VERORDENING (EG) Nr. 1738/2005 VAN DE COMMISSIE

van 21 oktober 2005

tot wijziging van Verordening (EG) nr. 1916/2000, wat de definitie en de indiening van gegevens over de loonstructuur betreft

(Voor de EER relevante tekst)

DE COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap,

Gelet op Verordening (EG) nr. 530/1999 van de Raad van 9 maart 1999 betreffende structuurstatistieken van lonen en loonkosten [1], en met name op artikel 11, onder ii) en iii),

Overwegende hetgeen volgt:

(1) In Verordening (EG) nr. 1916/2000 van de Commissie van 8 september 2000 houdende uitvoering van Verordening (EG) nr. 530/1999 van de Raad betreffende structuurstatistieken van lonen en loonkosten, wat de definitie en de indiening van gegevens over de loonstructuur betreft [2] zijn uitvoeringsmaatregelen vastgelegd voor de definitie en indeling van de te verstrekken gegevens en voor het juiste technische formaat voor de indiening van de resultaten, zoals bedoeld in artikel 11 van Verordening (EG) nr. 530/1999.

(2) De loonstructuurenquête voor het referentiejaar 2002 was de eerste enquête die op basis van Verordening (EG) nr. 1916/2000 is gehouden. Bij die enquête is gebleken dat de bepalingen van Verordening (EG) nr. 1916/2000 moeten worden aangepast aan de overeenkomstige bepalingen van Verordening (EG) nr. 1726/1999 van de Commissie van 27 juli 1999 ter uitvoering van Verordening (EG) nr. 530/1999 van de Raad betreffende structuurstatistieken van lonen en loonkosten, wat de definitie en de indiening van gegevens over de loonkosten betreft [3], en dat moet worden gezorgd voor een betere koppeling tussen de gegevens die iedere twee jaar beschikbaar komen uit hetzij de loonstructuurenquête hetzij de loonkostenenquête.

(3) Verordening (EG) nr. 1916/2000 moet dus dienovereenkomstig worden gewijzigd.

(4) De in deze verordening vervatte maatregelen zijn in overeenstemming met het advies van het Comité statistisch programma,

HEEFT DE VOLGENDE VERORDENING VASTGESTELD:

Artikel 1

De bijlagen bij Verordening (EG) nr. 1916/2000 worden vervangen door de tekst in de bijlagen bij deze verordening.

Artikel 2

Deze verordening treedt in werking op de twintigste dag volgende op die van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

Deze verordening is verbindend in al haar onderdelen en is rechtstreeks toepasselijk in elke lidstaat.

Gedaan te Brussel, 21 oktober 2005.

Voor de Commissie
Joaquín ALMUNIA
Lid van de Commissie

---

[1] PB L 63 van 12.3.1999, blz. 6. Verordening gewijzigd bij Verordening (EG) nr. 1882/2003 van het Europees Parlement en de Raad (PB L 284 van 31.10.2003, blz. 1).

[2] PB L 229 van 9.9.2000, blz. 3.

[3] PB L 203 van 3.8.1999, blz. 28.

BIJLAGE I

LIJST VAN VARIABELEN

1. **Gegevens over de lokale eenheid waartoe de werknemers in de steekproef behoren**

1.1. Geografische ligging van de lokale eenheid (NUTS 1)

1.2. Grootte van de onderneming waartoe de lokale eenheid behoort

1.3. Hoofdactiviteit van de lokale eenheid (NACE Rev. 1.1.)

1.4. Vorm van de economische en financiële zeggenschap

1.5. Collectieve arbeidsovereenkomst

1.6. Totaal aantal werknemers in de lokale eenheid tijdens de referentiemaand (*facultatief*)

1.7. Behoort de lokale eenheid tot een ondernemingsgroep? (*facultatief*)

2. **Gegevens over individuele kenmerken van iedere werknemer in de steekproef met betrekking tot de referentiemaand**

2.1. Geslacht

2.2. Leeftijd

2.3. Beroep (ISCO-88 (COM))

2.4. Leidinggevende of toezichthoudende functie (*facultatief*)

2.5. Hoogste voltooide onderwijs- en opleidingsniveau (ISCED 97)

2.6. Anciënniteit in de onderneming

2.7. Contractuele arbeidsduur (voltijds of deeltijds)

2.7.1. Percentage van de normale arbeidsduur van een voltijdwerknemer

2.8. Type arbeidsovereenkomst

2.9. Staatsburgerschap (*facultatief*)

3. **Informatie over de gewerkte perioden voor iedere werknemer in de steekproef**

3.1. Aantal weken in het referentiejaar waarop het brutojaarloon betrekking heeft

3.2. Aantal betaalde uren in de referentiemaand

3.2.1. Aantal betaalde overuren in de referentiemaand

3.3. Aantal vakantiedagen gedurende het jaar

3.4. Andere betaalde absentiedagen gedurende het jaar (*facultatief*)

4. **Informatie over het loon voor iedere werknemer in de steekproef** (zie ook het volgende punt)

