

32000R1916

9.9.2000

DZIENNIK URZĘDOWY WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

L 229/3

**ROZPORZĄDZENIE KOMISJI (WE) NR 1916/2000****z dnia 8 września 2000 r.****w sprawie wykonania rozporządzenia Rady (WE) nr 530/1999 dotyczącego statystyk strukturalnych odnoszących się do zarobków i kosztów pracy w odniesieniu do definicji i przekazania informacji o strukturze zarobków****(Tekst mający znaczenie dla EOG)**

KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

PRZYJMUJE NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską,

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

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Zgodnie z art. 11 rozporządzenia (WE) nr 530/1999 niezbędne są przepisy wykonawcze dotyczące definicji i podziału informacji, która ma być dostarczana, oraz odpowiedni format techniczny dla przekazywania wyników.
- (2) Środki przewidziane w niniejszym rozporządzeniu są zgodne z opinią wydaną przez Komitet ds. Programu Statystycznego ustanowionego decyzją Rady 89/382/EWG, Euratom <sup>(2)</sup>,

*Artykuł 1***Definicja i podział informacji**

Zgodnie z art. 6 rozporządzenia (WE) nr 530/1999 Państwa Członkowskie dostarczają informacji o zmiennych wymienionych w załączniku I do niniejszego rozporządzenia.

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

*Artykuł 2***Format techniczny dla przekazywania wyników**

Odpowiedni format techniczny, który ma być używany do przekazywania wyników, ustanowiony jest w załączniku III do niniejszego rozporządzenia.

*Artykuł 3***Wejście w życie**Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie 20. dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*.

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

Sporządzono w Brukseli, dnia 8 września 2000 r.

W imieniu Komisji  
Pedro SOLBES MIRA  
Członek Komisji

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 63 z 12.3.1999, str. 6.

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 181 z 28.6.1989, str. 47.

## ZAŁĄCZNIK I

## WYKAZ ZMIENNYCH

1. **Informacje dotyczące lokalnej jednostki, do której przypisani są pracownicy stanowiący próbkę**
  - 1.1. Region zgodnie z Nomenklaturą Jednostek Terytorialnych do celów statystycznych (NUTS).
  - 1.2. Wielkość przedsiębiorstwa, do którego należy jednostka lokalna.
  - 1.3. Działalność gospodarcza zgodnie z Ogólną Klasyfikacją Działalności Gospodarczych we Wspólnotach Europejskich (NACE Rev. 1), ustanowioną rozporządzeniem Rady (EWG) nr 3037/90 <sup>(1)</sup>.
  - 1.4. Forma kontroli gospodarczej i finansowej w rozumieniu dyrektywy Komisji 80/723/EWG <sup>(2)</sup>.
  - 1.5. Istnienie układów zbiorowych dotyczących płac obejmujących większość pracowników obserwowanej jednostki.
  - 1.6. Łączna ilość pracowników lokalnej jednostki (*fakultatywne*).
  - 1.7. Podstawowy rynek dla produktów przedsiębiorstwa (*fakultatywne*).
  - 1.8. Wielkość grupy przedsiębiorstw (*fakultatywne*).
  - 1.9. Kraj miejsca zamieszkania podmiotu kontrolującego grupę przedsiębiorstw (*fakultatywne*).
2. **Informacje dotyczące każdego pracownika w próbie**
  - 2.1. Płeć.
  - 2.2. Wiek.
  - 2.3. Zawód zgodnie z Międzynarodowym Standardem Klasyfikacji Zawodów i Specjalności [ISCO-88 (COM)].
  - 2.4. Stanowisko kierownicze lub stanowisko nadzorcze (*fakultatywne*).
  - 2.5. Najwyższy ukończony poziom kształcenia lub szkolenia zgodnie z Międzynarodową Klasyfikacją Edukacyjną (ISCED 97).
  - 2.6. Czas pracy w przedsiębiorstwie.
  - 2.7. Pełny wymiar godzin lub niepełny wymiar godzin.
  - 2.8. Typ umowy o pracę.
  - 2.9. Obywatelstwo (*fakultatywne*).
  - 2.10. Podlega systemowi rządowemu zaprojektowanemu celem wspierania zatrudnienia (*fakultatywne*).
  - 2.11. Lata przerwy w karierze w obecnym przedsiębiorstwie (*fakultatywne*).
3. **Informacje dotyczące zarobków, zapłaconych godzin pracy i dni nieprzepracowanych**
  - 3.1. Łączne zarobki brutto w reprezentatywnym miesiącu.
    - 3.1.1. Zarobki związane z godzinami nadliczbowymi.
      - 3.1.1.2. Specjalna zapłata za pracę zmianową.
  - 3.2. Łączne zarobki brutto za rok referencyjny.
    - 3.2.1. Liczba tygodni/miesiący, do których odnoszą się łączne zarobki brutto.
      - 3.2.2. Łączne dodatki roczne.
        - 3.2.2.1. Regularne dodatki płacone w każdym okresie rozliczeniowym (*fakultatywne*).
        - 3.2.2.2. Roczne dodatki oparte na produktywności (*fakultatywne*).
        - 3.2.2.3. Roczne premie związane z udziałem w zyskach (*fakultatywne*).
    - 3.3. Obowiązkowe świadczenia społeczne i podatki płacone przez pracodawcę w imieniu pracownika (*fakultatywne*).
      - 3.3.1. Obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne (*fakultatywne*).
      - 3.3.2. Podatki (*fakultatywne*).
    - 3.4. Liczba godzin płatnych w ciągu reprezentatywnego miesiąca (lub w standardowym miesiącu pracy).

