

32000R1916

9.9.2000

ÚRADNÝ VESTNÍK EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

L 229/3

**NARIADENIE KOMISIE (ES) č. 1916/2000  
z 8. septembra 2000**

**o vykonávaní nariadenia Rady (ES) č. 530/1999 o štruktúrálnej štatistike príjmov a nákladov práce pokiaľ  
ide o definíciu a prenos informácií o štruktúre príjmov**

(Text s významom pre EHP)

KOMISIA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV,

PRIJALA TOTO NARIADENIE:

so zreteľom na Zmluvu o založení Európskeho spoločenstva,

so zreteľom na Nariadenie Rady (ES) č. 530/1999 z 9. marca 1999 o štruktúrálnej štatistike príjmov a nákladov práce <sup>(1)</sup> najmä na jeho článok 11,

keďže:

(1) v súlade s článkom 11 nariadenia (ES) č. 530/1999 sú potrebné vykonávacie opatrenia týkajúce sa definícií a rozpisu informácií, ktoré sa majú poskytovať a vhodného technického formátu pre prenos výsledkov;

(2) opatrenia stanovené v tomto nariadení sú v súlade so stanoviskom, ktoré doručil Výbor pre štatistické programy založený rozhodnutím Rady 89/382/EHS, Euratom <sup>(2)</sup>,

*Článok 1*

**Definície a rozpis informácií**

V súlade s článkom 6 nariadenia (ES) č. 5301/1999 členské štáty poskytnú informácie o ukazovateľoch uvedených v prílohe 1 tohto nariadenia.

Na tento účelom sú v prílohe II tohto nariadenia uvedené definície ukazovateľov.

*Článok 2*

**Technický formát pre prenos výsledkov**

Vhodný technický formát, ktorý sa má použiť na zasielanie výsledkov, je uvedený v prílohe III tohto nariadenia.

*Článok 3*

**Účinnosť**

Toto nariadenie nadobúda účinnosť dvadsiaty deň odo dňa jeho uverejnenia v *Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev*.

Toto nariadenie je záväzné vo svojej celistvosti a je priamo uplatniteľné vo všetkých členských štátoch.

V Bruseli 8. septembra 2000

Za Komisiu

Pedro SOLBES MIRA

člen Komisie

<sup>(1)</sup> Ú. v. ES L 63, 12.3.1999, s.6.

<sup>(2)</sup> Ú. v. ES L 181, 28.6.1989, s. 47.

## PRÍLOHA I

## ZOZNAM UKAZOVATEĽOV

1. **Informácie o miestnej jednotke, ku ktorej sú zamestnanci vo vzorke pripojení**
  - 1.1 Región podľa nomenklatúry územných štatistických jednotiek (NUTS).
  - 1.2 Veľkosť podniku, ku ktorému patrí miestna jednotka.
  - 1.3 Ekonomická činnosť podľa všeobecnej odvetvovej klasifikácie ekonomických činností v rámci Európskych spoločností (NACE Rev.1) zriadenej nariadením Rady (EHS) č. 3037/90. <sup>(1)</sup>
  - 1.4 Forma ekonomickej a finančnej kontroly v zmysle smernice Komisie 80/723/EHS. <sup>(2)</sup>
  - 1.5 Existencia kolektívnych zmlúv, ktoré upravujú odmeňovanie väčšiny zamestnancov v sledovanej jednotke.
  - 1.6 Celkový počet zamestnancov v miestnej jednotke (*dobrovoľné*).
  - 1.7 Základný trh pre výroby podniku (*dobrovoľné*).
  - 1.8 Veľkosť skupiny podnikov (*dobrovoľné*).
  - 1.9 Krajina trvalého bydliska subjektu kontrolujúceho skupinu podnikov (*dobrovoľné*).
2. **Informácie o každom zamestnancovi vo vzorke**
  - 2.1 Pohlavie.
  - 2.2 Vek.
  - 2.3 Zamestnanie podľa Medzinárodnej štandardnej klasifikácie zamestnaní [ISCO — 88 (COM)].
  - 2.4 Postavenie vo vedení alebo v dozornom orgáne (*dobrovoľné*).
  - 2.5 Najvyššie ukončené vzdelanie a odborná príprava podľa Medzinárodnej štandardnej klasifikácie vzdelania (ISCED 97).
  - 2.6 Doba zamestnania v danom podniku.
  - 2.7 Práca na plný alebo skrátený úväzok.
  - 2.8 Typ pracovnej zmluvy.
  - 2.9 Štátne občianstvo (*dobrovoľné*).
  - 2.10 Zahrnutý/á vo vládnom systéme navrhnutom na podporu zamestnanosti (*dobrovoľné*).
  - 2.11 Roky prestávky v zamestnaní v súčasnom podniku (*dobrovoľné*).
3. **Informácie týkajúce sa príjmov, platených hodín a neodpracovaných dní**
  - 3.1 Celkové hrubé zárobky za reprezentatívny mesiac.
    - 3.1.1 Zárobky súvisiace s nadčasovou prácou.
    - 3.1.2 Príplatky za prácu v zmene.
  - 3.2 Celkové hrubé ročné zárobky v referenčnom roku.
    - 3.2.1 Počet týždňov/mesiacov, na ktoré sa vzťahujú hrubé ročné zárobky.
    - 3.2.2 Celkové ročné odmeny.
      - 3.2.2.1 Pravidelné odmeny neplatené pri každej výplate (*dobrovoľné*).
      - 3.2.2.2 Ročné odmeny podľa produktivity (*dobrovoľné*).
      - 3.2.2.3 Ročné peňažné plnenia zo zisku (*dobrovoľné*).
  - 3.3 Povinné sociálne príspevky a dane, ktoré platí zamestnávateľ v mene zamestnanca (*dobrovoľné*).
    - 3.3.1 Povinné príspevky sociálneho zabezpečenia (*dobrovoľné*).
    - 3.3.2 Dane (*dobrovoľné*).
  - 3.4 Počet platených hodín počas reprezentatívneho mesiaca (alebo v štandardnom pracovnom mesiaci).

