32005R1738

L 279/32 SLUŽBENI LIST EUROPSKE UNIJE 22.10.2005.

UREDBA KOMISIJE br. (EZ) 1738/2005

od 21. listopada 2005.

o izmjeni Uredbe (EZ) 1916/2000 u odnosu na definiranje i prijenos informacija o strukturi dohotka

(Tekst značajan za EGP)

KOMISIJA EUROPSKIH ZAJEDNICA,

uzimajući u obzir Ugovor o osnivanju Europske zajednice,

uzimajući u obzir Uredbu Vijeća (EZ) br. 530/1999 od 9. ožujka 1999. o strukturnoj statistici o dohotku i troškovima rada ([1]), a posebno njezin članak 11. točke ii. i iii.,

budući da:

(1) Uredba Komisije (EZ) br. 1916/2000 od 8. rujna 2000. o provedbi Uredbe Vijeća (EZ) br. 530/1999 o strukturnoj statistici o dohotku i troškovima rada u odnosu na definiranje i prijenos informacija o strukturi dohotka ([2]) određuje provedbene mjere u pogledu definiranja i analize informacija koje je potrebno osigurati, kao i odgovarajućeg tehničkog formata za prijenos rezultata predviđenog člankom 11. Uredbe (EZ) br. 530/1999.

(2) Anketa o strukturi troškova rada za referentnu godinu 2002. prva je anketa temeljena na Uredbi (EZ) br. 1916/2000. Iskustva iz te ankete ukazala su na potrebu za poboljšanjem odredaba Uredbe br. 1916/2000, kako bi ih se uskladilo s odgovarajućim odredbama Uredbe Komisije (EZ) br. 1726/1999 od 27. srpnja 1999. o provedbi Uredbe Vijeća (EZ) br. 530/1999 o strukturnoj statistici o dohotku i troškovima rada ([3]) te poboljšala povezanost među podacima iz različitih anketa o dohotku i troškovima rada svake druge godine.

(3) Uredbu (EZ) br. 1916/2000 potrebno je stoga izmijeniti.

(4) Mjere predviđene ovom Uredbom u skladu su s mišljenjem Odbora za statistički program,

DONIJELA JE OVU UREDBU:

Članak 1.

Prilozi Uredbi (EZ) br. 1916/2000 zamjenjuju se tekstom iz priloga ovoj Uredbi.

Članak 2.

Ova Uredba stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

Ova je Uredba u cijelosti obvezujuća i izravno se primjenjuje u svim državama članicama.

Sastavljeno u Bruxellesu 21. listopada 2005.

Za Komisiju
Joaquín ALMUNIA
Član Komisije

([1]) SL L 63, 12.3.1999., str. 6., Uredba kako je izmijenjena Uredbom (EZ) br. 1882/2003 Europskog parlamenta i Vijeća (SL L 284, 31.10.2003., str. 1.).
([2]) SL L 229, 9.9.2000., str. 3.
([3]) SL L 203, 3.8.1999., str. 28.

PRILOG I.

POPIS VARIJABLI

1. **Informacije o lokalnoj jedinici kojoj pripada ispitni uzorak zaposlenika**

1.1. Zemljopisni položaj statističke jedinice (NUTS-1)

1.2. Veličina poduzeća kojem pripada lokalna jedinica

1.3. Osnovna ekonomska djelatnost lokalne jedinice (NACE Rev.1.1.)

1.4. Oblik ekonomske i financijske kontrole

1.5. Kolektivni ugovor o plaćama

1.6. Ukupni broj zaposlenika u lokalnoj jedinici u referentnom mjesecu *(neobvezno)*

1.7. Pridruživanje lokalne jedinice grupi poduzeća *(neobvezno)*

2. **Informacije o pojedinačnim značajkama zaposlenika u uzorku koje se odnose na referentni mjesec**

