Europeiska unionens
officiella tidning

SV
L-serien

2025/1526

30.7.2025

KOMMISSIONENS GENOMFÖRANDEFÖRORDNING (EU) 2025/1526

av den 29 juli 2025

om fastställande av förteckningen över och beskrivningen av variabler och deras tekniska specifikationer, statistiska klassifikationer och precisionsmål för ämnet ”förtjänststruktur” i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2025/941

(Text av betydelse för EES)

EUROPEISKA KOMMISSIONEN HAR ANTAGIT DENNA FÖRORDNING

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt,

med beaktande av Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2025/941 av den 7 maj 2025 om Europeiska unionens arbetsmarknadsstatistik om företag och om upphävande av rådets förordning (EG) nr 530/1999 och Europaparlamentets och rådets förordningar (EG) nr 450/2003 och (EG) nr 453/2008 ([1]), särskilt artikel 4.7, och

av följande skäl:

(1) För att säkerställa ett korrekt genomförande av uppgiftsinsamlingen för ämnet ”förtjänststruktur” bör kommissionen specificera datasetens innehåll och tekniska aspekter, statistiska begrepp, precisionsmål och format för överföring av uppgifter.

(2) Statistik om territoriella enheter, ekonomiska sektorer, yrken och utbildningsnivåer bör vara internationellt jämförbar och därför bör medlemsstaterna och unionens institutioner använda statistiska klassifikationer som är förenliga med klassifikationerna enligt Nuts ([2]), Nace ([3]), Isco ([4]) och Isced ([5]).

(3) De åtgärder som föreskrivs i denna förordning är förenliga med yttrandet från kommittén för det europeiska statistiksystemet.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Förteckning över och beskrivning av variabler och deras tekniska specifikationer

1. Förteckningen över och beskrivningen av de variabler och deras tekniska specifikationer som ska överföras till kommissionen (Eurostat) för ämnet ”förtjänststruktur” samt de statistiska klassifikationer som ska användas anges i bilaga I.

2. En begränsad uppsättning variabler ska samlas in om lokala enheter som tillhör företag med 1–9 anställda, i enlighet med bilaga I.

([1]) EUT L, 2025/941, 20.5.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2025/941/oj.
([2]) Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1059/2003 av den 26 maj 2003 om inrättande av en gemensam nomenklatur för statistiska territoriella enheter (Nuts) (EUT L 154, 21.6.2003, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2003/1059/oj).
([3]) Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1893/2006 av den 20 december 2006 om fastställande av den statistiska näringsgrensindelningen Nace rev. 2 och om ändring av rådets förordning (EEG) nr 3037/90 och vissa EG-förordningar om särskilda statistikområden (EUT L 393, 30.12.2006, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2006/1893/oj).
([4]) Kommissionens rekommendation av den 29 oktober 2009 om användningen av den internationella yrkesindelningen (ISCO-08) (EUT L 292, 10.11.2009, s. 31, ELI: http://data.europa.eu/eli/reco/2009/824/oj).
([5]) Internationell standard för utbildningsklassificering 2011. http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf.

Artikel 2

Precisionsmål

Precisionsmålen för statistiska undersökningar fastställs i bilaga II.

Artikel 3

Format för överföring av uppgifter

1. Medlemsstaterna ska till kommissionen (Eurostat) överföra dataset i elektronisk form med helt och hållet kontrollerade och redigerade mikrodata som följer valideringsreglerna i enlighet med specifikationen av variabler för deras kodning enligt bilaga I. Reviderade uppgifter ska överföras i kompletta dataset som täcker alla variabler, oavsett antalet reviderade observationer och variabler.

2. Medlemsstaterna ska förse kommissionen (Eurostat) med de uppgifter som krävs enligt denna förordning med hjälp av de standarder för utbyte av statistiska uppgifter som anges av kommissionen (Eurostat) och den centrala dataportalen.

Artikel 4

Ikraftträdande

Denna förordning träder i kraft den tjugonde dagen efter det att den har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Denna förordning är till alla delar bindande och direkt tillämplig i alla medlemsstater.

Utfärdad i Bryssel den 29 juli 2025.