4.1. Brutojaarloon in het referentiejaar

4.1.1. Bonussen en toelagen die niet in elke loonperiode worden betaald, op jaarbasis

4.1.2. Betalingen in natura op jaarbasis (*facultatief*)

4.2. Brutoloon voor de referentiemaand

4.2.1. Loon voor overwerk

4.2.2. Loontoeslag voor werk in ploegendienst

4.2.3. Verplichte sociale premies en belastingen die de werkgever namens de werknemer betaalt (*facultatief*)

4.2.3.1. Verplichte sociale premies (*facultatief*)

4.2.3.2. Belastingen (*facultatief*)

4.3. Gemiddeld bruto-uurloon in de referentiemaand

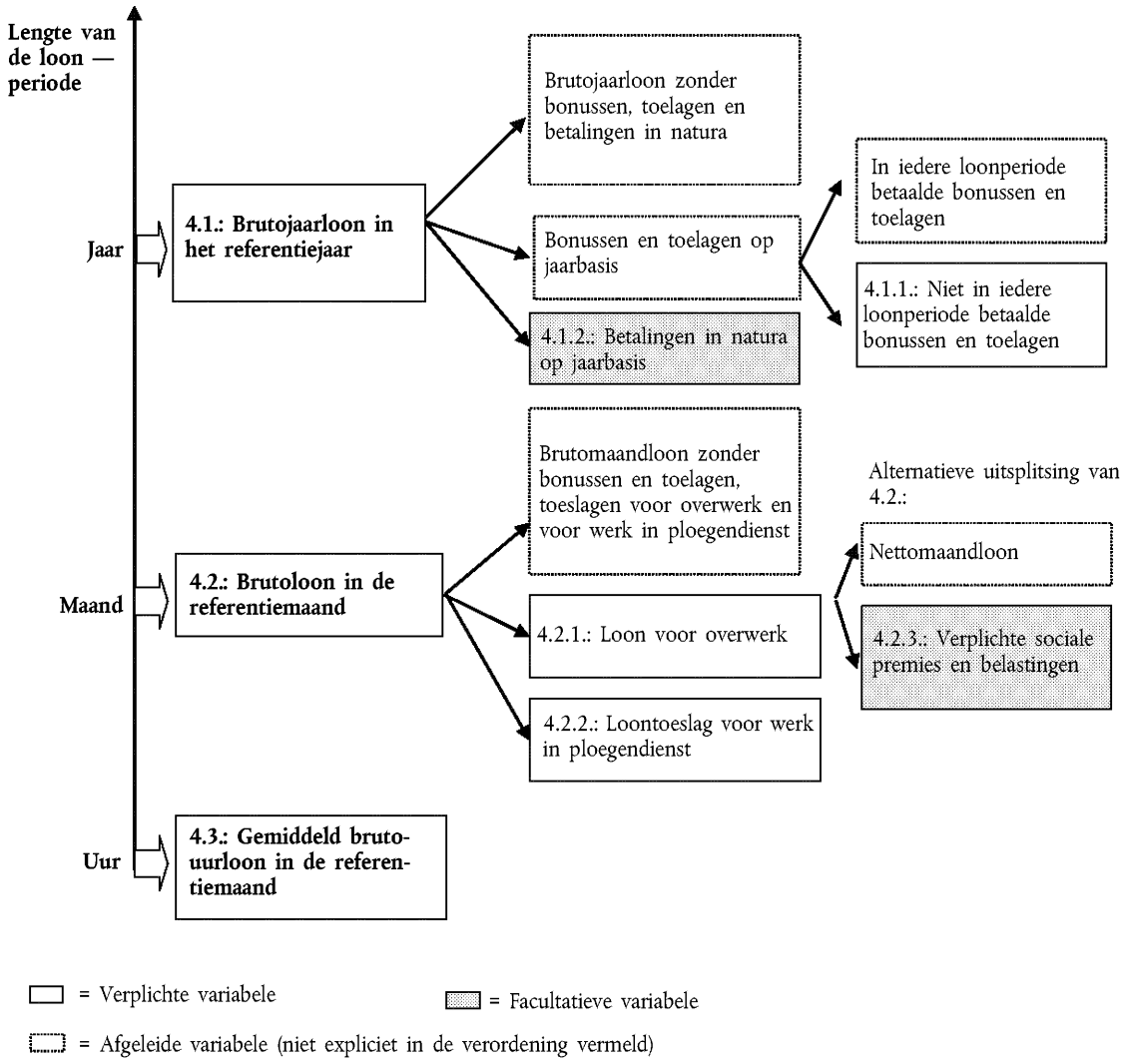
5. **Ophogingsfactoren**

5.1. Ophogingsfactor voor de lokale eenheid

5.2. Ophogingsfactor voor de werknemers

Desgewenst kunnen de lidstaten voor de verschillende categorieën van variabele 2.8 gedetailleerdere gegevens registreren. Ook mogen zij gegevens registreren voor de volgende componenten van variabele 3.4.: *Aantal dagen ziekteverlof gedurende het jaar* en *Aantal dagen beroepsopleiding gedurende het jaar* (indiening bij Eurostat uitsluitend op verzoek).

Loonvariabelen van de LSE



BIJLAGE II

DEFINITIE VAN DE VARIABELEN

1. **Gegevens over de lokale eenheid waartoe de werknemers in de steekproef behoren**

De loonstructuurstatistieken moeten worden opgesteld op basis van lokale eenheden en ondernemingen zoals gedefinieerd in Verordening (EEG) nr. 696/93 van de Raad ([1]); zij moeten informatie bieden over werknemers in ondernemingen met tien of meer werknemers, ingedeeld naar grootte en hoofdactiviteit. Informatie over werknemers in ondernemingen met minder dan tien werknemers is facultatief. De statistieken hebben betrekking op alle activiteiten in de secties C-K en M-O van de algemene systematische bedrijfsindeling in de Europese Gemeenschappen (hierna „NACE Rev. 1.1" genoemd) in ondernemingen met ten minste tien werknemers ([2]).

1.1. *Geografische ligging van de lokale eenheid (NUTS 1)*

De regio waar de lokale eenheid is gevestigd, moet worden ingedeeld overeenkomstig de nomenclatuur van territoriale eenheden voor de statistiek (NUTS, niveau 1).

Eurostat zal een uitvoeringsdocument opstellen met de voor de indiening van de gegevens te gebruiken codes voor de verschillende NUTS-categorieën.

1.2. *Grootte van de onderneming waartoe de lokale eenheid behoort*

De ondernemingen moeten op grond van hun personeelsbestand in een van de volgende grootteklassen worden ingedeeld: 1-9, 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1 000 of meer werknemers. De grootteklasse 1-9 is facultatief.

Eurostat zal een uitvoeringsdocument opstellen met de voor de indiening van de gegevens te gebruiken codes voor bovenstaande grootteklassen.

1.3. *Hoofdactiviteit van de lokale eenheid (NACE Rev. 1.1)*

De voornaamste economische activiteit van de lokale eenheid moet worden gecodeerd op het tweecijferniveau van de NACE Rev. 1.1 (afdelingen).

Eurostat zal een uitvoeringsdocument opstellen met de voor de indiening van de gegevens te gebruiken codes voor de verschillende NACE-categorieën.

1.4. *Vorm van de economische en financiële zeggenschap over de onderneming*

Bij deze variabele wordt alleen onderscheiden tussen openbare en particuliere ondernemingen. Onder een „openbare onderneming" wordt verstaan, een onderneming waarover de overheid rechtstreeks of indirect een dominerende invloed kan uitoefenen uit hoofde van eigendom, financiële deelneming of erop van toepassing zijnde voorschriften. De overheid wordt geacht een dominerende invloed (zeggenschap) te kunnen uitoefenen, wanneer zij, al dan niet rechtstreeks:

— de meerderheid van het geplaatste kapitaal (> 50 %) van de onderneming bezit, of

— over de meerderheid van de stemrechten verbonden aan de door de onderneming uitgegeven aandelen beschikt of meer dan de helft van de leden van het bestuur of van de raad van beheer of van toezicht van de onderneming kan benoemen.

Particuliere ondernemingen worden op soortgelijke wijze gedefinieerd. Evenwicht tussen openbare en particuliere eigendom (50/50 of „gedeelde zeggenschap") komt in de praktijk maar zelden voor. Dergelijke gevallen worden niet apart gecodeerd, maar in voorkomend geval behandeld als „particuliere onderneming".

Eurostat zal een uitvoeringsdocument opstellen met de voor de indiening van de gegevens te gebruiken codes voor de twee categorieën van variabele 1.4.

([1]) PB L 76 van 30.3.1993, blz. 1. Verordening laatstelijk gewijzigd bij Verordening (EG) nr. 1882/2003 van het Europees Parlement en de Raad.

([2]) Uitbreiding van de enquête tot sectie L van de NACE Rev. 1.1 of tot werknemers in ondernemingen met minder dan tien werknemers is facultatief.