2.1. Spol

2.2. Dob

2.3. Zanimanje (ISCO-88 (COM))

2.4. Upravljački ili nadzorni položaji *(neobvezno)*

2.5. Najviši uspješno završen stupanj obrazovanja i osposobljavanja (ISCED 97)

2.6. Trajanje zaposlenja u poduzeću

2.7. Ugovorno radno vrijeme (puno ili nepuno radno vrijeme)

2.7.1. Udio uobičajenih radnih sati osoba zaposlenih u punom radnom vremenu

2.8. Vrsta ugovora o radu

2.9. Status građana *(neobvezno)*

3. **Informacije o razdobljima rada za svakog zaposlenika u uzorku**

3.1. Broj tjedana u referentnoj godini na koje se odnosi godišnji bruto dohodak

3.2. Broj plaćenih sati u referentnom mjesecu

3.2.1. Broj plaćenih prekovremenih sati u referentnom mjesecu

3.3. Broj dana godišnjeg odmora

3.4. Ostali dani plaćenog odsustva u godini *(neobvezno)*

4. **Informacije o dohotku za svakog zaposlenika u uzorku**

4.1. Godišnji bruto dohodak u referentnoj godini

4.1.1. Godišnji dodaci na plaću i doplaci koji se ne isplaćuju u svakom platnom razdoblju

4.1.2. Godišnje isplate u naravi *(neobvezno)*

4.2. Bruto dohodak u referentnom mjesecu

4.2.1. Dohodak od prekovremenog rada

4.2.2. Posebne isplate za rad u smjeni

4.2.3. Obvezni socijalni doprinosi i porez koje uplaćuje poslodavac u ime zaposlenika (*neobvezno*)

4.2.3.1. Obvezni doprinosi za socijalnu sigurnost (*neobvezno*)

4.2.3.2. Porezi (*neobvezno*)

4.3. Prosječna bruto satnica u referentnom mjesecu

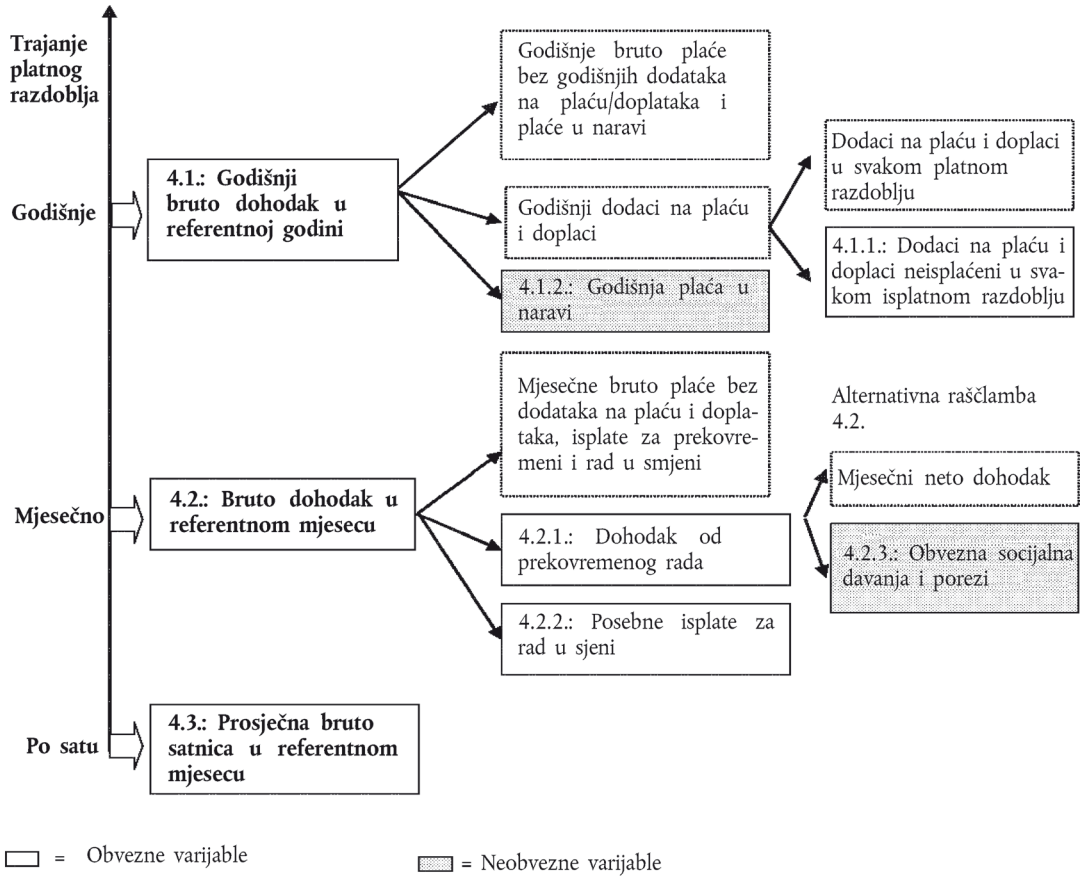
5. **Faktori utežavanja**

5.1. Faktor utežavanja za lokalnu jedinicu

5.2. Faktor utežavanja za zaposlenike

Države članice mogu, po izboru, zabilježiti detaljnije informacije koje se odnose na kategorije varijable 2.8. One također mogu zabilježiti podatke za sljedeće komponente varijable 3.4.: *Godišnje odsustvo zbog bolovanja i strukovnog osposobljavanja* (upućuje se samo Eurostatu na njegov zahtjev).

Varijable o dohotku SES-a



PRILOG II.

DEFINICIJA VARIJABLI

1. **Informacije o lokalnoj jedinici kojoj pripada ispitni uzorak zaposlenika**

Prikupljanje podataka o dohotku za potrebe strukturne statistike temelji se na lokalnim jedinicama i poduzećima, kako je definirano u Uredbi Vijeća (EEZ) 696/93 ([1]), te osigurava informacije o zaposlenicima u poduzećima s 10 ili više zaposlenih, koja su razvrstana po veličini i osnovnoj djelatnosti. Neobvezne su informacije o zaposlenicima u poduzećima s manje od 10 zaposlenih. Statistika obuhvaća sve djelatnosti koje su definirane u dijelovima od C do K i od M do O, opće industrijske klasifikacije ekonomskih aktivnosti unutar Europskih zajednica (dalje u tekstu „NACE Rev. 1.1.") u poduzećima s manje od 10 zaposlenih ([2]).

1.1. *Zemljopisni položaj statističke jedinice (NUTS-1)*

Regiju u kojoj je smještena statistička jedinica potrebno je razvrstati prema nazivlju teritorijalnih jedinica za statistiku (NUTS, razina 1).

Kodovi za prijenos za različite NUTS kategorije predstavljene su u dokumentu o provedbi za čiju je distribuciju zadužen Eurostat.

1.2. *Veličina poduzeća kojem pripada lokalna jedinica*

Veličina poduzeća u odnosu na broj zaposlenih treba se dodijeliti jednom od navedenih raspona: od 1 do 9, od 10 do 49, od 50 do 249, od 250 do 499, od 500 do 999 i od 1 000 ili više zaposlenika. Razred veličina od 1 do 9 nije obvezno.

Kodovi za prijenos kojima se označavaju razredi veličine predstavljeni su u dokumentu o provedbi za čiju je distribuciju zadužen Eurostat.

1.3. *Osnovna ekonomska djelatnost lokalne jedinice (NACE rev.1.1.)*

Osnovna ekonomska djelatnost lokalne jedinice kodira se na dvoznamenkastoj razini NACE Rev.1.1. (razina odjeljka).

Kodovi za prijenos za različite NACE kategorije predstavljeni su u dokumentu o provedbi za čiju je distribuciju zadužen Eurostat.

1.4. *Oblik ekonomske i financijske kontrole poduzeća*

Ova varijabla samo razlikuje kategorije „javne" i „privatne kontrole". Prva se kategorija odnosi na svako poduzeće nad kojim tijela javne vlasti imaju, izravno ili neizravno, dominantan utjecaj na temelju udjela, financijskog sudjelovanja ili pravila koja se u njemu primjenjuju. Pod dominantnim utjecajem (ili kontrolom) podrazumijeva se situacija u kojoj tijela javne vlasti, izravno ili neizravno:

— drže veliki dio upisanog kapitala poduzeća (> 50 %), ili

— kontroliraju većinu glasova pridruženih dionicama koje je poduzeće izdalo ili mogu imenovati više od polovine članova administrativnog, upravnog ili nadzornog tijela poduzeća.

Druga je kategorija definirana analogno. Ravnomjerno raspoređeno javno i privatno sudjelovanje (50/50 „podijeljena kontrola") predstavlja vrlo rijetku praksu. Iz tog se razloga takve slučajeve ne šifrira odvojeno, te je potrebno, ako se pojave, s njima postupati kao da su pod „privatnom kontrolom".

Kodovi za prijenos dvije kategorije varijable 1.4. predstavljene su u dokumentu o provedbi za čiju je distribuciju zadužen Eurostat.

([1]) SL L 76, 30.3.1993., str. 1. Uredba kako je zadnje izmijenjena Uredbom (EZ) 1882/2003 Europskog parlamenta i Vijeća
([2]) Nije obvezno obuhvatiti dio L NACE Rev.1.1. Nije obvezno obuhvatiti zaposlenike u poduzećima s više od 10 zaposlenih.

1.5. *Kolektivni ugovor o plaćama*

Kolektivni ugovori o plaćama koji obuhvaćaju većinu zaposlenika u statističkoj jedinici mogu biti svrstani u jednu od dolje navedenih kategorija. U slučaju nepostojanja kolektivnog ugovora, to je također potrebno napomenuti. Kategorije su kako slijede:

— ugovor na nacionalnoj razini ili međusindikalni ugovor koji obuhvaća zaposlenike više od jedne industrijske grane i obično ga potpisuje jedan ili više saveza sindikata ili jedno ili više nacionalnih udruženja poslodavaca,

— granski ugovor koji određuje odredbe i uvjete zaposlenja za sve ili većinu radnika i zaposlenika u pojedinoj industrijskoj grani ili gospodarskom sektoru,

— ugovor za pojedine industrijske grane u pojedinim regijama,

— ugovor s poduzećem ili jednim poslodavcem koji obuhvaća samo one zaposlenike koji imaju istog poslodavca, neovisno o veličini. Ugovorom se mogu obuhvatiti samo određene lokalne jedinice ili skupine zaposlenika unutar poduzeća,

— ugovor koji se primjenjuje samo na zaposlenike u jednoj lokalnoj jedinici,

— svaki drugi oblik ugovora koji nije obuhvaćen ranije navedenim,

— izostanak kolektivnog ugovora o plaćama.