På kommissionens vägnar
Ursula VON DER LEYEN
Ordförande

BILAGA I

I.A **FÖRTECKNING ÖVER OCH BESKRIVNING AV VARIABLER**

De enskilda uppgifterna om varje lokal enhet och varje anställd ska lämnas som två dataset med tabeller med mikrodata:

Dataset A: Tabeller för den lokala enheten

Dataset B: Tabeller för de anställda

Tabellerna för anställda ska kopplas till tabellerna för lokala enheter med en nyckel som inte avslöjar företagets identitet. Nyckeln kan bestå av ett löpnummer eller en icke-identifierande nyckel, förutsatt att samma nyckel används både när det gäller tabellerna för den lokala enheten och tabellerna för de anställda (KEY_L). Dessutom ska det ges en icke-identifierande nyckel för varje anställd (KEY_E), så att det är lätt att identifiera en anställd utan att själva personens identitet avslöjas.

Fullständiga uppgifter för alla variabler ska lämnas i samtliga tabeller med mikrodata, såvida de inte är markerade med ”*valfri*” eller ”*valfri för lokala enheter som tillhör företag med 1–9 anställda*”.

Om det finns uppgifter om en valfri variabel bör data helst lämnas för alla lokala enheter eller anställda.

Alla poster i tabellerna i dataset A och B ska vara fullständiga. Det ska finnas uppgifter för varje enskild post, även för valfria variabler, och inga ska vara tomma. De relevanta koderna för ”uppgift saknas” ska användas (se metodkoderna nedan).

Värdet ”*0*” ska *endast* användas för de variabler där ett nollvärde ibland verkligen kan förekomma (t.ex. om en anställd inte arbetar någon övertid under referensmånaden).

I de fall där variablerna gäller penningvärden (t.ex. timlön, månadslön, årslön eller bonusar, skatter, sociala avgifter, naturaförmåner) ska de anges i det berörda landets nationella valuta.

Dataset A: Tabeller för den lokala enheten

Specifikt ämne	Variabelbeteckning	Variabelnamn	Metodkod eller metodvärde	Metodbeteckning
Tekniska aspekter av undersökningen	TABELL	Identifierare för dataset	A	Information om den lokala enheten
Tekniska aspekter av undersökningen	ÅR	Referensår	4 siffror, numeriska	Referensår
Tekniska aspekter av undersökningen	KEY_L	Nyckel som tilldelats en viss lokal enhet	6 tecken, alfanumeriska	Nyckel som tilldelats en viss lokal enhet (antingen siffror eller bokstäver eller en kombination av båda)
Tekniska aspekter av undersökningen	A51	Uppräkningsfaktor för den lokala enheten	Numerisk	Viktning för den lokala enheten uppräkningsfaktor för den lokala enheten (med två decimaler åtskilda med ett komma)
Tekniska aspekter av undersökningen	KEY_B	Nyckel som tilldelats ett visst företag *(valfri)*	6 tecken, alfanumeriska	Nyckel som tilldelats ett visst företag (antingen siffror eller bokstäver eller en kombination av båda)
			OPT	Uppgift saknas

Specifikt ämne	Variabelbeteckning	Variabelnamn	Metodkod eller metodvärde	Metodbeteckning
Arbetsgivarens egenskaper	A11	Den lokala enhetens geografiska läge (Nuts-1)	3 tecken, alfanumeriska	Nuts 1-region
Arbetsgivarens egenskaper	A12	Storlek på det företag som den lokala enheten tillhör	E1_9	1–9
			E10_49	10–49
			E50_249	50–249
			E250_499	250–499
			E500_999	500–999
			E1000	1 000 anställda eller fler
Arbetsgivarens egenskaper	A13	Den lokala enhetens huvudsakliga näringsverksamhet	3 tecken, alfanumeriska	Näringsverksamhet Tvåsiffrig kod (huvudgruppsnivå) enligt Nace, som föregås av ett tecken
Arbetsgivarens egenskaper	A14	Form av ekonomisk och finansiell kontroll i det företag som den lokala enheten tillhör	A	Offentlig kontroll
			B	Privat kontroll
Arbetsgivarens egenskaper	A15	Kollektivavtal	A	Avtal på nationell nivå eller mellan olika fackföreningar
			B	Branschknutet avtal
			C	Branschknutet avtal i en viss region
			D	Avtal knutet till ett visst företag eller en viss arbetsgivare
			E	Avtal som endast gäller för de anställda i den lokala enheten
			F	Annan typ av avtal
			N	Inget kollektivavtal
Arbetsgivarens egenskaper	A16	Totalt antal anställda inom den lokala enheten under referensmånaden *(valfri)*	1–9999999	Antal anställda
			-1	Uppgift saknas
Arbetsgivarens egenskaper	A17	Den lokala enhetens anknytning till en företagsgrupp *(valfri)*	Y	Ja
			N	Nej
			OPT	Uppgift saknas