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 293 z 24.10.1990, str. 1.

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 195 z 29.7.1980, str. 35.

- 3.4.1. Liczba nadgodzin płatnych w reprezentatywnym miesiącu.
  - 3.5. Dni nieobecności rocznie.
    - 3.5.1. Dni urlopu rocznie (z wyłączeniem urlopów chorobowych).
    - 3.5.2. Dni urlopów chorobowych rocznie (*fakultatywne*).
      - 3.5.2.1. Dni płatnego przez pracodawcę urlopu chorobowego rocznie (*fakultatywne*).
      - 3.5.2.2. Dni urlopu chorobowego rocznie niepłatnego przez pracodawcę (*fakultatywne*).
    - 3.5.3. Dni szkolenia zawodowego rocznie (*fakultatywne*).
  - 3.6. Oszacowanie rocznych płatności w naturze (*fakultatywne*).
  - 4. **Współczynnik skali**
    - 4.1. Współczynnik skali dla lokalnej jednostki.
    - 4.2. Współczynnik skali dla pracownika.
-

## ZAŁĄCZNIK II

## DEFINICJA ZMIENNYCH

**1. Informacje odnoszące się do lokalnej jednostki, z którą związani są pracownicy stanowiący przedmiot badania statystycznego**

Opracowanie statystyk strukturalnych o zarobkach oparte jest na lokalnych jednostkach i przedsiębiorstwach zgodnie z definicją rozporządzenia Rady (EWG) nr 696/93 <sup>(1)</sup> i dostarcza informacji pracownikom w przedsiębiorstwach mających 10 i więcej pracowników sklasyfikowanych według wielkości i podstawowej działalności. Statystyki obejmują wszystkie rodzaje działalności zdefiniowane w sekcjach C, D, E, F, G, H, I, J, K, M, N i O Ogólnej Klasyfikacji Działalności Gospodarczych we Wspólnotach Europejskich (zwaney dalej „NACE Rev. 1”). Działalności M, N i O jednakże są fakultatywne w roku 2001/02.

1.1. Region, w którym jednostka lokalna jest położona, zgodnie z Nomenklaturą Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych (NUTS) na poziomie 1.

1.2. Wielkość przedsiębiorstwa, do którego należy lokalna jednostka sklasyfikowana jako jedna z następujących: 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1 000 lub więcej pracowników.

1.3. Działalność gospodarcza lokalnej jednostki zakodowana na poziomie NACE Rev. 1. Poziom podziału.

1.4. Forma kontroli gospodarczej i finansowej w rozumieniu dyrektywy 80/723/EWG:

W rozumieniu dyrektywy 80/723/EWG (w sprawie przejrzystości stosunków finansowych między Państwami Członkowskimi a przedsiębiorstwami publicznymi) „przedsiębiorstwo publiczne” oznacza każde przedsiębiorstwo, w stosunku do którego władze publiczne mogą mieć dominujący wpływ na podstawie prawa jego własność, udziału finansowego lub zasad, które nim rządzą.

Dominujący wpływ (lub kontrola) ze strony władz publicznych są zakładane, gdy władze te bezpośrednio lub pośrednio w odniesieniu do przedsiębiorstwa:

- mają większość kapitału subskrybowanego (>50 %), lub
- kontrolują większość głosów związanych z akcjami wyemitowanymi przez przedsiębiorstwo lub mogą wyznaczyć więcej niż połowę członków organu administracyjnego, zarządzającego lub nadzorującego przedsiębiorstwo.

Aby określić rzeczywisty podmiot kontrolujący, niezbędne jest przeanalizowanie całego łańcucha własności.

Rodzaj kontroli sprawowanej w stosunku do przedsiębiorstwa będzie kodowany według następujących kategorii:

- kontrola publiczna,
- kontrola prywatna,
- kontrola wspólna.

1.5. Istnienie zbiorowych układów płac obejmujących większość pracowników obserwowanej jednostki:

Układy zbiorowe mogą być:

- na poziomie krajowym lub porozumieniem między federacjami obejmującym pracowników w szerokim zakresie różnych branż i zwykle podpisanymi przez jedną lub więcej konfederacje związków zawodowych i jedną lub więcej krajową organizację pracodawców,
- porozumienie branżowe ustalające warunki zatrudnienia dla wszystkich lub większości pracowników i pracodawców w pojedynczej branży lub sektorze gospodarki,
- porozumienie w konkretnych branżach lub konkretnych regionach,
- porozumienie zakładowe lub z jednym z pracodawców, obejmujące tylko pracowników tego samego pracodawcy niezależnie od wielkości. Porozumienie może obejmować tylko pewne jednostki lokalne lub grupy pracowników w ramach przedsiębiorstwa,
- porozumienie mające zastosowanie tylko do pracowników lokalnej jednostki,
- każdy inny typ porozumienia niewymienionego powyżej.