Obvezno je odabrati jednu od gore navedenih kategorija (odgovor „da") ako je obuhvaćeno više od 50 % zaposlenika u lokalnoj jedinici. Postoji mogućnost primjene nekoliko kategorija istodobno.

Umjesto izravno postavljenog upita o vrsti kolektivnog ugovora, jedinici se može proslijediti upit o vrsti kolektivnih odredbi koje se primjenjuju, te se utvrđuje tip kolektivnog ugovora na temelju odgovora.

Kodovi za prijenos za kategorije varijable 1.5., gore navedene, predstavljene su u dokumentu o provedbi za čiju je distribuciju zadužen Eurostat.

1.6. *Broj zaposlenika u lokalnoj jedinici (neobvezno)*

Ova varijabla predstavlja glavni izračun ukupnog broja zaposlenika u referentnom mjesecu (primjerice 1. ili 31. listopada) i obuhvaća sve zaposlenike, uključujući naučnike, plaćene pripravnike i studente.

1.7. *Pridruživanje lokalne jedinice grupi poduzeća (neobvezno)*

Ova je varijabla binarna („da"/„ne") i ukazuje pripada li lokalna jedinica grupi poduzeća. Kodovi za prijenos za te dvije kategorije utvrdio je Eurostat u dokumentu o provedbi.

Grupa poduzeća je statistička jedinica definirana u Uredbi (EEZ) br. 696/93. Grupu poduzeća potrebno je razmatrati na svjetskoj razini. U većini slučajeva lokalna jedinica pripada poduzeću koje nije pod kontrolom bilo koje nacionalne ili strane grupe. Ako lokalne jedinice pripadaju grupi poduzeća, to je nešto što je općenito poznato. Praktična smjernica koju je moguće dati odgovarajućim strankama u transakciji sastoji se u tome jesu li financijski izvještaji dotičnog poduzeća u potpunosti konsolidirani u financijskim izvještajima njegove grupe poduzeća.

2. **Informacije o pojedinačnim značajkama svakog zaposlenika u uzorku koje se odnose na ispitivani mjesec**

Zaposlenici su sve osobe, neovisno o njihovoj nacionalnosti ili trajanju zaposlenja u zemlji, koje imaju direktan ugovor o radu u poduzeću ili lokalnoj jedinici (neovisno o tome je li ugovor formalan ili neformalan) i primaju naknadu za rad, neovisno o vrsti obavljenog posla, broju odrađenih sati (puno ili nepuno radno vrijeme) i trajanju ugovora (na određeno ili neodređeno vrijeme). Naknada zaposlenika može se isplaćivati u obliku plaća, uključujući dodatke na plaću, plaću po učinku i rad u smjeni, doplatke, honorare, napojnice, provizije i naknadu u naravi. Obuhvaćeni uzorkom su oni zaposlenici koji su doista primili naknadu za rad u referentnom mjesecu. Potrebno je isključiti zaposlenike koji nisu primili naknadu za rad u referentnom mjesecu.

Definicija zaposlenika obuhvaća fizičke i administrativne radnike, uključujući i upravljačko osoblje u privatnom i javnom sektoru u okviru ekonomskih djelatnosti koje su klasificirane u dijelovima od C do K i od M do O NACE Rev. 1.1. u poduzećima s najmanje 10 zaposlenika ([1]).

([1]) Nije obvezno obuhvatiti odjeljak L NACE Rev. 1.1. Nije također potrebno obuhvatiti zaposlenike u poduzećima s manje od 10 zaposlenika.

Sljedeći popis daje ogledne primjere *obuhvaćenih* kategorija zaposlenika:

— trgovački predstavnici, pod uvjetom da su na platnoj listi i dobivaju ostale oblike naknada, povrh bilo kakve provizije,

— vlasnici koji primaju naknadu za rad,

— naučnici,

— studenti i pripravnici (odvjetnički vježbenici, učenice škole za medicinske sestre, znanstveni novaci ili vježbenici u nastavi, stažisti u bolnicama, i sl.) koji imaju formalnu obvezu pridonositi proizvodnom procesu jedinice uz naknadu za rad,

— radnici u prijelaznom razdoblju ili na privremenom radu (npr. administrativno osoblje) koje regrutiraju, zapošljavaju i isplaćuju zavodi za zapošljavanje za rad na nekom drugom mjestu, uglavnom privremeno ([1]),

— sezonski i privremeni radnici, ako imaju formalni ili neformalni ugovor s poduzećem ili lokalnom jedinicom i ranije definirane radne sate,

— zaposlenici za koje su troškovi rada nastali u referentnom razdoblju, ali koji su privremeno odsustvovali s radnog mjesta zbog bolesti ili povrede, praznika ili godišnjeg odmora, štrajka ili zatvaranja tvornice tijekom štrajka, odsustva zbog obrazovanja ili osposobljavanja, rodiljnog ili roditeljskog dopusta, smanjene gospodarske aktivnosti, izostanka s posla zbog lošeg vremena, mehaničkih kvarova, nedostatka materijala, goriva ili energije, ili ostala privremena odsustva sa ili bez odobrenja,

— osobe na radu u inozemstvu ako i dalje dobivaju naknadu za rad od jedinice o kojoj se izvještava,

— vanjski suradnici ([2]), uključujući radnike kod kuće i radnike na daljinu, ako postoji izričit ugovor prema kojem takvi radnici primaju naknadu za obavljeni rad: tj. za količinu rada koja predstavlja doprinos nekom proizvodnom procesu.

Sljedeće je kategorije potrebno *isključiti*:

— trgovački predstavnici i ostale osobe koje u cijelosti primaju naknadu za rad u obliku naknada ili provizija, a nisu na platnoj listi ili su samozaposleni,

— vlasnici, direktori ili upravitelji čija naknada u potpunosti preuzima oblik udjela u dobiti,

— radnici članovi obitelji koji nisu zaposlenici (prema ranije navedenoj definiciji) poduzeća ili lokalne jedinice,

— samostalni radnici,

— radnici bez naknade za dobrovoljni rad (npr. oni koji obično rade za neprofitne institucije kao što su karitativne ustanove).

2.1. *Spol*

Kodovi za prijenos za dvije kategorije odredio je Eurostat u dokumentu o provedbi.

2.2. *Dob*

Potrebno je samo napisati godinu rođenja. Dob se potom računa kao razlika između referentne godine istraživanja i godine rođenja.

