32005R1738

REGULAMENTUL (CE) NR. 1738/2005 AL COMISIEI
din 21 octombrie 2005
de modificare a Regulamentului (CE) nr. 1916/2000 privind definirea și transmiterea informațiilor despre structura câștigurilor salariale

(Text cu relevanță pentru SEE)

COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene,

având în vedere Regulamentul (CE) nr. 530/1999 al Consiliului din 9 martie 1999 privind statisticile structurale ale câștigurilor salariale și ale costului forței de muncă [1] și, în special, articolul 11 punctele (ii) și (iii) al acestuia,

întrucât:

(1) În conformitate cu articolul 11 din Regulamentul (CE) nr. 530/1999, trebuie stabilite dispoziții de aplicare în ceea ce privește definirea și defalcarea informațiilor care trebuie furnizate și formatul tehnic adecvat pentru transmiterea rezultatelor. Regulamentul (CE) nr. 1916/2000 din 8 septembrie a definit respectivele dispoziții de aplicare [2].

(2) Ancheta privind structura câștigurilor salariale pentru 2002 a fost prima anchetă bazată pe Regulamentul (CE) nr. 1916/2000. Experiența acumulată în cadrul acestei anchete a pus în evidență necesitatea de a îmbunătăți dispozițiile Regulamentului (CE) nr. 1916/2000 în scopul armonizării cu dispozițiile corespunzătoare ale Regulamentului (CE) nr. 1726/1999 al Comisiei din 27 iulie 1999 privind aplicarea Regulamentului (CE) nr. 530/1999 al Consiliului privind statisticile structurale ale câștigurilor salariale și ale costului forței de muncă, în ce privește definirea și transmiterea informațiilor referitoare la structura câștigurilor salariale [3], precum și în scopul consolidării legăturilor dintre datele provenite din diverse anchete privind salariile și costul forței de muncă efectuate la fiecare doi ani.

(3) Prin urmare, Regulamentul (CE) nr. 1916/2000 trebuie modificat în consecință.

(4) Măsurile prevăzute de prezentul regulament sunt conforme cu avizul Comitetului pentru programul statistic,

ADOPTĂ PREZENTUL REGULAMENT:

Articolul 1

Anexele la Regulamentul (CE) nr. 1916/2000 se înlocuiesc cu textul anexelor la prezentul regulament.

Articolul 2

Prezentul regulament intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Prezentul regulament este obligatoriu în toate elementele sale și se aplică direct în toate statele membre.

Adoptat la Bruxelles, 21 octombrie 2005.

Pentru Comisie

Joaquín ALMUNIA

Membru al Comisiei

---

(1) JO L 63, 12.3.1999, p. 6, regulament astfel cum a fost modificat ultima dată prin Regulamentul (CE) nr. 1882/2003 al Parlamentului European și al Consiliului (JO L 284, 31.10.2003, p. 1).

(2) JO L 229, 9.9.2000, p. 3.

(3) JO L 203, 3.8.1999, p. 28.

ANEXA I

LISTA VARIABILELOR

1.	**Informații referitoare la unitatea locală de care aparține eșantionul de salariați**
1.1.	Situația geografică a unității locale (NUTS-1)
1.2.	Mărimea întreprinderii de care aparține unitatea locală
1.3.	Principala activitate economică a unității locale (NACE rev. 1.1.)
1.4.	Tipul de control economic și financiar
1.5.	Acord salarial colectiv
1.6.	Numărul total de salariați al unității locale în cursul lunii de referință (*facultativ*)
1.7.	Apartenența unității locale la un grup de întreprinderi (*facultativ*)
2.	**Informații referitoare la fiecare salariat cuprins în eșantion pentru luna de referință**
2.1.	Sexul
2.2.	Vârsta
2.3.	Ocupația [ISCO–88 (COM)]
2.4.	Post de conducere sau de control al personalului (*facultativ*)
2.5.	Ultimul nivel de educație și formare profesională absolvit (ISCED 97)
2.6.	Vechimea în întreprindere
2.7.	Durata contractuală de lucru (normă întreagă sau fracțiune de normă)
2.7.1.	Partea din orele normale de lucru ale unui salariat cu normă întreagă
2.8.	Tipul contractului de muncă
2.9.	Cetățenia (*facultativ*)
3.	**Informații privind orele lucrate plătite și neplătite pentru fiecare salariat cuprins în eșantion**
3.1.	Numărul de săptămâni din anul de referință la care se raportează salariile brute anuale
3.2.	Numărul de ore plătite efectiv în cursul lunii de referință
3.2.1.	Numărul de ore de lucru suplimentare plătite în cursul lunii de referință
3.3.	Numărul anual de zile de concediu
3.4.	Numărul anual de alte zile de absență plătite (*facultativ*)
4.	**Informații privind câștigurile salariale pentru fiecare salariat cuprins în eșantion (a se vedea și figura prezentată în continuare)**
4.1.	Câștiguri salariale brute anuale pentru anul de referință
4.1.1.	Sporuri și indemnizații anuale care nu sunt plătite în fiecare perioadă de plată
4.1.2.	Remunerații anuale în natură (*facultativ*)
4.2.	Câștiguri salariale brute în luna de referință
4.2.1.	Plata orelor de lucru suplimentare