1.5. *Collectieve arbeidsovereenkomst*

Collectieve arbeidsovereenkomsten die van toepassing zijn op de meerderheid van de werknemers in de statistische eenheid kunnen tot een van onderstaande categorieën behoren. Wanneer er geen collectieve arbeidsovereenkomst is, moet dit worden vermeld. De categorieën zijn:

— een overeenkomst op nationaal niveau of een overeenkomst tussen de sociale partners, voor werknemers in meer dan een bedrijfstak en gewoonlijk door een of meer vakverenigingen en een of meer nationale werkgeversorganisaties ondertekend,

— een sectorale overeenkomst waarbij de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden voor alle of de meeste werknemers in een bedrijfstak of economische sector worden geregeld,

— een overeenkomst voor een bepaalde bedrijfstak in bepaalde regio's,

— een overeenkomst op ondernemingsniveau, alleen voor werknemers van dezelfde werkgever, ongeacht de grootte van de onderneming. De overeenkomst kan ook alleen gelden voor bepaalde lokale eenheden of groepen werknemers binnen de onderneming,

— een overeenkomst die alleen geldt voor de werknemers in één lokale eenheid,

— elk ander type overeenkomst,

— er is geen collectieve arbeidsovereenkomst.

Wanneer een categorie meer dan 50 % van de werknemers in de lokale eenheid bestrijkt, moet die categorie worden gekozen (antwoord „ja"). Het is mogelijk dat meer dan een categorie van toepassing is.

In plaats van direct naar de aard van de collectieve arbeidsovereenkomst te vragen, kan de eenheid ook worden gevraagd welke collectieve bepalingen van toepassing zijn, waarna op basis van de antwoorden wordt bepaald wat de aard van de collectieve arbeidsovereenkomst is.

Eurostat zal een uitvoeringsdocument opstellen met de voor de indiening van de gegevens te gebruiken codes voor de categorieën van variabele 1.5.

1.6. *Aantal werknemers in de lokale eenheid (facultatief)*

Bij deze variabele gaat het om een telling van het totale aantal werknemers in de referentiemaand (bv. op 1 of 31 oktober), inclusief leerlingen en betaalde stagiairs en studenten.

1.7. *Behoort de lokale eenheid tot een ondernemingsgroep? (facultatief)*

Deze binaire variabele („ja"/„nee") geeft aan of een lokale eenheid tot een ondernemingsgroep behoort. Eurostat zal een uitvoeringsdocument opstellen met de voor de indiening van de gegevens te gebruiken codes.

De ondernemingsgroep is een statistische eenheid die is gedefinieerd in Verordening (EEG) nr. 696/93. De ondernemingsgroep moet op mondiaal niveau worden beschouwd. In de meeste gevallen behoort de lokale eenheid tot een onderneming waarover geen zeggenschap wordt uitgeoefend door een binnen- of buitenlandse groep. Indien een lokale eenheid tot een ondernemingsgroep behoort, is dit in de regel algemeen bekend. De respondent kan een praktisch richtsnoer hanteren, namelijk of de boekhouding van de onderneming in haar geheel in de rekeningen van de ondernemingsgroep is geïntegreerd.

2. **Gegevens over individuele kenmerken van iedere werknemer in de steekproef met betrekking tot de referentiemaand**

Tot de werknemers behoren alle personen die, ongeacht hun nationaliteit of de tijd die zij al in het land werken, een rechtstreekse, al dan niet formele arbeidsovereenkomst met de onderneming of de lokale eenheid hebben en daarvoor een beloning ontvangen, ongeacht de aard van hun werk, het aantal gewerkte uren (voltijds of deeltijds) en de duur van de overeenkomst (vast of tijdelijk). De beloning van werknemers kan behalve uit loon bestaan uit bonussen, stukloon, toeslagen voor ploegendienst, toelagen, honoraria, fooien, provisies of beloningen in natura. Werknemers die gedurende de referentiemaand werkelijk een beloning hebben ontvangen, moeten in de steekproef worden opgenomen. Werknemers die in de referentiemaand geen beloning ontvingen, moeten buiten beschouwing blijven.

De definitie van werknemers omvat hand- en hoofdarbeiders en leidinggevend personeel, die bij de overheid of in de particuliere sector in ondernemingen met ten minste tien werknemers werkzaam zijn in economische activiteiten die zijn ingedeeld in de secties C-K en M-O van de NACE Rev. 1.1 ([1]).

([1]) Uitbreiding van de enquête tot sectie L van de NACE Rev. 1.1 of tot werknemers in ondernemingen met minder dan tien werknemers is facultatief.

Onderstaande lijst bevat voorbeelden van categorieën werknemers die *inbegrepen* zijn:

— vertegenwoordigers, mits zij op de loonlijst staan en behalve provisie ook andere vormen van beloning ontvangen,

— betaalde meewerkende eigenaren,

— leerlingen,

— studenten en stagiairs (advocaat-stagiairs, leerling-verpleegkundigen, onderzoeks- en onderwijsassistenten, coassistenten enz.), die zich formeel ertoe hebben verplicht mee te werken aan het productieproces van de eenheid, waarvoor zij een beloning ontvangen,

— uitzendkrachten of tijdelijk personeel (bv. secretariaatsmedewerkers), die door uitzendbureaus in dienst worden genomen en beloond om elders te werken, vaak voor een bepaalde tijd ([1])

— seizoenarbeiders en losse medewerkers die een al dan niet formele overeenkomst met de onderneming of de lokale eenheid en vooraf vastgestelde werkuren hebben,

— werknemers voor wie in de referentieperiode loonkosten werden betaald, maar die tijdelijk niet op het werk aanwezig waren wegens ziekte, een ongeval, vakantie, vrije dagen, een staking, uitsluiting, scholingsverlof, zwangerschaps-, bevallings- of ouderschapsverlof, verminderde economische activiteit, stillegging van het werk wegens slecht weer, een technische storing, gebrek aan grondstoffen, brandstoffen of elektriciteit, of een andere tijdelijke afwezigheid met of zonder verlof,

— in het buitenland werkzame werknemers die hun beloning van de meldende eenheid blijven ontvangen,

— thuiswerkers ([2]), waaronder telewerkers, indien er sprake is van een expliciete overeenkomst dat zij beloond worden op basis van het verrichte werk, d.w.z. de hoeveelheid werk die in een productieproces is ingezet.

De volgende categorieën moeten worden *uitgesloten*:

— vertegenwoordigers en andere personen die volledig op basis van honoraria of provisies worden beloond, niet op de loonlijst staan of als zelfstandige werkzaam zijn,

— eigenaren, directieleden of managers van wie de beloning geheel uit een aandeel in de winst bestaat,

— meewerkende gezinsleden die geen werknemer (zoals hierboven gedefinieerd) van de onderneming of de lokale eenheid zijn,

— personen die voor eigen rekening werken,

— niet-betaalde vrijwilligers (bv. personen die als vrijwilliger voor een charitatieve instelling of een dergelijke instelling zonder winstoogmerk werken).