2.3. *Zanimanje u referentnom mjesecu (ISCO-88 (COM))*

Zanimanje se kodira na dvoznamenkastoj razini prema Međunarodnoj standardnoj klasifikaciji zanimanja, verzija 1988. (ISCO-88 (COM)), i ako je moguće na troznamenkastoj razini. Osnovnu informaciju za određivanje zanimanja obično čini naziv zaposlenikova radnog mjesta i opis osnovnih zadataka koje provodi u obavljanju svog posla.

Pripravnici ili studenti s ugovorom o radu, kao i naučnici razvrstavaju se u zanimanje za koje se pripremaju. Poslovođe se također razvrstavaju u zanimanje za koje obavljaju nadzor.

Kodovi za prijenos za kategorije varijable 2.3. utvrđuje Eurostat u dokumentu o provedbi.

([1]) Da bi se izbjeglo dvostruko računanje, potrebno je uvrstiti odrađene radne sate osoba koje zapošljavaju zavodi za zapošljavanje u kategoriju NACE zavoda za zapošljavanje (NACE Rev. 1.1., 74.50), a ne u kategoriju NACE poduzeća za koje takve osobe zapravo rade.

([2]) Vanjski suradnik je osoba koja je suglasna raditi za neko poduzeće ili dostaviti određenu količinu dobara ili usluga određenom poduzeću prema prethodnom dogovoru ili ugovoru s tim poduzećem, ali čije radno mjesto nije unutar poduzeća (Europski sustav nacionalnih i regionalnih računa u Europskoj zajednici, ESA 95: 11.13 (g)).

2.4. *Upravljački i nadzorni položaji (neobvezno)*

Ova binarna varijabla (kategorije „da”/„ne”) ukazuje ima li zaposlenik neki oblik upravljačke ili nadzorne funkcije. Riječ „upravljačka” nije jednaka riječi „nadzorna” zbog toga što neki menadžeri ne nadgledaju ostale zaposlenike. Osim toga, zaposlenici koji imaju „nadzorni” položaj ne pripadaju isključivo glavnoj grupi ISCO-88 (COM) br. 1 (zakonodavci, viši činovnici i menedžeri). Veći broj zaposlenika koji su šifrirani u grupi br. 2 (stručnjaci) mogu imati nadzorne odgovornosti. Nadzorni položaj može se pojaviti u bilo kojoj od ISCO-88 (COM) grupa, uključujući manualne radnike.

Upravljačke funkcije povezane su s određivanjem, formuliranjem, provedbom, upravljanjem, usmjeravanjem ili savjetovanjem u pogledu politika i djelatnosti poduzeća ili institucija. Često obuhvaćaju nadzorne odgovornosti.

Smatra se da osoba ima nadzorni položaj kad nadzire rad najmanje jedne osobe (osim naučnika). Obično takva osoba može imati u nazivu/opisu radnog mjesta riječ „poslovođa” ili „nadzornik” zajedno s nazivom zanimanja.

Kodovi za prijenos za ove dvije kategorije određuje Eurostat u dokumentu o provedbi.

2.5. *Najviši uspješno završen stupanj obrazovanja i izobrazbe (ISCED 97)*

Ova se varijabla odnosi na razinu općeg, strukovnog ili visokog obrazovanja koje su stekli zaposlenici prema Međunarodnom standardu klasifikacije obrazovanja, verzija iz 1997. (ISCED 97). Izraz „uspješno završen stupanj” potrebno je povezati s dobivanjem svjedodžbe ili diplome, u slučaju izdavanja svjedodžbi. U slučajevima gdje ne postoji izdavanje svjedodžbi, uspješan završetak mora biti povezan s redovitim pohađanjem.

Potrebno je razlikovati sljedeće ISCED 97 stupnjeve:

ISCED 0 i 1 (šifra 01): predškolsko obrazovanje, osnovno obrazovanje ili prvi stupanj osnovnog obrazovanja

Programi na tom stupnju obrazovanja obično se osmišljavaju na temelju jedinice ili projekta, kako bi djeci omogućili solidno temeljno obrazovanje u čitanju, pisanju, i matematici, zajedno s osnovnim razumijevanjem ostalih predmeta kao što su povijest, zemljopis, priroda, društvo, likovni i glazbeni odgoj. Ovaj stupanj obično obuhvaća šestogodišnje školovanje u punom radnom vremenu.

ISCED 2 (šifra 02): Niže srednje obrazovanje ili drugi stupanj osnovnog obrazovanja

Programi na ovom stupnju obično su organizirani u više predmeta, korištenjem većeg broja specijaliziranih učitelja i često nekoliko učitelja koji provode nastavu u svom području specijalizacije. Na ovom se stupnju pojavljuje potpuna primjena temeljnih vještina.

ISCED 3 i 4 (šifra 03): Srednje obrazovanje i obrazovanje nakon srednjeg koje nije više ni visoko obrazovanje

Obrazovni programi na srednjem stupnju (ISCED 3) obično zahtijevaju završetak devetogodišnjeg obrazovanja, od početka ISCED 1. stupnja ili kombinaciju obrazovnog i stručnog ili tehničkog iskustva.

Obrazovanje nakon srednjeg koje nije više ni visoko obrazovanje (ISCED 4) veže programe koji premošćuju granicu između srednjeg i obrazovanja nakon srednjeg s međunarodne točke gledišta, čak i onda kad ih je očito moguće smatrati programima srednjeg obrazovanja ili obrazovanja nakon srednjeg u nacionalnom kontekstu. Promatrajući njihov sadržaj, takve programe nije moguće smatrati programima visokog obrazovanja. Oni često nisu u značajnijoj mjeri napredniji od programa ISCED 3. stupnja, već služe proširenju znanja polaznika koji su ranije završili program ISCED 3. stupnja. Tipičan primjer su programi osmišljeni za pripremu studenata za studij na ISCED 5. stupnju, koji usprkos činjenici da su završili 3. stupanj ISCED-a, nisu prošli nastavni program koji bi im omogućio ulazak na 5. stupanj, npr. dodiplomske temeljne tečajeve ili kratke stručne programe. Također je moguće uključiti programe iz drugog kruga.

ISCED 5 B (šifra 04): Prvi stupanj visokog obrazovanja (ne stječe se akademski stupanj) - Tehnički

Za razliku od 5 A, ovi programi su praktično orijentirani/profesionalno specifični, i uglavnom su osmišljeni za osposobljavanje polaznika za odgovarajuće praktične vještine i posebno specijalističko znanje potrebno za zapošljavanje u posebnoj vrsti zanimanja ili poslu, ili skupini zanimanja ili poslova, čiji uspješan završetak osigurava polaznicima odgovarajuću stručnu spremu za potrebe tržišta rada.

ISCED 5 A (šifra 05): Prvi stupanj visokog obrazovanja (ne stječe se akademski stupanj) -opći

Ova se razina sastoji od programa visokog obrazovanja čiji je obrazovni sadržaj napredniji od onih koji se nude na ISCED 3. stupnju ili za slične kvalifikacije na ISCED 4. stupnju. Ulazak u ove programe obično zahtijeva uspješan završetak ISCED 3. stupnja ili sličnih kvalifikacija na ISCED 4. stupnju. Ovaj stupanj ne vodi do akademskog stupnja. Ukupno trajanje ovih programa ne može biti kraće od dvije godine. Programi 5 A uvelike se temelje na teoriji i namjena im je pružiti dostatnu kvalifikaciju za pristupanje naprednim istraživačkim programima i zanimanjima koji zahtijevaju visok stupanj stručnosti.

