Publicatieblad
van de Europese Unie

NL
L-serie

2025/1526

30.7.2025

UITVOERINGSVERORDENING (EU) 2025/1526 VAN DE COMMISSIE

van 29 juli 2025

ter bepaling van de lijst en beschrijving van variabelen en de technische specificaties, statistische classificaties en nauwkeurigheidsdoelstellingen ervan voor het onderwerp "loonstructuur" overeenkomstig Verordening (EU) 2025/941 van het Europees Parlement en de Raad

(Voor de EER relevante tekst)

DE EUROPESE COMMISSIE,

Gezien het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie,

Gezien Verordening (EU) 2025/941 van het Europees Parlement en de Raad van 7 mei 2025 betreffende arbeidsmarktstatistieken van de Europese Unie over bedrijven en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 530/1999 van de Raad en de Verordeningen (EG) nr. 450/2003 en (EG) nr. 453/2008 van het Europees Parlement en de Raad ([1]), in het bijzonder artikel 4, lid 7,

Overwegende hetgeen volgt:

(1) Teneinde de nauwkeurige uitvoering te waarborgen van de gegevensverzameling voor het onderwerp "loonstructuur", moet de Commissie de inhoud en technische aspecten van de gegevensreeks, de statistische begrippen, de nauwkeurigheidsdoelstellingen en de modellen voor het toezenden van gegevens specificeren.

(2) Statistieken over territoriale eenheden, economische sectoren, beroepen en onderwijsniveaus moeten internationaal vergelijkbaar zijn en de lidstaten en instellingen van de Unie moeten derhalve gebruikmaken van statistische classificaties die verenigbaar zijn met de NUTS ([2])-, NACE ([3])-, ISCO ([4])- en ISCED ([5])-classificaties.

(3) De maatregelen waarin deze verordening voorziet, zijn in overeenstemming met het advies van het Comité voor het Europees statistisch systeem (ESS-comité),

HEEFT DE VOLGENDE VERORDENING VASTGESTELD:

Artikel 1

Lijst en beschrijving van variabelen en de technische specificaties daarvan

1. De lijst en beschrijving van variabelen en de technische specificaties daarvan, die voor het onderwerp "loonstructuur" aan de Commissie (Eurostat) moeten worden toegezonden, alsmede de te gebruiken statistische classificaties, zijn opgenomen in bijlage I.

2. Er wordt een beperkte reeks variabelen verzameld voor lokale eenheden die behoren tot ondernemingen met tussen 1 en 9 werknemers, zoals vermeld in bijlage I.

([1]) PB L, 2025/941 van 20.5.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2025/941/oj.
([2]) Verordening (EG) nr. 1059/2003 van het Europees Parlement en de Raad van 26 mei 2003 betreffende de opstelling van een gemeenschappelijke nomenclatuur van territoriale eenheden voor de statistiek (NUTS) (PB L 154 van 21.6.2003, blz. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2003/1059/oj).
([3]) Verordening (EG) nr. 1893/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 20 december 2006 tot vaststelling van de statistische classificatie van economische activiteiten NACE Rev. 2 en tot wijziging van Verordening (EEG) nr. 3037/90 van de Raad en enkele EG-verordeningen op specifieke statistische gebieden (PB L 393 van 30.12.2006, blz. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2006/1893/oj).
([4]) Aanbeveling van de Commissie van 29 oktober 2009 betreffende het gebruik van de International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) (PB L 292 van 10.11.2009, blz. 31, ELI: http://data.europa.eu/eli/reco/2009/824/oj).
([5]) Internationale standaardclassificatie van het onderwijs 2011: http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf.

Artikel 2

Nauwkeurigheidsdoelstellingen

De nauwkeurigheidsdoelstellingen voor statistische enquêtes zijn vastgelegd in bijlage II.

Artikel 3

Modellen voor het toezenden van de gegevens

1. De lidstaten zenden de Commissie (Eurostat) in elektronische vorm gegevensreeksen toe met volledig gecontroleerde en bewerkte microgegevens die voldoen aan validatieregels in overeenstemming met de specificatie van variabelen voor de codering ervan uit bijlage I. Herziene gegevens worden toegezonden in volledige gegevensreeksen die alle variabelen bestrijken, ongeacht het aantal herziene waarnemingen en variabelen.

2. De lidstaten stellen de gegevens die uit hoofde van deze verordening vereist zijn ter beschikking van de Commissie (Eurostat) met behulp van de normen voor de uitwisseling van statistische gegevens die zijn vastgesteld door de Commissie (Eurostat) en het centrale punt voor gegevenstoezending.

Artikel 4

Inwerkingtreding

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

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

Gedaan te Brussel, 29 juli 2025.

Voor de Commissie
De voorzitter
Ursula VON DER LEYEN

BIJLAGE I

I.A **LIJST EN BESCHRIJVING VAN VARIABELEN**

De individuele gegevens voor iedere lokale eenheid en iedere werknemer worden in de vorm van twee gegevensreeksen met records met microgegevens geleverd:

Gegevensreeks A: records voor de lokale eenheden

Gegevensreeks B: records voor de werknemers

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

Er wordt volledige informatie verstrekt voor alle variabelen in alle records met microgegevens, tenzij deze zijn aangemerkt als *"facultatief"* of *"facultatief voor lokale eenheden die behoren tot ondernemingen met tussen 1 en 9 werknemers"*.

Wanneer informatie voor een facultatieve variabele beschikbaar is, moeten de gegevens bij voorkeur worden verstrekt voor alle lokale eenheden en werknemers.

Alle rubrieken voor de records in gegevensreeksen A en B worden volledig ingevuld. Er worden gegevens ingevuld voor alle individuele rubrieken, met inbegrip van facultatieve variabelen; geen enkele rubriek mag leeg worden gelaten. De relevante codes voor "niet verstrekt" worden gebruikt (zie de modaliteitscodes hieronder).

De waarde "nul" ("*0*") wordt *alleen* gebruikt voor variabelen waarvoor een dergelijke waarde echt kan voorkomen (bv. wanneer een werknemer in de referentiemaand niet heeft overgewerkt).

