REGULAMENTUL DE PUNERE ÎN APLICARE (UE) 2025/1526 AL COMISIEI

din 29 iulie 2025

de stabilire a listei și descrierii variabilelor, precum și a specificațiilor tehnice ale acestora, a clasificărilor statistice și a țintelor privind precizia pentru subiectul „structura câștigurilor salariale” în temeiul Regulamentului (UE) 2025/941 al Parlamentului European și al Consiliului

(Text cu relevanță pentru SEE)

COMISIA EUROPEANĂ,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene,

având în vedere Regulamentul (UE) 2025/941 al Parlamentului European și al Consiliului din 7 mai 2025 privind statisticile Uniunii Europene în domeniul pieței forței de muncă referitoare la întreprinderi, de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 530/1999 al Consiliului și a Regulamentelor (CE) nr. 450/2003 și (CE) nr. 453/2008 ale Parlamentului European și ale Consiliului ([1]), în special articolul 4 alineatul (7),

întrucât:

(1) Pentru a asigura punerea în aplicare corectă a colectării datelor pentru subiectul „structura câștigurilor salariale”, Comisia trebuie să precizeze conținutul și aspectele tehnice ale setului de date, conceptele statistice, țintele privind precizia și formatele de transmitere a informațiilor.

(2) Statisticile privind unitățile teritoriale, sectoarele economice, ocupațiile și nivelurile de instruire trebuie să fie comparabile la nivel internațional și, prin urmare, statele membre și instituțiile Uniunii trebuie să utilizeze clasificări statistice compatibile cu clasificările NUTS ([2]), NACE ([3]), ISCO ([4]) și ISCED ([5]).

(3) Măsurile prevăzute în prezentul regulament sunt conforme cu avizul Comitetului Sistemului Statistic European,

ADOPTĂ PREZENTUL REGULAMENT:

Articolul 1

Lista și descrierea variabilelor și specificațiile tehnice ale acestora

(1) Lista și descrierea variabilelor, precum și specificațiile tehnice ale acestora, care trebuie transmise Comisiei (Eurostat) pentru subiectul „structura câștigurilor salariale”, precum și clasificările statistice care trebuie utilizate sunt stabilite în anexa I.

(2) Se colectează un set limitat de variabile privind unitățile locale care aparțin întreprinderilor cu 1-9 salariați, astfel cum se prevede în anexa I.

([1]) JO L, 2025/941, 20.5.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2025/941/oj.
([2]) Regulamentul (CE) nr. 1059/2003 al Parlamentului European și al Consiliului din 26 mai 2003 privind instituirea unui nomenclator comun al unităților teritoriale de statistică (NUTS) (JO L 154, 21.6.2003, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2003/1059/oj).
([3]) Regulamentul (CE) nr. 1893/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 decembrie 2006 de stabilire a Nomenclatorului statistic al activităților economice NACE a doua revizuire și de modificare a Regulamentului (CEE) nr. 3037/90 al Consiliului, precum și a anumitor regulamente CE privind domenii statistice specifice (JO L 393, 30.12.2006, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2006/1893/oj).
([4]) Recomandarea Comisiei din 29 octombrie 2009 privind utilizarea Clasificării internaționale standard a ocupațiilor (ISCO-08) (JO L 292, 10.11.2009, p. 31, ELI: http://data.europa.eu/eli/reco/2009/824/oj).
([5]) Clasificarea internațională standard a educației 2011; http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf.

Articolul 2

Țintele privind precizia

Țintele privind precizia pentru anchetele statistice sunt cele stabilite în anexa II.

Articolul 3

Formate pentru transmiterea informațiilor

(1) Statele membre transmit Comisiei (Eurostat) seturile de date în format electronic conținând microdatele complet verificate și editate care respectă regulile de validare în conformitate cu variabilele specificate pentru codificarea acestora stabilite în anexa I. Datele revizuite se transmit în seturi complete de date care acoperă toate variabilele, indiferent de numărul de observații și de variabile revizuite.

(2) Statele membre pun la dispoziția Comisiei (Eurostat) datele solicitate în temeiul prezentului regulament, utilizând standardele de schimb de date statistice specificate de Comisie (Eurostat) și punctul unic de acces pentru date.

Articolul 4

Intrarea în vigoare

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

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

Adoptat la Bruxelles, 29 iulie 2025.

Pentru Comisie
Președinta
Ursula VON DER LEYEN

ANEXA I

I.A **LISTA ȘI DESCRIEREA VARIABILELOR**

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

Setul de date A: Înregistrări referitoare la unitățile locale

Setul de date B: Înregistrări referitoare la salariați

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

Se furnizează informații complete pentru toate variabilele pentru toate înregistrările de microdate, cu excepția cazului în care sunt marcate „*opțională*" sau „*opțională pentru unitățile locale care aparțin întreprinderilor cu 1-9 salariați*".

În cazul în care există informații disponibile pentru o variabilă opțională, datele trebuie furnizate, de preferință, pentru toate unitățile locale sau pentru toți salariații.

Toate rubricile aferente înregistrărilor din setul de date A și din setul de date B se completează în întregime. Se introduc informații pentru toate rubricile individuale, inclusiv pentru variabilele opționale și nicio rubrică nu se lasă necompletată. Se utilizează codurile relevante pentru „nefurnizată", în conformitate cu codurile modalității de mai jos.

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

În cazul în care variabilele corespund unor valori monetare (de exemplu, sporuri și salarii pe oră, lunare sau anuale, impozite, contribuții de asigurări sociale, plăți în natură), acestea sunt exprimate în unități ale monedei naționale a țării în cauză.