ISCED 6 (šifra 06): Drugi stupanj visokog obrazovanja (stječe se akademski stupanj)

Ovaj je stupanj rezerviran za programe visokog obrazovanja koji vode akademskog stupnja. Programi su stoga posvećeni naprednom studiju i stvarnom istraživanju i ne temelje se samo na predavanjima. Obično zahtijevaju sastavljanje teza ili disertacija koje trebaju biti takve kvalitete da ih je moguće objaviti, a rezultat su stvarnih istraživanja i predstavljaju značajan doprinos znanosti.

Kodovi za prijenos za kategorije varijable 2.5., gore navedene, utvrđuje Eurostat u dokumentu o provedbi.

2.6. *Trajanje radnog odnosa u poduzeću*

Ukupno trajanje radnog odnosa u referentnom mjesecu temelji se na broju *odrađenih* godina službe. Svaka vremenska točka u referentnom mjesecu može poslužiti kao odgovarajući datum (npr. 1. ili 31. listopada). Ukupno trajanje radnog odnosa računa se od dana kad se zaposlenik zaposlio u poduzeću, što je moglo biti i u nekoj drugoj lokalnoj jedinici. Prekidi u karijeri se ne oduzimaju. U slučajevima spajanja poduzeća ili promjene vlasništva, duljina zaposlenja bilježi se na način na koji ga računa poduzeće.

Veličina raspona za varijablu 2.6. i kodove za prijenos za raspone određuje Eurostat u dokumentu o provedbi.

2.7. *Ugovorno radno vrijeme (puno ili nepuno radno vrijeme)*

Zaposlenici u punom radnom vremenu su oni čije je normalno radno vrijeme istovjetno onome koje dogovoreno kolektivnim ugovorom ili uobičajenim odrađenim radnim satima u promatranoj lokalnoj jedinici, čak i u slučaju kad im je ugovor kraći od godine dana. Zaposlenici u nepunom radnom vremenu su oni koji rade manji broj sati od uobičajenog radnog vremena osoba zaposlenih u punom radnom vremenu.

Kodovi za prijenos za dvije kategorije varijable 2.7. određuje Eurostat u dokumentu o provedbi.

2.7.1. Udio uobičajenih radnih sati osoba zaposlenih u punom radnom vremenu

Kod zaposlenika u punom radnom vremenu takav udio je uvijek 100 %. Kod zaposlenika u nepunom radnom vremenu broj odrađenih radnih sati prema ugovoru potrebno je izraziti kao postotak broja uobičajeno odrađenih radnih sati zaposlenika u punom radnom vremenu u lokalnoj jedinici (za isto radno mjesto na kojem radi zaposlenik u nepunom radnom vremenu).

2.8. *Vrsta ugovora o radu*

Potrebne su sljedeće informacije o vrsti ugovora o radu:

— na neodređeno vrijeme,

— privremeno/na određeno vrijeme (osim za vježbenike, uključujući naučnike ili studente koji dobivaju naknadu za rad),

— naukovanje.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme je ugovor između zaposlenika i poslodavca za kojeg stvarno trajanje ugovora nije unaprijed dogovoreno.

Ugovor o radu smatra se privremenim ili na određeno vrijeme ako je namjera poslodavca i zaposlenika takva da je trajanje ugovora bilo potrebno odrediti određenim uvjetima kao što predviđeno vrijeme za završetak ugovorenog posla ili okončanje određenog zadatka, ili povratak na rad drugog zaposlenika koji je privremeno bio zamijenjen. Naučnici i studenti koji su plaćeni za svoj rad pripadaju u tu kategoriju.

Ugovori o naukovanju su posebni ugovori određenog trajanja koje međusobno sastavljaju poslodavac i naučnik. Svrha ugovora je omogućiti naučniku dobivanje praktičnog iskustva u specifičnom području.

Kodovi za prijenos za tri kategorije varijable 2.8. određuje Eurostat u dokumentu o provedbi.

2.9. *Status građana (neobvezno)*

Status građana definira se kao pravno državljanstvo svake osobe, a državljanin je osoba koja je pravni državljanin i stekao je državljanstvo rođenjem ili naturalizacijom, izjašnjavanjem, izborom, brakom ili drugim načinima.

Potrebno je odabrati jedno od navedenoga:

— rezident s državljanstvom,

— rezident sa stranim državljanstvom,

— dnevni migrant iz druge države.

Kodovi za prijenos za tri kategorije varijable 2.9. određuje Eurostat u dokumentu o provedbi.

3. **Informacije o razdobljima rada za svakog zaposlenika u uzorku**

Sljedeće vremenske varijable koriste se u izračunu plaćenih sati. Posljednje se definira kao:

— standardno radno vrijeme i prekovremeni sati isplaćeni tijekom referentnog razdoblja,

— svi sati isplaćeni zaposleniku po smanjenoj stopi, čak i u slučaju razlike za isplate iz fondova socijalne sigurnosti,

— neodrađeni sati tijekom referentnog razdoblja, ali unatoč tome plaćeni (godišnji praznici/godišnji odmor, odsustva zbog bolesti, državnih praznika i ostali plaćeni sati, uključujući odsustvo zbog medicinskih pregleda, rođenja, vjenčanja, sprovoda, preseljenja itd.)

3.1. *Broj tjedana na koje se odnosi godišnji bruto dohodak*

Varijabla 3.1. odnosi se na *stvarno plaćeno radno vrijeme* zaposlenika tijekom godine koje treba odgovarati stvarnom godišnjem bruto dohotku (varijabla 4.1.). Ona se koristi kako bi se uvećao stvarni godišnji bruto dohodak i godišnji dodaci na plaću i doplaci u slučajevima kad je zaposlenik radio kraće od godine dana (npr. kraće od 52 tjedna.

Sa zaposlenicima u nepunom radnom vremenu potrebno je postupati na način na koji se postupa sa zaposlenicima u punom radnom vremenu, neovisno o broju odrađenih sati. Ako je zaposlenik u nepunom radnom vremenu bio isplaćen za punu godinu, umetnite „52” tjedna. Ako je zaposlenik u nepunom radnom vremenu bio isplaćen za 6 mjeseci, umetnite „26” tjedana.

3.2. *Broj stvarno isplaćenih sati tijekom referentnog mjeseca*

Ono što se ovdje traži je broj stvarno isplaćenih radnih sati tijekom referentnog mjeseca, a ne broj sati u standardnom radnom mjesecu. Stvarno isplaćeni sati sadrže sve odrađene sate iz standardnog radnog vremena i prekovremene sate koje je poslodavac isplatio tijekom mjeseca. Neodrađeni sati koji su usprkos tome isplaćeni ubrajaju se u „plaćene sate” (npr. za godišnji odmor, državne praznike, plaćeno bolovanje, plaćenu stručnu izobrazbu, plaćeno posebno odsustvo itd.).