<sup>(1)</sup> Ú. v. ES L 293, 24.10.1990, s. 1.

<sup>(2)</sup> Ú. v. ES L 195, 29.7.1980, s. 35.

- 3.4.1 Počet platených nadčasových hodín v reprezentatívnom mesiaci.
  - 3.5 Počet dní neprítomnosti v práci ročne.
    - 3.5.1 Počet dní dovolenky ročne (bez dní práceneschopnosti).
    - 3.5.2 Počet dní práceneschopnosti ročne (*dobrovoľné*).
      - 3.5.2.1 Počet dní práceneschopnosti, ktoré platí zamestnávateľ ročne (*dobrovoľné*).
      - 3.5.2.2 Počet dní práceneschopnosti, ktoré neplatí zamestnávateľ ročne (*dobrovoľné*).
      - 3.5.3 Počet dní odbornej prípravy ročne (*dobrovoľné*).
    - 3.6 Ročný odhad naturálnych miezd (*dobrovoľné*).
  - 4. **Koeficienty dopočtov**
    - 4.1 Koeficient dopočtu pre miestnu jednotku.
    - 4.2 Koeficient dopočtu pre zamestnancov.
-

## PRÍLOHA II

## DEFINÍCIE UKAZOVATEĽOV

## 1. Informácie o miestnej jednotke, ku ktorej sú zamestnanci vo vzorke pripojení

Štruktúrálna štatistika príjmov sa zostavuje podľa miestnych jednotiek a podnikov tak, ako sú definované v nariadení Rady (EHS) č. 696/93<sup>(1)</sup> a poskytuje informácie pre zamestnancov v podnikoch s 10 a viac zamestnancami triedenými podľa počtu a hlavnej činnosti. Štatistika zahŕňa všetky činnosti definované v oddieloch C, D, E, F, G, H, I, J, K, M, N a O všeobecnej odvetvovej klasifikácie ekonomických činností v rámci Európskych spoločenstiev (ďalej len „NACE Rev. 1“). Odvetvia M, N a O sú pre rok 2001/02 dobrovoľné.

1.1 Región, kde sa miestna jednotka nachádza podľa nomenklatúry územných štatistických jednotiek (NUTS) na úrovni 1.

1.2 Veľkosť podniku, ku ktorému patrí miestna jednotka, zatriedeného do jednej z týchto skupín: 10 — 49, 50 — 249, 250 — 499, 500 — 999, 1 000 alebo viac zamestnancov.

1.3 Ekonomická činnosť miestnej jednotky kódovaná v NACE Rev. 1 na úrovni divízie.

1.4 Forma ekonomickej a finančnej kontroly v zmysle smernice 80/723/EHS:

V zmysle smernice 80/723/EHS (o transparentnosti finančných vzťahov medzi členskými štátmi a verejnými podnikmi), „verejný podnik“ znamená každý podnik, na ktorom môžu štátne orgány priamo alebo nepriamo vykonávať dominantný vplyv na základe svojho vlastníctva tohto podniku, na základe svojej finančnej účasti v ňom alebo na základe pravidiel, ktoré ho regulujú.

Dominantný vplyv (alebo kontrola) na časť verejného podniku sa predpokladá vtedy, ak tieto orgány priamo alebo nepriamo v súvislosti s podnikom:

- vlastní hlavnú časť upísaného kapitálu (> 50 %) podniku, alebo
- kontrolujú väčšinu hlasov priradených k akciám vydaných podnikom alebo môžu menovať viac než polovicu členov správneho, riadiaceho alebo dozorného orgánu podniku.

Aby sa stanovil skutočný kontrolný subjekt, v prípade potreby treba analyzovať úplnú reťaz vlastníckych vzťahov.