Specifikt ämne	Variabelbeteckning	Variabelnamn	Metodkod eller metodvärde	Metodbeteckning
Arbetsgivarens egenskaper	A18	Företagets institutionella sektor *(valfri för lokala enheter som tillhör företag med 1–9 anställda)*	S11	Icke-finansiella bolag
			S12	Finansiella bolag
			S13	Offentlig förvaltning
			S15	Hushållens icke-vinstdrivande organisationer
			OPT	Uppgift saknas

Dataset B: Tabeller för de anställda

Specifikt ämne	Variabelbeteckning	Variabelnamn	Metodkod eller metodvärde	Metodbeteckning
Tekniska aspekter av undersökningen	TABELL	Identifierare för dataset	B	Information om varje anställd
Tekniska aspekter av undersökningen	ÅR	Referensår	4 siffror, numeriska	Referensår
Tekniska aspekter av undersökningen	KEY_E	Nyckel som tilldelats en viss anställd	6 tecken, alfanumeriska	Nyckel som tilldelats en viss anställd (antingen siffror eller bokstäver eller en kombination av båda)
Tekniska aspekter av undersökningen	B52	Uppräkningsfaktor för den anställda	Numerisk	Viktning för den anställda: uppräkningsfaktor för den anställda (med två decimaler åtskilda med ett komma)
Tekniska aspekter av undersökningen	KEY_L	Nyckel som tilldelats den lokala enhet som den anställda tillhör	6 tecken, alfanumeriska	Nyckel som tilldelats den lokala enhet som den anställda tillhör (antingen siffror eller bokstäver eller en kombination av båda)
Den anställdas egenskaper	B21	Kön	F	Kvinna
			M	Man
Den anställdas egenskaper	B22	Födelseår	4 siffror, numeriska	Födelseår

Specifikt ämne	Variabelbe-teckning	Variabelnamn	Metodkod eller metodvärde	Metodbeteckning
Den anställdas egenskaper	B23	Yrke under referensmånaden	3 tecken *(2 tecken för lokala enheter som tillhör företag med 1–9 anställda)*, alfanumeriska	Yrke Tresiffrig kod (yrkesgrupper) enligt Isco, som föregås av ett tecken *(Tvåsiffrig kod [huvudgrupper] enligt Isco för lokala enheter som tillhör företag med 1–9 anställda)*
Den anställdas egenskaper	B24	Chefsbefattning eller arbetsledande ställning *(valfri)*	Y	Ja (den anställda har någon form av ledningsfunktion)
			N	Nej
			OPT	Uppgift saknas
Den anställdas egenskaper	B25	Uppnådd utbildningsnivå	G1	Låg utbildning (Ingen formell utbildning eller under Isced 1, Isced 1 – Grundskola årskurs 1–6, Isced 2 – Grundskola årskurs 7–9)
			G2	Medelhög utbildning (Isced 3 – Gymnasieskola; Isced 4 – Eftergymnasial utbildning, ej högskolenivå)
			G3	Högre utbildning – upp till fyra år (Isced 5 – Högskoleutbildning, kort utbildning; Isced 6 – Högskoleutbildning, kandidatnivå eller motsvarande)
			G4	Högre utbildning – mer än fyra år (Isced 7 – Högskoleutbildning, magisternivå eller motsvarande; Isced 8 – Forskarutbildning)
Den anställdas egenskaper	B26	Tjänstgöringstid inom företaget *(valfri för lokala enheter som tillhör företag med 1–9 anställda)*	0–60	Tjänstgöringstid inom företaget (i år)
			-1	Uppgift saknas
Den anställdas egenskaper	B27	Avtalsenlig arbetstid (heltid eller deltid)	FT	Heltidsanställd
			PT	Deltidsanställd