Variabelen die betrekking hebben op monetaire waarden (bv. uur-, maand- en jaarloon, bonussen, belastingen, sociale premies, betalingen in natura), worden uitgedrukt in eenheden van de nationale valuta van het desbetreffende land.

Gegevensreeks A: records voor de lokale eenheden

Gedetailleerd onderwerp	Identificatiecode van de variabele	Naam van de variabele	Modaliteitscode of -waarde	Modaliteitslabel
Technische aspecten van de enquête	TABEL	Identificatie gegevensreeks	A	Informatie over de lokale eenheid
Technische aspecten van de enquête	JAAR	Referentiejaar	Vier cijfers, numeriek	Referentiejaar
Technische aspecten van de enquête	KEY_L	Aan een bepaalde lokale eenheid gekoppelde sleutel	Zes tekens, alfanumeriek	Aan een bepaalde lokale eenheid gekoppelde sleutel (cijfers, letters of een combinatie van beide)
Technische aspecten van de enquête	A51	Ophogingsfactor voor de lokale eenheid	Numeriek	Weging van de lokale eenheid: ophogingsfactor voor de lokale eenheid (met twee door een punt gescheiden decimalen)
Technische aspecten van de enquête	KEY_B	Aan een bepaalde onderneming gekoppelde sleutel *(facultatief)*	Zes tekens, alfanumeriek	Aan een bepaalde onderneming gekoppelde sleutel (cijfers, letters of een combinatie van beide)
			OPT	Niet verstrekt

Gedetailleerd onderwerp	Identificatiecode van de variabele	Naam van de variabele	Modaliteitscode of -waarde	Modaliteitslabel
Kenmerken van de werkgever	A11	Geografische ligging van de lokale eenheid (NUTS 1)	Drie tekens, alfanumeriek	NUTS 1-regio
Kenmerken van de werkgever	A12	Grootte van de onderneming waartoe de lokale eenheid behoort	E1_9	1 tot en met 9
			E10_49	10 tot en met 49
			E50_249	50 tot en met 249
			E250_499	250 tot en met 499
			E500_999	500 tot en met 999
			E1000	1 000 of meer werknemers
Kenmerken van de werkgever	A13	Hoofdactiviteit van de lokale eenheid	Drie tekens, alfanumeriek	Economische activiteit Gecodeerd op het tweecijferniveau/afdelingen van de NACE voorafgegaan door een teken
Kenmerken van de werkgever	A14	Vorm van de economische en financiële zeggenschap over de onderneming waartoe de lokale eenheid behoort	A	Zeggenschap van de overheid
			B	Particuliere zeggenschap
Kenmerken van de werkgever	A15	Collectieve arbeidsovereenkomst	A	Overeenkomst op nationaal niveau of tussen de sociale partners
			B	Sectorale overeenkomst
			C	Overeenkomst voor een bepaalde bedrijfstak in bepaalde regio's
			D	Overeenkomst op ondernemingsniveau of op het niveau van één werkgever
			E	Overeenkomst die alleen geldt voor de werknemers in één lokale eenheid
			F	Een andersoortige overeenkomst
			N	Geen collectieve arbeidsovereenkomst
Kenmerken van de werkgever	A16	Totaal aantal werknemers in de lokale eenheid tijdens de referentiemaand *(facultatief)*	1-9999999	Aantal werknemers
			-1	Niet verstrekt
Kenmerken van de werkgever	A17	Behoort de lokale eenheid tot een ondernemingsgroep? *(facultatief)*	J	Ja
			N	Nee
			OPT	Niet verstrekt

Gedetailleerd onderwerp	Identificatiecode van de variabele	Naam van de variabele	Modaliteitscode of -waarde	Modaliteitslabel
Kenmerken van de werkgever	A18	Institutionele sector van de onderneming *(facultatief voor lokale eenheden die behoren tot ondernemingen met tussen 1 en 9 werknemers)*	S11	Niet-financiële vennootschappen
			S12	Financiële vennootschappen
			S13	Overheid
			S15	Instellingen zonder winstoogmerk t.b.v. huishoudens
			OPT	Niet verstrekt

Gegevensreeks B: records voor de werknemers

Gedetailleerd onderwerp	Identificatiecode van de variabele	Naam van de variabele	Modaliteitscode of -waarde	Modaliteitslabel
Technische aspecten van de enquête	TABEL	Identificatie gegevensreeks	B	Informatie over een bepaalde werknemer
Technische aspecten van de enquête	JAAR	Referentiejaar	Vier cijfers, numeriek	Referentiejaar
Technische aspecten van de enquête	KEY_E	Aan een bepaalde werknemer gekoppelde sleutel	Zes tekens, alfanumeriek	Aan een bepaalde werknemer gekoppelde sleutel (cijfers, letters of een combinatie van beide)
Technische aspecten van de enquête	B52	Ophogingsfactor voor de werknemer	Numeriek	Weging van de werknemer: ophogingsfactor voor de werknemer (met twee door een punt gescheiden decimalen)
Technische aspecten van de enquête	KEY_L	Sleutel die is gekoppeld aan de lokale eenheid waartoe de werknemer behoort	Zes tekens, alfanumeriek	Sleutel die is gekoppeld aan de lokale eenheid waartoe de werknemer behoort (cijfers, letters of een combinatie van beide)
Kenmerken van de werknemer	B21	Geslacht	V	Vrouwelijk
			M	Mannelijk
Kenmerken van de werknemer	B22	Geboortejaar	Vier cijfers, numeriek	Geboortejaar