4.2.2. Remunerații speciale pentru munca în schimburi

4.2.3. Contribuții sociale obligatorii și impozite plătite de angajator pentru salariat (*facultativ*)

4.2.3.1. Contribuții de asigurări sociale ale salariaților (*facultativ*)

4.2.3.2. Impozite și taxe (*facultativ*)

4.3. Câștiguri salariale brute medii pe oră în luna de referință

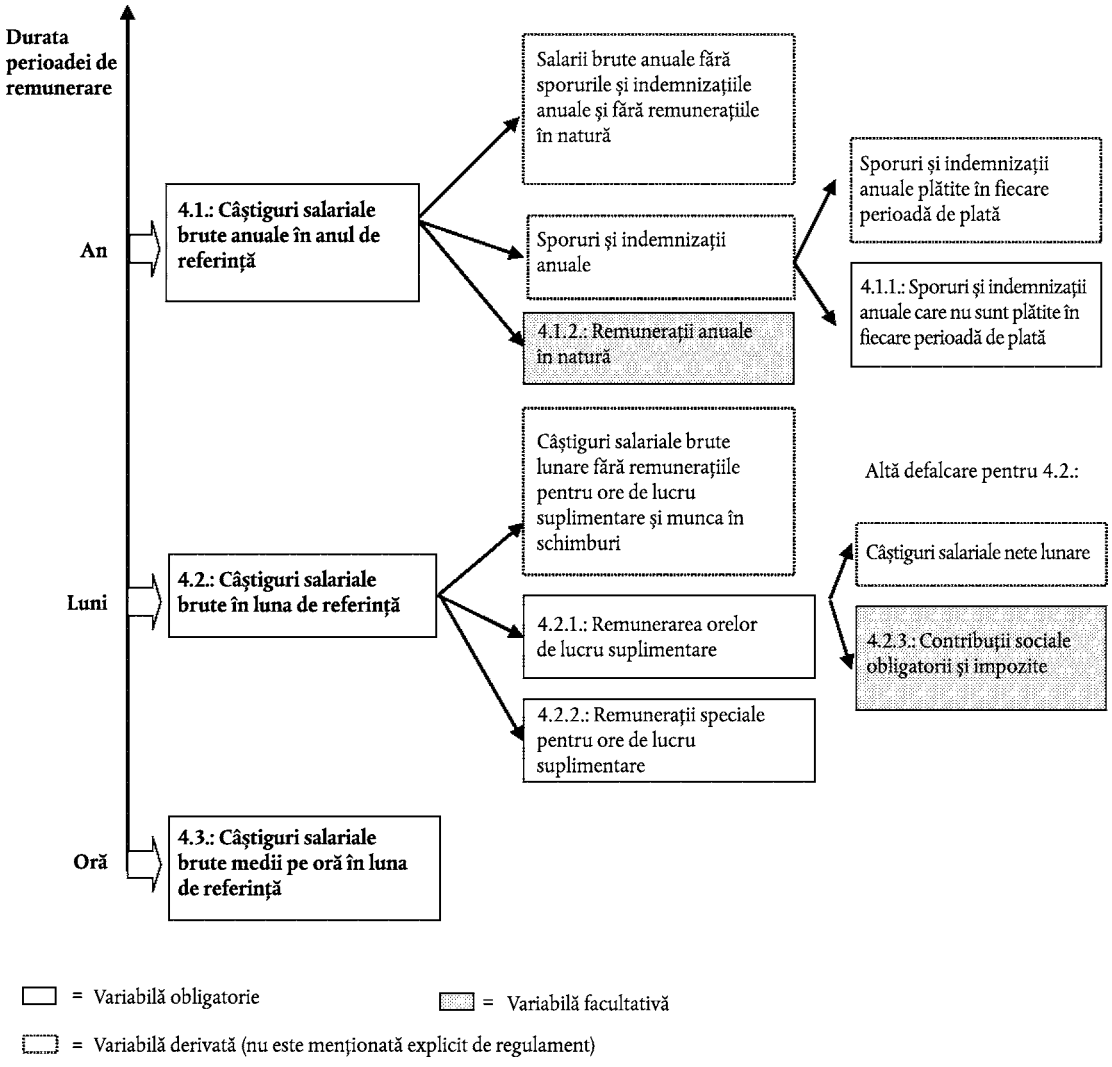
5. **Coeficient de extrapolare**

5.1. Coeficient de extrapolare pentru unitatea locală

5.2. Coeficient de extrapolare pentru salariați

Cu titlu facultativ, statele membre pot înregistra informații mai detaliate privind categoriile variabilei 2.8. Ele pot înregistra, de asemenea, date privind următoarele componente ale variabilei 3.4.: *număr anual de zile de concediu de boală* și *număr anual de zile de formare profesională* (transmiterea către Eurostat se face numai la cerere).

Variabile privind câștigurile salariale din ancheta SES



ANEXA II

DEFINIȚIA VARIABILELOR

1. **Informații referitoare la unitatea locală de care aparține eșantionul de salariați**

Statisticile structurale referitoare la câștigurile salariale se elaborează pe baza unităților locale și a întreprinderilor astfel cum sunt definite de Regulamentul (CEE) nr. 696/93 [1] și furnizează informații cu privire la salariații din întreprinderile cu 10 sau mai mulți salariați, clasificate în funcție de mărime și de activitatea principală. Informațiile privind salariații întreprinderilor cu mai puțin de 10 salariați sunt facultative. Statisticile în cauză acoperă toate activitățile definite în secțiunile C-K și M-O din Nomenclatorul general al activităților economice din Comunitățile Europene (denumită în continuare „NACE rev. 1.1") din întreprinderile cu cel puțin 10 salariați [2].

1.1. *Situația geografică a unității locale (NUTS-1)*

Regiunea în care este situată unitatea locală se clasifică în conformitate cu Nomenclatorul unităților teritoriale de statistică (NUTS, nivelul 1).

Codurile de transmitere pentru diferitele categorii NUTS sunt prezentate într-un document de aplicare care trebuie să fie difuzat de Eurostat.

1.2. *Mărimea întreprinderii de care aparține unitatea locală*

În funcție de mărime – exprimată în număr de salariați –, întreprinderea se clasifică într-una dintre următoarele categorii: 1-9, 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1 000 salariați sau mai mult. Categoria de mărime 1-9 este facultativă.

Codurile de transmitere pentru categoriile de mărime enumerate anterior sunt prezentate într-un document de aplicare care trebuie să fie difuzat de Eurostat.

1.3. *Principala activitate economică a unității economice (NACE rev. 1.1)*

Activitatea economică principală a unității locale se codifică la nivel de două cifre conform NACE rev. 1 (nivel de diviziune).

Codurile de transmitere pentru diferitele categorii ale NACE sunt prezentate într-un document de aplicare care trebuie să fie difuzat de Eurostat.

1.4. *Tipul de control economic și financiar*

Această variabilă distinge numai între categoriile „control public" și „control privat". Prima categorie face referire la orice întreprindere asupra căreia autoritățile publice pot exercita, direct sau indirect, o influență dominantă, fie ca urmare a faptului că dețin proprietatea asupra întreprinderii, fie ca urmare a participării financiare la capitalul întreprinderii sau în temeiul normelor care reglementează funcționarea întreprinderii respective. Se presupune că autoritățile publice exercită direct sau indirect o influență dominantă (sau un control) asupra unei întreprinderi, atunci când respectivele autorități, direct sau indirect:

— dețin procentul majoritar din capitalul subscris al întreprinderii (> 50 %), sau

— controlează majoritatea voturilor aferente acțiunilor emise de întreprindere sau pot desemna mai mult de jumătate din membrii organelor administrative, de conducere sau de control ale întreprinderii.

A doua categorie se definește prin analogie. O repartizare echilibrată a proprietății între public și privat („control comun" 50/50) este foarte rară în practică. Astfel de cazuri nu sunt așadar codate separat și se asimilează, în cazul în care apar, „controlului privat".

Codurile de transmitere pentru cele două categorii ale variabilei 1.4 sunt prezentate într-un document de aplicare care trebuie să fie difuzat de Eurostat.

---

[1] JO L 76, 30.3.1993, p. 1. Regulament astfel cum a fost modificat ultima dată prin Regulamentul (CE) nr. 1882/2003 al Parlamentului European și al Consiliului.

[2] Acoperirea activităților din secțiunea L din NACE rev. 1.1 este facultativă. Acoperirea salariaților din întreprinderile cu mai puțin de 10 angajați este, de asemenea, facultativă.