Charakter kontroly vykonávanej v podniku sa zakóduje do týchto kategórií:

- verejná kontrola,
- súkromná kontrola,
- zdieľaná kontrola

1.5 Existencia kolektívnych zmlúv, ktoré upravujú odmeňovanie väčšiny zamestnancov v sledovanej jednotke:

Kolektívne zmluvy o odmeňovaní môžu byť:

- zmluvou na celoštátnej úrovni alebo medzi konfederáciami zamestnancov v rôznych odvetviach priemyslu, pričom zvyčajne ju uzatvára najmenej jedna konfederácia odborových zväzov a najmenej jedna celoštátna organizácia zamestnávateľov,
- zmluvou priemyselných odvetví, ktoré stanovujú podmienky zamestnania pre všetkých alebo väčšinu pracujúcich v danom odvetví priemyslu alebo ekonomického sektora,
- zmluvou jednotlivých priemyselných odvetví v jednotlivých regiónoch,
- zmluvou podniku alebo jedného zamestnávateľa, ktorá sa vzťahuje len na pracujúcich u toho istého zamestnávateľa, bez ohľadu na jeho veľkosť. Zmluva môže zahŕňať len určité miestne jednotky alebo skupiny zamestnancov v rámci podniku,
- zmluvou vzťahujúcou sa len na pracujúcich v tejto miestnej jednotke,
- akýmkoľvek iným typom zmluvy neuvádzanej vyššie.

Mala by sa uviesť kladná odpoveď, ak sa ktorákoľvek z uvedených kolektívnych zmlúv o odmeňovaní vzťahuje na viac než 50 % zamestnancov miestnej jednotky.

**Namiesto otázky o type kolektívnej zmluvy, môžu sa národné úrady pýtať na platnosť kolektívnych predpisov. Podľa odpovedí môžu určiť typ kolektívnej dohody.**

(<sup>1</sup>) Ú. v. ES L 76, 30.3.1993, s. 1.

- 1.6 Celkový počet zamestnancov v miestnej jednotke (*dobrovoľné*).  
Počet zamestnancov by mal byť v súlade s informáciou nachádzajúcou sa v obchodnom registri, ktorý sa využíva pre štatistické účely.
- 1.7 Základný trh pre výroby podniku (*dobrovoľné*).  
Majú sa získať informácie o základnom trhu pre výroby podniku, kódované ako:  
— miestny alebo regionálny trh,  
— celoštátny trh,  
— trh Európskej únie,  
— celosvetový trh.  
Jediným cieľom je určiť najväčší trh (len jedna odpoveď).
- 1.8 Veľkosť skupiny podnikov (*dobrovoľné*).  
Skupina podnikov je štatistickou jednotkou definovanou v nariadení (EHS) č. 696/93 o štatistických jednotkách. Malo by sa uvažovať o skupine podnikov na celosvetovej úrovni. Vo väčšine prípadov miestna jednotka patrí k podniku, ktorý nie je kontrolovaný žiadnou národnou alebo zahraničnou skupinou. Ak miestne jednotky patria k skupine podnikov, je to vo všeobecnosti veľmi dobre známe. Praktické usmernenie, ktoré sa môže dať respondentom, je, či účty podniku sú úplne konsolidované v účtoch príslušnej skupiny podnikov.
- 1.9 Krajina trvalého bydliska subjektu, ktorý kontroluje skupinu podnikov (*dobrovoľné*).  
Subjekt kontrolujúci skupinu podnikov je právnou jednotkou vykonávajúcou skutočnú kontrolu v zmysle Systému národných účtov 1993, kapitoly 4.30. Má sa zaznamenať krajina, kde sa nachádza tento subjekt. V mnohých prípadoch je táto krajina tá istá ako krajina, kde sa nachádza sledovaná miestna jednotka. Ako praktické usmernenie, mala by sa registrovať krajina trvalého bydliska právnej jednotky, ktorá publikovala konsolidované účty pre celú skupinu.
2. **Informácie o každom zamestnancovi vo vzorke**  
Zamestnancami sú všetky osoby, ktoré majú priame pracovné zmluvy s podnikom alebo miestnou jednotkou, a sú odmeňovaní bez ohľadu na typ vykonávanej práce, počet odpracovaných hodín (na plný alebo skrátený úväzok) a dobu trvania zmluvy (na dobu určitú alebo neurčitú). Externe pracujúca osoba <sup>(1)</sup> by sa mala zahrnúť len vtedy, ak existuje jednoznačná dohoda, podľa ktorej je táto osoba odmeňovaná na základe množstva odpracovaných hodín. Mali by sa zahrnúť aj učni a frekventanti kurzov.  
Tieto kategórie by sa mali vylúčiť:  
— vypomáhajúci rodinní príslušníci,  
— externe pracujúce osoby, ktoré sú odmeňované za dodané výrobky alebo poskytnuté služby,  
— príležitostne pracujúce osoby (t.j. zamestnané bez vopred dohodnutých pracovných hodín),  
— dočasne pracujúce osoby (zamestnané agentúrami alebo prostredníctvom agentúr; ak je agentúra, ktorá ich zamestnáva, sledovanou jednotkou vo vzorke, mali by sa tieto osoby zahrnúť),  
— osoby odmeňované výhradne poplatkami alebo províziami,  
— členovia predstavenstva podniku,  
— neplatení vlastníci, riaditelia alebo manažéri (platení podielom zo ziskov alebo poplatkami),  
— zamestnanci sledovanej jednotky trvalo (po dobu viac než jeden rok) pracujúci vo filiálke nachádzajúcej sa v zahraničí,  
— dobrovoľní pracujúci.
- 2.1 Pohlavie.
- 2.2 Vek v celých rokoch k danému dátumu reprezentatívneho mesiaca.
- 2.3 Zamestnanie podľa Medzinárodnej štandardnej klasifikácie zamestnaní [ISCO-88 (COM)]:  
Zamestnanie sa má kódovať podľa klasifikácie ISCO-88 (COM) na úrovni najmenej dvoch číslíc a ak je to možné, na úrovni troch číslíc.  
Učni a frekventanti kurzov s pracovnou zmluvou sa zatriedia do zamestnania, na výkon ktorého sa pripravujú počas svojich učňovských rokov alebo odborného výcviku.