Varijabla 3.2. treba biti u skladu s bruto dohotkom za referentni mjesec (varijabla 4.2.). To podrazumijeva da se ne ubrajaju sati koje je poslodavac isplatio po smanjenoj stopi za razdoblja odsustva.

Ako neplaćeno odsustvo ima utjecaja na zaposlenikove plaćene sate, tada ih je potrebno uskladiti kako bi se dobili plaćeni sati za puni mjesec. Ako, npr. postoji informacija da je 20 % referentnog mjeseca zaposlenik iskoristio kao neplaćeno odsustvo, varijabla 3.2. množi se korektivnim faktorom 1,25.

3.2.1. Broj plaćenih prekovremenih sati u referentnom mjesecu

Prekovremeni sati čine odrađene sate povrh onih koji su odrađeni u standardnom ili uobičajenom radnom mjesecu. Ako su, primjerice, četiri sata plaćena po stopi od 1,5 puta standardne stope, unesite 4, a ne 6. Potrebo je uvrstiti samo one prekovremene sate koji odgovaraju prekovremenoj isplati koja je navedena u 4.2.1. Stoga varijabla 3.2.1. treba biti u skladu s prekovremenim dohotkom u referentnom mjesecu (varijabla 4.2.1.). Dopust umjesto neplaćenih radnih razdoblja i vrijeme provedeno na putovanju ne smatra se prekovremenim.

Postupak prilagodbe primijenjen na varijablu 3.2. podrazumijeva da se postupak utežavanja također odnosi na varijablu 3.2.1., koja je dio varijable 3.2. Ako je, primjerice, poznato da je jedan zaposlenik proveo 20 % referentnog mjeseca u obliku neplaćenog odsustva, varijablu 3.2.1. potrebno je pomnožiti s korektivnim faktorom 1,25.

3.3. *Broj dana godišnjeg odmora*

Ovo se odnosi na ukupni broj *plaćenoga g*odišnjeg odmora u godini, isključujući bolovanje i državne praznike, izražene u danima. To se odnosi na ukupni godišnji broj svih standardno plaćenih dana dopusta, uključujući one koje su zajamčeni zaposleniku na temelju dobi, posebnih zahtjeva radnog mjesta, minulog rada itd.

Očito je da mnogi poslodavci ne mogu navesti stvarni broj korištenih dana godišnjeg odmora njihovih zaposlenika. Iz tog razloga se varijabla 3.3. odnosi na *pravo* korištenja godišnjeg odmora i zamjena je za stvarno korišteni godišnji odmor.

Pod praznicima se smatra sljedeće:

— bolovanje,

— vrijeme provedeno na osposobljavanju,

— posebni plaćeni dopust koji je odobren zbog osobnih razloga,

— dodatno odsustvo koje je zajamčeno ugovorom o smanjenju radnog vremena.

Za usporedbu, svaki tjedan odmora računa se kao pet radnih dana. Subote i nedjelje se ne ubrajaju. Primjerice, ako zaposlenik u punom radnom vremenu ima pravo na godišnji odmor u trajanju od pet tjedana, to odgovara odmoru od 25 dana.

Suprotno tome, pravo na godišnji odmor u trajanju od pet tjedana za zaposlene koji rade nepuno radno vrijeme u omjeru 60 % standardnog radnog vremena zaposlenika u punom radnom vremenu (varijabla 2.7.1.), znači samo 15 „punih” dana dopusta.

3.4. *Ostali dani plaćenog odsustva u godini (neobvezno)*

I ova se varijabla izražava u danima. Ona obuhvaća, primjerice:

— ukupan broj plaćenih stvarno korištenih dana bolovanja u godini dana,

— plaćeni posebni dopust odobren zbog osobnih razloga,

— državne praznike.

Isključuje plaćene dane koji se broje kao odrađeni dani, kao što su plaćeni dani koje je zaposlenik proveo na strukovnom osposobljavanju u godini dana.

4. Informacije o dohotku za svakog zaposlenika u uzorku

Zaposlenici koji su obuhvaćeni u svim sljedećim varijablama o godišnjem, mjesečnom i dohotku po satu, oni su koji su stvarno primili naknadu za rad tijekom referentnog mjeseca. Zaposlenici koji nisu primili naknadu za rad u referentnom mjesecu, *isključuju se*.

Osim toga, ako na bruto dohodak zaposlenika u referentnom referentnom mjesecu (varijabla 4.2.) utječe neplaćeno odsustvo (zbog bolesti, rodiljnog dopusta ili studiranja itd.) i ne može se na odgovarajući način poravnati kako bi dalo odgovarajuću procjenu zaposlenikova dohotka za puni mjesec, tada se takvog zaposlenika također treba *isključiti*.

Faktor utežavanja koji se koristi za zaposlenike (varijabla 5.2.), potrebno je strogo vezivati za ispitni uzorak zaposlenika za koje je moguće osigurati jasnu procjenu bruto mjesečnog dohotka.

4.1. *Godišnji bruto dohodak u referentnoj godini*

Godišnji bruto dohodak obuhvaća naknadu za rad u gotovini i naravi isplaćenu tijekom referentne godine, prije bilo kakvog poreznog odbitka i doprinosa za socijalnu sigurnost koje plaćaju primatelji mjesečne plaće i koje zadržava poslodavac.

Osnovna razlika između *godišnjeg* i *mjesečnog* dohotka sastoji se u tome što godišnji dohodak ne predstavlja samo iznos izravne naknade za rad, dodataka na plaću, i doplatka koji je isplaćen zaposleniku u svakom isplatnom razdoblju. Godišnji dohodak stoga obično prelazi iznos dobiven množenjem „standardnog mjesečnog paketa” s brojem 12.

„Standardni mjesečni paket” obuhvaća one dodatke na plaću i doplatke koji se isplaćuju u svakom platnom razdoblju, čak i ako se iznos takvih „redovitih” dodataka na plaću i doplataka razlikuje, ali isključuje dodatke na plaću i doplatke koji se ne isplaćuju u svakom isplatnom razdoblju. Osim toga, u okviru mjesečnog dohotka ne razmatra se plaća u naravi. Međutim, godišnji dohodak također obuhvaća sve „nestandardne isplate”, primjerice, isplate koje se ne odvijaju u svakom platnom razdoblju (varijabla 4.1.1.) i plaće u naravi (varijabla 4.1.2.).

Za varijablu 4.1 predviđeni su podaci o svim zaposlenicima za koje je moguće dostaviti bruto mjesečni prihod, npr.varijabla 4.1. ne predviđa se za zaposlenike za koje procjena bruto mjesečnog dohotka nije moguća. Takve se zaposlenike isključuje iz uzorka.