Gedetailleerd onderwerp	Identificatiecode van de variabele	Naam van de variabele	Modaliteitscode of -waarde	Modaliteitslabel
Kenmerken van de werknemer	B23	Beroep in de referentiemaand	Drie tekens *(twee tekens voor lokale eenheden die behoren tot ondernemingen met tussen 1 en 9 werknemers)*, alfanumeriek	Beroep Gecodeerd op het driecijferniveau/"minor groups" van de ISCO, voorafgegaan door twee tekens *(Gecodeerd op tweecijferniveau/ "sub-major groups" van de ISCO voor lokale eenheden die behoren tot ondernemingen met tussen 1 en 9 werknemers)*
Kenmerken van de werknemer	B24	Leidinggevende/ toezichthoudende functie *(facultatief)*	J	Ja (de werknemer heeft op enigerlei wijze een leidinggevende functie)
			N	Nee
			OPT	Niet verstrekt
Kenmerken van de werknemer	B25	Bereikt opleidingsniveau	G1	Lager onderwijs (Geen formele opleiding of lager dan ISCED 1, ISCED 1 Lager onderwijs, ISCED 2 Lager secundair onderwijs)
			G2	Middelbaar onderwijs (ISCED 3 Hoger secundair onderwijs, ISCED 4 Postsecundair niet-tertiair onderwijs)
			G3	Tertiair onderwijs — tot en met 4 jaar (ISCED 5 Tertiair onderwijs korte cyclus, ISCED 6 Bachelorniveau of gelijkwaardig)
			G4	Tertiair onderwijs — meer dan 4 jaar (ISCED 7 Master- of gelijkwaardig niveau, ISCED 8 Doctoraal of gelijkwaardig niveau)
Kenmerken van de werknemer	B26	Anciënniteit in de onderneming *(facultatief voor lokale eenheden die behoren tot ondernemingen met tussen 1 en 9 werknemers)*	0-60	Anciënniteit in de onderneming (in jaren)
			-1	Niet verstrekt
Kenmerken van de werknemer	B27	Contractuele arbeidsduur (voltijds of deeltijds)	FT	Voltijdwerknemer
			PT	Deeltijdwerknemer

Gedetailleerd onderwerp	Identificatiecode van de variabele	Naam van de variabele	Modaliteitscode of -waarde	Modaliteitslabel
Kenmerken van de werknemer	B271	Percentage van de normale arbeidsduur van een voltijdwerknemer	0.01-100.00	Percentage van de normale arbeidsduur van een voltijdwerknemer (met twee door een punt gescheiden decimalen)
Kenmerken van de werknemer	B28	Type arbeidsovereenkomst	A	Voor onbepaalde tijd/ permanent
			B	Voor bepaalde tijd (exclusief leerlingen, waaronder bezoldigde stagiairs)
			C	Leerling
Kenmerken van de werknemer	B29	Staatsburger- en ingezetenschap *(facultatief)*	A	Ingezetene met nationaal staatsburgerschap
			B	Ingezetene met staatsburgerschap van een ander land
			C	Niet-ingezetene (grensarbeider uit een ander land) met nationaal staatsburgerschap
			D	Niet-ingezetene (grensarbeider uit een ander land) met staatsburgerschap van een ander land
			OPT	Niet verstrekt
Werkperioden	B31	Aantal weken in het referentiejaar waarop het brutojaarloon betrekking heeft	0.01-53.00	Aantal weken in het referentiejaar waarop het brutojaarloon betrekking heeft (met twee door een punt gescheiden decimalen)
Werkperioden	B32	Aantal betaalde uren in de referentiemaand	1-744	Aantal betaalde uren in de referentiemaand
Werkperioden	B321	Aantal betaalde overuren in de referentiemaand *(facultatief voor lokale eenheden die behoren tot ondernemingen met tussen 1 en 9 werknemers)*	0-744	Aantal betaalde overuren in de referentiemaand
			-1	Niet verstrekt
Werkperioden	B322	Regelmaat van betaling *(facultatief)*	U	Uurlijks
			D	Dagelijks
			W	Wekelijks
			M	Maandelijks
			A	Andere
			OPT	Niet verstrekt

Gedetailleerd onderwerp	Identificatiecode van de variabele	Naam van de variabele	Modaliteitscode of -waarde	Modaliteitslabel
Werkperioden	B33	Aantal vakantiedagen gedurende het jaar *(facultatief)*	0-366	Aantal vakantiedagen gedurende het jaar (in volledige dagen)
			-1	Niet verstrekt
Werkperioden	B34	Andere betaalde absentiedagen gedurende het jaar *(facultatief)*	0-366	Andere betaalde absentiedagen gedurende het jaar
			-1	Niet verstrekt
Loon	B41	Brutojaarloon in het referentiejaar	1-99999999	Brutojaarloon in het referentiejaar
Loon	B411	Bonussen en toelagen die niet in elke loonperiode worden betaald, op jaarbasis *(facultatief voor lokale eenheden die behoren tot ondernemingen met tussen 1 en 9 werknemers)*	0-99999999	Bonussen en toelagen die niet in elke loonperiode worden betaald, op jaarbasis
			-1	Niet verstrekt
Loon	B412	Betalingen in natura op jaarbasis *(facultatief)*	0-99999999	Betalingen in natura op jaarbasis
			-1	Niet verstrekt
Loon	B42	Brutoloon voor de referentiemaand	1-99999999	Brutoloon voor de referentiemaand
Loon	B421	Loon voor overwerk *(facultatief voor lokale eenheden die behoren tot ondernemingen met tussen 1 en 9 werknemers)*	0-99999999	Loon voor overwerk
			-1	Niet verstrekt
Loon	B422	Loontoeslag voor werk in ploegendienst *(facultatief voor lokale eenheden die behoren tot ondernemingen met tussen 1 en 9 werknemers)*	0-99999999	Loontoeslag voor werk in ploegendienst
			-1	Niet verstrekt
Loon	B423	Verplichte sociale premies en belastingen die de werkgever namens de werknemer betaalt *(facultatief)*	0-99999999	Verplichte sociale premies en belastingen die de werkgever namens de werknemer betaalt
			-1	Niet verstrekt
Loon	B4231	Verplichte sociale premies die de werkgever namens de werknemer betaalt *(facultatief)*	0-99999999	Verplichte sociale premies die de werkgever namens de werknemer betaalt
			-1	Niet verstrekt
Loon	B4232	Belastingen die de werkgever namens de werknemer betaalt *(facultatief)*	0-99999999	Belastingen
			-1	Niet verstrekt

Gedetailleerd onderwerp	Identificatiecode van de variabele	Naam van de variabele	Modaliteitscode of -waarde	Modaliteitslabel
Loon	B43	Gemiddeld bruto-uurloon in de referentiemaand	0,01-999999.99	Gemiddeld bruto-uurloon in de referentiemaand (met twee door een punt gescheiden decimalen)

I.B **TECHNISCHE SPECIFICATIES**

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

1.1. *Vorm van de economische en financiële zeggenschap van de onderneming waartoe de lokale eenheid behoort (A14)*

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

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

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

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

1.2. *Collectieve arbeidsovereenkomst (A15)*

Deze variabele verschaft informatie over de soorten collectieve arbeidsovereenkomsten (van degene die hieronder worden vermeld) die betrekking hebben op meer dan 50 % van de werknemers in de lokale eenheid:

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

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

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

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

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

— elk ander type overeenkomst;

— geen collectieve arbeidsovereenkomst die betrekking heeft op 50 % of meer van de werknemers in de lokale eenheid.