Specifikt ämne	Variabelbeteckning	Variabelnamn	Metodkod eller metodvärde	Metodbeteckning
Den anställdas egenskaper	B271	Andel av en heltidsanställds ordinarie arbetstid	0,01–100,00	Andel i procent av en heltidsanställds ordinarie arbetstid (med två decimaler åtskilda med ett komma)
Den anställdas egenskaper	B28	Typ av anställningsavtal	A	Tillsvidareanställning
			B	Visstidsanställning (med undantag för lärlingar och avlönade praktikanter)
			C	Lärling
Den anställdas egenskaper	B29	Medborgarskap och bosättning *(valfri)*	A	Bofast nationell medborgare
			B	Bofast utländsk medborgare
			C	Icke-bofast (pendlare från ett annat land) nationell medborgare
			D	Icke-bofast (pendlare från ett annat land) utländsk medborgare
			OPT	Uppgift saknas
Arbetsperioder	B31	Antal veckor under referensåret som bruttoårslönen avser	0,01–53,00	Antal veckor under referensåret som bruttoårslönen avser (med två decimaler åtskilda med ett komma)
Arbetsperioder	B32	Antal avlönade timmar under referensmånaden	1–744	Antal avlönade timmar under referensmånaden
Arbetsperioder	B321	Antal avlönade övertidstimmar under referensmånaden *(valfri för lokala enheter som tillhör företag med 1–9 anställda)*	0–744	Antal avlönade övertidstimmar under referensmånaden
			-1	Uppgift saknas
Arbetsperioder	B322	Typ av lön *(valfri)*	H	Timlön
			D	Dagslön
			W	Veckolön
			M	Månadslön
			O	Annan
			OPT	Uppgift saknas

Specifikt ämne	Variabelbeteckning	Variabelnamn	Metodkod eller metodvärde	Metodbeteckning
Arbetsperioder	B33	Antal semesterdagar under året *(valfri)*	0–366	Antal semesterdagar under året (hela dagar)
			-1	Uppgift saknas
Arbetsperioder	B34	Andra avlönade frånvarodagar per år *(valfri)*	0–366	Andra avlönade frånvarodagar per år
			-1	Uppgift saknas
Lön	B41	Bruttoårslön under referensåret	1–99999999	Bruttoårslön under referensåret
Lön	B411	Årsbonusar och årstillägg som inte betalas ut under varje löneperiod *(valfri för lokala enheter som tillhör företag med 1–9 anställda)*	0–99999999	Årsbonusar och årstillägg som inte betalas ut under varje löneperiod
			-1	Uppgift saknas
Lön	B412	Årliga naturaförmåner *(valfri)*	0–99999999	Årliga naturaförmåner
			-1	Uppgift saknas
Lön	B42	Bruttolön under referensmånaden	1–99999999	Bruttolön under referensmånaden
Lön	B421	Övertidsersättning *(valfri för lokala enheter som tillhör företag med 1–9 anställda)*	0–99999999	Övertidsersättning
			-1	Uppgift saknas
Lön	B422	Särskild ersättning för skiftarbete *(valfri för lokala enheter som tillhör företag med 1–9 anställda)*	0–99999999	Särskild ersättning för skiftarbete
			-1	Uppgift saknas
Lön	B423	Lagstadgade sociala avgifter och skatter som arbetsgivaren erlägger för den anställda *(valfri)*	0–99999999	Lagstadgade sociala avgifter och skatter som arbetsgivaren erlägger för den anställda
			-1	Uppgift saknas
Lön	B4231	Lagstadgade sociala avgifter som arbetsgivaren erlägger för den anställda *(valfri)*	0–99999999	Lagstadgade sociala avgifter som arbetsgivaren erlägger för den anställda
			-1	Uppgift saknas
Lön	B4232	Skatter som arbetsgivaren erlägger för den anställda *(valfri)*	0–99999999	Skatter
			-1	Uppgift saknas

Specifikt ämne	Variabelbeteckning	Variabelnamn	Metodkod eller metodvärde	Metodbeteckning
Lön	B43	Genomsnittlig bruttotimlön under referensmånaden	0,01–999999.99	Genomsnittlig bruttotimlön under referensmånaden (med två decimaler åtskilda med ett komma)

I.B **TEKNISKA SPECIFIKATIONER**

1. **Information om den lokala enhet till vilken de anställda som ingår i urvalet är knutna**

1.1 *Form av ekonomisk och finansiell kontroll i det företag som den lokala enheten tillhör (A14)*

Denna variabel skiljer mellan kategorierna ”offentlig kontroll” och ”privat kontroll”. Den första kategorin avser företag över vilka de offentliga myndigheterna, genom ägande av eller finansiellt deltagande i företaget eller genom de regler som gäller för företagets verksamhet, direkt eller indirekt kan utöva ett dominerande inflytande. Ett dominerande inflytande (eller kontroll) från de offentliga myndigheternas sida bör anses föreligga när de offentliga myndigheterna direkt eller indirekt

— äger majoriteten av företagets tecknade egenkapital (> 50 %), eller

— kontrollerar majoriteten av röstetalet för bolagets samtliga aktier, eller har rätt att utse fler än hälften av medlemmarna i företagets administrativa eller verkställande ledning eller i dess styrelse.