1.5. *Acord salarial colectiv*

Acordurile salariale colective care includ majoritatea salariaților din unitatea statistică pot fi încadrate într-una din categoriile enumerate în continuare. Absența acordului colectiv trebuie să fie, de asemenea, menționată. Fac parte din această categorie:

— acordul la nivel național sau interprofesional, care include salariații din mai mult de o ramură de activitate și încheiat, de regulă, între una sau mai multe confederații sindicale și una sau mai multe organizații patronale naționale;

— acordul la nivel de ramură, care stabilește condițiile de încadrare în muncă pentru totalitatea sau majoritatea lucrătorilor și angajaților dintr-o anumită ramură sau dintr-un anumit sector economic;

— acordul la nivelul unei anumite ramuri dintr-o anumită regiune;

— acordul la nivel de întreprindere sau de angajator unic, incluzând numai salariații care lucrează pentru același angajator, indiferent de mărimea întreprinderii. Tipul de acord în cauză poate include numai anumite unități locale sau grupuri de salariați din cadrul întreprinderii;

— acordul aplicabil numai salariaților dintr-o unitate locală;

— orice alt tip de acord care nu a fost menționat anterior;

— cazul în care nu există un acord salarial colectiv.

Una dintre categoriile enumerate anterior trebuie aleasă (răspuns „da") în cazul în care ea cuprinde mai mult de 50 % din salariații unității locale. Se pot aplica simultan mai multe tipuri de acord.

În locul întrebării referitoare la tipul de acord colectiv, se pot solicita informații privind dispozițiile colective aplicate de unitate și se poate identifica apoi tipul de acord colectiv pe baza răspunsurilor primite.

Codurile de transmitere pentru categoriile variabilei 1.5 sunt prezentate într-un document de aplicare care trebuie să fie difuzat de Eurostat.

1.6. *Numărul total de salariați al unității locale (facultativ)*

Această variabilă corespunde numărului total de salariați în luna de referință (de exemplu, 1 sau 31 octombrie) și include toți angajații, inclusiv ucenicii, stagiarii și studenții remunerați.

1.7. *Apartenența unității locale la un grup de întreprinderi (facultativ)*

Această variabilă este binară („da"/„nu") și indică dacă o unitate locală aparține sau nu unui grup de întreprinderi. Codurile de transmitere pentru cele două categorii sunt stabilite de Eurostat într-un document de aplicare.

Grupul de întreprinderi este o unitate statistică definită de Regulamentul (CEE) nr. 696/93; grupul de întreprinderi se ia în considerare la nivel mondial. În majoritatea cazurilor, unitatea locală aparține unei întreprinderi care nu este controlată de un grup național sau străin. Atunci când unitățile locale aparțin unui grup de întreprinderi, acest lucru este, în general, binecunoscut. Un criteriu practic care poate fi util respondenților este de a ști dacă, în cazul respectivei întreprinderi, conturile sunt consolidate integral în contabilitatea grupului său de întreprinderi.

2. **Informații referitoare la fiecare salariat cuprins în eșantion pentru luna de referință**

Salariații sunt toate persoanele care, indiferent de naționalitate și de durata normei în țară, au încheiat un contract de muncă direct cu întreprinderea sau unitatea locală (fie că este vorba de un acord formal, fie informal) și primesc o remunerație, indiferent de tipul de activitate desfășurată, de numărul de ore lucrate (cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă) și de durata contractului (determinată sau nedeterminată). Remunerația salariaților poate lua forma salariilor, care includ sporuri, plata pentru munca în acord sau pentru munca în schimburi, indemnizații, onorarii, bacșișuri, comisioane și remunerații în natură. Salariații care se includ în eșantion sunt cei care au primit efectiv o remunerație în cursul lunii de referință. Salariații care nu au primit o remunerație în cursul lunii de referință se exclud.

Salariații includ lucrătorii și angajații, precum și personalul de conducere al întreprinderilor cu cel puțin 10 salariați din sectoarele public și privat ale activităților economice clasificate în secțiunile C-K și M-O ale NACE Rev. 1.1. ([1]).

([1]) Acoperirea activităților din secțiunea L din NACE Rev. 1.1. este facultativă. Acoperirea salariaților din întreprinderile cu mai puțin de 10 angajați este, de asemenea, facultativă.

Lista următoare conține exemple de categorii de salariați care sunt *incluse*:

— reprezentanți de vânzări care figurează pe statul de plată și primesc o altă formă de remunerație pe lângă comisioane;

— proprietari activi remunerați,

— ucenici;

— studenți și stagiari (avocați stagiari, elevi asistenți medicali, asistenți de cercetare sau de asistenți didactici, rezidenți în spital etc.) care se angajează formal să contribuie la procesul de producție al întreprinderii în schimbul unei remunerații;

— lucrători interimari sau temporari (de exemplu, personal de secretariat) recrutați, angajați și remunerați de agenții de ocupare pentru a lucra în altă parte, adesea pe perioade limitate ([1]);

— lucrători sezonieri și ocazionali, cu condiția să fi încheiat un acord formal sau informal cu întreprinderea sau unitatea locală și ca norma lor să fie definită în prealabil;

— salariați pentru care costurile forței de muncă au fost suportate în anul de referință, dar care au absentat temporar de la locul de muncă din motive de boală sau accident, concediu, grevă sau *lock-out*, concediu de studii, concediu de maternitate sau pentru creșterea copilului, activitate economică redusă, suspendare a lucrului din cauza intemperiilor, a penelor mecanice, a lipsei de materii prime, de combustibili sau de energie electrică, sau orice altă absență temporară cu sau fără concediu;

— salariați care lucrează în străinătate, cu condiția să primească în continuare o remunerație din partea unității statistice;

— lucrători externi ([2]), inclusiv lucrătorii la domiciliu și telelucrătorii, în cazul în care există un acord explicit de remunerare pe baza muncii efectuate, adică numărul orelor de lucru reprezentând contribuția respectivilor lucrători la procesul de producție a întreprinderii.

Următoarele categorii *nu sunt incluse*:

— reprezentanți de vânzări și alte persoane a căror remunerație constă exclusiv în comisioane sau jetoane de prezență, care nu se află pe statul de plată sau care desfășoară o activitate independentă;

— proprietari, administratori sau directori a căror remunerație ia exclusiv forma unei părți din profit;

— lucrători familiali care nu sunt salariați (în sensul definiției prezentate anterior) ai întreprinderii sau ai unității locale;

— persoane care lucrează pe cont propriu;

— lucrătorii voluntari neremunerați (de exemplu, persoane care lucrează de obicei pentru instituții fără scop lucrativ, precum societăți de caritate).

2.1. *Sexul*

Codurile de transmitere pentru cele două categorii sunt definite de Eurostat într-un document de aplicare.