Setul de date A: Înregistrări referitoare la unitățile locale

Subiect detaliat	Identificatorul variabilei	Denumirea variabilei	Codul sau valoarea modalității	Eticheta modalității
Aspecte tehnice ale anchetei	TABLE	Identificarea seturilor de date	A	Informații privind unitatea locală
Aspecte tehnice ale anchetei	YEAR	Anul de referință	4 cifre, numerică	Anul de referință
Aspecte tehnice ale anchetei	KEY_L	Cheia corespunzătoare unei anumite unități locale	6 caractere, alfanumerică	Cheia corespunzătoare unei anumite unități locale (fie cifre, fie litere sau o combinație de cifre și litere)
Aspecte tehnice ale anchetei	A51	Coeficient de extindere pentru unitatea locală	Numerică	Ponderea unității locale: coeficientul de extindere pentru unitatea locală (cu 2 zecimale separate printr-un punct)
Aspecte tehnice ale anchetei	KEY_B	Cheia corespunzătoare unei anumite întreprinderi (*opțională*)	6 caractere, alfanumerică	Cheia corespunzătoare unei anumite întreprinderi (fie numere, fie litere sau o combinație de cifre și litere)
			OPT	Nefurnizată

Subiect detaliat	Identificatorul variabilei	Denumirea variabilei	Codul sau valoarea modalității	Eticheta modalității
Caracteristicile angajatorului	A11	Situația geografică a unității locale (NUTS-1)	3 caractere, alfanumerică	Regiunea NUTS 1
Caracteristicile angajatorului	A12	Mărimea întreprinderii de care aparține unitatea locală	E1_9	între 1 și 9
			E10_49	între 10 și 49
			E50_249	între 50 și 249
			E250_499	între 250 și 499
			E500_999	între 500 și 999
			E1000	1 000 de salariați sau mai mulți
Caracteristicile angajatorului	A13	Principala activitate economică a unității locale	3 caractere, alfanumerică	Activitatea economică Codificată la nivel/diviziune de 2 cifre din NACE precedată de un caracter
Caracteristicile angajatorului	A14	Forma controlului economic și financiar al întreprinderii căreia îi aparține unitatea locală	A	Control public
			B	Control privat
Caracteristicile angajatorului	A15	Acord salarial colectiv	A	Acord la nivel național sau interprofesional
			B	Acord la nivel de ramură
			C	Acord la nivelul unei anumite ramuri dintr-o anumită regiune
			D	Acord la nivel de întreprindere sau de angajator
			E	Acord aplicabil numai salariaților dintr-o unitate locală
			F	Orice alt tip de acord
			N	Niciun acord salarial colectiv
Caracteristicile angajatorului	A16	Numărul total de salariați al unității locale în cursul lunii de referință (*opțională*)	1-9999999	Numărul de salariați
			-1	Nefurnizată
Caracteristicile angajatorului	A17	Apartenența unității locale la un grup de întreprinderi (*opțională*)	Y	Da
			N	Nu
			OPT	Nefurnizată

Subiect detaliat	Identificatorul variabilei	Denumirea variabilei	Codul sau valoarea modalității	Eticheta modalității
Caracteristicile angajatorului	A18	Sectorul instituțional al întreprinderii (*opțională pentru unitățile locale care aparțin întreprinderilor cu 1-9 salariați*)	S11	Societăți nefinanciare
			S12	Societăți financiare
			S13	Administrații publice
			S15	Instituții fără scop lucrativ în serviciul gospodăriilor populației
			OPT	Nefurnizată

Setul de date B: Înregistrări referitoare la salariați

Subiect detaliat	Identificatorul variabilei	Denumirea variabilei	Codul sau valoarea modalității	Eticheta modalității
Aspecte tehnice ale anchetei	TABLE	Identificarea seturilor de date	B	Informații privind salariatul
Aspecte tehnice ale anchetei	YEAR	Anul de referință	4 cifre, numerică	Anul de referință
Aspecte tehnice ale anchetei	KEY_E	Cheia corespunzătoare unui anumit salariat	6 caractere, alfanumerică	Cheia corespunzătoare unui anumit salariat (fie cifre, fie litere sau o combinație de cifre și litere)
Aspecte tehnice ale anchetei	B52	Coeficient de extindere pentru salariat	Numerică	Ponderea salariatului: coeficientul de extindere pentru salariat (cu 2 zecimale separate printr-un punct)
Aspecte tehnice ale anchetei	KEY_L	Cheia corespunzătoare unității locale de care aparține salariatul	6 caractere, alfanumerică	Cheia corespunzătoare unității locale de care aparține salariatul (fie cifre, fie litere sau o combinație de cifre și litere)
Caracteristicile salariatului	B21	Sexul	F	Feminin
			M	Masculin
Caracteristicile salariatului	B22	Anul nașterii	4 cifre, numerică	Anul nașterii

Subiect detaliat	Identificatorul variabilei	Denumirea variabilei	Codul sau valoarea modalității	Eticheta modalității
Caracteristicile salariatului	B23	Ocupația exercitată în cursul lunii de referință	3 caractere (*2 caractere pentru unitățile locale care aparțin unor întreprinderi cu 1-9 salariați*), alfanumerică	Ocupație Codificată la nivel/grupă minoră de 3 cifre din ISCO precedată de două caractere *(Codificată la nivel/grupă submajoră de 2 cifre din ISCO pentru unitățile locale care aparțin unor întreprinderi cu 1-9 salariați)*
Caracteristicile salariatului	B24	Post de conducere/de control al personalului (*opțională*)	Y	Da (salariatul deține o funcție de conducere)
			N	Nu
			OPT	Nefurnizată
Caracteristicile salariatului	B25	Nivelul de studii promovat	G1	Nivel scăzut de educație (Fără educație formală sau sub ISCED 1, ISCED 1 Învățământ primar, ISCED 2 Învățământ gimnazial)
			G2	Nivel mediu de educație (ISCED 3 Învățământ liceal, ISCED 4 Învățământ postliceal)
			G3	Învățământ terțiar – până la 4 ani (ISCED 5 Învățământ terțiar de scurtă durată, ISCED 6 Licență sau nivel echivalent)
			G4	Învățământ terțiar – peste 4 ani (ISCED 7 Master sau nivel echivalent, ISCED 8 Doctorat sau nivel echivalent)
Caracteristicile salariatului	B26	Vechimea în întreprindere *(opțională pentru unitățile locale care aparțin unor întreprinderi cu 1-9 salariați)*	0-60	Vechimea în întreprindere (în ani)
			-1	Nefurnizată
Caracteristicile salariatului	B27	Durata contractuală de lucru (normă întreagă sau fracțiune de normă)	FT	Salariat cu normă întreagă
			PT	Salariat cu fracțiune de normă