Den andra kategorin definieras på motsvarande sätt. Ett jämställt offentligt och privat ägande (50/50 ”delad kontroll”) är mycket ovanligt i praktiken. Sådana fall bör därför inte kodas separat och bör, när de förekommer, anses stå under ”privat kontroll”.

1.2 *Kollektivavtal (A15)*

Denna variabel ger information om de typer av kollektivavtal som förtecknas nedan och som omfattar mer än 50 % av de anställda i den lokala enheten:

— Ett avtal på nationell nivå, eller mellan olika fackföreningar, som omfattar anställda inom mer än en näringsgren, och som normalt undertecknas av ett eller flera fackförbund och av en eller flera arbetsgivarorganisationer.

— Ett branschknutet avtal, där anställningsvillkoren för alla eller de flesta anställda inom en viss bransch eller näringsgren fastställs.

— Ett branschknutet avtal i en viss region.

— Ett avtal knutet till ett visst företag eller en viss arbetsgivare, där avtalsvillkoren fastställs endast för anställda med samma arbetsgivare (oavsett företagets storlek). Sådana avtal kan även vara utformade så att de endast omfattar vissa grupper av anställda eller vissa lokala enheter inom företaget.

— Ett avtal som endast gäller för de anställda i den lokala enheten.

— En annan typ av avtal utöver de ovan nämnda.

— Inget kollektivavtal omfattar minst 50 % av de anställda i den lokala enheten.

I stället för att man direkt frågar efter typen av kollektivavtal kan man be enheten uppge vilka kollektiva regler som tillämpas och sedan avgöra vilken typ av kollektivavtal det rör sig om med ledning av svaren. Även om flera kategorier kan tillämpas samtidigt ska endast en av ovanstående kategorier väljas, dvs. den som omfattar mer än 50 % av de anställda i den lokala enheten.

1.3 *Totalt antal anställda inom den lokala enheten under referensmånaden (A16) (valfri)*

Denna variabel utgörs av det totala antalet anställda under referensmånaden (t.ex. den 1 eller 31 oktober) och omfattar alla anställda, även lärlingar, avlönade praktikanter och studerande (för begreppet *anställda*, se punkt 2.1).

1.4 *Den lokala enhetens anknytning till en företagsgrupp (A17) (valfri)*

Denna variabel anger huruvida en lokal enhet ingår i en företagsgrupp. Företagsgruppen är en statistisk enhet som definieras i rådets förordning (EEG) nr 696/93 ([1]). Företagsgruppen bör bedömas på global nivå. I de flesta fall ingår den lokala enheten i ett företag som inte kontrolleras av någon nationell eller utländsk grupp. Om en lokal enhet tillhör en företagsgrupp är detta vanligen känt. En riktlinje för uppgiftslämnare kan vara huruvida det berörda företagets räkenskaper ingår i koncernredovisningen eller inte.

1.5 *Företagets institutionella sektor (A18) (valfri för lokala enheter som tillhör företag med 1–9 anställda)*

Denna variabel avser företagets institutionella sektor, enligt definitionen i ENS 2010, punkt 2.31, från vilken endast följande sektorer är tillämpliga:

— S.11 Icke-finansiella bolag.

— S.12 Finansiella bolag.

— S.13 Offentlig förvaltning.

— S.15 Hushållens icke-vinstdrivande organisationer.

1.6 *Uppräkningsfaktor för den lokala enheten (A51)*

Uppräkningsfaktorn för den lokala enheten är antalet lokala enheter i populationen som representeras av en tabell för lokal enhet i urvalet. Den används för att extrapolera variablerna för lokala enheter från urvalet till hela populationen.

Uppräkningsfaktorer är specifika för varje lokal enhet, beroende på aspekter såsom urvalsfraktion, urvalets utformning, svarsbortfall och kalibrering i efterhand. Summan av alla uppräkningsfaktorer för hela urvalet av lokala enheter motsvarar antalet lokala enheter i populationen.