2.2. *Vârsta*

Se indică aici doar anul nașterii. Vârsta se calculează așadar făcând diferența dintre anul de referință al anchetei și anul nașterii.

2.3. *Ocupația exercitată în cursul lunii de referință [ISCO–88 (COM)]*

Ocupația se codifică în conformitate cu clasificarea internațională standard a ocupațiilor, versiunea 1998 [ISCO–88 (COM)], la nivelul a două cifre și, dacă este posibil, la nivelul de trei cifre. În general, informațiile esențiale pentru determinarea ocupației sunt denumirea postului ocupat de salariat și o descriere a sarcinilor principale aferente respectivului post.

Stagiarii sau studenții cu contract de muncă, precum și ucenicii se clasifică conform ocupației pentru care efectuează ucenicia sau stagiul. În mod similar, maiștrii se clasifică conform ocupației în care își exercită funcția de control.

Codurile de transmitere a categoriilor variabilei 2.3 sunt stabilite de Eurostat într-un document de aplicare.

([1]) Pentru a evita contabilitatea dublă, orele lucrate de persoane angajate de agenții de ocupare trebuie să fie luate în calcul în categoria NACE a agenției de ocupare (clasa 74.50 a NACE Rev. 1.1) și nu în categoria întreprinderii pentru care respectivele persoane lucrează efectiv.

([2]) Lucrătorul extern este persoana care este de acord să lucreze pentru o anumită întreprindere sau să furnizeze o anumită cantitate de bunuri sau servicii unei anumite întreprinderi pe baza unui acord sau contract încheiat în prealabil cu acea întreprindere, dar al cărei loc de muncă nu este în cadrul acelei întreprinderi [Sistemul european al conturilor naționale și regionale din Comunitatea Europeană, SEC 95: punctul 11.13 (g)].

2.4. *Post de conducere sau de control al personalului (facultativ)*

Această variabilă binară (categorii „da”/„nu”) arată dacă un salariat exercită, sub o formă sau alta, funcții de conducere sau de control. Termenul „conducere” nu este identic cu termenul „control”, anumiți administratori neexercitând control asupra altor salariați. De asemenea, salariații care ocupă o poziție de „control” nu aparțin în mod exclusiv grupei majore 1 (membri ai executivului și ai corpurilor legislative, cadre superioare din administrația publică, conducători și cadre superioare de întreprindere) din ISCO-88 (COM). Numeroși salariați din grupa 2 (ocupații intelectuale și științifice) și din grupa 3 (ocupații intermediare) pot avea responsabilități de control. Funcții de control pot apărea în cazul oricărei grupe din ISCO-88 (COM), inclusiv în cazul lucrătorilor manuali.

Sarcinile de conducere includ elaborarea, formularea, punerea în aplicare și dirijarea politicilor și activităților întreprinderilor sau instituțiilor, precum și funcția de consiliere. Ele includ adesea activități de control.

Se consideră că o persoană ocupă un post de control atunci când respectiva persoană supraveghează activitatea a cel puțin unei persoane (cu excepția ucenicilor). În mod obișnuit, denumirea/descrierea postului persoanelor în cauză menționează calificativele „maistru” sau „șef de echipă” alături de numele ocupației.

Codurile de transmitere pentru cele două categorii sunt stabilite de Eurostat într-un document de aplicare.

2.5. *Ultimul nivel de educație și formare profesională absolvit (ISCED 97)*

Această variabilă se referă la nivelul de învățământ general, profesional sau superior pe care salariatul l-a absolvit, în conformitate cu Clasificarea Internațională Standard a Educației, versiunea 1997 (ISCED 97). Expresia „nivel de învățământ absolvit” se referă la obținerea unui certificat sau a unei diplome, în cazul în care există un sistem de atestare. În absența atestării, expresia trebuie interpretată ca însemnând studii cu frecvență completă.

Se face distincție între următoarele niveluri ale ISCED 97:

ISCED 0 și 1 (cod 01): învățământ preșcolar și învățământ primar sau prima treaptă a educației de bază.

Programele de la aceste niveluri sunt, în mod normal, concepute la nivel de unitate sau de proiect care își propun să formeze deprinderi de bază de scris, citit și matematică, plus cunoștințe elementare în alte discipline, cum ar fi istoria, geografia, științele naturii, științele sociale, desenul și muzica. Durata normală este de șase ani de școlarizare cu frecvență completă.

ISCED 2 (cod 02): învățământ gimnazial sau a doua treaptă a educației de bază

De regulă, programele la acest nivel se concentrează mai mult pe discipline. Se face apel la profesori specializați și, adesea, mai mulți profesori predau, fiecare, în disciplina în care sunt calificați. La acest nivel, se dobândesc competențele de bază.

ISCED 3 și 4 (cod 03): învățământ liceal și învățământ postliceal neuniversitar

Programele din învățământul liceal (ISCED 3) presupun, de regulă, absolvirea a aproximativ nouă ani de studii cu frecvență completă începând cu nivelul 1 ISCED sau o combinație de studii și experiență profesională sau tehnică.

Învățământul postliceal neuniversitar (ISCED 4) grupează programele aflate, din perspectivă internațională, la granița dintre învățământul liceal și cel postliceal, chiar dacă, la nivel național, respectivele programe ar putea fi considerate ca fiind în mod evident programe de învățământ liceal și, respectiv, postliceal. Din punctul de vedere al conținutului lor, aceste programe nu pot fi considerate programe de învățământ universitar. Adeseori, nivelul lor nu este cu mult mai avansat decât programele de la nivelul ISCED 3, dar ele oferă posibilitatea celor care au absolvit un program de nivel 3 să-și aprofundeze cunoștințele. De exemplu, se clasifică aici programele destinate pregătirii pentru nivelul ISCED 5 a acelor elevi care, deși au absolvit nivelul ISCED 3, nu au urmat o programă care să le permită trecerea la nivelul ISCED 5. Poate fi vorba despre cursuri de bază preliminare obținerii unei diplome universitare sau programe de formare profesională de scurtă durată. Pot fi incluse, de asemenea, programele de a doua treaptă.

ISCED 5B (cod 04): prima treaptă de învățământ superior (care nu conduce în mod direct la obținerea titlului de cercetător științific) – profil tehnic

Comparativ cu ISCED 5A, aceste programe au o orientare practică și specifică unei anumite ocupații și sunt, în principal, destinate formării competențelor practice și cunoștințelor necesare practicării unei ocupații sau a unei meserii sau a unei clase de ocupații sau de meserii. Absolvirea acestor programe permite, de regulă, participanților să obțină un titlu de calificare utilizabil pe piața forței de muncă.