Nije važno odnosi li se uvijek zaposlenikov dohodak na čitavu godinu. Neki zaposlenici imaju razdoblja neplaćenog odsustva ili su se pridružili ili napustili poduzeće tijekom referentne godine. Traži se stvarni bruto dohodak u referentnoj godini. Kad je varijabla 3.1. (broj tjedana na koje se odnosi godišnji prihod) kraća od 52 tjedna, varijablu 3.1. koristi se za uvećanja varijable 4.1. i njenih komponenata.

4.1.1. Godišnji dodaci na plaću i doplaci koji se ne isplaćuju u svakom platnom razdoblju

Ova varijabla pokriva jedinice koje se ne isplaćuju u svakom platnom razdoblju kao što su:

— 13. ili 14. mjesečna plaća,

— regres za godišnji odmor,

— tromjesečni ili godišnji dodaci na plaću koje daje poduzeće,

— dodaci na plaću zbog produktivnosti koji ovise o ranije postavljenim ciljevima, priznanjima radnicima, poticajima zapošljavanja,

— dodaci na plaću kod odlaska iz poduzeća ili u mirovinu,

— retroaktivna dugovanja.

4.1.2. Godišnje isplate u naravi (neobvezno)

Ova se varijabla odnosi na procjenu svih roba i usluga koje stoje na raspolaganju zaposlenicima u okviru poduzeća ili lokalne jedinice tijekom referentne godine. Obuhvaćeni su proizvodi trgovačkog društva, smještaj za osoblje, vozila u vlasništvu trgovačkog društva, mogućnost povoljnije kupnje dionica i program kupovine dionica. Ako su dostupne informacije iz poreza na osobni dohodak u naravi, ovo se može koristiti kao aproksimativni odgovor.

Kad je varijabla 3.1. kraća od 52 tjedna, ne poravnavajte varijablu 4.1.2.

4.2. *Bruto dohodak u referentnom mjesecu*

Ova varijabla pokriva naknadu za rad u gotovini isplaćenoj tijekom referentnog mjeseca, prije poreznih odbitaka i doprinosa za socijalnu sigurnost koje plaćaju primatelji plaća i koje zadržava poslodavac. Varijabla 4.2. treba biti u skladu s brojem plaćenih sati tijekom referentnog mjeseca (varijabla 3.2.).

Obuhvaćeni su sljedeći elementi:

— sve isplate koje se odnose na ovo razdoblje (čak i ako su plaćene izvan reprezentativnog mjeseca), uključujući svaku isplatu za prekovremeni rad, premiju za rad u smjeni, dodatak na plaću ili proviziju itd.,

— isplate za prekovremeni rad, doplaci za timski rad, noćni rad, rad vikendom, provizije i sl.,

— dodaci na plaću i doplaci redovito isplaćivani u pojedinom platnom razdoblju, čak i u slučaju da iznos varira od mjeseca do mjeseca,

— isplate za razdoblja odsustva s posla, prekida rada, koja je poslodavac u cijelosti isplatio,

— obiteljski doplatak i otpremnine u gotovini, utvrđene na temelju kolektivnog ugovora ili dobrovoljno,

— uplate u program štednje zaposlenika.

Sljedeće se *isključuje:*

— uplate uplaćene u ovom razdoblju, a odnose se na druga razdoblja kao što su dugovanja, avansi, ili isplate za odmor ili za odsustvo zbog bolesti izvan ovog razdoblja,

— periodični dodaci na plaću i otpremnine koji nisu redovito isplaćivani svakog datuma isplate,

— isplate za razdoblja odsustva koje je isplatio poslodavac po smanjenoj stopi,

— obavezni obiteljski doplaci,

— doplaci za radnu odjeću ili alat,

— naknade troškova ili plaćanje putnih troškova, dnevnice i troškovi proizašli iz obavljanja posla za poslodavca,

— plaće u naravi.

U slučaju kad na zaposlenikov mjesečni bruto osobni dohodak utječe neplaćeno odsustvo (zbog bolesti, rodiljnog dopusta ili studiranja itd., ili jednostavno zato što je zaposlenik pristupio poduzeću ili ga je napustio tijekom referentnog mjeseca), tada je dohodak potrebno na odgovarajući način uskladiti, kako bi se omogućila procjena zaposlenikovog dohotka za puni mjesec. Ako nije moguće usklađivanje zaposlenikova mjesečnog dohotka tako da procijenjeni iznos odgovara dohotku punog mjeseca, tada se takav zaposlenik isključuje iz uzorka.

4.2.1. Dohodak od prekovremenog rada

Iznos dohotka za prekovremeni rad isplaćen u obliku prekovremenih sati. Potrebno je izračunati prema punoj stopi, ne samo dodatni element pridodan normalnoj satnici. Varijabla 4.2.1. treba biti u skladu s varijablom 3.2.1. (broj prekovremenih sati isplaćenih u referentnom mjesecu).

4.2.2. Posebne isplate za rad u smjeni

Ovo se odnosi na posebne dodatke koji se isplaćuju za rad u smjeni, noćni rad ili rad vikendom kad se to ne smatra prekovremenim radom. Potrebno je obuhvatiti dodatni element ili dodatnu isplatu, a ne ukupnu isplatu za takav rad u smjeni.

4.2.3. Obvezni socijalni doprinosi i porez koje uplaćuje poslodavac u ime zaposlenika *(neobvezno)*

Ova se varijabla odnosi na ukupni iznos ili obavezne socijalne doprinose i poreze koje je poslodavac isplatio u ime zaposlenika državnim tijelima tijekom referentnog mjeseca. Ova se informacija zahtijeva kako bi se dobio neto mjesečni dohodak za svakog zaposlenika (vidjeti: „Varijable o dohocima" na kraju Priloga I.).

Ako na zaposlenikova mjesečna primanja utječe neplaćeno odsustvo, tada je varijablu 4.2.3. (zajedno s njezinim potkomponentama 4.2.3.1. i 4.2.3.2.) potrebno uskladiti kako bi se dobio procijenjeni odbitak za puni mjesec.

4.2.3.1. *Obvezni socijalni doprinosi (neobvezno)*

Ovo se odnosi na iznos zaposlenikovih izdvajanja za socijalnu sigurnost koja su propisana zakonom ili kolektivnim ugovorom i zadržava ih poslodavac.

4.2.3.2. *Porezi (neobvezno)*

Ovo se odnosi na iznos svih poreza na zaposlenikov dohodak koja zadržava poslodavac za referentni mjesec i koje poslodavac uplaćuje poreznim tijelima u ime zaposlenika.

4.3. *Prosječna bruto satnica u referentnom mjesecu*

Traženi iznos je prosječna bruto satnica koja se isplaćuje zaposleniku u referentnom mjesecu. Ovaj iznos treba biti u skladu s prosječnom bruto satnicom koja se dobiva iz bruto dohotka za referentni mjesec (varijabla 4.2.) podijeljenog s brojem plaćenih sati za isto razdoblje (varijabla 3.2.).

5. **Faktori utežavanja**

Prikupljanje podataka za izvješće o strukturi dohotka obično slijedi plan uzorkovanja u dvije faze. U ovom slučaju, ukupnu populaciju lokalne jedinice potrebno je najprije podijeliti u dvije nepreklapajuće potpopulacije (strata), a uzorak lokalnih jedinica dobiva se iz svakog pojedinog sloja. Nakon toga se ispitivani uzorak zaposlenika dobiva iz svake pojedine lokalne jedinice.