In plaats van direct naar de aard van de collectieve arbeidsovereenkomst te vragen, kan de eenheid ook worden gevraagd welke collectieve bepalingen van toepassing zijn, waarna op basis van de antwoorden wordt bepaald wat de aard van de collectieve arbeidsovereenkomst is. Zelfs als meerdere categorieën tegelijk van toepassing kunnen zijn, mag slechts één van de bovenstaande categorieën worden gekozen (namelijk de categorie die betrekking heeft op meer dan 50 % van de werknemers in de lokale eenheid).

1.3. *Totaal aantal werknemers in de lokale eenheid tijdens de referentiemaand (A16) (facultatief)*

Bij deze variabele gaat het om een telling van het totale aantal werknemers in de referentiemaand (bv. op 1 of 31 oktober), inclusief leerlingen en bezoldigde stagiairs (zie punt 2.1 voor het begrip "werknemers").

1.4. *Behoort de lokale eenheid tot een ondernemingsgroep? (A17) (facultatief)*

Deze variabele geeft aan of een lokale eenheid tot een ondernemingsgroep behoort. De ondernemingsgroep is een statistische eenheid die is gedefinieerd in Verordening (EEG) nr. 696/93 van de Raad ([1]). De ondernemingsgroep moet op mondiaal niveau worden beschouwd. In de meeste gevallen behoort de lokale eenheid tot een onderneming waarover geen zeggenschap wordt uitgeoefend door een binnen- of buitenlandse groep. Indien een lokale eenheid tot een ondernemingsgroep behoort, is dit in de regel algemeen bekend. De respondent kan een praktisch richtsnoer hanteren, namelijk of de boekhouding van de onderneming in haar geheel in de rekeningen van de ondernemingsgroep is geïntegreerd.

1.5. *Institutionele sector van de onderneming (A18) (facultatief voor lokale eenheden die behoren tot ondernemingen met tussen 1 en 9 werknemers)*

Deze variabele heeft betrekking op de institutionele sector van de onderneming, zoals gedefinieerd in het ESR 2010, §2.31, waarvan alleen de volgende sectoren van toepassing zijn:

— S.11 Niet-financiële vennootschappen

— S.12 Financiële vennootschappen

— S.13 Overheid

— S.15 instellingen zonder winstoogmerk t.b.v. huishoudens

1.6. *Ophogingsfactor voor de lokale eenheid (A51)*

De ophogingsfactor voor de lokale eenheid is het aantal lokale eenheden in de populatie waarvoor er een lokale-eenheidsrecord in de steekproef zit. Deze factor wordt gebruikt om de variabelen over lokale eenheden in de steekproef te extrapoleren naar de volledige populatie.

Ophogingsfactoren zijn specifiek voor elke lokale eenheid en afhankelijk van elementen als het bemonsteringspercentage, de steekproefopzet, non-respons, kalibratie achteraf enz. Het totaal van alle ophogingsfactoren voor de volledige steekproef van lokale eenheden is gelijk aan het aantal lokale eenheden in de populatie.

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

2.1. *Werknemers*

Werknemers zijn alle personen, ongeacht hun nationaliteit of ingezetenschap of de tijd dat zij in een lidstaat hebben gewerkt, die een rechtstreekse, in een formele of informele overeenkomst vastgelegde arbeidsverhouding hebben met een werkgever en die een beloning ontvangen, ongeacht het soort verricht werk het aantal gewerkte uren (voltijd of deeltijd) en de duur van het contract of de overeenkomst (voor vaste of onbepaalde tijd, met inbegrip van seizoensarbeid). De beloning van een werknemer, die de vorm van loon of salaris kan aannemen, omvat bonussen, stukloon, toeslagen voor ploegendienst, toelagen, honoraria, fooien, provisies of beloningen in natura.

Deze definitie van het begrip "werknemers" omvat hand- en hoofdarbeiders en leidinggevend personeel bij de overheid en in de particuliere sector.

([1]) Verordening (EEG) nr. 696/93 van de Raad van 15 maart 1993 inzake de statistische eenheden voor waarneming en analyse van het productiestelsel in de Gemeenschap (PB L 76 van 30.3.1993, blz. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/1993/696/oj).

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

— ambtenaren ([2]) (met inbegrip van strijdkrachten ([3]));

— vertegenwoordigers, mits zij op de loonlijst staan en behalve provisie een andere vorm van beloning ontvangen;

— betaalde meewerkende eigenaren;

— leerlingen;

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

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

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

— werknemers voor wie loonkosten werden betaald voor tijdens de referentieperiode verricht werk, maar die tijdelijk niet op het werk aanwezig waren wegens ziekte, een ongeval, vakantie, vrije dagen, een staking, uitsluiting, scholingsverlof, zwangerschaps-, bevallings- of ouderschapsverlof ([4]), verminderde economische activiteit, stillegging van het werk wegens slecht weer, een technische storing, gebrek aan grondstoffen, brandstoffen of elektriciteit, of een andere tijdelijke afwezigheid met of zonder verlof;

— in het buitenland werkzame werknemers die hun beloning van de werkgever ontvangen;

— thuiswerkers ([5]), waaronder telewerkers, indien er sprake is van een expliciete overeenkomst dat zij, ten minste gedeeltelijk, beloond worden op basis van het verrichte werk, d.w.z. de hoeveelheid werk (in werkelijk gepresteerde uren) die in een productieproces is ingezet [ESR 2010, §11.13, g)].