<sup>(1)</sup> Externý pracovník je osoba, ktorá súhlasí, že bude pracovať pre daný podnik alebo mu bude dodávať určité množstvo tovarov, či poskytovať určité služby na základe vopred dohodnutého systému alebo zmluvy, pričom jej pracovisko nie je v tomto podniku (Európsky systém národných a regionálnych účtov v Európskom spoločenstve (ESA-95): 11.13 g).

Zamestnanie „manažérske a odborné“ (kód P1–2) zvyčajne zahŕňa širokú škálu úloh spojených s plánovaním, riadením a koordináciou fungovania podniku vrátane vnútorných oddelení a sekcií, často s pomocou podriadených manažérov.

Osoby pracujúce na riadiacich postoch zvyčajne disponujú značnými vedomosťami a skúsenosťami z výrobného procesu, resp. poskytujú služby a správne postupy spojené s efektívnym fungovaním organizácií a podnikania.

**Za účelom zistenia zamestnania môžu národné úrady žiadať informácie o mzdovej alebo platovej skupine, do ktorej patrí zamestnanec, o kóde jeho súčasnej práce (takéto kódy sú k dispozícii v miestnych jednotkách) a či sú zamestnanci poistení v rámci dôchodkového poistenia osôb poberajúcich mzdu alebo zamestnancov poberajúcich plat.**

2.4 Postavenie vo vedení alebo v dozornom orgáne (*dobrovoľné*):

Tento ukazovateľ uvádza, či je zamestnanec v určitom type riadiacej funkcie (= áno) alebo nie (= nie). Títo zamestnanci sa nesmú klasifikovať ako manažéri v klasifikácii ISCO-88 (COM) (hlavná skupina 1), aj keď môžu mať zodpovednosť za riadenie alebo dohľad nad skupinou ostatných zamestnancov. Zvyčajne by táto osoba mohla mať popis práce ako „predák“ alebo „dozor“ spolu s názvom zamestnania.

2.5 Najvyššie ukončené vzdelanie a odborná príprava <sup>(1)</sup> podľa ISCED 97.

Majú sa zhromaždiť informácie týkajúce sa úrovne všeobecného, odborného alebo vyššieho vzdelania, ktoré získal zamestnanec, podľa týchto skupín ISCED 97:

**ISCED O a 1 (kód 01)**

0 — PREDŠKOLSKÁ VÝCHOVA a 1 — ZÁKLADNÉ VZDELANIE ALEBO PRVÝ STUPEŇ ZÁKLADNÉHO VZDELANIA

Programy na úrovni 1 sa zvyčajne navrhujú na základe ročníkov alebo projektov tak, aby sa dali deťom zdravé základy vzdelania v oblasti čítania, písania a matematiky spolu so základným pochopením ostatných predmetov ako je dejepis, zemepis, prírodné vedy, spoločenské vedy, umenie a hudba. Táto úroveň zahŕňa, v zásade, šesť rokov školskej dochádzky.

**ISCED 2 (kód 02)**

2 — NIŽŠIE STREDNÉ VZDELANIE ALEBO DRUHÝ STUPEŇ ZÁKLADNÉHO VZDELANIA

Programy na tejto úrovni sa zvyčajne zameriavajú na jednotlivé predmety prostredníctvom odborných učiteľov a často viacerých učiteľov, ktorí vedú triedy vo svojom špecializovanom odbore. Na tejto úrovni sa úplne zavádzajú základné zručnosti.

**ISCED 3**

3 — VYŠŠIE STREDNÉ VZDELANIE (kód 03, nie je možné žiadne rozlíšenie a, b alebo c)

Vzdelávacie programy na tejto úrovni zvyčajne vyžadujú ukončenie 9 rokov školskej dochádzky (od začatia úrovne 1) alebo kombináciu vzdelania a odbornej alebo technickej praxe.

3A — vyššie stredné vzdelanie — všeobecné (*dobrovoľné*) (kód 04)

3B — vyššie stredné vzdelanie — technické (*dobrovoľné*) (kód 05)

3C — vyššie stredné vzdelanie (kratšie ako tri roky) — orientované na trh práce (*dobrovoľné*) (kód 06)

3C — vyššie stredné vzdelanie (tri roky alebo dlhšie) — orientované na trh práce (*dobrovoľné*) (kód 07)

**ISCED 4 (kód 08)**

4 — POMATURITNÉ NEUNIVERZITNÉ VZDELANIE

Do tejto skupiny patria programy, ktoré z medzinárodného hľadiska obojstranne presahujú hranicu medzi vyšším stredným vzdelaním a pomaturitným vzdelaním, aj keď by sa mohli v národnom kontexte považovať za vyššie stredoškolské programy alebo pomaturitné programy. Berúc do úvahy ich obsah, tieto programy sa nesmú považovať za univerzitné programy. Často nie sú oveľa pokročilejšie než programy v ISCED 3, no slúžia na rozšírenie vedomostí účastníkov, ktorí už ukončili program na úrovni 3.

