennych i są wyrażone w wielkościach bezwzględnych, tzn. przez podanie liczb całkowitych (nie w ułamkach dziesiętnych, setnych, tysięcznych, milionowych etc.)

Przekazanie

Państwa Członkowskie przekazują do Komisji (Eurostatu) dane i metadane wymagane przez niniejsze rozporządzenie w formie elektronicznej, zgodnie ze standardem wymiany proponowanym przez Eurostat. Eurostat udostępni szczegółową dokumentację dotyczącą zatwierdzonych norm oraz dostarczy wytyczne w sprawie wdrożenia wspomnianych norm zgodnie z wymaganiami niniejszego rozporządzenia.