De volgende categorieën moeten worden uitgesloten:

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

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

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

([2]) Deze categorie omvat "burgerpersoneel dat met de overheid een publiekrechtelijke arbeidsverhouding is aangegaan" [ESR 2010, §11.13, b)].

([3]) "Strijdkrachten zijn personeelsleden die momenteel op vrijwillige dan wel verplichte basis in dienst zijn van de krijgsmacht, met inbegrip van ondersteunende diensten, niet vrij zijn om een civiel dienstverband te aanvaarden en onderworpen zijn aan militaire discipline. Hieronder vallen reguliere leden van het leger, de marine, de luchtmacht en andere militaire diensten, evenals dienstplichtigen die gedurende een bepaalde periode een militaire training volgen of andere dienst verlenen" (International Standard Classification of Occupations — ISCO-08).

([4]) Werknemers met ouderschapsverlof moeten worden meegeteld indien zij tijdens de referentiemaand ten minste één uur betaald hebben gekregen van de werkgever. In het geval van werknemers die tijdens hun ouderschapsverlof worden vervangen, moet het volgende worden ingevuld:
a) slechts één werknemer voor het aantal werknemers, zodat de persoon die de functie bekleedt en de vervanger niet allebei worden meegeteld;
b) het loon van zowel de persoon die de functie bekleedt als de vervanger tijdens de referentieperiode;
c) de tijdens de referentieperiode aan zowel de persoon die de functie bekleedt als de vervanger betaalde uren.

([5]) Een thuiswerker is iemand die op grond van een afspraak of overeenkomst voor een bepaalde onderneming werkt of deze een bepaalde hoeveelheid goederen of diensten levert, maar die niet in de onderneming zelf werkzaam is.

— personen die voor eigen rekening werken;

— thuiswerkers die uitsluitend worden betaald op basis van stukloon [ESR 2010, §4.07, e)] en gebonden zijn aan een *commercieel* contract (in tegenstelling tot een formele, informele of impliciete *arbeidsovereenkomst*);

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

Werknemers die werkelijk een beloning hebben ontvangen voor gedurende de referentiemaand verricht werk, moeten in het onderwerp "loonstructuur" worden opgenomen. Werknemers die geen dergelijke beloning ontvingen, moeten buiten beschouwing blijven.

2.2. *Geslacht (B21)*

Geslacht is de combinatie van biologische en fysiologische kenmerken die bepalen of iemand mannelijk of vrouwelijk is. Wanneer iemands biologische geslacht onbekend is, mag de informatie worden vervangen door de informatie uit administratieve gegevens of door het geslacht dat de persoon zelf heeft aangegeven (enquêtegegevens).

2.3. *Geboortejaar (B22)*

Deze variabele heeft betrekking op het geboortejaar van de bevraagde werknemer.

2.4. *Beroep in de referentiemaand (B23)*

Deze variabele heeft betrekking op het beroep, gecodeerd volgens de International Standard Classification of Occupations (ISCO). Deze informatie wordt verzameld op driecijferniveau, behalve voor lokale eenheden die behoren tot ondernemingen met tussen 1 en 9 werknemers (tweecijferniveau, driecijferniveau is facultatief). De belangrijkste informatie voor de bepaling van het beroep is gewoonlijk de benaming van het beroep van de werknemer en een beschrijving van de voornaamste taken die de werknemer in het kader van de uitoefening van het beroep verricht.

Bezoldigde stagiairs en studenten met een arbeidsovereenkomst en leerlingen worden ingedeeld bij het beroep waarvoor zij een leerwerkplek of stageplaats hebben.

2.5. *Leidinggevende of toezichthoudende functie (B24) (facultatief)*

Met deze variabele wordt aangegeven of een werknemer op enigerlei wijze een leidinggevende of toezichthoudende functie uitoefent. "Leidinggevend" is niet hetzelfde als "toezichthoudend", want sommige leidinggevenden oefenen geen toezicht uit over andere werknemers. Personen met een toezichthoudende functie zijn in alle groepen van de ISCO te vinden, ook bij de handarbeiders.

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

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

2.6. *Bereikt opleidingsniveau (B25)*

Het bereikte opleidingsniveau van een persoon is het hoogste ISCED-niveau (International Standard Classification of Education) dat met succes werd afgerond. De succesvolle afsluiting van een onderwijsprogramma wordt gevalideerd aan de hand van een kwalificatie die officieel erkend is door de betrokken nationale onderwijsinstanties of die wordt erkend als zijnde gelijkwaardig aan een andere kwalificatie van het formeel onderwijs. In landen waar onderwijsprogramma's, met name programma's die behoren tot de ISCED-niveaus 1 en 2, niet leiden tot een kwalificatie, mag in plaats daarvan het criterium van het volledig bijwonen van het programma en het normale verkrijgen van toegang tot een hoger onderwijsniveau worden gebruikt. Wanneer het hoogste niveau wordt bepaald, moeten zowel het algemeen als het beroepsonderwijs in aanmerking worden genomen.

2.7. *Anciënniteit in de onderneming (B26) (facultatief voor lokale eenheden die behoren tot ondernemingen met tussen 1 en 9 werknemers)*

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

Alleen volledige dienstjaren worden meegeteld. Als iemand bijvoorbeeld vijf jaar en tien maanden in dienst is, moeten vijf dienstjaren worden opgegeven.

Korte perioden van afwezigheid van het werk van minder dan twaalf maanden (bv. vanwege zwangerschaps- of ziekteverlof) moeten worden meegeteld voor de totale anciënniteit (loopbaanonderbrekingen van meer dan een jaar moeten wel worden afgetrokken).

2.8. *Contractuele arbeidsduur (voltijds of deeltijds) (B27)*

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

Deeltijdwerknemers hebben een gebruikelijke arbeidsduur die korter is dan het collectief overeengekomen of het normale aantal gewerkte uren in de lokale eenheid, of dit nu dagelijks, wekelijks of maandelijks het geval is (halve dagen, driekwart tijd, vier vijfde tijd enz.).