ISCED 5A (cod 05): prima treaptă de învățământ superior (care nu conduce în mod direct la obținerea titlului de cercetător științific) – profil general

Acest nivel constă din programe de învățământ superior cu un conținut educațional mai aprofundat decât programele de la nivelul ISCED 3 și ISCED 4. Admiterea la aceste programe presupune, de regulă, ca studentul să fi absolvit cu succes nivelul ISCED 3 sau să fi obținut o calificare similară cu nivelul ISCED 4. Aceste programe nu conduc la acordarea unui titlu de cercetător științific. Programele trebuie să aibă o durată cumulată de minimum doi ani. Programele de nivel 5A sunt, în mare măsură, teoretice și sunt destinate să ofere calificarea necesară admiterii în programele de cercetare avansată sau exercitării unei ocupații de înaltă calificare.

ISCED 6 (cod 06): a doua treaptă de învățământ superior (cu acordarea titlului de cercetător științific)

Acest nivel este rezervat programelor de învățământ superior, care conduc la acordarea unui titlu de cercetător științific. Programele sunt, așadar, consacrate studiilor avansate și cercetării originale și nu se bazează exclusiv pe cursuri. Aceste programe impun, de obicei, susținerea unei teze de o calitate suficientă pentru a fi publicată și care este produsul unei cercetări originale și reprezintă o contribuție semnificativă la progresul cunoștințelor.

Codurile de transmitere pentru categoriile variabilei 2.5 enumerate anterior sunt stabilite de Eurostat într-un document de aplicare.

2.6. *Vechimea în întreprindere*

Vechimea totală în cursul lunii de referință se bazează pe numărul de ani de serviciu *efectiv lucrați*. Poate fi aleasă ca dată de referință orice zi din lună (de exemplu, 1 sau 31 octombrie). Vechimea totală este echivalentă cu perioada derulată de la sosirea angajatului în întreprindere, chiar și într-o altă unitate locală a acesteia. Întreruperile în activitate nu se scad. În cazul fuziunii întreprinderilor sau schimbărilor la nivelul proprietății, vechimea se înregistrează astfel cum a fost contabilizată de întreprindere.

Categoriile de mărime pentru variabila 2.6, precum și codurile de transmitere aferente sunt fixate de Eurostat într-un document de aplicare.

2.7. *Durata contractuală de lucru (normă întreagă sau fracțiune de normă)*

Sunt considerați *salariați cu normă întreagă* salariații a căror durată normală de lucru corespunde duratei de lucru prevăzute de contractul colectiv sau duratei normale de lucru a unității locale analizate, chiar dacă contractul lor de muncă are o durată mai mică de un an. Sunt considerați *salariați cu fracțiune de normă* salariații care efectuează un număr de ore inferior duratei normale de lucru a salariaților cu normă întreagă.

Codurile de transmitere pentru cele două categorii ale variabilei 2.7 sunt stabilite de Eurostat într-un document de aplicare.

2.7.1. Partea din orele normale de lucru ale unui salariat cu normă întreagă

Pentru un *salariat cu normă întreagă,* această parte este întotdeauna de 100 %. Pentru un *salariat cu fracțiune de normă,* durata contractuală de lucru se exprimă ca procent din durata normală de lucru a unui salariat cu normă întreagă din unitatea locală (într-un post echivalent cu cel al salariatului cu fracțiune de normă).

2.8. *Tipul contractului de muncă*

Informațiile solicitate referitoare la tipul de contract de muncă sunt următoarele:

— contract pe durată nedeterminată;

— contract temporar/pe durată determinată (cu excepția ucenicilor, dar inclusiv stagiarii și studenții care sunt remunerați);

— contract de ucenicie.

Un *contract de muncă pe durată nedeterminată* este contractul încheiat între salariat și angajator, pe o durată care nu a fost convenită în prealabil.

Un *contract de muncă este considerat ca temporar sau cu durată determinată,* în cazul în care angajatorul și salariatul doresc ca durata contractului să fie determinată de condiții obiective, cum ar fi un termen precis pentru efectuarea unei activități, îndeplinirea unei sarcini sau data la care revine la lucru salariatul înlocuit temporar. Stagiarii și studenții remunerați fac parte din această categorie.

Un *contract de ucenicie* este un contract specific pe durată determinată încheiat între angajator și ucenic, obiectivul acestui contract fiind de a permite ucenicului să dobândească experiență practică într-un anumit domeniu.

Codurile de transmitere pentru cele trei categorii ale variabilei 2.8 sunt stabilite de Eurostat într-un document de aplicare.

2.9. *Cetățenia (facultativ)*

Cetățenia se definește ca fiind cetățenia din punct de vedere juridic a fiecărei persoane; este considerat cetățean al unei țări acea persoană care are cetățenia țării respective din punct de vedere juridic, prin naștere sau prin naturalizare, declarare, opțiune, căsătorie sau pe alte căi.

Se selectează una dintre următoarele trei posibilități:

— rezident având cetățenia țării de reședință;

— rezident cu cetățenie străină;

— lucrător frontalier provenit dintr-o altă țară.

Codurile de transmitere pentru cele trei categorii ale variabilei 2.9 sunt stabilite de Eurostat într-un document de aplicare.

3. **Informații privind perioadele lucrate pentru fiecare salariat cuprins în eșantion**

Următoarele variabile temporale sunt utilizate pentru a calcula numărul de ore remunerate. Respectivele ore sunt defalcate în:

— ore de lucru normale și suplimentare remunerate în perioada de referință;

— ore pentru care salariatul a fost plătit cu o rată redusă, chiar dacă diferența a fost compensată cu plăți provenite de la fondurile de asigurări sociale;

— ore nelucrate în perioada de referință, dar cu toate acestea plătite (concedii anuale, absențe pe motiv de boală, sărbători legale și alte ore plătite, inclusiv concediile pentru consultații medicale, naștere, căsătorie, funeralii, mutare etc.)

3.1. *Numărul de săptămâni din anul de referință la care se raportează salariile brute anuale*

Variabila 3.1 se raportează la *perioada de lucru efectiv remunerată* din cursul anului și trebuie să corespundă salariului brut anual efectiv (variabila 4.1). Ea va fi utilizată pentru a extrapola salariile brute anuale efective, precum și sporurile și indemnizațiile anuale în cazul în care salariatul a lucrat mai puțin de un an complet, adică mai puțin de 52 de săptămâni.

Salariații cu fracțiune de normă trebuie să fie tratați ca salariați cu normă întreagă, indiferent de numărul de ore lucrate. În cazul în care un lucrător cu fracțiune de normă a fost remunerat pentru un an întreg, se introduce „52” de săptămâni. În cazul în care a fost remunerat pentru șase luni, se introduce „26” săptămâni.

3.2. *Numărul de ore efectiv remunerate în cursul lunii de referință*

Informația solicitată aici se referă la numărul de ore efectiv plătite în cursul lunii de referință, și nu la numărul de ore dintr-o lună normală. Orele efectiv remunerate includ toate orele de lucru, normale și suplimentare, care au fost lucrate și plătite în luna respectivă. Orele nelucrate, dar, cu toate acestea, plătite se calculează ca „ore plătite” (de exemplu, concedii anuale, sărbători legale, concedii de boală plătite, concedii de studii plătite, concedii speciale plătite etc.).