Subiect detaliat	Identificatorul variabilei	Denumirea variabilei	Codul sau valoarea modalității	Eticheta modalității
Caracteristicile salariatului	B271	Partea din orele normale de lucru ale unui salariat cu normă întreagă	0.01-100.00	% ponderea din orele normale de lucru ale unui salariat cu normă întreagă (cu 2 zecimale separate printr-un punct)
Caracteristicile salariatului	B28	Tipul contractului de muncă	A	Durată nedeterminată/ permanent
			B	Durată fixă (excluzând ucenicii, inclusiv practicanții remunerați și stagiarii)
			C	Ucenic
Caracteristicile salariatului	B29	Cetățenie și reședință (*opțională*)	A	Rezident cu cetățenie națională
			B	Rezident cu cetățenie străină
			C	Nerezident (navetist dintr-o altă țară) cu cetățenie națională
			D	Nerezident (navetist dintr-o altă țară) cu cetățenie străină
			OPT	Nefurnizată
Perioade de lucru	B31	Numărul de săptămâni din anul de referință la care se raportează salariile brute anuale	0.01-53.00	Numărul de săptămâni din anul de referință la care se raportează salariile brute anuale (cu 2 zecimale separate printr-un punct)
Perioade de lucru	B32	Numărul de ore plătite efectiv în cursul lunii de referință	1-744	Numărul de ore plătite efectiv în cursul lunii de referință
Perioade de lucru	B321	Numărul de ore de lucru suplimentare plătite efectiv în cursul lunii de referință (*opțională pentru unitățile locale care aparțin întreprinderilor cu 1-9 salariați*)	0-744	Numărul de ore de lucru suplimentare remunerate în cursul lunii de referință
			-1	Nefurnizată
Perioade de lucru	B322	Calendarul de plată (*opțională*)	H	Orară
			D	Zilnică
			W	Săptămânală
			M	Lunară
			O	Alta
			OPT	Nefurnizată

Subiect detaliat	Identificatorul variabilei	Denumirea variabilei	Codul sau valoarea modalității	Eticheta modalității
Perioade de lucru	B33	Numărul anual de zile de concediu (*opțională*)	0-366	Numărul anual de zile de concediu (în zile întregi)
			-1	Nefurnizată
Perioade de lucru	B34	Numărul anual de alte zile de absență remunerate (*opțională*)	0-366	Numărul anual de alte zile de absență remunerate
			-1	Nefurnizată
Câștiguri salariale	B41	Câștiguri salariale brute anuale pentru anul de referință	1-99999999	Câștiguri salariale brute anuale pentru anul de referință
Câștiguri salariale	B411	Sporuri și indemnizații anuale care nu sunt plătite în fiecare perioadă de plată (*opțională pentru unitățile locale care aparțin întreprinderilor cu 1-9 salariați*)	0-99999999	Sporuri și indemnizații anuale care nu sunt plătite în fiecare perioadă de plată
			-1	Nefurnizată
Câștiguri salariale	B412	Remunerații anuale în natură (*opțională*)	0-99999999	Remunerații anuale în natură
			-1	Nefurnizată
Câștiguri salariale	B42	Câștiguri salariale brute în luna de referință	1-99999999	Câștiguri salariale brute în luna de referință
Câștiguri salariale	B421	Remunerarea orelor de lucru suplimentare (*opțională pentru unitățile locale care aparțin unor întreprinderi cu 1-9 salariați*)	0-99999999	Remunerarea orelor de lucru suplimentare
			-1	Nefurnizată
Câștiguri salariale	B422	Remunerații speciale pentru munca în schimburi (*opțională pentru unitățile locale care aparțin întreprinderilor cu 1-9 salariați*)	0-99999999	Remunerații speciale pentru munca în schimburi
			-1	Nefurnizată
Câștiguri salariale	B423	Contribuții de asigurări sociale obligatorii și impozite plătite de angajator în numele salariatului (*opțională*)	0-99999999	Contribuții de asigurări sociale obligatorii și impozite plătite de angajator în numele salariatului
			-1	Nefurnizată
Câștiguri salariale	B4231	Contribuții de asigurări sociale obligatorii plătite de angajator în numele salariatului (*opțională*)	0-99999999	Contribuții de asigurări sociale obligatorii plătite de angajator în numele salariatului
			-1	Nefurnizată
Câștiguri salariale	B4232	Impozite plătite de angajator în numele salariatului (*opțională*)	0-99999999	Impozite
			-1	Nefurnizată

Subiect detaliat	Identificatorul variabilei	Denumirea variabilei	Codul sau valoarea modalității	Eticheta modalității
Câștiguri salariale	B43	Câștiguri salariale brute medii pe oră în luna de referință	0.01-999999.99	Câștiguri salariale brute medii pe oră în luna de referință (cu 2 zecimale separate printr-un punct)

I.B **SPECIFICAȚII TEHNICE**

1. **Informații referitoare la unitatea locală de care aparțin salariații din eșantion**

1.1. *Forma controlului economic și financiar al întreprinderii căreia îi aparține unitatea locală (A14)*

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

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

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

A doua categorie se definește prin analogie. O repartizare echilibrată a proprietății între public și privat („control comun” 50/50) este foarte rară în practică. Astfel de cazuri nu ar trebui, așadar, să aibă coduri separate și se asimilează, în cazul în care apar, „controlului privat”.