<sup>(1)</sup> Výraz „úspešne ukončená úroveň“ sa musí spájať so získaním certifikátu alebo diplomu, ak sa udeľujú. Ak sa certifikát neudeluje, úspešné ukončenie sa musí spájať so stopercentnou účasťou.

Typickými príkladmi sú programy navrhnuté na prípravu študentov na štúdiá na úrovni 5, ktorí aj keď ukončili úroveň 3 ISCED, nepostupovali podľa učebných osnov, ktoré by umožnili vstup na úroveň 5, t.j. základné prípravné kurzy alebo krátke programy odbornej prípravy. Môžu sa zahrnúť aj programy druhého cyklu.

#### **ISCED 5B (kód 09)**

5B — PRVÝ STUPEŇ UNIVERZITNÉHO VZDELANIA (NEVEDIE PRIAMO K VYŠŠEJ VEDECKEJ KVALIFIKÁCI) — Technické

V porovnaní s 5A tieto programy sú orientované na prax a sú špecifické pre jednotlivé povolania a navrhnuté sú väčšinou tak, aby účastníci získali praktické zručnosti a know-how potrebné pre prácu v danom povolaní, obchode, triede zamestnaní alebo obchodov, pričom ich úspešné ukončenie zvyčajne poskytuje účastníkom potrebnú kvalifikáciu pre trh práce.

#### **ISCED 5A (kód 10)**

5A — PRVÝ STUPEŇ UNIVERZITNÉHO VZDELANIA (NEVEDIE PRIAMO K VYŠŠEJ VEDECKEJ HODNOSTI) — Všeobecné

Táto úroveň sa skladá z univerzitných programov, ktoré majú pokročilejší vzdelávací obsah než programy ponúkané na úrovni 3 a 4. Vstup do týchto programov zvyčajne vyžaduje úspešné ukončenie úrovne 3A alebo 3B ISCED alebo podobnú kvalifikáciu na úrovni 4A ISCED. Nevedú k udeleniu vyššej vedeckej hodnosti. Tieto programy musia kompletne trvať najmenej dva roky. Programy 5A sú vo všeobecnosti založené teoreticky a sú určené na poskytovanie dostatočnej kvalifikácie na získanie vstupu do pokročilých vedeckých programov a povolaní s náročnými požiadavkami na zručnosti.

#### **ISCED 6 (kód 11)**

6 — DRUHÝ STUPEŇ UNIVERZITNÉHO VZDELANIA (VEDIE K VYŠŠEJ VEDECKEJ HODNOSTI)

Táto úroveň je vyhradená pre univerzitné programy, ktoré vedú k udeleniu vyššej vedeckej hodnosti. Preto sa programy venujú vyššiemu štúdiu a pôvodnému výskumu a nie sú založené len na práci v kurzoch. Zvyčajne si vyžadujú predloženie publikovateľnej diplomovej alebo dizertačnej práce, ktorá je výsledkom pôvodného výskumu a predstavuje významný prínos k vedomostiam.

#### 2.6 Doba zamestnania v danom podniku:

Doba zamestnania sa definuje ako počet celých rokov odpracovaných u súčasného zamestnávateľa. Ak zamestnanec už pracoval v inej miestnej jednotke podniku, doba zamestnania by sa mala počítať od dátumu vstupu do podniku. Mala by sa zahrnúť krátkodobá neprítomnosť (trvajúca menej ako jeden rok, napr. materská alebo otcovská dovolenka alebo nemoc). Prerušenie práce dlhšie ako jeden rok by sa nemalo započítavať.

#### 2.7 Práca na plný alebo skrátený úväzok:

*Zamestnanci na plný úväzok* sú tí, ktorých pracovný čas je ten istý, ako je kolektívne dohodnuté alebo ako je zvykom pracovať v zvažovanej miestnej jednotke, aj keď ich zmluva je na dobu kratšiu ako jeden rok. Môže sa povoliť 10 % rozdiel.

*Ostatné prípady sa považujú za zamestnancov na skrátený úväzok.* Počet hodín odpracovaných zamestnancami na skrátený úväzok by sa mal dodať ako percento z počtu hodín normálne odpracovaných (zamestnancami na plný úväzok) v miestnej jednotke.

#### 2.8 Typ pracovnej zmluvy:

Vyžadujú sa tieto informácie o pracovnej zmluve:

- na dobu neurčitú,
- na dobu určitú (okrem učňov a frekventantov kurzov),
- učeň/frekventant kurzu,
- ostatní.

*Zmluva o zamestnaní na dobu neurčitú* je zmluvou medzi zamestnancom a zamestnávateľom, kde skutočná doba trvania zmluvy nebola dohodnutá dopredu.