Variabila 3.2 trebuie să corespundă cu salariile brute din luna de referință (variabila 4.2). Aceasta înseamnă că orele plătite de angajator la o rată redusă pentru perioadele de absență nu se iau în calcul.

În cazul în care orele plătite salariatului sunt afectate de o absență neplătită, ele trebuie să fie ajustate astfel încât să se obțină numărul de ore plătite pentru o lună completă. În cazul în care sunt disponibile, de exemplu, informații conform cărora, pentru un salariat, absența(ele) neremunerată(e) reprezintă 20 % din luna de referință, variabila 3.2. se înmulțește cu factorul de ajustare 1,25.

3.2.1. Numărul de ore de lucru suplimentare remunerate în cursul lunii de referință

Orele suplimentare sunt orele lucrate în plus față de durata de lucru lunară normală sau convenită. În cazul în care, de exemplu, patru ore de lucru suplimentare sunt plătite cu o rată mai mare de 1,5 ori decât rata normală, se introduce „4”, și nu „6”. Se includ doar orele de lucru suplimentare care corespund plăților orelor de lucru suplimentare înregistrate la punctul 4.2.1. În consecință, variabila 3.2.1 trebuie să corespundă cu remunerațiile acordate pentru orele de lucru suplimentare în cursul lunii de referință (variabila 4.2.1). Orele recuperate și timpul alocat deplasării nu se consideră ore de lucru suplimentare.

Aplicarea procedurii de ajustare a variabilei 3.2 implică faptul că operațiunea de extrapolare privește, de asemenea, variabila 3.2.1, care este o componentă a variabilei 3.2. În cazul în care se știe, de exemplu, că absențele neremunerate au reprezentat 20 % din luna de referință pentru un salariat, variabila 3.2.1 se înmulțește cu factorul de ajustare 1,25.

3.3. *Numărul anual de zile de concediu*

Este numărul total - exprimat în *zile* - de concediu anual *plătite*, exclusiv concediile de boală și sărbătorile legale. El corespunde numărului anual total de zile de concediu normale plătite, inclusiv zilele acordate angajatului pe criterii de vârstă, funcție, vechime etc.

Este admis faptul că mulți angajatori nu sunt în măsură să indice numărul de zile de concediu care au fost efectiv luate de salariați în cursul anului. Din acest motiv, variabila 3.3 se referă la *dreptul la concediu* anual, mai degrabă decât la concediul anual efectiv luat.

Nu sunt considerate concedii anuale:

— concediile de boală;

— concediile de studii;

— concediile speciale plătite acordate pentru motive personale;

— concedii suplimentare acordate în temeiul acordurilor privind reducerea timpului de lucru.

În scopul comparației, fiecare săptămână de concediu corespunde unui număr de cinci zile. Sâmbăta și duminica nu se includ. Astfel, în cazul în care un salariat cu normă întreagă are în mod normal dreptul la cinci săptămâni de concediu anual, respectiva perioadă corespunde unui număr de 25 de zile.

În schimb, dreptul la concediu anual de cinci săptămâni pentru un salariat cu fracțiune de normă care lucrează 60 % din durata normală a unei norme întregi (variabila 2.7.1) corespunde unui număr de numai 15 zile „întregi" de concediu.

3.4. *Numărul anual de alte zile de absență remunerate (facultativ)*

Această variabilă se exprimă, de asemenea, în număr de zile. Ea include, de exemplu:

— numărul total de zile de concediu de boală plătite care au fost efectiv luate de salariat în cursul anului;

— zilele de concediu special plătite acordate pentru motive personale;

— sărbătorile legale.

Variabila nu include zilele plătite considerate echivalente ale zilelor efectiv lucrate, cum ar fi zilele din cursul anului pe care salariatul dedicate formării profesionale a salariatului.

4. **Informații privind câștigurile salariale pentru fiecare salariat cuprins în eșantion**

Următoarele variabile care se referă la câștigurile salariale anuale, lunare și pe oră includ salariații care au fost efectiv remunerați în cursul lunii de referință. Salariații care nu au primit o remunerație în cursul lunii de referință *se exclud*.

De altfel, în cazul în care câștigul salarial brut primit de un salariat în luna de referință (variabila 4.2) este afectat de o absență neremunerată (concediu de boală, concediu de maternitate sau concediu de studii etc.), și *nu poate* fi ajustat în mod rezonabil astfel încât să ofere o estimare satisfăcătoare a câștigului salarial brut pentru o lună întreagă, atunci respectivul salariat *nu este luat în calcul*.

Coeficientul de extrapolare pentru salariați (variabila 5.2) se aplică strict salariaților din eșantion pentru care pot fi furnizate estimări serioase ale câștigurilor salariale brute lunare.

4.1. *Câștiguri salariale brute anuale pentru anul de referință*

Câștigurile salariale brute anuale acoperă remunerațiile în numerar și în natură plătite în anul de referință, înainte de deducerea impozitelor și contribuțiilor de asigurări sociale plătibile de către salariați și reținute de angajator.

Principala diferență între câștigurile salariale *anuale* și cele *lunare* este că cele anuale nu sunt pur și simplu suma remunerațiilor directe, a sporurilor și a indemnizațiilor plătite unui salariat în fiecare perioadă de plată. Astfel, câștigurile salariale anuale depășesc, în general, cifra obținută prin înmulțirea cu 12 a „pachetului standard lunar".

Acest pachet lunar include toate sporurile și indemnizațiile plătite în fiecare perioadă de plată, chiar dacă suma acestor sporuri și indemnizații „periodice” variază, dar nu ține seama de sporurile și indemnizațiile care nu sunt plătite în fiecare perioadă de plată. De altfel, plățile în natură nu se includ în câștigurile salariale lunare. În schimb, câștigurile salariale anuale includ și toate „remunerațiile care nu sunt periodice”, adică acele remunerații care nu sunt plătite în fiecare perioadă de plată (variabila 4.1.1) și plățile în natură (variabila 4.1.2).

Datele pentru variabila 4.1 trebuie să fie comunicate pentru toți salariații pentru care sunt disponibile cifre privind câștigurile salariale brute lunare (variabila 4.2); aceasta înseamnă că variabila 4.1 *nu trebuie* să fie furnizată pentru salariații al căror câștig salarial brut lunar nu poate fi estimat. Respectivii salariați se exclud din eșantion.

Nu contează dacă remunerațiile unui salariat nu se referă întotdeauna la un an întreg. Anumiți salariați vor avea perioade de absență neremunerate, se vor alătura întreprinderii sau vor părăsi întreprinderea în cursul anului. Se solicită informațiile privind câștigurile salariale brute *efective* din anul de referință. În cazul în care variabila 3.1 (numărul de săptămâni la care se raportează câștigul salarial anual) este inferioară numărul de 52 de săptămâni, ea se utilizează pentru a extrapola variabila 4.1 și componentele respectivei variabile.