2. **Information om varje anställd som ingår i urvalet för referensmånaden**

2.1 *Anställda*

Med *anställda* avses alla personer, oavsett nationalitet, hemvist eller arbetad tid i en medlemsstat, som står i ett direkt anställningsförhållande till en arbetsgivare, fastställt genom ett formellt kontrakt eller ett informellt avtal, och som får ersättning, oberoende av vilket arbete som har utförts, för antalet arbetade timmar (heltid eller deltid) och kontraktets eller avtalets löptid (tidsbegränsad anställning eller tills vidare, inbegripet säsongsarbete); ersättningen till de anställda kan vara i form av lön, inbegripet eventuella bonusar, ersättning för ackordsarbete och skiftarbete, tillägg, arvoden, provision och betalning in natura.

Begreppet *anställda* omfattar arbetare och tjänstemän samt chefer i företag inom den privata och offentliga sektorn.

([1]) Rådets förordning (EEG) nr 696/93 av den 15 mars 1993 om statistiska enheter för observation och analys av produktionssystemet inom gemenskapen (EGT L 76, 30.3.1993, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/1993/696/oj).

I följande förteckning ges exempel på de kategorier av anställda som ska *ingå*:

— Statstjänstemän ([2]) (även från väpnade styrkor ([3])).

— Försäljare, förutsatt att de hör till personalen och får någon annan form av ersättning utöver eventuell provision.

— Avlönade arbetande ägare.

— Lärlingar.

— Avlönade praktikanter (t.ex. praktikanter på advokatkontor, sjuksköterskeelever, forskningsassistenter eller lärarpraktikanter, allmäntjänstgörande läkare) som formellt har bundit sig att mot ersättning delta i enhetens produktionsprocess.

— Provisorisk eller tillfällig personal (t.ex. sekreterare) som är rekryterade, anställda och avlönade av personaluthyrningsföretag för att arbeta i andra företag, ofta under kortare perioder.

— Säsongsarbetare och extraarbetare, om de har ett formellt eller informellt avtal med företaget eller den lokala enheten och bestämda arbetstider.

— Anställda för vilka man haft arbetskraftskostnader för det arbete som utfördes under referensåret men som tillfälligt inte arbetat på grund av sjukdom eller skada, semester, strejk eller lockout, utbildningsledighet, mamma- eller föräldraledighet ([4]), nedskuren ekonomisk verksamhet, tillfälligt avbrott i arbetet på grund av dåligt väder, mekaniska problem, brist på material, bränsle eller el, eller annan tillfällig frånvaro med eller utan giltigt förhinder.

— Personer som arbetar utomlands om de fortsättningsvis får ersättning från arbetsgivaren.

— Hemarbetare ([5]) och distansarbetare, om det uttryckligen finns ett avtal om att sådana arbetstagare ska få ersättning, åtminstone delvis, på basis av det arbete som utförs, dvs. den arbetsmängd (i faktiskt arbetade timmar) med vilken en arbetstagare bidrar till en produktionsprocess (ENS 2010, punkt 11.13 g).

Följande kategorier ska inte omfattas:

— Försäljare och andra personer vars enda ersättning utgörs av arvoden eller provision, som inte hör till personalen eller som är egenföretagare.

— Ägare, direktörer eller chefer vars ersättning helt och hållet utgörs av andel i vinst.

— Medhjälpande familjemedlemmar som inte får lön (se definitionen ovan) från företaget eller den lokala enheten.

([2]) Denna kategori omfattar ”statstjänstemän och andra offentliganställda vars anställningsvillkor är fastställda i lag” (ENS 2010, punkt 11.13 b).

([3]) Medlemmar av väpnade styrkor är den personal som för närvarande tjänstgör i de väpnade styrkorna, inbegripet frivilliga eller obligatoriska stödtjänster, och som inte är fria att acceptera civil anställning och som är underställda det militära disciplinsystemet. Här omfattas ordinarie medlemmar av armén, flottan, flygvapnet och andra militära tjänster samt värnpliktiga som är inskrivna för militär utbildning eller annan tjänstgöring under en viss period (internationella standarden för yrkesklassificering – Isco-08).

([4]) Anställda som är föräldralediga bör inkluderas om arbetsgivaren har betalat arbetstagaren minst en timme under referensmånaden. För anställda som får en ersättare under sin föräldraledighet bör följande anges:
a) Endast en anställd av det totala antalet anställda, så att man undviker dubbelräkning av den anställda och dennes ersättare.
b) Lönerna för den anställda och dennes ersättare under referensperioden.
c) Avlönade timmar för den anställda och dennes ersättare under referensperioden.

([5]) En hemarbetare är en person som arbetar för ett givet företag eller levererar en viss mängd varor eller tjänster till ett givet företag efter överenskommelse eller enligt avtal med företaget, men vars arbetsplats inte finns på företaget.