1.2. *Acord salarial colectiv (A15)*

Această variabilă oferă informații cu privire la tipurile de contracte colective de muncă, dintre cele enumerate mai jos, care vizează peste 50 % dintre salariații unității locale:

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

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

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

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

— acordul aplicabil numai salariaților dintr-o unitate locală;

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

— nicio convenție colectivă de salarizare nu vizează cel puțin 50 % din salariații unității locale.

În locul întrebării referitoare la tipul de acord colectiv, se pot solicita informații privind dispozițiile colective aplicate de unitate și se poate identifica apoi tipul de acord colectiv pe baza răspunsurilor primite. Chiar dacă sunt aplicabile simultan mai multe categorii, trebuie aleasă doar una dintre categoriile de mai sus, și anume cea care acoperă mai mult de 50 % din salariații unității locale.

1.3. *Numărul total de salariați al unității locale în cursul lunii de referință (A16) (opțională)*

Această variabilă corespunde numărului total de salariați în luna de referință (de exemplu, la 1 sau 31 octombrie) și include toți salariații, inclusiv ucenicii, practicanții remunerați și stagiarii (pentru conceptul de „salariat", a se vedea punctul 2.1).

1.4. *Apartenența unității locale la un grup de întreprinderi (A17) (opțională)*

Această variabilă indică dacă o unitate locală aparține unui grup de întreprinderi. Grupul de întreprinderi este o unitate statistică definită de Regulamentul (CEE) nr. 696/93 al Consiliului ([1]); grupul de întreprinderi se ia în considerare la nivel mondial. În majoritatea cazurilor, unitatea locală aparține unei întreprinderi care nu este controlată de un grup național sau străin. Atunci când unitățile locale aparțin unui grup de întreprinderi, acest lucru este, în general, bine-cunoscut. Un criteriu practic care poate fi util respondenților este de a ști dacă, în cazul respectivei întreprinderi, conturile sunt consolidate integral în contabilitatea grupului său de întreprinderi.

1.5. *Sectorul instituțional al întreprinderii (A18) (opțională pentru unitățile locale care aparțin întreprinderilor cu 1-9 salariați)*

Această variabilă înregistrează sectorul instituțional al întreprinderii, astfel cum este definit la punctul 2.31 din SEC 2010, din care se aplică numai următoarele sectoare:

— S.11 Societăți nefinanciare

— S.12 Societăți financiare

— S.13 Administrații publice

— S.15 Instituții fără scop lucrativ în serviciul gospodăriilor populației

1.6. *Coeficient de extindere pentru unitatea locală (A51)*

Coeficientul de extindere pentru unitatea locală este numărul de unități locale din populație reprezentate de o înregistrare de unitate locală în eșantion. Acesta este utilizat pentru a extrapola variabilele privind unitățile locale din eșantion la întreaga populație.

Coeficienții de extindere sunt specifici fiecărei unități locale, depinzând de elemente precum rata de eșantionare, planul de eșantionare, rata de non-răspuns, calibrarea *a posteriori* etc. Totalul tuturor coeficienților de extindere din întregul eșantion de unități legale este egal cu numărul de unități locale din populație.

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

2.1. *Salariații*

Salariații sunt toate persoanele care, indiferent de naționalitate, reședință sau perioada de timp în care au lucrat într-un stat membru, au un raport de muncă direct cu un angajator, stabilit printr-un contract formal sau printr-un acord informal, și care primesc o remunerație, indiferent de tipul de muncă prestată, de numărul de ore lucrate (cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă) sau de durata contractului sau a acordului (pe perioadă determinată sau nedeterminată, inclusiv sezonier); remunerația salariaților poate lua forma salariului și altor drepturi de natură salarială și include sporuri, plata pentru munca în acord sau pentru munca în schimburi, indemnizații, onorarii, comisioane și remunerații în natură.

Acest concept referitor la salariați include lucrătorii manuali și nemanuali și personalul de conducere din sectorul public și din sectorul privat.

([1]) Regulamentul (CEE) nr. 696/93 al Consiliului din 15 martie 1993 privind unitățile statistice pentru observarea și analizarea sistemului de producție comunitar (JO L 76, 30.3.1993, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/1993/696/oj).

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

— funcționari publici ([2]) [inclusiv ai forțelor armate ([3])];

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

— proprietari activi remunerați;

— ucenici;

— practicanți remunerați și stagiari (avocați stagiari, elevi asistenți, asistenți de cercetare sau asistenți didactici, rezidenți în spital etc.) care s-au angajat formal să contribuie la procesul de producție al întreprinderii în schimbul unei remunerații;

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

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

— salariați pentru care costurile forței de muncă au fost suportate pentru munca prestată în cursul anului de referință, dar care au absentat temporar de la locul de muncă din motive de boală sau accident, concediu, grevă sau *lock-out*, concediu de studii, concediu de maternitate sau pentru creșterea copilului ([4]), activitate economică redusă, suspendare a lucrului din cauza intemperiilor, a penelor mecanice, a lipsei de materii prime, de combustibili sau de energie electrică, sau orice altă absență temporară cu sau fără concediu;

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

— lucrători externi ([5]), inclusiv lucrătorii la domiciliu și telelucrătorii, dacă există un acord explicit că acești lucrători sunt remunerați, cel puțin parțial, pe baza muncii prestate: cu alte cuvinte, volumul de muncă (în ore lucrate efectiv) care contribuie la un anumit proces de producție [SEC 2010, punctul 11.13 litera (g)].

Următoarele categorii nu sunt incluse:

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

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

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

([2]) Această categorie include „funcționarii publici și alți salariați guvernamentali în cazul cărora condițiile de angajare sunt stipulate printr-un statut de drept public” [SEC 2010, punctul 11.13 litera (b)].