Faktor utežavanja 5.1. potreban je za donošenje zaključaka iz prikupljenih podataka ispitivane lokalne jedinice do populacije svih lokalnih jedinica u dotičnom sloju. Jednako tako, faktor utežavanja 5.2. dopušta donošenje zaključaka iz podataka referentnog uzorka zaposlenika do populacije svih zaposlenika u istom sloju.

Općenito, uvijek kad se odluči o potrebi povlačenja mikropodataka za pojedinačno poduzeće ili pojedinačnog zaposlenika (neovisno o vrsti razloga), ili isti nisu dostupni, tada je potrebno ponovo izračunati faktore utežavanja odgovarajućim metodama, poput kalibracije, s ciljem prilagodbe početnih parametara lokalnih jedinica, odnosno zaposlenika.

5.1. *Faktor utežavanja za lokalnu jedinicu*

Faktor utežavanja 5.1. izračunava se za svaku lokalnu jedinicu u okviru pojedinog referentnog sloja. On je pokazatelj broja lokalnih jedinica u sloju koji je predstavljen svakom lokalnom jedinicom u uzorku. Stoga je varijabla 5.1. (najmanje prije primjene metode ponovnog ponderiranja lokalnih jedinica) faktor kojim je broj lokalnih jedinica u uzorku potrebno pomnožiti da bi se dobila procjena populacije svih lokalnih jedinica za dotični sloj.

Uvijek kad se odluči da je lokalnu jedinicu potrebno povući iz uzorka (zbog činjenice da nije poslala odgovore, pogreške u izvješćivanju, poststratifikacije i sl.) faktor utežavanja 5.1. potrebno je ponovo izračunati, vodeći računa o isključenim lokalnim jedinicama.

5.2. *Faktor utežavanja za zaposlenike*

Faktor utežavanja izračunava se za svaku pojedinu lokalnu jedinicu u uzorku. Varijabla 5.2. je (najmanje prije primjene metode ponovnog ponderiranja početnih pondera zaposlenika) faktor kojim je broj zaposlenika u uzorku potrebno pomnožiti da bi se dobila procjena populacije u dotičnom sloju.

Važno je da broj zaposlenika u uzorku dobivenom iz lokalne jedinice bude jednak broju zaposlenika koji su dobili punu mjesečnu naknadu u referentnom mjesecu. U slučaju kad je potrebno isključiti neke od zaposlenika u uzorku koji imaju razdoblja neplaćenog odsustva u referentnom mjesecu, tada je faktor uvećanja 5.2. potrebno ponovo izračunati, vodeći računa o isključenim zaposlenicima.

PRILOG III.

PRIJENOS REZULTATA

Pojedinačni podaci za svaku lokalnu jedinicu i svakog zaposlenika trebaju biti dostupni u obliku dviju vrsta izvješća koja sadrže mikropodatke:

A.: **izvješća za lokalne jedinice**

B.: **izvješća za zaposlenike.**

Izvješća o zaposlenicima potrebno je povezati s izvješćima lokalne jedinice kodom koji ne otkriva vrstu djelatnosti. To može biti izmišljeni broj ili postojeći kod, pod uvjetom da se isti kod koristi za izvješća o lokalnoj jedinici i zaposlenicima. Osim toga, za lakšu identifikaciju zaposlenika potrebno je osigurati kod za svakog zaposlenika kojom se ne otkriva osoba.

Varijable

Sve stavke za izvješća A i B trebaju biti potpune. Unose se sve pojedinačne stavke, uključujući i neobvezne varijable (vidjeti dalje u tekstu). Neprihvatljiva je informacija „prazno" (bez odgovora).

Obvezne varijable

Za sve obvezne varijable potrebno je osigurati potpunu informaciju o svim izvješćima koja sadrže mikropodatke. U protivnom, dostavljeni faktori utežavanja neće biti odgovarajući za sve varijable.

Neobvezne varijable

Njihovo je kodiranje potrebno provesti uz strogo poštovanje sljedećih pravila:

Kad je dostupna informacija za neobveznu varijablu, najbolje je osigurati podatke (kao u slučaju obveznih varijabli) za sve promatrane jedinice ili zaposlenike.

U slučaju kad nije dostupna informacija za neobveznu varijablu, umetnite „OPT" za *alfanumeričke* varijable i „99 999 999" za *numeričke* varijable (broj „devetki" ovisi o dužini polja).

Vrijednost nula

„0": isključivo se koristi *samo* za one varijable gdje se vrijednost nula može stvarno pojaviti (npr. kad zaposlenik nema prekovremenih sati u promatranom mjesecu).

Kategorije za SES varijable

SES varijable nabrojene u Prilogu I. mogu biti kvalitativne ili kvantitativne varijable. Većina varijabli koje se odnose na lokalne jedinice i na pojedinačne značajke zaposlenika *kvalitativne* su varijable. Ove su SES varijable povezane s ograničenim brojem kategorija.

Kvantitativne SES varijable su brojive varijable (broj zaposlenika, broj sati, dana ili tjedana) ili su varijable koje su povezane s dohotkom.

Kategorije kvalitativnih SES varijabli kao i raspon za pojedine kvantitativne SES varijable utvrđuje Eurostat u dokumentu o provedbi.

Sadržaj izvješća A i B

U posebnom je dokumentu određen sadržaj i slijed varijabli u izvješću A i B, kao i kodove koje je potrebno koristiti.

Izvješća trebaju sadržavati po jedno polje za svaku varijablu. Numeričke je varijable potrebno izraziti u apsolutnim pojmovima, što znači, iskazivanjem cijelih brojeva (ne decimalnih, ili u deseticama, stoticama, tisućicama, milijunima) itd.). Međutim, zbog potrebe za preciznošću, vrijednosti varijabla 4.3., 5.1. i 5.2. potrebno je iskazati s dvije decimale.

Postoji jedna numerička varijabla koja se razlikuje. To je „udio radnog vremena za osobe zaposlene u punom radnom vremenu" (varijabla 2.7.1.) koju je potrebno iskazati u obliku postotka i također s dva decimalna mjesta, npr. 43,27.

U slučaju kad su numeričke varijable povezane s novčanim vrijednostima (npr. satnica, mjesečni ili godišnji prihod, dodaci na plaću, porezi, doprinosi za socijalnu sigurnost, plaće u naravi) potrebno ih je izraziti u *apoenima* **nacionalne valute** dotične države.

Prijenos

Države članice prenose Komisiji (Eurostatu) podatke i metapodatke koje zahtijeva ova Uredba u elektroničkom obliku u skladu s predloženim Eurostatovim standardom razmjene. Eurostat stavlja na raspolaganje detaljnu dokumentaciju u odnosu na odobreni(-e) standard(e) i osigurava smjernice o načinu provedbe tog (tih) standarda, u skladu sa zahtjevima ove Uredbe.