Odpowiedź potwierdzająca powinna być udzielona, gdy którekolwiek z powyższych porozumień obejmuje więcej niż 50 % pracowników lokalnej jednostki.

**Biura krajowe mogą, zamiast pytać o typ układu zbiorowego, zapytać, jakie przepisy układu zbiorowego mają zastosowanie, i na podstawie tej odpowiedzi określić typ układu zbiorowego.**

(<sup>1</sup>) Dz.U. L 76 z 30.3.1993, str. 1.

- 1.6. Łączna ilość pracowników w lokalnej jednostce (*fakultatywne*):  
Liczba pracowników powinna być zgodna z informacją zawartą w bazie danych firm utrzymywaną do celów statystycznych.
- 1.7. Podstawowy rynek dla produktów przedsiębiorstwa (*fakultatywne*):  
Informacja zbierana ma być o podstawowym rynku dla produktów przedsiębiorstwa, zakodowana w następujący sposób:  
— rynek lokalny lub regionalny,  
— rynek krajowy,  
— rynek Jednostek Europejskich,  
— rynek światowy.  
Celem jest jedynie ustalenie, który jest największym rynkiem (wyłącznie jedna odpowiedź).
- 1.8. Wielkość grupy przedsiębiorstw (*fakultatywne*):  
Grupa przedsiębiorstw jest jednostką statystyczną zdefiniowaną w rozporządzeniu (EWG) nr 696/93 w sprawie jednostek statystycznych. Grupa przedsiębiorstw powinna być rozpatrywana na poziomie światowym. W większości przypadków lokalna jednostka należy do przedsiębiorstwa, które nie jest kontrolowane przez jakąkolwiek grupę krajową lub zagraniczną. Jeżeli lokalna jednostka należy do grupy przedsiębiorstw, fakt ten jest ogólnie znany. Praktyczną wskazówką, która może być udzielona respondentom, jest pytanie, czy sprawozdania finansowe jego przedsiębiorstwa są w pełni skonsolidowane w ramach rachunkowości grupy przedsiębiorstw.
- 1.9. Kraj stałego pobytu podmiotu kontrolującego grupę przedsiębiorstw (*fakultatywne*):  
Podmiot kontrolujący grupę przedsiębiorstw jest jednostką prawną mającą rzeczywistą kontrolę w znaczeniu Systemu Rachunków Społecznych 1993, rozdział 4.30. Zarejestrowane musi być państwo położenia tego podmiotu. W wielu przypadkach państwo to jest tym samym państwem, w którym położona jest jednostka lokalna poddana przeglądowi. Jako praktyczna wskazówka zarejestrowany powinien być kraj stałego pobytu podmiotu prawnego, który opublikował skonsolidowane sprawozdanie finansowe dla całej grupy.
- 2. Informacje odnoszące się do każdego pracownika w próbie**  
Pracownikami są wszystkie osoby, które mają zawartą bezpośrednio umowę o pracę z przedsiębiorstwem lub lokalną jednostką i otrzymują wynagrodzenie niezależnie od typu wykonywanej pracy, liczby godzin pracy (pełna lub niepełna) i czasu trwania umowy (określony lub nieokreślony). Pracownicy zewnętrzni <sup>(1)</sup> powinni być uwzględnieni tylko wtedy, gdy istnieje wyraźna umowa mówiąca, że pracownik zewnętrzny jest wynagradzany na podstawie ilości godzin, które przepracował. Powinni być uwzględnieni praktykanci i stażyści.  
Następujące kategorie powinny być wyłączone:  
— pracownicy rodzinni,  
— pracownicy zewnętrzni, którzy są wynagradzani na podstawie produktu lub usługi, którą dostarczają,  
— pracownicy dorywczy (tzn. zatrudnieni bez uprzedniego określania godzin pracy),  
— pracownicy tymczasowi (zatrudnieni przez/za pośrednictwem agencji. Jeżeli agencja zatrudniająca ich sama jest także jednostką należącą do próby, powinni być włączeni),  
— osoby całkowicie wynagradzane na zasadzie honorarium lub prowizji,  
— członkowie zarządu przedsiębiorstwa,  
— niepobierający wynagrodzenia właściciele, dyrektorzy lub zarządzający (opłacani za pomocą udziału w zyskach lub honorarium),  
— stali pracownicy poddanej obserwacji jednostki (przez więcej niż okres jednego roku) pracujący w filii spółki mieszczącej się za granicą,  
— pracownicy ochotniczy.
- 2.1. Płeć.
- 2.2. Wiek w pełnych latach określonego dnia reprezentatywnego miesiąca.
- 2.3. Zawód zgodnie z Międzynarodowym Standardem Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (ISCO-88 (COM)): Zawód ma być zakodowany zgodnie z klasyfikacją ISCO-88 (COM) na poziomie minimum dwóch cyfr, a jeśli to możliwe — trzech cyfr.  
Praktykanci i stażyści posiadający umowę o pracę są sklasyfikowani w zawodzie, który wykonują podczas okresu praktyki lub stażu.