([3]) „Membrii forțelor armate sunt acei membri ai personalului care își desfășoară în prezent activitatea în cadrul forțelor armate, inclusiv serviciile auxiliare, pe bază voluntară sau obligatorie, și care nu sunt liberi să accepte locuri de muncă civile și sunt supuși disciplinei militare. Sunt incluși membrii obișnuiți ai armatei, marinei, forțelor aeriene și altor servicii militare, precum și recruții înscriși pentru instruire militară sau alt serviciu pentru o perioadă determinată” (Clasificarea internațională standard a ocupațiilor – ISCO-08).

([4]) Salariații aflați în concediu pentru creșterea copilului sunt incluși, cu condiția ca angajatorul să fi plătit salariatului cel puțin o oră în cursul lunii de referință. În cazul salariaților care sunt înlocuiți în timpul concediului pentru creșterea copilului, se înregistrează:
(a) un singur salariat din numărul de salariați, evitându-se astfel dubla contabilizare a titularului postului și a supleantului acestuia/acesteia;
(b) câștigurile salariale atât pentru titularul postului, cât și pentru supleantul acestuia/acesteia, în cursul perioadei de referință;
(c) orele plătite atât pentru titularul postului, cât și pentru supleantul acestuia/acesteia, pentru luna de referință.

([5]) Lucrătorul extern este persoana care este de acord să lucreze pentru o anumită întreprindere sau să furnizeze o anumită cantitate de bunuri sau servicii unei anumite întreprinderi pe baza unui acord sau contract încheiat în prealabil cu acea întreprindere, dar al cărei loc de muncă nu este în cadrul acelei întreprinderi.

— persoane care lucrează pe cont propriu;

— lucrători externi plătiți exclusiv la unitatea de bun produs sau de serviciu prestat [SEC 2010, punctul 4.07 litera (e)] care au obligații în temeiul unui contract *comercial* (spre deosebire de un contract *de muncă* formal, informal sau implicit);

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

Salariații care trebuie incluși în subiectul „structura câștigurilor salariale" sunt cei care au primit efectiv o remunerație pentru munca prestată în cursul lunii de referință. Salariații care nu au primit o astfel de remunerație ar trebui excluși.

2.2. *Sexul (B21)*

Sexul este combinația de caracteristici biologice și fiziologice care definesc o persoană ca fiind bărbat sau femeie. În cazurile în care sexul biologic al unei persoane nu este cunoscut, informațiile pot fi înlocuite de informații din datele administrative sau de sexul autodeclarat (datele anchetei).

2.3. *Data nașterii (B22)*

Această variabilă înregistrează anul nașterii salariatului care a participat la anchetă.

2.4. *Ocupația exercitată în cursul lunii de referință (B23)*

Această variabilă înregistrează ocupația astfel cum este codificată în conformitate cu Clasificarea internațională standard a ocupațiilor (ISCO). Aceste informații sunt colectate la nivel de 3 cifre, cu excepția unităților locale care aparțin unor întreprinderi cu 1-9 salariați (nivel de 2 cifre, nivelul de 3 cifre fiind opțional). În general, informațiile esențiale pentru determinarea ocupației sunt denumirea postului ocupat de salariat și o descriere a sarcinilor principale aferente respectivului post.

Practicanții remunerați sau studenții cu contract de muncă, precum și ucenicii se clasifică conform ocupației pentru care efectuează ucenicia, practica sau stagiul.

2.5. *Post de conducere/de control al personalului (B24) (opțională)*

Această variabilă arată dacă un salariat exercită, sub o formă sau alta, funcții de conducere sau de control. Termenul „conducere" nu este identic cu termenul „control", anumiți administratori neexercitând control asupra altor salariați. Funcții de control pot apărea în cazul oricărei grupe din ISCO, inclusiv în cazul lucrătorilor manuali.

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

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

2.6. *Nivelul de studii promovat (B25)*

Nivelul de instruire al unei persoane este cel mai înalt nivel de instruire ISCED (Clasificarea Internațională Standard a Educației) absolvit. Absolvirea unui program educațional este validată printr-o calificare recunoscută oficial de către autoritățile naționale din domeniul educației sau recunoscută ca fiind echivalentă cu o altă calificare a educației formale. În țările în care programele educaționale, în special cele care aparțin nivelurilor ISCED 1 și 2, nu duc la obținerea unei calificări, poate fi utilizat în schimb criteriul participării integrale la program și al dreptului de acces în mod normal la un nivel de educație superior. La stabilirea celui mai înalt nivel, trebuie luat în considerare atât învățământul general, cât și cel profesional.

2.7. *Vechimea în întreprindere (B26) (opțională pentru unitățile locale care aparțin întreprinderilor cu 1-9 salariați)*

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

Ar trebui luați în calcul numai anii de serviciu împliniți. De exemplu, un serviciu total de 5 ani și 10 luni ar trebui raportat ca fiind de 5 ani.

Perioadele scurte de întrerupere a activității mai mici de 12 luni (de exemplu, în caz de concediu de maternitate sau de concediu medical) ar trebui incluse ca parte a serviciului total (în schimb, se scad întreruperile de carieră care depășesc un an).

2.8. *Durata contractuală de lucru (normă întreagă sau fracțiune de normă) (B27)*

Sunt considerați salariați cu normă întreagă salariații al căror program de lucru corespunde cu programul de lucru convenit la nivel de întreprindere sau cu orele normale de program ale unității locale analizate, chiar dacă contractul lor de muncă are o durată mai mică de un an.

Sunt considerați salariați cu fracțiune de normă salariații ale căror ore normale de muncă sunt mai puține decât orele convenite prin acord colectiv sau orele de muncă obișnuite în acea unitate locală, indiferent dacă sunt zilnice, săptămânale sau lunare (jumătate de zi, 75 % din program, 4/5 din program etc.).

Ucenicii, practicanții remunerați și stagiarii pot fi salariați cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă.