— Egenföretagare utan anställda.

— Hemarbetare som uteslutande får ackordslön (ENS 2010, punkt 4.07 e) och som är bundna av ett affärsavtal (till skillnad från ett formellt, informellt eller underförstått anställningsavtal).

— Personer som utan ersättning utför frivilligarbete (t.ex. personer som arbetar för ideella organisationer som välgörenhetsorganisationer).

Anställda som faktiskt fått någon form av ersättning för arbete under referensmånaden ska ingå i ämnet ”förtjänststruktur”. Anställda som inte fått sådan ersättning bör inte tas med.

2.2 *Kön (B21)*

Kön är kombinationen av biologiska och fysiologiska egenskaper som definierar en person som antingen man eller kvinna. I de fall där en persons biologiska kön inte är känt kan uppgiften ersättas av antingen uppgifter från administrativa uppgifter eller upplevd könstillhörighet (undersökningsdata).

2.3 *Födelseår (B22)*

Denna variabel avser den undersökta anställdas födelseår.

2.4 *Yrke under referensmånaden (B23)*

Denna variabel avser yrket, som har klassificerats enligt den internationella standarden för yrkesklassificering (Isco). Denna information samlas in på tresiffrig nivå, utom för lokala enheter som tillhör företag med 1–9 anställda (tvåsiffrig nivå, där tresiffrig nivå är frivillig). För att fastställa yrket behövs vanligen uppgifter om den anställdas befattning och en beskrivning av de viktigaste arbetsuppgifterna.

Avlönade praktikanter eller studerande med ett anställningsavtal och lärlingar ska anses tillhöra den yrkeskategori som lärlings- respektive praktikavtalet avser.

2.5 *Chefsbefattning eller arbetsledande ställning (B24) (valfri)*

Denna variabel anger huruvida en anställd har någon form av chefsbefattning eller har en arbetsledande ställning. En chefsbefattning betyder inte nödvändigtvis att man har en arbetsledande ställning eftersom vissa chefer inte är arbetsledare för andra anställda. Personer i arbetsledande ställning kan finnas i vilken som helst av grupperna inom Isco, även bland arbetare.

Personer med chefsbefattning har till uppgift att fastställa, planera, genomföra, styra eller ge råd om företagets eller organisationens policy och verksamhet. Ofta ingår arbetsledande uppgifter.

En person anses ha en arbetsledande ställning om han eller hon är arbetsledare för minst en person (andra än lärlingar eller avlönade praktikanter). Oftast beskrivs dessa personers befattning som ”förman” eller ”lagbas” tillsammans med yrkesbeteckningen.

2.6 *Uppnådd utbildningsnivå (B25)*

En persons uppnådda utbildningsnivå är den högsta Isced-nivån (internationell standard för klassificering av utbildningar) för avslutad utbildning. Att ett utbildningsprogram är slutfört i sin helhet valideras genom en kvalifikation som är officiellt erkänd av relevanta nationella utbildningsmyndigheter eller erkänd som likvärdig en annan kvalifikation från en formell utbildning. I länder där utbildningsprogram, särskilt sådana på Isced-nivåerna 1 och 2, inte leder till en kvalifikation, kan i stället kriteriet att fullständig närvaro för programmet normalt ger tillgång till en högre utbildningsnivå användas. Vid fastställandet av den högsta nivån bör både allmän och yrkesinriktad utbildning beaktas.

2.7 *Tjänstgöringstiden inom företaget (B26) (valfri för lokala enheter som tillhör företag med 1–9 anställda)*

Den totala tjänstgöringstiden inom företaget under referensmånaden bör baseras på antalet fullgjorda tjänsteår. Vilken tidpunkt som helst under referensmånaden kan vara referensdatum (t.ex. den 1 eller 31 oktober). Den totala tjänstgöringstiden avser den period som förflutit sedan den anställda började på företaget, även inom en annan lokal enhet. Vid sammanslagning av företag eller ägarbyte ska tjänstgöringstiden redovisas på samma sätt som den räknas av företaget.

Endast helt fullgjorda tjänsteår ska räknas. Till exempel bör en total tjänstgöring på fem år och tio månader rapporteras som fem år.

Korta perioder borta från arbetet på mindre än tolv månader (t.ex. mammaledighet eller sjukskrivning) bör ingå som en del av den totala tjänstgöringen (däremot bör avbrott i yrkeslivet på mer än ett år dras av).