Leerlingen en bezoldigde stagiairs kunnen zowel voltijd- als deeltijdwerknemers zijn.

2.9. *Percentage van de normale arbeidsduur van een voltijdwerknemer (B271)*

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

2.10. *Type arbeidsovereenkomst (B28)*

Over het type arbeidsovereenkomst wordt de volgende informatie gevraagd:

— voor onbepaalde tijd/permanent,

— voor bepaalde tijd (exclusief leerlingen, waaronder bezoldigde stagiairs),

— leerling.

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd/permanente arbeidsovereenkomst, is een overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever waarbij de duur van de overeenkomst niet vooraf is afgesproken en waarbij een minimumaantal gewerkte uren wordt gegarandeerd.

Een arbeidsovereenkomst is voor bepaalde tijd indien het de bedoeling van de werkgever en de werknemer was om de duur van de overeenkomst te laten afhangen van bepaalde omstandigheden, zoals een bepaald tijdschema voor de voltooiing van het werk, de voltooiing van een bepaalde taak of de terugkeer op het werk van de werknemer die de betrokkene vervangt. Leerlingen worden niet meegeteld, bezoldigde stagiairs wel.

Leerlingen en bezoldigde stagiairs zijn werknemers die een activiteit uitvoeren om goederen te produceren voor of diensten te verlenen aan anderen om werkervaring op te doen of vaardigheden te verwerven op een vakgebied of in een beroep, en die voor het verrichte werk worden betaald. Het opdoen van werkervaring of de verwerving van vaardigheden kan plaatsvinden door middel van traditionele, formele of informele regelingen, waarbij wel of geen specifieke kwalificatie of certificering kan worden afgegeven. Hun loon is doorgaans lager dan dat van volledig gekwalificeerde werknemers. Hier vallen geen werknemers onder die: a) een proefperiode doorlopen in het kader van een nieuwe baan; b) leren in de praktijk of constante scholing krijgen in het kader van een dienstverband.

Daarnaast moeten leerlingen aan de volgende voorwaarden voldoen:

a) een formeel onderwijsprogramma van minder dan 6 jaar volgen;

b) een leercontract met een looptijd van meer dan zes maanden hebben dat leidt tot een formele kwalificatie, in het kader waarvan praktische opleiding op de werkplek wordt afgewisseld met theoretisch onderwijs bij een onderwijsinstelling.

2.11. *Staatsburger- en ingezetenschap (B29) (facultatief)*

Het land van het belangrijkste staatsburgerschap van de betrokkene wordt gedefinieerd als de bijzondere juridische band tussen een persoon en zijn of haar staat, die verkregen is bij geboorte of door naturalisatie door middel van een verklaring, keuze, huwelijk of een andere mogelijkheid waarin door de nationale wetgeving wordt voorzien. Een persoon die staatsburger van twee of meer landen is, moet worden ingedeeld bij slechts één land van staatsburgerschap, volgens onderstaande volgorde van prioriteit: 1) het rapporterende land; 2) indien de betrokkene geen staatsburger van het rapporterende land is: een andere lidstaat; 3) indien de betrokkene geen staatsburger van een lidstaat is: een ander land buiten de Unie.

Eén van de volgende vier categorieën moet worden geselecteerd:

— ingezetene met nationaal staatsburgerschap,

— ingezetene met staatsburgerschap van een ander land,

— niet-ingezetene (grensarbeider uit een ander land) met nationaal staatsburgerschap,

— niet-ingezetene (grensarbeider uit een ander land) met staatsburgerschap van een ander land.

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

3.1. *Aantal weken in het referentiejaar waarop het brutojaarloon betrekking heeft (B31)*

Deze variabele betreft de betaalde arbeidstijd van de werknemer gedurende het jaar en moet in overeenstemming zijn met het werkelijke brutojaarloon (variabele B41). De variabele wordt gebruikt voor de ophoging van het werkelijke brutojaarloon en de gedurende het jaar ontvangen bonussen en toelagen wanneer de werknemer minder dan een volledig jaar, dus minder dan 52,14 weken, heeft gewerkt.

Deeltijdwerknemers moeten op dezelfde manier worden behandeld als voltijdwerknemers, ongeacht het aantal uren dat zij hebben gewerkt. Als een deeltijdwerknemer bijvoorbeeld een heel jaar is betaald, moet “52.14” worden ingevuld en als hij/zij zes maanden is betaald “26.07”.

3.2. *Aantal betaalde uren in de referentiemaand (B32)*

Het totale aantal tijdens de referentiemaand door de werkgever betaalde uren mag niet gelijk zijn aan het aantal uren in een normale werkmaand.

Bij de werkelijk betaalde uren gaat het om alle gewerkte normale en overuren die de werkgever gedurende de referentiemaand heeft beloond. Uren die niet zijn gewerkt, maar wel zijn betaald (bv. vakantiedagen, officiële feestdagen, betaald ziekteverlof, betaalde beroepsopleiding, betaald buitengewoon verlof en andere betaalde uren, met inbegrip van uren die vrij worden gegeven voor medisch onderzoek, geboorten, bruiloften, begrafenissen en verhuizingen) moeten worden meegeteld als “betaalde uren”. Voor werknemers met een dagloon moet het aantal betaalde uren worden berekend als het gemiddelde aantal betaalde uren per gewerkte dag vermenigvuldigd met het aantal werkdagen in de referentiemaand.

Voor werknemers met een weekloon moet het aantal betaalde uren worden berekend als het gemiddelde aantal betaalde uren per gewerkte week vermenigvuldigd met 31/7 = 4,43, het aantal weken in de referentiemaand. Voor werknemers die tweewekelijks worden betaald, kan een vergelijkbare berekening worden uitgevoerd (met 2,21 als vermenigvuldigingsfactor).

Voor werknemers die maandelijks worden betaald, moet het aantal betaalde uren worden gebaseerd op de uren die op grond van het contract worden betaald voor een normale maand, aangevuld met de tijdens de referentiemaand betaalde overuren.