*Zmluva o zamestnaní sa považuje za dočasnú alebo na dobu určitú*, ak bolo úmyslom zamestnávateľa a zamestnanca, že doba trvania zmluvy sa stanovila určitými podmienkami, ako napríklad presný časový harmonogram na ukončenie práce, ukončenie určitej úlohy alebo návrat do práce iného zamestnanca, ktorý bol v súčasnosti nahradený.

Zmluvy učňov alebo frekventantov kurzov sú osobitné zmluvy na dobu určitú, dohodnuté medzi zamestnávateľom a učňom/frekventantom kurzu. Účelom tejto zmluvy je „umožniť učňovi získať praktické skúsenosti v určitej oblasti.“

2.9 Štátne občianstvo (*dobrovoľné*):

Štátne občianstvo sa definuje ako zákonom stanovená štátna príslušnosť každého človeka, a občan je osoba, ktorá je štátnym príslušníkom z dôvodu narodenia v danej krajine alebo naturalizáciou, či už prehlásením, voľbou, manželstvom alebo ostatnými spôsobmi.

2.10 Zahrnutý/á vo vládnom systéme navrhnutom na podporu zamestnanosti (*dobrovoľné*):

Táto položka uvádza, či je zamestnanec zahrnutý v niektorom z týchto vládnych systémov:

- úplná alebo čiastočná výnimka zamestnávateľa z daňovej povinnosti alebo z povinnosti platiť sociálne príspevky,
- dotácia,
- dotácia na odbornú prípravu/učňovské vzdelanie.

Toto sa vzťahuje na osobu a nie na podnik. Nezahŕňajú sa dotácie platené podniku, ktoré sa nedokážu priradiť určitému zamestnancovi (vypočítané na základe úrovni pracovnej sily).

Schémy pomoci môžu obsahovať aj zníženia príspevkov sociálneho zabezpečenia, ktoré platí zamestnávateľ alebo zamestnanec a priame dane, kedy táto schéma pomáha pri tvorbe pracovných príležitostí alebo pri nábore zamestnancov.

2.11 Roky prestávky v zamestnaní v súčasnom podniku (*dobrovoľné*).

Počet celých rokov (a mesiacov), ktoré zamestnanec strávil dlhodobými prestávkami v zamestnaní. Dlhodobé prestávky v zamestnaní by mali trvať viac ako jeden rok. Ak sa v priebehu rokov práce vyskytlo niekoľko prestávok, mali by sa kumulovať. Nemali by sa zahrnúť krátkodobé prestávky (trvajúce menej ako jeden rok), aj keď v súčte dávajú viac než jeden rok.

3. **Informácie týkajúce sa príjmov, platených hodín a neodpracovaných dní**

3.1 Celkové hrubé zárobky za reprezentatívny mesiac:

Hrubé zárobky zahŕňajú odmeňovanie v hotovosti, ktoré platí zamestnávateľ priamo a pravidelne v čase výplaty mzdy. Ide o odmeňovanie pred zdanením a odvodom príspevkov sociálneho zabezpečenia, ktoré platia osoby zárobkovo činné a ktoré zráža zamestnávateľ.

Zahŕňajú sa:

- všetky platby súvisiace s týmto obdobím (aj keď sa v skutočnosti vyplatia mimo reprezentatívneho mesiaca), vrátane každého platenia nadčasov, prémie za zmeny, príplatkov, provízií, atď.,
- platby za nadčas, príplatky za tímovú prácu, nočnú prácu, prácu počas sobôt a nedeľ, provízie, atď.,
- odmeny a príplatky platené pravidelne v každom výplatnom období, aj keď sa suma z mesiaca na mesiac mení,
- platby, ktoré celé platí zamestnávateľ, za obdobia neprítomnosti a prerušenia práce,
- rodinné prídavky a ostatné odmeny v hotovosti stanovené v kolektívnej zmluve alebo dohodnuté dobrovoľne,
- platby do programov sporenia zamestnancov.

Nezahŕňajú sa:

- platby zaplatené v tomto období, ale vzťahujúce sa k iným obdobiam, ako sú nedoplatky, preddavky, platby za dovolenku alebo neprítomnosť z dôvodu choroby mimo tohto obdobia,
- periodické príplatky a odmeny neplatené pravidelne v deň výplaty,
- platby za obdobia neprítomnosti, ktoré zredukované platí zamestnávateľ,
- zákonné rodinné prídavky,



- hodnota naturálnych výhod (keďže je ťažké získať o nich údaje),
- príplatky na pracovný odev alebo nástroje,
- náhrada alebo preplatenie cestovných, životných, atď. nákladov nadobudnutých pri výkone práce u zamestnávateľa.

#### 3.1.1 Zárobky súvisiace s nadčasovou prácou:

Suma zárobkov zaplatených za nadčasové hodiny. Mala by sa brať do úvahy plná sadzba a nie len časť odmeny pridaná k normálnej hodinovej sadzbe. Odmeňovanie, ktoré sa berie do úvahy, by malo pokrývať skutočné nadčasové hodiny odpracované počas reprezentatívneho mesiaca, aj keď sa zaplatia neskôr (mali by sa vylúčiť nadčasové hodiny odpracované predtým a zaplatené počas reprezentatívneho mesiaca).