2.9. *Partea din orele normale de lucru ale unui salariat cu normă întreagă (B271)*

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

2.10. *Tipul contractului de muncă (B28)*

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

— durată nedeterminată/permanent;

— durată fixă (excluzând ucenicii, inclusiv practicanții remunerați și stagiarii);

— contract de ucenicie.

Un contract de muncă pe durată nedeterminată/permanent este contractul încheiat între salariat și angajator, pe o durată care nu a fost convenită în prealabil și care garantează un număr minim de ore lucrate.

Un contract de muncă este cu durată determinată în cazul în care angajatorul și salariatul doresc ca durata contractului să fie determinată de condiții obiective, cum ar fi un termen precis pentru efectuarea unei activități, îndeplinirea unei sarcini sau data la care revine la lucru salariatul înlocuit temporar. Ucenicii sunt excluși, dar sunt incluși practicanții remunerați și stagiarii.

Ucenicii, practicanții remunerați și stagiarii sunt salariați care desfășoară orice activitate de producere de bunuri sau de prestare de servicii pentru alții, pentru a dobândi experiență sau competențe profesionale la locul de muncă într-o meserie sau o profesie și care primesc o remunerație în schimbul muncii prestate. Dobândirea de experiență sau competențe la locul de muncă se poate realiza prin acorduri tradiționale, formale sau informale, indiferent dacă se eliberează sau nu o calificare sau o certificare specifică. De obicei, aceștia sunt remunerați la o rată redusă în comparație cu lucrătorii pe deplin calificați. Sunt excluși lucrătorii care: (a) se află într-o perioadă de probă asociată cu începerea unui loc de muncă; (b) efectuează cursuri generale de formare la locul de muncă sau de învățare pe tot parcursul vieții în timpul încadrării în muncă.

În plus, ucenicii ar trebui să îndeplinească următoarele condiții:

(a) să participe la un program de educație formală cu o durată mai mică de 6 ani;

(b) să aibă un contract de ucenicie care durează mai mult de 6 luni, înlocuiește formarea practică la locul de muncă cu educația teoretică într-o instituție de învățământ și conduce la o calificare formală.

2.11. *Cetățenie și reședință (B29) (opțională)*

Țara cetățeniei principale a persoanei, definită ca fiind legătura juridică specifică dintre o persoană și statul său, dobândită prin naștere sau naturalizare, efectuată prin declarație, opțiune, căsătorie sau prin alte mijloace, în conformitate cu legislația națională. Unei persoane cu două sau mai multe cetățenii i se va atribui o singură țară de cetățenie, care urmează a fi determinată în următoarea ordine de prioritate: (1) țara raportoare (țara care transmite datele); (2) în cazul în care persoana nu deține cetățenia țării raportoare: un alt stat membru; (3) în cazul în care persoana nu deține cetățenia unui stat membru: altă țară din afara Uniunii.

Se selectează una dintre următoarele posibilități:

— rezident cu cetățenie națională;

— rezident cu cetățenie străină;

— nerezident (navetist dintr-o altă țară) cu cetățenie națională;

— nerezident (navetist dintr-o altă țară) cu cetățenie străină.

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

3.1. *Numărul de săptămâni din anul de referință la care se raportează salariile brute anuale (B31)*

Această variabilă se raportează la perioada de lucru remunerată din cursul anului și trebuie să corespundă salariului brut anual efectiv (variabila B41). Ea este utilizată pentru a extrapola salariile brute anuale efective, precum și sporurile și indemnizațiile anuale în cazul în care salariatul a lucrat mai puțin de un an complet, adică mai puțin de 52,14 săptămâni.

Salariații cu fracțiune de normă trebuie să fie tratați ca salariați cu normă întreagă, indiferent de numărul de ore lucrate. „52.14” se înregistrează în cazul în care unui salariat cu fracțiune de normă i s-a plătit remunerația pentru un an întreg și, de exemplu, „26.07” dacă acestuia i s-a plătit remunerația pentru 6 luni.

3.2. *Numărul de ore plătite efectiv în cursul lunii de referință (B32)*

Numărul total de ore plătite de angajator în cursul lunii de referință nu ar trebui să fie numărul de ore dintr-o lună de lucru standard.

Orele efectiv remunerate includ toate orele de lucru, normale și suplimentare, care au fost lucrate și plătite în luna respectivă. Orele nelucrate, dar totuși plătite, ar trebui să fie considerate „ore plătite” (de exemplu, pentru concediul anual, sărbătorile legale, concediul medical plătit, formarea profesională remunerată, concediul special plătit, alte ore plătite, inclusiv timpul liber pentru controale medicale, nașteri, nunți, funeralii, mutarea într-o altă locuință). Pentru salariații plătiți zilnic, orele plătite se calculează ca numărul mediu de ore plătite pe zi lucrată înmulțit cu numărul de zile lucrătoare din luna de referință.

Pentru salariații plătiți săptămânal, orele plătite se calculează ca numărul mediu de ore plătite pe săptămână lucrată înmulțit cu 31/7 = 4,43, respectiv numărul de săptămâni din luna de referință. Un calcul similar poate fi efectuat pentru salariații plătiți bisăptămânal (2,21 fiind factorul multiplicator).

În cazul salariaților plătiți lunar, orele plătite se bazează pe orele contractuale plătite pentru o lună standard, completate cu orele suplimentare plătite în cursul lunii de referință.

Variabila B32 trebuie să corespundă cu salariile brute din luna de referință (variabila B42). Aceasta înseamnă că orele plătite de angajator la o rată redusă pentru perioadele de absență nu se iau în calcul nici în variabila B32, nici în variabila B42. În plus, în cazul în care orele plătite ale salariatului sunt afectate de o absență neplătită, acestea ar trebui ajustate pentru a obține ore plătite pentru o lună întreagă, utilizând același factor de corecție ca pentru variabila B42.