<sup>(1)</sup> Pracownikiem zewnętrznym jest osoba, która zgadza się pracować dla danego przedsiębiorstwa lub dostarczyć pewną ilość towarów lub usług danemu przedsiębiorstwu na podstawie uprzednich ustaleń lub umowy z tym przedsiębiorstwem, ale której miejsce pracy leży poza nim (Europejski system księgowości krajowej i regionalnej we Wspólnocie Europejskiej (ESA-95): 11.13 lit. g).

Zawód „Menedżer oraz specjalista” (kod P1–2) zwykle obejmuje szeroki zakres zadań związanych z planowaniem, kierowaniem i koordynacją działania firmy włącznie z wewnętrznymi departamentami i sekcjami wewnętrznymi często z pomocą podległych menedżerów i nadzorców.

Od osób pracujących na stanowisku zarządu zwykle wymagać się będzie znaczącego poziomu wiedzy i doświadczenia dotyczących procesu produkcji i/lub wymagań dotyczących usług oraz procedur administracyjnych, związanych z wydajnym funkcjonowaniem organizacji i firm.

**Aby określić zawód, biura krajowe mogą zapytać o grupę uzgodnionej płacy tygodniowej lub miesięcznej, do której należy pracownik, kod administracyjny rzeczywistej pracy (takie kody są dostępne w lokalnych jednostkach) i czy pracownicy są ubezpieczeni w ramach ubezpieczenia emerytalnego jako pracownicy otrzymujący płacę tygodniową czy miesięczną.**

2.4. Stanowiska zarządu i stanowiska nadzorcze (*opcjonalne*):

Niniejsza zmiana wskazuje, czy pracownik sprawuje jakąś formę funkcji zarządu (= tak) czy nie (= nie). Tacy pracownicy mogą nie być sklasyfikowani jako menedżerowie w klasyfikacji ISCO-88 (COM) (grupa główna 1), niemniej mogą być odpowiedzialni za zarządzanie lub nadzorowanie grupy innych pracowników. Typowo taka osoba może mieć pracę opisywaną jako „majster” lub „nadzorca” wraz z nazwą zawodu.

2.5. Najwyższy ukończony poziom kształcenia lub szkolenia <sup>(1)</sup> zgodnie z ISCED 97.

Należy zebrać informację dotyczącą poziomu kształcenia ogólnego, zawodowego lub wyższego, które otrzymał pracownik zgodnie z następującymi grupami ISCED 97:

**ISCED 0 i 1 (kod 01)**

0 — KSZTAŁCENIE PRZEDSZKOLNE i 1 — NAUCZANIE POCZĄTKOWE LUB PIERWSZY ETAP KSZTAŁCENIA PODSTAWOWEGO

Programy na poziomie 1 są zwykle zaprojektowane na podstawie jednostek lub projektów podstawowych, aby dać dzieciom solidne wykształcenie podstawowe w zakresie czytania, pisania i matematyki wraz z elementarnym zrozumieniem innych dziedzin, takich jak historia, geografia, nauki przyrodnicze, nauki społeczne, sztuka i muzyka. Ten poziom obejmuje zasadniczo sześć lat nauki w pełnym wymiarze.

**ISCED 2 (kod 02)**

2 — NIŻSZY POZIOM KSZTAŁCENIA ŚREDNIEGO LUB DRUGI ETAP KSZTAŁCENIA PODSTAWOWEGO

Programy na tym poziomie są zwykle bardziej ukierunkowane tematycznie, używają bardziej wyspecjalizowanych nauczycieli i częściej kilku nauczycieli prowadzących lekcje w swoich dziedzinach specjalizacji. Na tym poziomie następuje pełne opanowanie podstawowych umiejętności.

**ISCED 3**

3 — WYŻSZY POZIOM KSZTAŁCENIA ŚREDNIEGO (**kod 03, bez możliwości rozróżnienia a, b i c**)

Programy kształcenia objętego tym poziomem zwykle wymagają ukończenia około dziewięciu lat kształcenia w pełnym wymiarze (od początku poziomu 1) lub kombinacji kształcenia i zawodowego lub technicznego doświadczenia.

3 A — wyższy poziom kształcenia średniego — ogólne (*fakultatywne*) (**kod 04**)

3 B — wyższy poziom kształcenia średniego — techniczne (*fakultatywne*) (**kod 05**)

3 C — wyższy poziom kształcenia średniego (krótszy niż trzy lata) — zorientowane na potrzeby rynku pracy (*opcjonalne*) (**kod 06**)

3D — wyższy poziom kształcenia średniego (trzy lata lub więcej) — zorientowane na potrzeby rynku pracy (*opcjonalne*) (**kod 07**)

**ISCED 4 (kod 08)**

4 — KSZTAŁCENIE POLICEALNE I NIEOBEJMUJĄCE SZKOLNICTWA WYŻSZEGO

Niniejsza pozycja zawiera programy, które przekraczają granicę między wyższym poziomem kształcenia średniego a studiami policealnymi z międzynarodowego punktu widzenia, choć mogą być wyraźnie określane jako programy wyższego poziomu kształcenia policealne programy kształcenia w kontekście krajowym. Niniejsze programy nie mogą być, ze względu na ich treść, uważane za programy szkolnictwa wyższego. Często nie są znacznie bardziej zaawansowane niż programy na poziomie ISCED 3, ale służą poszerzaniu wiedzy uczestników, którzy ukończyli już program kształcenia na poziomie 3.