2.1. *Geslacht*

Eurostat zal een uitvoeringsdocument opstellen met de voor de indiening van de gegevens te gebruiken codes voor de twee categorieën.

2.2. *Leeftijd*

Hier hoeft alleen het geboortejaar te worden vermeld. De leeftijd wordt dan berekend als het verschil tussen het referentiejaar van de enquête en het geboortejaar.

2.3. *Beroep in de referentiemaand (ISCO-88 (COM))*

Het beroep moet worden gecodeerd overeenkomstig de International Standard Classification of Occupations, versie van 1988 (ISCO-88 (COM)), ten minste op tweecijferniveau en zo mogelijk op driecijferniveau. De belangrijkste informatie voor de bepaling van het beroep is gewoonlijk de benaming van het beroep van de werknemer en een beschrijving van de voornaamste taken die de werknemer in het kader van de uitoefening van het beroep verricht.

Stagiairs en studenten met een arbeidsovereenkomst en leerlingen worden ingedeeld bij het beroep waarvoor zij een leerling- of stageovereenkomst hebben. Voorlieden worden ook ingedeeld bij het beroep in het kader waarvan zij hun toezichthoudende taken verrichten.

Eurostat zal een uitvoeringsdocument opstellen met de voor de indiening van de gegevens te gebruiken codes voor de categorieën van variabele 2.3.

([1]) Om dubbeltellingen te voorkomen, moeten de door uitzendkrachten gewerkte uren worden opgenomen bij de NACE-categorie voor uitzendbureaus (NACE Rev. 1.1, 74.50) en niet bij die van de onderneming waarvoor zij feitelijk werken.

([2]) Een thuiswerker is iemand die op grond van een afspraak of overeenkomst voor een bepaalde onderneming werkt of deze een bepaalde hoeveelheid goederen of diensten levert, maar die niet in de onderneming zelf werkzaam is (Europees systeem van nationale en regionale rekeningen in de Gemeenschap (ESR 1995): 11.13 g)).

2.4. *Leidinggevende of toezichthoudende functie (facultatief)*

Met deze binaire variabele („ja"/„nee") wordt aangegeven of een werknemer op enigerlei wijze een leidinggevende of toezichthoudende functie uitoefent. „Leidinggevend" is niet hetzelfde als „toezichthoudend", want sommige leidinggevenden oefenen geen toezicht uit over andere werknemers. Verder behoren werknemers met een „toezichthoudende" functie niet altijd uitsluitend tot hoofdgroep 1 van de ISCO-88 (COM) (Beleidsvoerende en hogere leidinggevende functies). Veel werknemers uit de groepen 2 (Specialisten) en 3 (Technici en lagere functies) kunnen toezichthoudende taken hebben. Personen met een toezichthoudende functie zijn in alle groepen van de ISCO-88 (COM) te vinden, ook bij de handarbeiders.

Leidinggevende functies houden verband met de bepaling, de vaststelling en de uitvoering van, het leiding geven aan of het geven van adviezen over het beleid en de activiteiten van ondernemingen of instellingen. Vaak omvat dit ook toezichthoudende functies.

Iemand wordt geacht een toezichthoudende functie te hebben wanneer hij of zij toezicht uitoefent op het werk van ten minste één andere persoon (afgezien van leerlingen). Een dergelijke functie kan bijvoorbeeld worden benoemd/omschreven als „voorman" of „opzichter", samen met de naam van het beroep.

Eurostat zal een uitvoeringsdocument opstellen met de voor de indiening van de gegevens te gebruiken codes voor de twee categorieën.

2.5. *Hoogste met succes voltooide onderwijs- en opleidingsniveau (ISCED 97)*

Deze variabele heeft betrekking op het niveau van het algemeen, hoger of beroepsonderwijs van de werknemer overeenkomstig de International Standard Classification of Education, versie van 1997 (ISCED 97). De uitdrukking „met succes voltooid niveau" betekent dat een certificaat of diploma moet zijn afgegeven, wanneer dit de normale procedure is. Zo niet, dan wordt „met succes voltooid" gebaseerd op het volgen van het volledige onderwijs of de volledige opleiding.

De volgende ISCED 97-niveaus moeten worden onderscheiden:

ISCED 0 en 1 (code 01): Voorbereidend onderwijs en lager onderwijs of eerste fase van het basisonderwijs

Programma's op dit niveau zijn gewoonlijk opgezet op eenheids- of projectbasis, teneinde kinderen degelijk basisonderwijs in lezen, schrijven en rekenen te geven, naast een basiskennis van andere vakken zoals geschiedenis, aardrijkskunde, natuurwetenschappen, sociale wetenschappen, kunst en muziek. Het niveau omvat gewoonlijk zes jaar voltijds onderwijs.

ISCED 2 (code 02): Lager secundair onderwijs of tweede fase van het basisonderwijs

Op dit niveau zijn de programma's gewoonlijk meer vakgericht opgebouwd en er zijn meer gespecialiseerde leraren en vaak verscheidene vakleraren bij betrokken. Op dit niveau worden alle nodige basisvaardigheden verworven.

ISCED 3 en 4 (code 03): Hoger secundair en postsecundair niet-tertiair onderwijs

De onderwijsprogramma's op hoger secundair niveau (ISCED 3) vergen gewoonlijk ongeveer negen jaar voltijds onderwijs (vanaf het begin van ISCED 1-niveau) of een combinatie van onderwijs en technische of beroepservaring.

Onder het postsecundaire niet-tertiaire onderwijs (ISCED 4) vallen programma's die internationaal gezien op het raakvlak tussen hoger secundair en postsecundair onderwijs liggen, ook al worden zij in nationaal verband duidelijk als hogere secundaire of postsecundaire opleidingen beschouwd. Deze programma's kunnen gezien de inhoud ervan niet als tertiaire opleidingen worden beschouwd. Zij zijn vaak weinig meer dan programma's op ISCED 3-niveau, maar zijn bedoeld ter verdieping van de kennis van deelnemers die al een opleiding op ISCED 3-niveau hebben voltooid. Typische voorbeelden zijn programma's ter voorbereiding van studenten op studies op ISCED 5-niveau, die wel een opleiding op ISCED 3-niveau hebben voltooid, maar niet een die toegang geeft tot niveau 5, m.a.w. voorbereidende basiscursussen of korte beroepsopleidingen. Ook tweedecyclusopleidingen kunnen hieronder vallen.

ISCED 5B (code 04): Eerste fase van het tertiair onderwijs (die niet rechtstreeks tot een kwalificatie voor gevorderd onderzoek leidt) — technisch

Anders dan 5A zijn deze programma's praktijkgericht of beroepsspecifiek en vooral bedoeld om de deelnemers de praktische vaardigheden en kennis te laten verwerven die zij nodig hebben om in een bepaald beroep of vakgebied of in bepaalde categorieën beroepen of vakgebieden te werken en die, wanneer zij met succes worden voltooid, de deelnemers een voor de arbeidsmarkt nuttige kwalificatie opleveren.