Variabele B32 moet in overeenstemming zijn met het brutoloon voor de referentiemaand (variabele B42). Dit betekent dat uren die door de werkgever wegens afwezigheid van de werknemer tegen een lager tarief worden betaald, buiten beschouwing blijven, ook voor de variabelen B32 en B42. Indien het aantal betaalde uren van de werknemer door onbetaalde afwezigheid lager uitvalt, moeten de cijfers bovendien aan de hand van dezelfde correctiefactor als voor variabele B42 worden gecorrigeerd om uit te komen op de betaalde uren voor een volle maand.

3.3. *Aantal betaalde overuren in de referentiemaand (B321) (facultatief voor lokale eenheden die behoren tot ondernemingen met tussen 1 en 9 werknemers)*

Overuren zijn uren die in aanvulling op de normale of conventionele werkmaand worden gewerkt en worden betaald tegen een hoger tarief dan normale werkuren. Indien bijvoorbeeld vier uren tegen 1,5 keer het normale tarief worden betaald, moet 4 uur en niet 6 uur worden opgegeven. Vrije tijd in plaats van onbetaalde werkperioden en reistijd worden niet als overwerk beschouwd.

Variabele B32 moet in overeenstemming zijn met het in de referentiemaand voor overwerk betaalde loon (variabele B421). Alleen overwerk waarvoor onder B321 betaling voor overwerk wordt geregistreerd, moet dus worden opgenomen.

Indien het aantal betaalde uren van de werknemer door onbetaalde afwezigheid lager uitvalt, moeten de cijfers bovendien aan de hand van dezelfde correctiefactor als voor variabele B421 worden gecorrigeerd om uit te komen op de betaalde uren voor een volle maand.

3.4. *Aantal vakantiedagen gedurende het jaar (B33) (facultatief)*

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

Omdat bekend is dat veel werkgevers niet kunnen aangeven hoeveel vakantiedagen de werknemer in de loop van het jaar heeft opgenomen, wordt bij variabele B33 gevraagd naar het aantal vakantiedagen waarop de werknemer ieder jaar recht heeft; dit wordt gebruikt als benadering voor het aantal opgenomen vakantiedagen.

Niet als vakantie worden beschouwd:

— ziekteverlof,

— verlof voor het volgen van een opleiding,

— betaald speciaal verlof om redenen van persoonlijk aard,

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

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

Daarentegen telt een recht op vijf weken vakantie voor een deeltijdwerknemer die 60 % van de normale uren van een voltijdwerknemer werkt (variabele B271) voor een recht op slechts 15 “voltijdse” vakantiedagen.

3.5. *Andere betaalde absentiedagen gedurende het jaar (B34) (facultatief)*

Ook deze variabele wordt uitgedrukt in aantal dagen. Bijvoorbeeld:

— het totale aantal betaalde dagen ziekteverlof gedurende het jaar,

— betaald speciaal verlof om redenen van persoonlijk aard,

— officiële feestdagen.

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

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

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

Wanneer het brutoloon van de werknemer in de referentiemaand (variabele B42) door onbetaalde afwezigheid (wegens ziekte, zwangerschap, studieverlof enz.) lager uitviel en dit niet zodanig kan worden gecorrigeerd dat een bevredigende schatting van het loon van de werknemer voor een volle maand wordt verkregen, moet ook die werknemer buiten beschouwing blijven.

De ophogingsfactoren voor de werknemers (variabele B52) mogen alleen betrekking hebben op werknemers in de steekproef voor wie een op gedegen cijferwerk berustende schatting van het brutomaandloon kan worden gemaakt. De andere werknemers moeten worden uitgesloten van de steekproef en de ophogingsfactoren moeten dienovereenkomstig worden gecorrigeerd.

Tot slot is het belangrijk om op te merken dat geen van de hieronder gedefinieerde variabelen moet worden gecorrigeerd voor het aantal werkdagen.

4.1. *Brutojaarloon in het referentiejaar (B41)*

Het brutojaarloon omvat de beloning in geld en in natura die de werkgever aan de werknemer verschuldigd is voor gedurende het referentiejaar verricht werk vóór belastingen en sociale premies ten laste van werknemers die door de werkgever worden ingehouden.

Bedragen die door de werkgever worden betaald en volledig worden terugbetaald door bijvoorbeeld de sociale zekerheid, vallen hier niet onder.

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

Dit "standaard maandpakket" omvat de bonussen en toelagen die iedere loonperiode worden uitbetaald, ook al kan het bedrag van deze "regelmatige" bonussen en toelagen variëren, terwijl bonussen en toelagen die niet in iedere loonperiode worden opgebouwd, buiten beschouwing blijven. Evenmin wordt bij het maandloon rekening gehouden met betalingen in natura. Het jaarloon omvat daarentegen alle "niet-standaardbetalingen", d.w.z. betalingen die niet in iedere loonperiode plaatsvinden (variabele B411) en betalingen in natura (variabele B412).

De gegevens voor variabele B41 moeten worden geleverd voor alle werknemers voor wie het brutomaandloon (variabele B42) kan worden verstrekt, zodat variabele B41 niet moet worden opgegeven voor werknemers voor wie geen schatting van het brutomaandloon kan worden gemaakt. Deze werknemers moeten worden verwijderd uit de steekproef en de wegingsfactoren moeten dienovereenkomstig worden aangepast.

Het loon van de werknemer hoeft niet altijd betrekking te hebben op een volledig jaar. Sommige werknemers zijn onbetaald afwezig geweest, terwijl andere gedurende het jaar bij de onderneming zijn komen werken of zijn vertrokken. Het gaat om het werkelijke brutoloon tijdens het referentiejaar. Wanneer variabele B31 (aantal weken waarop het bruto jaarloon betrekking heeft) minder dan 52,14 weken bedraagt, moet variabele B31 worden gebruikt om variabele B41 en de componenten daarvan op te hogen.