<sup>(1)</sup> Wyrażenie „poziom ukończony pozytywnie” musi być związane z uzyskaniem certyfikatu lub dyplomu, o ile istnieje certyfikacja. W przypadkach gdy nie ma certyfikacji, ukończenie pozytywne musi być związane z pełnym uczestnictwem.

Typowymi przykładami są programy mające przygotować studentów do nauki na poziomie 5, którzy choć ukończyli poziom ISCED 3, nie kształcili się według programu nauczania, który dopuszczałaby ich do poziomu 5, np. kursy przygotowawcze na wyższe studia lub krótkie programy zawodowe. Mogą być również uwzględnione programy uzupełniające.

#### **ISCED 5B (kod 09)**

5B — PIERWSZY ETAP KSZTAŁCENIA WYŻSZEGO (NIE PROWADZĄCY BEZPOŚREDNIO DO UZYSKANIA STOPNIA NAUKOWEGO) — techniczne

W porównaniu do 5A te programy są zorientowane praktycznie zawodowo specyficzne zaprojektowane głównie, aby dać uczestnikom praktyczne umiejętności i wiedzę, konieczną do zatrudnienia w konkretnym zawodzie lub dziedzinie albo w klasie zawodów lub dziedzin, ich pozytywne ukończenie zwykle dostarcza uczestnikom odpowiednich kwalifikacji na rynku pracy.

#### **ISCED 5A (kod 10)**

5A — PIERWSZY ETAP STUDIÓW WYŻSZYCH (NIEPROWADZĄCY BEZPOŚREDNIO DO UZYSKANIA STOPNIA NAUKOWEGO) — ogólne

Ten poziom składa się z programów kształcenia wyższego mających treść edukacyjną bardziej zaawansowaną niż te oferowane na poziomach 3 i 4. Dostęp do tych programów zwykle wymaga pozytywnego ukończenia poziomu 3A lub 3B ISCED lub uzyskania podobnych kwalifikacji na poziomie ISCED 4A. Nie prowadzą do nadania stopni naukowych. Niniejsze programy muszą mieć łączny czas trwania co najmniej dwóch lat. Programy 5A są zwykle oparte na teorii i mają dostarczać kwalifikacji wystarczających do uzyskania dostępu do zaawansowanych programów badawczych i zawodów wymagających dużych umiejętności.

#### **ISCED 6 (kod 11)**

6 — DRUGI ETAP KSZTAŁCENIA WYŻSZEGO (PROWADZĄCY DO UZYSKANIA STOPNIA NAUKOWEGO)

Ten poziom jest zarezerwowany dla programów studiów wyższych prowadzących do przyznania stopnia naukowego. Programy są w związku z tym poświęcone zaawansowanym studiom i oryginalnym badaniom i nie są oparte jedynie na kursach. Zwykle wymagają złożenia pracy lub dysertacji o jakości wystarczającej do publikacji, która jest efektem oryginalnych badań i przedstawia sobą istotny wkład do wiedzy.

#### 2.6. Czas pracy w przedsiębiorstwie:

Czas pracy określony jest jako liczba pełnych lat przepracowanych u aktualnego pracodawcy. Jeżeli pracownik pracował już w innej lokalnej jednostce przedsiębiorstwa, czas pracy powinien być obliczany od daty zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Krótkoterminowe urlopy (mniej niż rok, np. urlop macierzyński lub ojowski bądź urlop chorobowy) powinny być włączone. Przerwy dłuższe niż jeden rok nie powinny być zaliczane.

#### 2.7. Zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin lub zatrudnienie w niepełnym wymiarze:

Pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu to ci, których normalne godziny pracy są takie same jak zawarte w układzie zbiorowym lub zwyczajowe godziny pracy w branej pod uwagę lokalnej jednostce, nawet jeżeli ich umowa zawarta jest na okres krótszy niż jeden rok. Dozwolona może być różnica 10 %.

Inne przypadki uważane są za pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu. Liczba godzin przepracowanych przez pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu powinna być wykazana jako odsetek normalnych godzin pracy (dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu) w lokalnej jednostce.

#### 2.8. Typ umowy o pracę:

Wymagane są następujące informacje na temat typu umowy o pracę:

- czas nieokreślony,
- czas określony (poza czeladnikami i stażystami),
- praktyki/stażu,
- inne.

Umowa o pracę na czas nieokreślony jest umową o pracę między pracownikiem a pracodawcą, w której rzeczywisty czas trwania nie został z góry ustalony.