3.3. *Numărul de ore de lucru suplimentare plătite efectiv în cursul lunii de referință (B321)(opțională pentru unitățile locale care aparțin întreprinderilor cu 1-9 salariați)*

Orele suplimentare includ orele lucrate în plus față de cele din luna de lucru normală sau convențională și care sunt plătite la o rată mai mare decât orele normale de lucru. În cazul în care, de exemplu, patru ore de lucru suplimentare sunt plătite cu o rată mai mare de 1,5 ori decât rata normală, se înregistrează 4 ore, nu 6. Orele recuperate și timpul alocat deplasării nu se consideră ore de lucru suplimentare.

Variabila B321 trebuie să corespundă cu remunerațiile acordate pentru orele de lucru suplimentare în cursul lunii de referință (variabila B421). Prin urmare, se includ doar orele de lucru suplimentare care corespund plăților orelor de lucru suplimentare înregistrate în variabila B321.

În plus, în cazul în care orele plătite ale salariatului sunt afectate de o absență neplătită, acestea ar trebui ajustate pentru a obține ore plătite pentru o lună întreagă, utilizând același factor de corecție ca pentru variabila B421.

3.4. *Numărul anual de zile de concediu (B33) (opțională)*

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

Este admis faptul că mulți angajatori nu sunt în măsură să indice numărul de zile de concediu care au fost efectiv luate de salariați în cursul anului. Din acest motiv, variabila B33 se referă la dreptul la concediu anual, mai degrabă decât la concediul anual efectiv luat.

Nu sunt considerate concedii anuale:

— concediile de boală;

— concediile de studii;

— zilele de concediu special plătite acordate pentru motive personale;

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

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

În schimb, dreptul la concediu anual de cinci săptămâni pentru un salariat cu fracțiune de normă care lucrează 60 % din durata normală a unei norme întregi (variabila B271) corespunde unui număr de numai 15 zile „întregi” de concediu.

3.5. *Numărul anual de alte zile de absență remunerate (B34) (opțională)*

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

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

— zilele de concediu special plătite acordate pentru motive personale;

— sărbătorile legale.

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

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

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

De altfel, în cazul în care câștigul salarial brut primit de un salariat în luna de referință (variabila B42) este afectat de o absență neremunerată (concediu de boală, concediu de maternitate sau concediu de studii etc.) și nu poate fi ajustat în mod rezonabil astfel încât să ofere o estimare satisfăcătoare a câștigului salarial brut pentru o lună întreagă, atunci respectivul salariat nu este luat în calcul.

Coeficienții de extindere pentru salariați (variabila B52) se aplică strict salariaților din eșantion pentru care pot fi furnizate estimări serioase ale câștigurilor salariale brute lunare. Ceilalți salariați ar trebui excluși din eșantion, iar coeficienții de extindere ar trebui corectați în consecință.

În cele din urmă, trebuie remarcat faptul că niciuna dintre variabilele definite mai jos nu ar trebui ajustată calendaristic.

4.1. *Câștiguri salariale brute anuale pentru anul de referință (B41)*

Câștigurile salariale brute anuale acoperă remunerațiile în numerar și în natură care trebuie să fie plătite de angajator salariatului pentru munca prestată în cursul anului de referință, înainte de deducerea impozitelor și contribuțiilor de asigurări sociale plătibile de către salariați și reținute de angajator.

Acestea exclud sumele plătite de angajator și rambursate integral, de exemplu, prin sistemul de securitate socială.

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

Acest pachet lunar include toate sporurile și indemnizațiile plătite în fiecare perioadă de plată, chiar dacă suma acestor sporuri și indemnizații „periodice” variază, dar nu ține seama de sporurile și indemnizațiile care nu sunt angajate în fiecare perioadă de plată. De altfel, plățile în natură nu se includ în câștigurile salariale lunare. În schimb, câștigurile salariale anuale includ și toate „remunerațiile care nu sunt periodice”, adică acele remunerații care nu sunt plătite în fiecare perioadă de plată (variabila B411) și plățile în natură (variabila B412).

Datele pentru variabila B41 trebuie să fie comunicate pentru toți salariații pentru care sunt disponibile cifre privind câștigurile salariale brute lunare (variabila B42); aceasta înseamnă că variabila B41 nu trebuie să fie furnizată pentru salariații al căror câștig salarial brut lunar nu poate fi estimat. Acești salariați ar trebui excluși din eșantion, iar ponderile ar trebui ajustate în consecință.

Nu contează dacă remunerațiile unui salariat nu se referă întotdeauna la un an întreg. Anumiți salariați vor avea perioade de absență neremunerate, se vor alătura întreprinderii sau vor părăsi întreprinderea în cursul anului. Se solicită informațiile privind câștigurile salariale brute efective din anul de referință. În cazul în care variabila B31 (numărul de săptămâni la care se raportează câștigul salarial anual brut) este inferioară numărului de 52,14 săptămâni, variabila B31 trebuie să fie utilizată pentru a extrapola variabila B41 și componentele respectivei variabile.

4.2. *Sporuri și indemnizații anuale care nu sunt plătite în fiecare perioadă de plată (B411) (opțională pentru unitățile locale care aparțin întreprinderilor cu 1-9 salariați)*

Această variabilă acoperă toate elementele (remunerație directă, prime și indemnizații) care nu au loc în fiecare perioadă de plată, cum ar fi:

— plata pentru „luna a 13-a și a 14-a”, primele de Crăciun și de Anul Nou [SEC 2010, punctul 4.03 litera (d)];

— primele de concediu;

— primele de întreprindere trimestriale sau anuale;

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

— primele către salariații care părăsesc întreprinderea, în cazul în care respectivele plăți nu sunt legate de un contract colectiv și nici nu sunt impuse prin lege [SEC 2010 punctul 4.03 litera (i)];

— salariile retroactive.