ISCED 5A (code 05): Eerste fase van het tertiair onderwijs (die niet rechtstreeks tot een kwalificatie voor gevorderd onderzoek leidt) — algemeen

Dit niveau bestaat uit tertiaire onderwijsprogramma's met een meer gevorderde inhoud dan die op ISCED 3- en 4-niveau. Om toegang tot deze programma's te krijgen, is gewoonlijk een succesvolle voltooiing van het ISCED 3-niveau of een soortgelijke kwalificatie op ISCED 4-niveau vereist. De programma's leiden niet tot de verlening van een kwalificatie voor gevorderd onderzoek. Zij moeten een totale duur van ten minste twee jaar hebben. 5A-programma's zijn grotendeels theoretisch opgezet en zijn bedoeld om de kwalificaties te verlenen die toegang bieden tot programma's voor gevorderd onderzoek en beroepen die hoge vaardigheden vereisen.

ISCED 6 (code 06): Tweede fase van het tertiair onderwijs (die tot een kwalificatie voor gevorderd onderzoek leidt)

Dit niveau is gereserveerd voor tertiaire programma's die leiden tot de verlening van een kwalificatie voor gevorderd onderzoek. De programma's zijn dan ook bedoeld voor gevorderde studie en oorspronkelijk onderzoek en niet alleen op cursussen gebaseerd. Normaal gezien moet een proefschrift of scriptie van publicatiekwaliteit worden ingediend, die het resultaat is van oorspronkelijk onderzoek en die een aanzienlijke kennisbijdrage vertegenwoordigt.

Eurostat zal een uitvoeringsdocument opstellen met de voor de indiening van de gegevens te gebruiken codes voor variabele 2.5.

2.6. *Anciënniteit in de onderneming*

De totale anciënniteit in de referentiemaand moet worden gebaseerd op het aantal *volle* dienstjaren, waarbij ieder tijdstip in de referentiemaand als peildatum in aanmerking kan komen (bv. 1 of 31 oktober). De totale anciënniteit heeft betrekking op het tijdstip waarop de werknemer bij de onderneming in dienst trad, eventueel bij een andere lokale eenheid. Loopbaanonderbrekingen worden hiervan niet afgetrokken. Bij een fusie van ondernemingen of bij een verandering van eigenaar wordt de anciënniteit opgetekend zoals de onderneming deze heeft berekend.

Eurostat zal een uitvoeringsdocument opstellen met de voor de indiening van de gegevens te gebruiken grootteklassen voor variabele 2.6 en de desbetreffende codes.

2.7. *Contractuele arbeidsduur (voltijds of deeltijds)*

Voltijdwerknemers werken het normale aantal uren als overeengekomen in de collectieve arbeidsovereenkomst of het aantal uren dat in de desbetreffende lokale eenheid gewoonlijk wordt gewerkt, ook al hebben zij een arbeidsovereenkomst van minder dan een jaar. *Deeltijdwerknemers* werken een kleiner aantal uren dan het normale aantal uren voor een voltijdwerknemer.

Eurostat zal een uitvoeringsdocument opstellen met de voor de indiening van de gegevens te gebruiken codes voor de twee categorieën van variabele 2.7.

2.7.1. Percentage van de normale arbeidsduur van een voltijdwerknemer

Voor een *voltijdwerknemer* is dit altijd 100 %. Voor een *deeltijdwerknemer* moet het aantal in de arbeidsovereenkomst vastgelegde uren worden uitgedrukt als een percentage van het aantal normale uren voor een voltijdwerknemer in de lokale eenheid (in een baan die gelijkwaardig is aan die van de deeltijdwerknemer).

2.8. *Type arbeidsovereenkomst*

Over het type arbeidsovereenkomst wordt de volgende informatie gevraagd:

— voor onbepaalde tijd,

— tijdelijk/voor bepaalde tijd (behalve leerlingen, maar inclusief stagiairs of studenten die een beloning ontvangen),

— leerlingen.

Een *arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd* is een overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever waarbij de duur van de overeenkomst niet vooraf is afgesproken.

Een *arbeidsovereenkomst wordt als tijdelijk of voor bepaalde tijd aangemerkt* indien het de bedoeling van de werkgever en de werknemer was om de duur van de overeenkomst te laten afhangen van bepaalde omstandigheden, zoals een bepaald tijdschema voor de voltooiing van het werk, de voltooiing van een bepaalde taak of de terugkeer op het werk van de werknemer die de betrokkene vervangt. Stagiairs en studenten die voor hun werk worden betaald, behoren tot deze categorie.

Leerlingovereenkomsten zijn specifieke overeenkomsten voor bepaalde tijd tussen de werkgever en de leerling. Doel van de overeenkomst is de leerling in staat te stellen op een bepaald gebied praktijkervaring op te doen.

Eurostat zal een uitvoeringsdocument opstellen met de voor de indiening van de gegevens te gebruiken codes voor de drie categorieën van variabele 2.8.

2.9. *Staatsburgerschap (facultatief)*

Staatsburgerschap wordt gedefinieerd als de juridische nationaliteit van een persoon. Een staatsburger is iemand die onderdaan van een land geworden is door zijn/haar geboorte of door naturalisatie, ongeacht of deze verkregen is door een daartoe strekkende verklaring of door optie, huwelijk of anderszins.

Eén van de volgende drie categorieën moet worden geselecteerd:

— ingezetene met staatsburgerschap,

— ingezetene met staatsburgerschap van een ander land,

— grensarbeider.

Eurostat zal een uitvoeringsdocument opstellen met de voor de indiening van de gegevens te gebruiken codes voor de drie categorieën van variabele 2.9.

3. **Informatie over de gewerkte perioden voor iedere werknemer in de steekproef**

Voor de berekening van het aantal betaalde uren worden de volgende tijdsvariabelen gebruikt:

— beloonde normale en overuren in de referentieweek,

— uren waarvoor de werknemer tegen een verlaagd tarief werd betaald, ook al werd het verschil gecompenseerd door betalingen van wettelijke-socialeverzekeringsinstellingen,

— uren die tijdens de referentieperiode niet werden gewerkt, maar die wel werden betaald (vakantie, ziekteverlof, officiële feestdagen en andere betaalde uren, zoals voor medisch onderzoek, geboorte, huwelijk, begrafenis, verhuizing enz.).

3.1. *Aantal weken in het referentiejaar waarop het brutojaarloon betrekking heeft*

Variabele 3.1 betreft de *werkelijk betaalde arbeidstijd* van de werknemer gedurende het jaar; deze moet in overeenstemming zijn met het werkelijke brutojaarloon (variabele 4.1). De variabele wordt gebruikt voor de ophoging van het werkelijke brutojaarloon en de gedurende het jaar ontvangen bonussen en toelagen wanneer de werknemer minder dan een volledig jaar, dus minder dan 52 weken, heeft gewerkt.

Deeltijdwerknemers moeten op dezelfde manier worden behandeld als voltijdwerknemers, ongeacht het aantal uren dat zij hebben gewerkt. Indien een deeltijdwerknemer voor een heel jaar is betaald, moet „52" weken worden ingevuld. Indien een deeltijdwerknemer voor zes maanden is betaald, moet „26" weken worden ingevuld.