Umowa o pracę uważana jest za tymczasową lub na czas określony, jeżeli było zamiarem pracodawcy i pracownika, aby czas trwania umowy był określony przez pewne warunki, takie jak konkretny harmonogram wykonania pracy, wykonanie pewnych zadań lub powrót do pracy innego pracownika, który był zastępowany.

Umowy dotyczące odbycia praktyki lub umowy o staż są specyficznymi umowami o czasie określonym, sporządzonymi między pracodawcą a praktykantem/stażystą. Celem umowy jest umożliwienie praktykantowi uzyskania praktycznego doświadczenia w szczególnej dziedzinie.

2.9. Obywatelstwo (*fakultatywne*):

Obywatelstwo zdefiniowane jest jako prawna narodowość każdej osoby i obywatelem jest osoba, która ma prawną narodowość przez urodzenie lub naturalizację niezależnie od tego, czy przez deklarację, wybór, małżeństwo czy w inny sposób.

2.10. Podlega programowi rządowemu zmierzającemu do wspierania zatrudnienia (*fakultatywne*):

Ta pozycja określa, czy pracownik podlega któremukolwiek z następujących typów programu rządowego:

- całkowite lub częściowe zwolnienie od podatku i obowiązku płacenia składek socjalnych pracodawcy,
- subsydium,
- subsydium na staż/praktyki.

Niniejsze odnosi się do osoby, a nie do przedsiębiorstwa. Subsydia płacone przedsiębiorstwu, które nie mogą być przypisane konkretnemu pracownikowi (obliczane na podstawie poziomu zatrudnienia), nie są uwzględniane.

Metody pomocy mogą także obejmować redukcję zobowiązań socjalnych lub podatków bezpośrednich pracodawcy lub pracownika, jeżeli takie metody pomagają w stworzeniu miejsca pracy lub przyjęciu pracownika.

2.11. Lata przerwy w karierze w aktualnym przedsiębiorstwie (*fakultatywne*):

Liczba pełnych lat (i miesięcy), jakie pracownik spędził na długoterminowe przerwy w karierze. Przerwy długoterminowe powinny być dłuższe niż jeden rok. Jeżeli kilka przerw nastąpiło między latami pracy, powinny być one skumulowane. Przerwy krótkoterminowe (krótsze niż jeden rok) nie powinny być włączone, nawet jeżeli kumulują się do okresu dłuższego niż jeden roku.

3. **Informacje dotyczące zarobków, płatnych godzin i dni nieprzepracowanych**

3.1. Łączne zarobki brutto w reprezentatywnym miesiącu:

Zarobki brutto obejmują wynagrodzenie w gotówce płacone bezpośrednio i regularnie przez pracodawcę w czasie każdej wypłaty, przed odliczeniem podatków i składek na zabezpieczenie społeczne płatnych przez otrzymujących wynagrodzenie i przejmowanych przez pracodawcę.

Uwzględnione są następujące elementy:

- wszystkie płatności odnoszące się do danego okresu (nawet jeżeli w rzeczywistości płacone poza reprezentatywnym miesiącem), włącznie z płatnościami za godziny nadliczbowe, dodatkami za pracę zmianową, premiami, prowizjami itp.,
- płatności za czas nadliczbowy, dodatki za pracę w zespole, pracę w nocy, pracę w weekendy, prowizje itp.,
- premie i dodatki wypłacane regularnie w każdym okresie rozliczeniowym, nawet jeżeli kwota zmienia się z miesiąca na miesiąc,
- płatności za okresy nieobecności i przerwy w pracy wypłacane całkowicie przez pracodawcę,
- dodatki rodzinne i inne odprawy w gotówce ustalone w układach zbiorowych lub dobrowolnie,
- płatności na pracowniczy fundusz oszczędnościowy.

Nie są uwzględnione następujące elementy:

- płatności dokonane w tym okresie, lecz odnoszące się do innych okresów, takie jak zaległości, zaliczki lub płacone za wakacje lub nieobecność z powodu choroby poza danym okresem,
- nagrody okresowe lub odprawy, które nie są płacone regularnie przy każdej wypłacie,
- płatności za okresy nieobecności płacone przez pracodawcę po obniżonej stawce,
- ustawowe dodatki rodzinne,



- wartość świadczeń w naturze (z powodu trudności w gromadzeniu danych),
- dodatki na ubrania robocze lub narzędzia,
- zwrot lub płatności za podróże, diety itp. wydatki poniesione podczas wykonywania pracy.

3.1.1. Zarobki związane z godzinami nadliczbowymi:

Kwota zarobku za godziny nadliczbowe. Pod uwagę powinna być wzięta pełna stawka, a nie tylko element premiowania do normalnej stawki godzinowej. Wynagrodzenie brane pod uwagę powinno pokrywać rzeczywistą liczbę godzin nadliczbowych przepracowanych w reprezentatywnym miesiącu, nawet jeżeli zostaną zapłacone później (godziny nadliczbowe przepracowane uprzednio i opłacone podczas reprezentatywnego miesiąca powinny być wyłączone).