4.1.1. Sporuri și indemnizații anuale care nu sunt plătite în fiecare perioadă de plată

Această variabilă regrupează elementele de remunerație care nu sunt plătite în fiecare perioadă de plată, cum ar fi:

— al treisprezecelea sau al paisprezecelea salariu;

— primele de concediu;

— primele de întreprindere, trimestriale sau anuale;

— primele de productivitate care depind de realizarea unor obiective prestabilite, primele de recunoaștere a meritelor salariaților, stimulentele la angajare;

— primele de plecare sau de pensionare;

— salariile retroactive.

4.1.2. Remunerații anuale în natură (*facultativ*)

Această variabilă corespunde unei estimări a valorii tuturor bunurilor și serviciilor de care dispun salariații prin intermediul întreprinderii sau al unității locale în cursul anului de referință. Ea include produsele întreprinderii, facilitățile de cazare pentru angajați, mașinile de serviciu, opțiunile de achiziție de acțiuni și planurile de achiziție de acțiuni. În cazul în care sunt disponibile informații privind impozitarea salariilor în natură cu titlu de venit al persoanelor fizice, ele pot fi utilizate ca aproximare.

În cazul în care variabila 3.1 est inferioară numărului de 52 de săptămâni, variabila 4.1.2 *nu* se ajustează.

4.2. *Câștiguri salariale brute în luna de referință*

Această variabilă reprezintă remunerația în numerar plătită în cursul lunii de referință înainte de deducerile fiscale și de contribuții sociale ale salariaților reținute de angajat. Variabila 4.2 trebuie să corespundă cu numărul de ore plătite de angajator în luna de referință (variabila 3.2).

Ea *include* următoarele elemente:

— toate remunerațiile legate de perioada în cauză (chiar dacă acestea nu sunt plătite în luna de referință), inclusiv remunerațiile pentru ore de lucru suplimentare, sporurile pentru munca în schimburi, alte sporuri, comisioanele etc;

— remunerațiile pentru ore de lucru suplimentare, pentru muncă în echipă, muncă de noapte, muncă în weekend, comisioane etc;

— sporurile și indemnizațiile plătite periodic în fiecare perioadă de plată, chiar dacă suma lor variază de la o lună la alta;

— remunerațiile pentru perioadele de absență și de încetare a muncii plătite integral de angajator;

— alocațiile familiale și alte contribuții stabilite prin contractul colectiv sau asupra cărora s-a convenit voluntar în cadrul întreprinderii;

— contribuțiile la planul de economii al întreprinderii.

Nu sunt incluse următoarele elemente:

— sumele plătite în perioada de referință, dar legate de o altă perioadă: lichidări, avansuri la salariu, remunerații pentru vacanțe sau concedii de boală din alte perioade decât cea de referință;

— sporurile și bonificațiile periodice care nu sunt plătite cu regularitate în fiecare perioadă de plată;

— remunerațiile pentru perioadele de absență plătite de angajator la o rată redusă;

— alocațiile familiale obligatorii;

— alocațiile pentru echipamente sau unelte de lucru;

— rambursările sau plata cheltuielilor de călătorie și de sejur, precum și a altor cheltuieli legate de exercitarea funcției;

— remunerațiile în natură.

Atunci când câștigul salarial brut lunar este afectat de absențe neplătite (din motive de boală, de maternitate, de studii etc. sau pur și simplu deoarece salariatul s-a alăturat întreprinderii sau a părăsit întreprinderea în cursul lunii de referință), câștigul salarial trebuie să fie ajustat astfel încât să se obțină o estimare a câștigului salarial pentru întreaga lună. În cazul în care nu este posibilă ajustarea salariului lunar astfel încât suma estimată să corespundă unui câștig salarial lunar complet, respectivul câștig salarial nu trebuie să fie inclus în eșantion.

4.2.1. Remunerarea orelor de lucru suplimentare

Este vorba despre cuantumul remunerațiilor plătite pentru orele de lucru suplimentare efectuate. Se ia în calcul cuantumul total, și nu numai remunerația adițională la salariul normal pe oră. Trebuie să existe o corespondență între variabila 4.2.1 și variabila 3.2.1 (numărul de ore de lucru suplimentare plătite în luna de referință).

4.2.2. Remunerații speciale pentru munca în schimburi

Aceste remunerații constau în sporuri speciale pentru munca în schimburi, munca de noapte sau de weekend, cu condiția ca acestea să nu fie asimilate orelor de lucru suplimentare. Trebuie să se țină seama numai de sporul sau de remunerația suplimentară, și nu de remunerația totală pentru aceste tipuri de muncă în schimburi.

4.2.3. Contribuții sociale obligatorii și impozite plătite de angajat în numele salariatului (*facultativ*)

Această variabilă se raportează la cuantumul total al contribuțiilor sociale obligatorii și al impozitelor plătite de angajator în numele salariatului către autoritățile publice în cursul lunii de referință. Această informație este necesară pentru a obține câștigul salarial lunar net al fiecărui salariat (a se vedea figura „Variabila privind câștigurile salariale" de la sfârșitul anexei I).

În cazul în care câștigul salarial lunar se modifică în urma absențelor neplătite, variabila 4.2.3 (inclusiv componentele 4.2.3.1 și 4.2.3.2) trebuie să fie ajustată astfel încât să poată fi deduse estimările pentru întreaga lună.

4.2.3.1. *Contribuții de asigurări sociale ale salariaților (facultativ)*

Aceste contribuții corespund cuantumului contribuțiilor de asigurări sociale ale salariaților prevăzute de lege sau de contracte colective și care sunt reținute de angajator.

4.2.3.2. *Impozite și taxe (facultativ)*

Reprezintă cuantumul tuturor impozitelor și taxelor pe salarii reținute de angajator pentru luna de referință și plătite autorităților fiscale în numele salariatului.

4.3. *Câștiguri salariale brute medii pe oră în luna de referință*

Cifra solicitată este câștigul salarial brut mediu pe oră primit de salariat în luna de referință. Respectiva cifră trebuie să corespundă câștigului salarial brut mediu pe oră obținut prin împărțirea câștigului salarial brut pentru luna de referință (variabila 4.2) la numărul de ore plătite pentru aceeași perioadă (variabila 3.2).

5. **Coeficient de extrapolare**

Colectarea datelor pentru ancheta privind structura câștigurilor salariale urmează, de obicei, o procedură de eșantionare în două etape. În acest caz, populația totală de unități locale este mai întâi divizată în subansambluri care nu se suprapun (straturi) și din fiecare strat se extrage un eșantion de unități locale. Apoi, se constituie un eșantion de salariați din fiecare unitate locală.