#### 3.1.2 Príplatky za prácu v zmene:

Vzťahuje sa na príplatky za prácu v zmene, za nočnú prácu alebo prácu počas sobôt a nediel, ak sa táto práca nepovažuje za nadčas. Mala by sa zahrnúť len tá časť, ktorá je odmenou.

#### 3.2 Celkové hrubé ročné zárobky v referenčnom roku:

Vzťahuje sa na hrubé zárobky vyplatené počas referenčného roka. Mali by sa zahrnúť všetky odmeny, ktoré sa neplatia pravidelne (13. alebo 14. plat, odmeny na dovolenku, podiel na zisku, preplatenie nevybraného voľna, príležitostné provízie, atď.). Odstupné by sa malo vylúčiť. Aj naturálne mzdy by sa mali vylúčiť.

#### 3.2.1 Počet týždňov/mesiacov, na ktoré sa vzťahujú hrubé ročné zárobky:

Bolo by užitočné žiadať informácie o ročných zárobkoch za všetkých zamestnancov vo vzorke, aj keď neboli prítomní celý rok. V takom prípade je potrebné pýtať sa na počet týždňov alebo mesiacov, ktorým zodpovedá ročný zárobok, aby sa vyhlo možným chybám.

#### 3.2.2 Celkové ročné odmeny:

Vzťahuje sa na akékoľvek nepravidelné platby, ktoré neboli vyplatené počas každého výplatného obdobia, ako odmeny na dovolenku, 13. plat, preplatenie nevybraného voľna, príležitostné provízie, podiel na zisku, atď.

#### 3.2.2.1 Pravidelné odmeny nezaplatené pri každej výplate (*dobrovoľné*):

Vzťahuje sa na všetky pravidelné odmeny, ktoré neboli vyplatené počas každého výplatného obdobia, ako odmeny na dovolenku, 13. alebo 14. plat, atď.

#### 3.2.2.2 Ročné odmeny podľa produktivity (*dobrovoľné*):

Vzťahuje sa na nepravidelné odmeny platené zamestnancovi v závislosti od výkonu alebo úkolovej práce.

#### 3.2.2.3 Ročné peňažné plnenia zo zisku (*dobrovoľné*):

Toto sa vzťahuje na jednorazové odmeny alebo ostatné výnimočné výplaty spojené s celkovým výkonom podniku dosiahnutého na základe motivačných schém.

#### 3.3 Povinné sociálne príspevky a dane, ktoré platí zamestnávateľ v mene zamestnanca (*dobrovoľné*):

Celková suma povinných sociálnych príspevkov a daní, ktoré platí zamestnávateľ v mene zamestnanca vládnym orgánom počas reprezentatívneho mesiaca.

**Pozn.: Toto nemusí byť relevantné v určitých krajinách.**

#### 3.3.1 Povinné príspevky sociálneho zabezpečenia (*dobrovoľné*):

Vzťahuje sa na sumu príspevku sociálneho zabezpečenia zamestnanca stanovenú zákonom alebo kolektívnou zmluvou a zrážanú zamestnávateľom.

### 3.3.2 Dane (dobrovoľné):

Vzťahuje sa na sumu všetkých daní z príjmu, ktoré zráža zamestnávateľ a platí daňovým úradom v mene zamestnanca.

### 3.4 Počet platených hodín počas reprezentatívneho mesiaca (alebo v štandardnom pracovnom mesiaci):

Platené hodiny zahŕňajú normálne a nadčasové hodiny odmenené počas reprezentatívneho mesiaca.

Hodiny, ktoré neboli odpracované počas referenčného obdobia, ale boli zaplatené, sa počítajú ako „platené hodiny“ (dovolenka, práceneschopnosť, štátne sviatky a ostatné zaplatené hodiny napr. na lekársku prehliadku). Používajúc túto metódu, je potrebné zabezpečiť súlad medzi „platenými hodinami“ a hodinami, ktorým zodpovedá plat.

Platené hodiny sa počítajú tak, že sa od normálnych základných hodín navýšených o nadčasové hodiny odpočítajú nezaplatené hodiny (kvôli chorobe, materskej dovolenke, atď.) alebo hodiny platené zníženou sadzbou.

Pozn.: Normálne základné hodiny znamenajú počet hodín, ktoré by mal zamestnanec odpracovať v reprezentatívnom mesiaci bez prestávok na hlavné jedlo a bez všetkých nadčasových hodín, aj keď niektoré z nich sa odpracovávajú pravidelne alebo zmluvne. Zahŕňa sa počet hodín (týždenne/mesačne), ktoré je zamestnanec povinný odpracovať podľa podmienok v zmluve, nariadení alebo predpisoch, ktoré platia v miestnej jednotke.

### 3.4.1 Počet platených nadčasových hodín v reprezentatívnom mesiaci:

Nadčasové hodiny zahŕňajú hodiny, ktoré sa odpracujú okrem hodín odpracovaných počas normálneho alebo zmluvne dohodnutého pracovného týždňa (alebo mesiaca). Ak, napríklad, 4 hodiny sa platia sadzbou 1,5 normálnej sadzby, zaznačte 4, nie 6. Mali by sa zahrnúť len nadčasové hodiny odpovedajúce výplate za nadčas evidované v 3.1.1. Voľno namiesto nezaplatenej odpracovanej doby a čas strávený cestovaním sa nepovažujú za nadčas.