3.1.2. Specjalne płatności za pracę zmianową:

Odnosi się to do specjalnych płatności dodatkowych za pracę zmianową i za pracę nocną lub pracę weekendową, jeżeli nie są one traktowane jako godziny nadliczbowe. Należy wziąć pod uwagę tylko część dodatkową.

3.2. Łączne zarobki brutto za rok referencyjny:

Odnosi się to do zarobków brutto w ciągu roku referencyjnego. Wszystkie dodatki, które nie są płacone regularnie, powinny być włączone (13. i 14. miesiąc, dodatki wakacyjne, udział w zyskach, ekwiwalenty urlopowe, okazjonalne prowizje itp.). Płatności za rozłąkę powinny być wyłączone. Płatności w naturze również powinny być wyłączone.

3.2.1. Liczba tygodni/miesięcy, do których odnoszą się łączne zarobki brutto:

Byłoby użytecznym zapytanie o roczne zarobki wszystkich pracowników w próbie, nawet jeżeli nie byli obecni przez cały rok. W tym przypadku, aby uniknąć możliwych błędów, konieczne jest zapytanie o liczbę tygodni lub miesięcy, którym odpowiadają roczne zarobki.

3.2.2. Łączne dodatki rocznie:

Odnosi się to do wszelkich nieregularnych płatności, które nie zdarzały się podczas każdego okresu rozliczeniowego, takich jak dodatki wakacyjne, 13. pensja, ekwiwalenty urlopowe, sporadyczne prowizje, udziały w zyskach itp.

3.2.2.1. Regularne dodatki niepłacone w każdym okresie rozliczeniowym (*fakultatywne*):

Odnosi się to do wszelkich regularnych dodatków, które nie były przyznawane podczas każdego okresu rozliczeniowego, takie jak dodatki wakacyjne, 13. i 14. pensja itp.

3.2.2.2. Roczne dodatki oparte o produktywność (*fakultatywne*):

Odnosi się to do nieregularnych dodatków płaconych pracownikowi i związanych z osobistą wydajnością lub wykonaniem pewnych prac.

3.2.2.3. Roczne dodatki związane z udziałem w zyskach (*fakultatywne*):

Dotyczy to dodatków o charakterze *ad hoc* i innych wyjątkowych płatności związanych z ogólną sytuacją przedsiębiorstwa dokonanych na podstawie systemów motywacyjnych.

3.3. Obowiązkowe świadczenia społeczne i podatki płacone przez pracodawcę w imieniu pracownika (*fakultatywne*):

Całkowita kwota obowiązkowych świadczeń społecznych i podatków uiszczonych przez pracodawcę w imieniu pracownika władzom rządowym w okresie reprezentatywnego miesiąca.

Notabene: **To może nie dotyczyć pewnych krajów.**

3.3.1. Obowiązkowe składki na zabezpieczenie społeczne (*fakultatywne*):

Odnosi się do kwoty składki na zabezpieczenie społeczne pracownika, przewidzianej przez prawo lub układ zbiorowy i przetrzymywanej przez pracodawcę.

3.3.2. Podatki (*fakultatywne*):

Odnosi się to do kwoty wszystkich podatków od wynagrodzeń przetrzymywanej przez pracodawcę i płaconej organom podatkowym w imieniu pracownika.

3.4. Liczba godzin płatnych w ciągu reprezentatywnego miesiąca (lub w standardowym miesiącu pracy):

Godziny płatne obejmują zwykle godziny pracy i godziny nadliczbowe wynagradzane w reprezentatywnym miesiącu. Godziny nieprzepracowane podczas okresu referencyjnego, ale niemniej jednak zapłacone, podliczane są jako „godziny płatne” (urlop roczny, urlop chorobowy, święta państwowe lub inne płatne godziny, takie jak badania lekarskie). Wykorzystując niniejszą metodę, niezbędne jest zapewnienie, iż istnieje spójność między „godzinami płatnymi” i godzinami, którym odpowiada pensja.

Godziny płatne obliczane są przez odjęcie straconych godzin nieopłaconych (z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego itp.) lub godzin płatnych po obniżonych stawkach względem normalnych godzin pracy plus godzin nadliczbowych.

*Notabene:* Normalne zasadnicze godziny pracy to liczba godzin, które pracownik ma przepracować w reprezentatywnym miesiącu z wyłączeniem głównych przerw na posiłek i z wyłączeniem wszelkich godzin nadliczbowych, nawet jeżeli niektóre z nich są przepracowane regularnie lub na podstawie umowy. Dotyczy to liczby godzin (tygodniowo/miesięcznie), które pracownik jest zobowiązany przepracować zgodnie z warunkami umowy, regulaminów lub obowiązujących zasad w lokalnej jednostce.

3.4.1. Liczba nadgodzin płatnych w reprezentatywnym miesiącu:

Godziny nadliczbowe obejmują te przepracowane dodatkowo w stosunku do normalnego lub konwencjonalnego tygodnia (lub miesiąca) pracy. Jeżeli np. cztery godziny płatne są według stawki 1,5 normalnej stawki, wprowadź 4, nie 6. Powinny być uwzględnione tylko godziny nadliczbowe odpowiadające płacy za godziny nadliczbowe znajdującej się pod pozycją 3.1.1. Czas wolny w miejsce okresów pracy bezpłatnej lub czasu podróży nie jest uważany za godziny nadliczbowe.