3.2. *Aantal werkelijk betaalde uren in de referentiemaand*

Hier moet het aantal werkelijk betaalde uren gedurende de referentiemaand worden opgegeven, niet het aantal uren in een normale werkmaand. Bij de werkelijk betaalde uren gaat het om alle gewerkte normale en overuren die de werkgever gedurende de referentiemaand heeft beloond. Niet-gewerkte, maar wel betaalde uren worden als „betaalde uren" aangemerkt (bv. wegens vakantie, officiële feestdagen, betaald ziekteverlof, betaalde beroepsopleiding, betaald speciaal verlof enz.).

Variabele 3.2 moet in overeenstemming zijn met het brutoloon voor de referentiemaand (variabele 4.2). Dit betekent dat uren die door de werkgever wegens afwezigheid van de werknemer tegen een lager tarief worden betaald, buiten beschouwing blijven.

Indien het aantal betaalde uren van de werknemer door onbetaalde afwezigheid lager uitvalt, moeten de cijfers worden gecorrigeerd om uit te komen op de betaalde uren voor een volle maand. Indien bijvoorbeeld bekend is dat een werknemer 20 % van de referentiemaand onbetaald afwezig was, moet variabele 3.2 worden vermenigvuldigd met een ophogingsfactor van 1,25.

3.2.1. Aantal betaalde overuren in de referentiemaand

Overuren zijn de uren die naast de normale of op een collectieve arbeidsovereenkomst berustende werkweek (of -maand) worden gewerkt. Indien bijvoorbeeld vier uren tegen 1,5 keer het normale tarief worden betaald, moet 4 en niet 6 worden opgegeven. Alleen overwerk waarvoor onder 4.2.1 betaling voor overwerk wordt geregistreerd, moet worden opgenomen. Variabele 3.2.1 moet dus in overeenstemming zijn met het voor overwerk betaalde loon in de referentiemaand (variabele 4.2.1). Vrije tijd in plaats van onbetaalde werkperioden en reistijd worden niet als overwerk beschouwd.

Door de op variabele 3.2 toegepaste correctieprocedure heeft de ophoging ook betrekking op variabele 3.2.1, een component van 3.2. Indien bijvoorbeeld bekend is dat een werknemer 20 % van de referentiemaand onbetaald afwezig was, moet variabele 3.2.1 worden vermenigvuldigd met een ophogingsfactor van 1,25.

3.3. *Aantal vakantiedagen gedurende het jaar*

Dit betreft de totale *betaalde* jaarlijkse vakantie, waarbij ziekteverlof en officiële feestdagen buiten beschouwing blijven, uitgedrukt in aantal *dagen*. Het gaat om het jaarlijkse totaal van alle normale betaalde vrije dagen, met inbegrip van de dagen die de werknemer krijgt wegens zijn leeftijd of anciënniteit, de verrichting van bijzondere taken enz.

Omdat bekend is dat veel werkgevers niet kunnen aangeven hoeveel vakantiedagen de werknemer in de loop van het jaar heeft opgenomen, wordt bij variabele 3.3 gevraagd naar het aantal vakantiedagen waarop de werknemer ieder jaar *recht* heeft; dit wordt gebruikt als benadering voor het aantal opgenomen vakantiedagen.

Niet als vakantie worden beschouwd:

— ziekteverlof,

— verlof voor het volgen van een opleiding,

— betaald speciaal verlof om redenen van persoonlijk aard,

— extra vrije tijd in het kader van overeenkomsten ter verkorting van de arbeidstijd.

Om vergelijkingen te kunnen maken, telt iedere vakantieweek voor vijf dagen. Zaterdagen en zondagen blijven buiten beschouwing. Wanneer een voltijdwerknemer bijvoorbeeld normaliter recht heeft op vijf weken vakantie per jaar, telt dit voor 25 dagen.

Daarentegen telt een recht op vijf weken vakantie voor een deeltijdwerknemer die 60 % van de normale uren van een voltijdwerknemer werkt (variabele 2.7.1) voor een recht op slechts 15 „voltijdse" vakantiedagen.

3.4. *Andere betaalde absentiedagen gedurende het jaar (facultatief)*

Ook deze variabele wordt uitgedrukt in aantal dagen. Bijvoorbeeld:

— het totale aantal betaalde dagen ziekteverlof gedurende het jaar,

— betaald speciaal verlof om redenen van persoonlijk aard,

— officiële feestdagen.

Betaalde dagen die worden behandeld als waren het werkelijk gewerkte dagen, zoals betaalde dagen waarop de werknemer een beroepsopleiding heeft gevolgd, blijven buiten beschouwing.

4. **Informatie over het loon voor iedere werknemer in de steekproef**

Bij onderstaande variabelen over het jaar-, maand- en uurloon gaat het alleen om werknemers die gedurende de referentiemaand werkelijk een beloning ontvingen. Werknemers die in de referentiemaand geen beloning ontvingen, moeten buiten beschouwing blijven.

Wanneer het brutoloon van de werknemer in de referentiemaand (variabele 4.2) door onbetaalde afwezigheid (wegens ziekte, zwangerschap, studieverlof enz.) lager uitviel en dit *niet* zodanig kan worden gecorrigeerd dat een bevredigende schatting van het loon van de werknemer voor een volle maand wordt verkregen, moet ook die werknemer buiten beschouwing blijven.

De ophogingsfactor voor werknemers (variabele 5.2) mag alleen betrekking hebben op werknemers in de steekproef voor wie een op gedegen cijferwerk berustende schatting van het brutomaandloon kan worden gemaakt.

4.1. *Brutojaarloon in het referentiejaar*

Het brutojaarloon omvat de beloning in geld en in natura die gedurende het referentiejaar werd betaald vóór belastingen en sociale premies ten laste van werknemers die door de werkgever worden ingehouden.

Het belangrijkste verschil tussen het *jaarloon* en het *maandloon* is dat het jaarloon niet overeenkomt met de som van de directe beloningen, bonussen en toelagen die iedere loonperiode aan een werknemer worden betaald. Het jaarloon is daarom gewoonlijk hoger dan twaalf maal het „standaard maandpakket".

Dit „standaard maandpakket" omvat de bonussen en toelagen die iedere loonperiode worden betaald, ook al kan het bedrag van deze „regelmatige" bonussen en toelagen variëren, terwijl bonussen en toelagen die niet in iedere loonperiode worden betaald, buiten beschouwing blijven. Evenmin wordt bij het maandloon rekening gehouden met betalingen in natura. Het jaarloon omvat daarentegen alle „niet-standaardbetalingen", d.w.z. betalingen die niet in iedere loonperiode plaatsvinden (variabele 4.1.1) en betalingen in natura (variabele 4.1.2).