### 3.5 Počet dní neprítomnosti v práci ročne:

#### 3.5.1 Počet dní dovolenky ročne (bez dní práceneschopnosti):

Vzťahuje sa na počet dní platenej dovolenky zamestnanca za rok, bez štátnych sviatkov. Súvisí s celkovým ročným súčtom všetkých normálnych dní plateného voľna vrátane tých, na ktoré má zamestnanec nárok vzhľadom na jeho vek, výkon osobitných povinností, hodnosť a ostatné podobné dôvody.

Ak zamestnávateľ platia svojim zamestnancom dodatočné sumy za prácu počas platených dovoleniek, tieto sumy sa zvyčajne zahŕňajú do ročného zárobku a počet dní dovolenky sa podľa toho zníži. Keďže dni dovolenky, počas ktorej sa pracovalo, boli zaplatené, neupravovanie celkového počtu dní dovolenky by bolo dvojitém započítaním. Preto sa uvádzajú skutočné dni vybraného voľna.

Podobne, ak sa zamestnancom ponúkne dodatočný (platený) čas voľna na základe dohody o znížení pracovného času, tieto hodiny sa pridávajú k ročným dovolenkám; uvedené sumy sa zaznamenajú, len ak objem zníženia pracovného času sa rovná najmenej piatim pracovným dňom na rok.

Za dni dovolenky ročne sa nepovažujú:

- dni voľna poskytnuté za výsledok tímovej práce (je to už zahrnuté vo výpočte týždenných pracovných hodín),
- štátne sviatky,
- voľno na odbornú prípravu,
- zaplatené voľné dni poskytnuté z osobných dôvodov.

Mali by sa zahrnúť len dni, ktoré môžu byť pracovnými; ak soboty a nedele nie sú pracovnými dňami, nemali by sa zahrnúť (to isté platí o štátnych sviatkoch).

#### 3.5.2 Počet dní práceneschopnosti ročne (dobrovoľné):

Skutočné celé dni práceneschopnosti zamestnanca.

#### 3.5.2.1 Počet dní práceneschopnosti, ktoré platí zamestnávateľ ročne (dobrovoľné):

Skutočné celé dni práceneschopnosti zamestnanca, ktoré úplne alebo čiastočne platí zamestnávateľ.

- 3.5.2.2 Počet dní práceneschopnosti, ktoré neplatí zamestnávateľ ročne (*dobrovoľné*):  
Skutočné dni práceneschopnosti zamestnanca, ktoré neplatí zamestnávateľ.
- 3.5.3 Počet dní odbornej prípravy ročne (*dobrovoľné*):  
Dni odbornej prípravy ročne sú dni (v zmysle „ekvivalentov dní“), ktoré strávi zamestnanec činnosťami odbornej prípravy, okrem vzdelávania učňov a frekventantov kurzov s osobitnou zmluvou o vzdelávaní.
- 3.6 Ročný odhad naturálnych miezd (*dobrovoľné*):  
Odhad hodnoty všetkých naturálnych platieb, ktoré dostane zamestnanec počas roka.
4. **Koeficienty dopočtov**
- 4.1 Koeficient dopočtu pre miestnu jednotku:  
V rámci každej vrstvy vzorky sa na základe počtu miestnych jednotiek vo vzorke a počte všetkých miestnych jednotiek počítajú koeficienty dopočtu pre každú miestnu jednotku. Koeficient uvádza počet miestnych jednotiek z celkového počtu, ktorý je zastúpený každou miestnou jednotkou vo vzorke.
- 4.2 Koeficient dopočtu pre zamestnancov:  
Koeficient dopočtu pre zamestnancov je koeficient, ktorým sa má vynásobiť počet zamestnancov vo vzorke, aby sa získali odhady za všetkých zamestnancov. Pre každú miestnu jednotku bude založený na počte zamestnancov vybraných do vzorky v rámci jednotky a celkovom počte zamestnancov v miestnej jednotke, v kombinácii s koeficientom dopočtu pre miestnu jednotku.
-

## PRÍLOHA III

**FORMÁT PRE ZASIELANIE VÝSLEDKOV**

Majú sa poskytnúť individuálne údaje týkajúce sa každej miestnej jednotky a každého zamestnanca. Tieto údaje sa majú poskytnúť vo forme dvoch typov záznamov:

A: záznamy za miestne jednotky;

B: záznamy za zamestnancov.

Záznamy zamestnancov musia byť prepojené kódom so záznamami miestnych jednotiek.

Záznamy by mali obsahovať pole pre každý ukazovateľ. Každý záznam musí mať pevne stanovenú dĺžku alebo musí byť oddelený čiarkami. Poradie polí by malo zodpovedať poradiu ukazovateľov. Ak ukazovateľ chýba, malo by sa uviesť prázdne pole. Skutočné nuly by sa mali zapísať ako číslicové nuly.

---