Coeficientul de extrapolare definit la punctul 5.1 este necesar pentru a permite obținerea de concluzii privind întreaga populație de unități locale din stratul respectiv, pe baza datelor colectate privind unitățile locale din eșantion. În mod similar, coeficientul de extrapolare definit la punctul 5.2 permite ca, pe baza datelor referitoare la salariații incluși în eșantion, să fie obținute rezultate privind întreaga populația de salariați din același strat.

În general, atunci când se decide retragerea (din diverse motive) a microdatelor pentru o anumită întreprindere sau pentru un anumit salariat sau atunci când respectivele date nu sunt disponibile, coeficienții de extrapolare trebuie să fie recalculați după metode adecvate, cum ar fi etalonarea, în vederea corectării ponderilor inițiale respective ale unităților locale și ale salariaților în cauză.

5.1. *Coeficient de extrapolare pentru unitatea locală*

Coeficientul de extrapolare pentru fiecare unitate locală se calculează în cadrul fiecărui strat din eșantion. El indică numărul de unități locale din strat reprezentate de fiecare unitate locală din eșantion. În consecință, variabila 5.1 este (cel puțin înainte de aplicarea unei metode de reponderare a unităților locale) coeficientul cu care se multiplică numărul de unități locale din eșantion pentru a obține estimări la nivelul întregii populații de unități locale din stratul în cauză.

Ori de câte ori se decide retragerea unei unități locale din eșantion (deoarece nu a răspuns, din cauza unei erori de acoperire, de post-stratificare etc.), coeficientul de extrapolare 5.1 trebuie să fie recalculat pentru a se ține seama de unitățile locale excluse.

5.2. *Coeficient de extrapolare pentru salariați*

Coeficientul de extrapolare pentru salariați se calculează pentru fiecare unitate locală inclusă în eșantion. Variabila 5.2 este (cel puțin înainte de aplicarea unei metode de reponderare a salariaților) coeficientul cu care trebuie multiplicat numărul de salariați incluși în eșantion pentru a se obține estimări la nivelul populației pentru stratul în cauză.

Este esențial ca numărul de salariați incluși în eșantionul extras din unitatea locală să fie identic cu numărul de salariați care au primit o remunerație lunară completă în luna de referință. Atunci când este necesară excluderea salariaților pentru care s-au înregistrat perioade de absență neplătită în cursul lunii de referință, coeficientul de extrapolare 5.2 trebuie să fie recalculat pentru a se ține seama de excluderea salariaților în cauză.

ANEXA III

FORMATUL DE TRANSMITERE A REZULTATELOR

Datele individuale referitoare la fiecare unitate locală și la fiecare salariat se transmit sub forma a două tipuri de înregistrări de microdate:

A. **înregistrări referitoare la unitățile locale**

B. **înregistrări referitoare la salariați**

Înregistrările referitoare la angajați trebuie corelate cu cele referitoare la unitățile locale, cu ajutorul unei chei care nu divulgă identitatea întreprinderii. Această cheie poate fi un număr creat special sau o cheie existentă, cu condiția ca aceeași cheie să fie utilizată atât pentru înregistrările referitoare la unitățile locale, cât și pentru cele referitoare la salariați. De asemenea, pentru a permite identificarea facilă a salariaților, pentru fiecare dintre aceștia trebuie furnizată o cheie care nu permite identificarea persoanei.

Variabile

Toate rubricile aferente înregistrărilor A și B trebuie să fie completate în întregime. Trebuie să existe intrări prevăzute pentru fiecare rubrică, inclusiv pentru variabilele facultative (a se vedea în continuare). Nu se acceptă intrări necompletate.

Variabile obligatorii

Trebuie furnizate informații complete pentru toate variabilele obligatorii aferente tuturor tipurilor de înregistrări; în caz contrar, coeficienții de extrapolare nu vor fi relevanți pentru toate variabilele.

Variabile facultative

Ele trebuie să fie strict codificate în conformitate cu următoarele norme:

În cazul în care există informații disponibile pentru o variabilă facultativă, datele trebuie furnizate, de preferință (la fel ca în cazul variabilelor obligatorii), pentru toate unitățile de observare sau pentru toți salariații.

Atunci când *nu* sunt disponibile informații pentru o variabilă facultativă, este necesar să se introducă „*OPT*” pentru variabilele *alfanumerice* și „99999999” pentru variabilele *numerice* (numărul „nouă” corespunde lungimii câmpului).

Valori nule

„0” se utilizează *numai* pentru variabilele pentru care este într-adevăr posibilă existența valorii nule (de exemplu, atunci când un salariat nu a avut ore de lucru suplimentare în cursul lunii de referință).

Categorii de variabile incluse în ancheta privind structura câștigurilor salariale (SES)

Variabilele incluse în ancheta privind structura câștigurilor salariale enumerate în anexa I sunt fie de tip calitativ, fie de tip cantitativ. Majoritatea variabilelor privind unitatea locală și caracteristicile individuale ale salariaților sunt variabile *calitative*. Aceste variabile SES sunt asociate unui număr limitat de categorii.

Variabilele *cantitative* incluse în ancheta privind structura câștigurilor salariale sunt fie variabile de numărare (număr de salariați, număr de ore, de zile sau de săptămâni), fie variabile privind câștigurile salariale.

Categoriile de variabile calitative, precum și tranșele pentru variabilele cantitative SES sunt definite de Eurostat într-un document de punere în aplicare.

Conținutul înregistrărilor A și B

Conținutul și secvența variabilelor incluse în înregistrările A și B, precum și codurile care trebuie utilizate sunt specificate în documente distincte.

Înregistrările trebuie să aloce un câmp pentru fiecare variabilă. Variabile numerice se exprimă în termeni absoluți, adică se indică numerele întregi (și nu în zecimale, zeci, sute, mii, milioane etc.). Cu toate acestea, din motive de claritate, valorile variabilelor 4.3, 5.1 și 5.2 se indică până la a doua zecimală.

Pentru una dintre variabilele numerice, mai precis pentru „Partea din orele normale de lucru ale unui salariat cu normă întreagă” (variabila 2.7.1), se procedează diferit: ea se exprimă atât ca procent, cât și ca număr cu două zecimale, de exemplu: 43,27.

În cazul în care variabilele numerice care corespund unor sume (de exemplu, sporuri și salarii pe oră, lunare sau anuale, taxe și impozite, contribuții de asigurări sociale, plăți în natură) se exprimă în *unități ale* ***monedei naționale*** a țării în cauză.

Transmitere

Statele membre trebuie să transmită Comisiei (Eurostat) datele și metadatele impuse de prezentul regulament în formă electronică, în conformitate cu un standard de schimb propus de Eurostat. Eurostat furnizează, pe de o parte, o documentație detaliată privind standardele aprobate și, pe de altă parte, enunță liniile directoare privind punerea în aplicare a respectivelor standarde în conformitate cu cerințele prezentului regulament.