De gegevens voor variabele 4.1 moeten worden geleverd voor alle werknemers voor wie het brutomaandloon (variabele 4.2) kan worden verstrekt, zodat variabele 4.1 *niet* moet worden opgegeven voor werknemers voor wie geen schatting van het brutomaandloon kan worden gemaakt. Deze werknemers blijven buiten de steekproef.

Het loon van de werknemer hoeft niet altijd betrekking te hebben op een volledig jaar. Sommige werknemers zijn onbetaald afwezig geweest, terwijl andere gedurende het jaar bij de onderneming zijn komen werken of zijn vertrokken. Het gaat om het *werkelijke* brutoloon tijdens het referentiejaar. Wanneer variabele 3.1 (aantal weken waarop het jaarloon betrekking heeft) minder dan 52 bedraagt, wordt variabele 3.1 gebruikt om variabele 4.1 en de componenten daarvan op te hogen.

4.1.1. Bonussen en toelagen die niet in elke loonperiode worden betaald, op jaarbasis

Deze variabele omvat posten die niet in iedere loonperiode worden betaald, zoals:

— 13e en 14e maand,

— vakantiegeld,

— kwartaal- en jaarbonussen,

— productiviteitsbonussen die afhankelijk zijn van vooraf vastgestelde doelen, waarderingspremies en premies bij indiensttreding,

— vertrekpremies of pensioenbonussen,

— loonnabetalingen.

4.1.2. Betalingen in natura op jaarbasis (facultatief)

Deze variabele betreft een schatting van de waarde van alle goederen en diensten die de onderneming of de lokale eenheid gedurende het referentiejaar beschikbaar stelt aan haar werknemers. Het gaat hierbij om producten van de onderneming, personeelswoningen, auto's van de zaak, aandelenopties en regelingen voor de aankoop van aandelen. Indien gegevens beschikbaar zijn op grond van de inkomensbelasting over loon in natura, kunnen deze worden gebruikt voor een benadering.

Wanneer variabele 3.1 minder dan 52 weken geeft, vindt *geen* correctie van variabele 4.1.2 plaats.

4.2 *Brutoloon voor de referentiemaand*

Deze variabele omvat de beloning in geld die tijdens de referentiemaand werd betaald vóór belastingen en sociale premies ten laste van werknemers die door de werkgever worden ingehouden. Variabele 4.2 moet in overeenstemming zijn met het aantal betaalde uren voor de referentiemaand (variabele 3.2).

De volgende elementen zijn *inbegrepen*:

— alle betalingen voor deze periode (ook al vonden ze in werkelijkheid buiten de representatieve maand plaats), inclusief toeslagen voor overwerk of werk in ploegendienst, bonussen, provisies enz.,

— betalingen voor overwerk, toeslagen voor teamwerk, nachtwerk en weekendwerk, provisies enz.,

— bonussen en toelagen die regelmatig in elke loonperiode worden betaald, ook als het bedrag van maand tot maand verschilt,

— betalingen voor perioden van afwezigheid en werkonderbreking, die geheel ten laste van de werkgever komen,

— kinderbijslag en andere toelagen in geld op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst of op vrijwillige basis,

— betalingen voor spaarregelingen voor werknemers.

De volgende betalingen *blijven buiten beschouwing*:

— betalingen die in deze periode zijn verricht, maar betrekking hebben op een andere periode, zoals nabetalingen, voorschotten, vakantietoeslagen of ziekteverzuim buiten deze periode,

— periodieke bonussen en premies die niet regelmatig op elke betaaldag worden uitgekeerd,

— betalingen door de werkgever tegen een lager tarief voor perioden van afwezigheid,

— wettelijke kinderbijslag,

— toeslagen voor werkkleding of gereedschap,

— terugbetalingen of betalingen voor reis- en verblijfskosten e.d., uitgaven ten behoeve van de werkgever,

— betalingen in natura.

Wanneer het brutomaandloon van de werknemer door niet-betaalde afwezigheid (wegens ziekte, zwangerschap, studieverlof enz., of omdat de werknemer gedurende de referentiemaand bij de onderneming kwam werken of deze verliet) lager uitvalt, moet het loon op passende wijze worden gecorrigeerd om een schatting van het loon van de werknemer voor een volle maand te verkrijgen. Wanneer het niet mogelijk is het maandloon van de werknemer zo aan te passen dat het geschatte bedrag overeenkomt met het loon voor een volle maand, mag de werknemer niet in de steekproef worden opgenomen.

4.2.1. Loon voor overwerk

Het loon dat is betaald voor overwerk. Het volledige bedrag moet in aanmerking worden genomen, niet alleen het premie-element dat aan het normale uurtarief wordt toegevoegd. Variabele 4.2.1 moet in overeenstemming zijn met variabele 3.2.1 (aantal betaalde overuren in de referentiemaand).

4.2.2. Loontoeslag voor werk in ploegendienst

Dit heeft betrekking op de bijzondere premies voor werk in ploegendienst en voor nacht- of weekendwerk wanneer dit niet als overwerk wordt beschouwd. Het premie-element of de extra betaling moet in aanmerking worden genomen, niet de totale betaling voor werk in ploegendienst.

4.2.3. Verplichte sociale premies en belastingen die de werkgever namens de werknemer betaalt (facultatief)

Deze variabele heeft betrekking op het totale bedrag aan verplichte sociale premies en belastingen dat de werkgever tijdens de referentiemaand namens de werknemer aan de overheid betaalt. Deze informatie is nodig om voor iedere werknemer het nettomaandloon te verkrijgen (zie het schema „Loonvariabelen" aan het eind van bijlage I).

Wanneer het maandloon van de werknemer door niet-betaalde afwezigheid lager uitvalt, moet variabele 4.2.3 (en de componenten 4.2.3.1 en 4.2.3.2 daarvan) zodanig worden gecorrigeerd dat de geschatte aftrek voor een volle maand wordt verkregen.

4.2.3.1. *Verplichte sociale premies (facultatief)*

Dit heeft betrekking op het bedrag van de bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde verplichte sociale premies ten laste van de werknemer, die door de werkgever worden ingehouden.

4.2.3.2. *Belastingen (facultatief)*

Dit heeft betrekking op het bedrag van alle loonbelastingen die door de werkgever voor de referentiemaand worden ingehouden en namens de werknemer aan de belastingdienst worden betaald.

4.3. *Gemiddeld bruto-uurloon in de referentiemaand*

Hier moet het gemiddelde bruto-uurloon worden opgegeven, dat in de referentiemaand aan de werknemer is betaald. Dit cijfer moet in overeenstemming zijn met het gemiddelde bruto-uurloon dat wordt verkregen wanneer het brutoloon voor de referentiemaand (variabele 4.2) wordt gedeeld door het aantal gedurende die periode betaalde uren (variabele 3.2).

5. **Ophogingsfactoren**

De steekproeftrekking voor de gegevensverzameling ten behoeve van de loonstructuurenquête geschiedt gewoonlijk in twee trappen. In de eerste trap wordt de totale populatie van lokale eenheden verdeeld in elkaar niet overlappende subpopulaties (strata), waarna uit ieder stratum een steekproef van lokale eenheden wordt getrokken. Vervolgens wordt voor iedere lokale eenheid een steekproef van werknemers getrokken.