4.2. *Bonussen en toelagen die niet in elke loonperiode worden betaald, op jaarbasis (B411) (facultatief voor lokale eenheden die behoren tot ondernemingen met tussen 1 en 9 werknemers)*

Deze variabele omvat alle posten (directe beloningen, bonussen en toelagen) die niet in iedere loonperiode worden betaald, zoals:

— 13e of 14e maand, kerst- en nieuwjaarsbonussen [ESR 2010, §4.03, d)],

— vakantiegeld,

— kwartaal- en jaarbonussen,

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

— premies bij vertrek of pensionering, indien deze betalingen geen verband houden met een collectieve arbeidsovereenkomst en niet wettelijk verplicht zijn [ESR 2010, §4.03, i)],

— loonnabetalingen.

4.3. *Betalingen in natura op jaarbasis (B412) (facultatief)*

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

Als variabele B31 minder dan 52,14 weken is, moet variabele B412 niet worden gecorrigeerd.

4.4. *Brutoloon voor de referentiemaand (B42)*

Deze variabele omvat de beloning in geld die tijdens de referentiemaand werd betaald vóór belastingen en sociale premies ten laste van werknemers die door de werkgever worden ingehouden. Variabele B42 moet in overeenstemming zijn met het aantal betaalde uren voor de referentiemaand (variabele B32).

De volgende elementen zijn inbegrepen:

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

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

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

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

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

— betalingen voor spaarregelingen voor werknemers.

De volgende betalingen blijven buiten beschouwing:

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

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

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

— wettelijke kinderbijslag,

— toeslagen voor werkkleding of gereedschap,

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

— betalingen in natura.

Wanneer het brutomaandloon van de werknemer door niet-betaalde afwezigheid (wegens ziekte, zwangerschap, studieverlof enz., of omdat de werknemer gedurende de referentiemaand bij de onderneming kwam werken of deze verliet) lager uitvalt, moet het op passende wijze worden gecorrigeerd om een schatting van het loon van de werknemer voor een volle maand te verkrijgen. Als bijvoorbeeld bekend is dat een werknemer gedurende 20 % van de referentiemaand met onbetaald verlof was, moet het werkelijk (tegen het volle tarief) betaalde brutomaandloon voor de periode van aanwezigheid worden vermenigvuldigd met de correctiefactor 1,25 [100/(100-20)].

Wanneer het niet mogelijk is het bruto maandloon van de werknemer zo aan te passen dat het geschatte bedrag overeenkomt met het loon voor een volle maand, mag de werknemer niet in de steekproef worden opgenomen.

4.5. *Loon voor overwerk (B421) (facultatief voor lokale eenheden die behoren tot ondernemingen met tussen 1 en 9 werknemers)*

Het loon dat is betaald voor overwerk. Het volledige bedrag moet in aanmerking worden genomen, niet alleen het premie-element dat aan het normale uurtarief wordt toegevoegd. Variabele B421 moet in overeenstemming zijn met variabele B321 (aantal betaalde overuren in de referentiemaand).

4.6. *Loontoeslag voor werk in ploegendienst (B422) (facultatief voor lokale eenheden die behoren tot ondernemingen met tussen 1 en 9 werknemers)*

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

4.7. *Verplichte sociale premies en belastingen die de werkgever namens de werknemer betaalt (B423) (facultatief)*

Deze variabele heeft betrekking op het totale bedrag aan verplichte sociale premies en belastingen dat de werkgever tijdens de referentiemaand namens de werknemer aan de overheid betaalt. Om deze informatie wordt verzocht om het nettomaandloon van elke werknemer te berekenen.

Wanneer het maandloon van de werknemer door niet-betaalde afwezigheid lager uitvalt, moet variabele B423 (en de componenten B4231 en B4232 daarvan) zodanig worden gecorrigeerd dat de geschatte aftrek voor een volle maand wordt verkregen.

4.8. *Verplichte sociale premies en belastingen die de werkgever namens de werknemer betaalt (B4231) (facultatief)*

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

4.9. *Verplichte sociale premies en belastingen die de werkgever namens de werknemer betaalt (B4232) (facultatief)*

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

4.10. *Gemiddeld bruto-uurloon in de referentiemaand (B43)*

Hier moet het gemiddelde bruto-uurloon worden opgegeven, dat in de referentiemaand aan de werknemer is betaald. Dit cijfer moet in overeenstemming zijn met het gemiddelde bruto-uurloon dat wordt verkregen wanneer het brutoloon voor de referentiemaand (variabele B42) wordt gedeeld door het aantal gedurende die periode betaalde uren (variabele B32).

4.11. *Ophogingsfactor voor werknemers (B52)*

De ophogingsfactor voor werknemers is het aantal werknemers in de populatie waarvoor er een werknemerrecord is. Deze factor wordt gebruikt om de variabelen over werknemers in de steekproef te extrapoleren naar de volledige populatie. Ophogingsfactoren zijn specifiek voor elke werknemer en afhankelijk van elementen als het bemonsteringspercentage, de steekproefopzet, non-respons, kalibratie achteraf enz. Het totaal van alle ophogingsfactoren voor de volledige steekproef van werknemers is gelijk aan het aantal werknemers in de populatie.

BIJLAGE II

NAUWKEURIGHEIDSDOELSTELLINGEN

1) De lidstaten streven ernaar de variatiecoëfficiënt onder de 1 % te houden voor het gemiddelde uurloon dat wordt gemeten voor alle (deeltijd- en voltijd-)werknemers die werkzaam zijn in een ingezeten lokale eenheid met één of meer werknemers die behoort tot het totaal van alle NACE-secties die vallen onder het toepassingsgebied van het onderwerp "loonstructuur", zoals gedefinieerd in artikel 6, lid 3, van Verordening (EU) 2025/941.

2) De lidstaten streven ernaar de variatiecoëfficiënt onder de 10 % te houden voor het gemiddelde uurloon dat wordt gemeten voor alle (deeltijd- en voltijd-)werknemers die werkzaam zijn in een ingezeten lokale eenheid met één of meer werknemers, voor elke NACE-sectie die onder het toepassingsgebied valt van het onderwerp "loonstructuur", zoals gedefinieerd in artikel 6, lid 3, van Verordening (EU) 2025/941, behalve degene die minder dan 1 % van het totale voor het referentiejaar geregistreerde maandloon vertegenwoordigen.