3.5. Dni nieobecności rocznie:

3.5.1. Dni urlopu wypoczynkowego rocznie (z wyłączeniem urlopów chorobowych):

Odnosi się to do liczby corocznych płatnych wakacji pracownika z wyłączeniem dni ustawowo wolnych od pracy. Odnosi się to do sumy rocznej wszystkich normalnie wynagradzanych dni urlopu włącznie z tymi przyznanymi pracownikowi z powodu wieku, wykonywania specjalnych obowiązków, wysługi lat i innych podobnych powodów.

Gdy pracodawca płaci swoim pracownikom dodatkowe kwoty za pracę w czasie urlopu, kwoty takie są zwykle uwzględniane w zarobkach rocznych i liczba dni wolnych jest odpowiednio obniżana. Ponieważ przepracowane dni wolne zostały opłacone, niedostosowanie liczby łącznych dni wolnych byłoby podwójnym liczeniem. Wobec tego sporządza się sprawozdanie, w którym określana jest rzeczywista ilość dni urlopu.

Podobnie, gdy pracownikom oferuje się dodatkowy (płatny) czas wolny na podstawie porozumień o redukcji czasu pracy, jest on dodawany do corocznych wakacji. Takie kwoty rejestrowane są tylko wtedy, gdy redukcja czasu pracy jest równoważna pięciu lub więcej dniom roboczym w ciągu roku.

Następujące dni nie są uważane za dni corocznego urlopu:

- dni odpoczynku przyznane jako wynik pracy zespołowej (ponieważ są już uwzględnione przy obliczaniu tygodniowych godzin pracy),
- dni ustawowo wolne od pracy,
- urlopy szkoleniowe,
- dni przyznane z przyczyn osobistych i opłacone.

Uwzględnione powinny być dni, w które można pracować (kiedy soboty i niedziele nie są dniami pracy, nie powinny być uwzględnione, podobnie jak dni ustawowo wolne od pracy).

3.5.2. Dni urlopów chorobowych rocznie (*fakultatywne*):

Rzeczywista liczba całych dni urlopu chorobowego, z którego skorzystał pracownik.

3.5.2.1. Dni urlopów chorobowych rocznie płatnych przez pracodawcę (*fakultatywne*):

Rzeczywista liczba całych dni urlopu chorobowego, z którego skorzystał pracownik, i opłaconych całkowicie lub częściowo przez pracodawcę.

3.5.2.2. Dni urlopów chorobowych rocznie nieopłaconych przez pracodawcę (*fakultatywne*):

Rzeczywista liczba całych dni urlopu chorobowego, z którego skorzystał pracownik, i niezapłaconych przez pracodawcę.

3.5.3. Dni szkolenia zawodowego rocznie (*opcjonalne*):

Dni szkolenia zawodowego rocznie to dni (w rozumieniu „równoważników dni”) spędzone przez pracownika na wszystkich działaniach związanych ze szkoleniem zawodowym z wyjątkiem szkolenia praktykantów i stażystów posiadających specjalną umowę szkoleniową.

3.6. Oszacowanie rocznych płatności w naturze (*fakultatywne*):

Oszacowanie wartości wszystkich płatności w naturze, które pracownik otrzymał w okresie roku referencyjnego.

4. **Współczynniki skali**

4.1. Współczynnik skali dla lokalnej jednostki:

W każdej grupie społecznej próbkowania współczynniki skali obliczane są dla każdej jednostki lokalnej w oparciu o liczbę jednostek lokalnych w próbie i liczbę jednostek lokalnych w populacji. Czynniki oznaczają liczbę lokalnych jednostek w populacji, które reprezentuje każda jednostka lokalna w próbie.

4.2. Współczynnik skali dla pracowników:

Współczynnik skali dla pracowników to czynnik, przez który liczba pracowników w próbie musi być pomnożona, aby otrzymać oszacowanie populacji. Dla każdej jednostki lokalnej jest oparty o liczbę pracowników stanowiących próbę wewnątrz jednostki i łączną ilość pracowników lokalnej jednostki połączone ze współczynnikiem skali dla jednostki lokalnej.

---

## ZAŁĄCZNIK III

**FORMAT DLA PRZEKAZYWANIA WYNIKÓW**

Muszą być dostarczone dane szczegółowe dotyczące osobno każdej jednostki lokalnej i każdego pracownika. Dane te muszą być dostarczone w formie dwu typów zapisów:

A: zapisów dla jednostek lokalnych;

B: zapisów dla pracowników.

Zapisy pracowników muszą być połączone z zapisami jednostki lokalnej za pomocą klucza.

Zapisy powinny zawierać pole dla każdej zmiennej. Każdy zapis powinien być albo stałej długości, albo oddzielony przecinkami. Kolejność pól powinna odpowiadać kolejności zmiennych, gdy zmienna nie występuje, powinno być wprowadzone puste pole. Zera powinny być rejestrowane jako zera numeryczne.

---