4.3. *Remunerații anuale în natură (B412) (opțională)*

Această variabilă se referă la o estimare a valorii tuturor bunurilor și serviciilor puse la dispoziția salariaților prin intermediul angajatorului în cursul anului de referință, gratuit sau la un preț redus. Ea include produsele întreprinderii, facilitățile de cazare pentru salariați, mașinile de serviciu, opțiunile de achiziție de acțiuni și planurile de achiziție de acțiuni. În cazul în care sunt disponibile informații privind impozitarea salariilor și a altor drepturi de natură salarială în natură cu titlu de venit al persoanelor fizice, ele pot fi utilizate ca aproximare.

Atunci când variabila B31 este mai mică de 52,14 săptămâni, variabila B412 nu trebuie ajustată.

4.4. *Câștiguri salariale brute în luna de referință (B42)*

Această variabilă reprezintă remunerația în numerar plătită în cursul lunii de referință înainte de deducerile fiscale și de contribuțiile sociale ale salariaților reținute de angajator. Variabila B42 trebuie să corespundă cu numărul de ore plătite de angajator în luna de referință (variabila B32).

Ea include următoarele elemente:

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

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

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

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

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

— contribuțiile la planul de economii al întreprinderii.

Nu se iau în considerare:

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

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

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

— alocațiile familiale obligatorii;

— alocațiile pentru echipamente sau unelte de lucru;

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

— remunerațiile în natură.

Atunci când câștigul salarial brut lunar este afectat de absențe neplătite (din motive de boală, de maternitate, de studii etc. sau pur și simplu deoarece salariatul s-a alăturat întreprinderii sau a părăsit întreprinderea în cursul lunii de referință), acesta trebuie să fie ajustat astfel încât să se obțină o estimare a câștigului salarial pentru întreaga lună. Dacă, de exemplu, se știe că un salariat a avut 20 % din luna de referință ca absență neremunerată, salariul lunar brut plătit efectiv (la rata integrală) pentru perioada de prezență ar trebui înmulțit cu factorul de corecție 1,25 [100/(100-20)].

În cazul în care nu este posibilă ajustarea salariului lunar brut astfel încât suma estimată să corespundă unui câștig salarial lunar complet, respectivul câștig salarial nu trebuie să fie inclus în eșantion.

4.5. *Remunerarea orelor de lucru suplimentare (B421) (opțională pentru unitățile locale care aparțin unor întreprinderi cu 1-9 salariați)*

Este vorba despre cuantumul remunerațiilor plătite pentru orele de lucru suplimentare efectuate. Se ia în calcul cuantumul total, și nu numai remunerația adițională la salariul normal pe oră. Trebuie să existe o corespondență între variabila B421 și variabila B321 (numărul de ore de lucru suplimentare plătite în luna de referință).

4.6. *Remunerații speciale pentru munca în schimburi (B422) (opțională pentru unitățile locale care aparțin întreprinderilor cu 1-9 salariați)*

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

4.7. *Contribuții de asigurări sociale obligatorii și impozite plătite de angajator în numele salariatului (B423) (opțională)*

Această variabilă se raportează la cuantumul total al contribuțiilor sociale obligatorii și al impozitelor plătite de angajator în numele salariatului către autoritățile publice în cursul lunii de referință. Aceste informații sunt solicitate pentru a obține câștiguri salariale lunare nete pentru fiecare salariat.

În cazul în care câștigul salarial lunar se modifică în urma absențelor neplătite, variabila B423 (inclusiv componentele B4231 și B4232) trebuie să fie ajustată astfel încât să poată fi deduse estimările pentru întreaga lună.

4.8. *Contribuții de asigurări sociale obligatorii plătite de angajator în numele salariatului (B4231) (opțională)*

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

4.9. *Impozite plătite de angajator în numele salariatului (B4232) (opțională)*

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

4.10. *Câștiguri salariale brute medii pe oră în luna de referință (B43)*

Cifra solicitată este câștigul salarial brut mediu pe oră primit de salariat în luna de referință. Respectiva cifră trebuie să corespundă câștigului salarial brut mediu pe oră obținut prin împărțirea câștigului salarial brut pentru luna de referință (variabila B42) la numărul de ore plătite pentru aceeași perioadă (variabila B32).

4.11. *Coeficientul de extindere aplicat la nivel de salariat (B52)*

Coeficientul de extindere pentru salariați este numărul de salariați din populația reprezentată de un anumit registru al salariaților. Acesta este utilizat pentru a extrapola variabilele privind salariații din eșantion la întreaga populație. Coeficienții de extindere sunt specifici fiecărui salariat, depinzând de elemente precum rata de eșantionare, planul de eșantionare, rata de non-răspuns, calibrarea *a posteriori* etc. Totalul tuturor coeficienților de extindere din întregul eșantion de salariați este egal cu numărul de salariați din populație.

ANEXA II

ȚINTE PRIVIND PRECIZIA

1. Statele membre urmăresc menținerea coeficientului de variație sub 1 %, pentru câștigurile salariale orare medii măsurate pentru toți salariații (cu fracțiune de normă și cu normă întreagă) care lucrează într-o unitate locală rezidentă de 1 sau mai mulți salariați aparținând tuturor secțiunilor NACE din domeniul de aplicare al subiectului „structura câștigurilor salariale", astfel cum este definit la articolul 6 alineatul (3) din Regulamentul (UE) 2025/941.

2. Statele membre urmăresc să mențină coeficientul de variație sub 10 %, pentru câștigurile salariale orare medii măsurate pentru toți salariații (cu fracțiune de normă și cu normă întreagă) care lucrează într-o unitate locală rezidentă de 1 sau mai mulți salariați, pentru fiecare secțiune NACE din domeniul de aplicare al subiectului „structura câștigurilor salariale", astfel cum este definit la articolul 6 alineatul (3) din Regulamentul (UE) 2025/941, cu excepția celor care reprezintă mai puțin de 1 % din câștigurile salariale lunare totale înregistrate în anul de referință.