Ophogingsfactor 5.1 is nodig om op grond van de voor de lokale eenheden in de steekproef verzamelde gegevens conclusies te kunnen trekken voor alle eenheden in het desbetreffende stratum. Ophogingsfactor 5.2 is op soortgelijke wijze nodig om aan de hand van de gegevens over de werknemers in de steekproef conclusies te kunnen trekken voor de gehele populatie van werknemers in hetzelfde stratum.

In het algemeen geldt dat wanneer besloten is dat de microgegevens voor een bepaald bedrijf of een bepaalde werknemer uit de steekproef moeten worden verwijderd (om wat voor reden ook) of wanneer deze niet beschikbaar zijn, de ophogingsfactor met passende methoden, zoals kalibrering, opnieuw moet worden berekend om de aanvankelijke gewichten van de lokale eenheden respectievelijk werknemers bij te stellen.

5.1. *Ophogingsfactor voor de lokale eenheid*

Per stratum wordt voor iedere lokale eenheid ophogingsfactor 5.1 berekend. Deze geeft een indicatie van het aantal lokale eenheden in het stratum dat door iedere lokale eenheid in de steekproef wordt vertegenwoordigd. Variabele 5.1 is dus (ten minste vóór herweging van de lokale eenheden) de factor waarmee het aantal lokale eenheden in de steekproef moet worden vermenigvuldigd om schattingen voor de populatie van alle lokale eenheden in het stratum te verkrijgen.

Wanneer besloten wordt een lokale eenheid uit de steekproef te halen (wegens non-respons, dekkingsfouten, poststratificatie enz.), moet ophogingsfactor 5.1 opnieuw worden berekend om rekening te houden met de verwijderde lokale eenheden.

5.2. *Ophogingsfactor voor de werknemers*

De ophogingsfactor voor de werknemers wordt berekend voor iedere lokale eenheid in de steekproef. Variabele 5.2 is (ten minste vóór herweging van de oorspronkelijke gewichten voor de werknemers) de factor waarmee het aantal werknemers in de steekproef moet worden vermenigvuldigd om schattingen voor de populatie in het stratum te verkrijgen.

Het aantal werknemers van de lokale eenheid in de steekproef moet altijd gelijk zijn aan het aantal werknemers die in de referentiemaand een beloning voor een volle maand hebben ontvangen. Wanneer enkele van de werknemers uit de steekproef moeten worden gehaald omdat zij in de referentiemaand gedurende een of meer perioden niet-betaald afwezig waren, moet ophogingsfactor 5.2 opnieuw worden berekend om rekening te houden met de verwijderde werknemers.

BIJLAGE III

INDIENING VAN DE RESULTATEN

De individuele gegevens voor iedere lokale eenheid en iedere werknemer moeten in de vorm van records met microgegevens worden geleverd, waarbij:

A: **records voor de lokale eenheden,**

B: **records voor de werknemers.**

De records voor de werknemers moeten aan die voor de lokale eenheden worden gekoppeld; ze moeten zodanig worden versleuteld dat de identiteit van het bedrijf geheim blijft. Hiervoor kan een artificieel getal of een bestaande sleutel worden gebruikt, mits voor de werknemerrecords dezelfde sleutel wordt gebruikt als voor de records voor de lokale eenheden. Daarnaast moet, met het oog op een gemakkelijke identificatie van een werknemer, voor iedere werknemer een sleutel worden verstrekt waarmee deze niet persoonlijk kan worden geïdentificeerd.

Variabelen

Alle rubrieken voor de records A en B moeten volledig worden ingevuld. Er moeten gegevens voor alle rubrieken worden ingevuld, ook voor de facultatieve variabelen (zie hieronder). Er mogen geen „blanco's" voorkomen.

Verplichte variabelen

Voor alle verplichte variabelen moet in alle records volledige informatie worden verstrekt. Anders zijn de ophogingsfactoren niet geschikt voor alle variabelen.

Facultatieve variabelen

Deze moeten zorgvuldig volgens onderstaande regels worden gecodeerd.

Wanneer informatie voor een facultatieve variabele beschikbaar is, moeten de gegevens bij voorkeur (net als voor de verplichte variabelen) worden verstrekt voor alle waargenomen eenheden en werknemers.

Wanneer voor een facultatieve variabele *geen* informatie beschikbaar is, moet „*OPT*" worden ingevuld voor *alfanumerieke* variabelen en „*99999999*" voor *numerieke* variabelen (waarbij het aantal negens overeenkomt met de lengte van het veld).

Waarde „nul"

„*0*": deze mag *alleen* worden gebruikt voor variabelen waarvoor een waarde „nul" echt kan voorkomen (bv. wanneer een werknemer in de referentiemaand niet heeft overgewerkt).

Categorieën van LSE-variabelen

Bij de in bijlage I opgenomen LSE-variabelen gaat het om kwalitatieve en kwantitatieve variabelen. De meeste variabelen die betrekking hebben op de lokale eenheid en de individuele kenmerken van de werknemers zijn *kwalitatieve* variabelen. Ze zijn gekoppeld aan een beperkt aantal categorieën.

Bij de *kwantitatieve* LSE-variabelen gaat het om hetzij tellingen (aantal werknemers, uren, dagen of weken) hetzij variabelen over het loon.

Eurostat zal een uitvoeringsdocument opstellen met de categorieën van de kwalitatieve LSE-variabelen en de grootteklassen voor de kwantitatieve LSE-variabelen.

Inhoud van de A en B-records

De inhoud en de volgorde van de variabelen in de A en B records en de te gebruiken codes worden in afzonderlijke documenten gespecificeerd.

De records moeten één veld per variabele bevatten. Bij numerieke variabelen moet het werkelijke aantal worden vermeld (geen decimalen of tientallen, honderdtallen, duizendtallen, miljoenen enz.). Met het oog op de nauwkeurigheid moeten de waarden voor de variabelen 4.3, 5.1 en 5.2 wel in twee decimalen worden gegeven.

Eén numerieke variabele wijkt echter af. Het gaat om het „percentage van de normale arbeidsduur van een voltijdwerknemer" (variabele 2.7.1), dat moet worden uitgedrukt in een percentage met twee decimalen (bv. 43,27).

Numerieke variabelen die betrekking hebben op geldswaarden (bv. uur-, maand- en jaarloon, bonussen, belastingen, sociale premies, betalingen in natura), moeten worden uitgedrukt in *eenheden van de* ***nationale valuta*** van het desbetreffende land.

Indiening

De lidstaten moeten de bij deze verordening voorgeschreven gegevens en metagegevens bij de Commissie (Eurostat) indienen in een elektronisch formaat dat voldoet aan een door Eurostat voorgestelde uitwisselingsstandaard. Eurostat zal gedetailleerde documentatie over goedgekeurde standaard(en) beschikbaar stellen alsmede richtsnoeren voor de implementatie van deze standaard(en) overeenkomstig de vereisten van deze verordening.