2.8 *Avtalsenlig arbetstid (heltid eller deltid) (B27)*

Med *heltidsanställda* avses, även om deras avtal löper över mindre än ett år, anställda vars ordinarie arbetstid är densamma som den som stadgas i kollektivavtal eller överensstämmer med vad som anses vara normal arbetstid i den lokala enheten.

Med *deltidsanställda* avses anställda vars ordinarie arbetstid är kortare än vad som stadgas i kollektivavtal eller vad som anses vara normal arbetstid i den lokala enheten, oberoende av om det gäller arbetstid per dag, vecka eller månad (50, 75, 80 procent osv).

Lärlingar och avlönade praktikanter kan vara heltids- eller deltidsanställda.

2.9 *Andel av en heltidsanställds ordinarie arbetstid (B271)*

För heltidsanställda är andelen alltid 100 %. För deltidsanställda bör antalet avtalsenliga arbetstimmar uttryckas som procentandel av en heltidsanställds ordinarie antal arbetstimmar i den lokala enheten (i en tjänst som motsvarar den deltidsanställdas).

2.10 *Typ av anställningsavtal (B28)*

Följande information om typen av anställningsavtal ska lämnas:

— Tillsvidareanställning.

— Visstidsanställning (med undantag för lärlingar och avlönade praktikanter).

— Lärlingsavtal.

Vid ett avtal om tillsvidareanställning har arbetstagaren och arbetsgivaren inte kommit överens om avtalets giltighetstid, och ett sådant avtal garanterar ett minsta antal arbetande timmar.

Ett anställningsavtal gäller en viss tid om arbetstagaren och arbetsgivaren har kommit överens om att avtalstiden ska bestämmas av vissa villkor som t.ex. att arbetet ska vara klart inom en viss tidsram, att en viss uppgift ska vara utförd eller att en annan anställd, som tillfälligt varit frånvarande, återgår till sin anställning. Lärlingar omfattas inte, men det gör avlönade praktikanter.

Lärlingar och avlönade praktikanter är anställda, som ägnar sig åt verksamhet för att producera varor eller tillhandahålla tjänster till andra, i syfte att förvärva arbetslivserfarenhet eller kompetens inom en bransch eller ett yrke och få ersättning för det utförda arbetet. Förvärvande av arbetslivserfarenhet eller kompetens kan ske genom traditionella, formella eller informella arrangemang, oavsett om en särskild kvalifikation eller certifikat utfärdas eller inte. De får vanligtvis lägre ersättning än fullt kvalificerade arbetstagare. Undantagna är arbetstagare som a) genomgår provanställningsperioder vid början av en anställning och b) genomför en allmän utbildning på arbetsplatsen eller livslångt lärande under anställningen.

Dessutom bör lärlingar uppfylla följande villkor:

a) Delta i ett formellt utbildningsprogram som är kortare än sex år.

b) Ha ett lärlingsavtal som varar längre än sex månader, som kombinerar praktisk utbildning på arbetsplatsen med teoretisk utbildning vid en utbildningsinstitution och leder till en formell kvalifikation.

2.11 *Medborgarskap och bosättning (B29) (valfri)*

Landet för personens huvudsakliga medborgarskap, definierat som en särskild rättslig anknytning mellan en person och en stat, som förvärvats genom födsel eller naturalisering, oberoende av om det skett genom förklaring, valmöjlighet, giftermål eller på annat sätt i enlighet med nationell lagstiftning. En person med två eller fler medborgarskap bör endast redovisas under ett medborgarskap, vilket ska bestämmas i följande prioritetsordning: 1) uppgiftslämnande land, 2) om personen inte är medborgare i det uppgiftslämnande landet: annan medlemsstat, 3) om personen inte är medborgare i en medlemsstat: annat land utanför EU.

Ett av följande alternativ bör väljas:

— Bofast nationell medborgare.

— Bofast utländsk medborgare.

— Icke-bofast (pendlare från ett annat land) nationell medborgare.

— Icke-bofast (pendlare från ett annat land) utländsk medborgare.

3. **Information om anställningsperioder för varje anställd som ingår i urvalet**

3.1 *Antal veckor under referensåret som bruttoårslönen avser (B31)*

Denna variabel avser den arbetstid som den anställda fått betalt för under året och den bör motsvara den faktiska bruttoårslönen (variabel B41). Den används för uppräkning av den faktiska bruttoårslönen och av årsbonusar och årstillägg i de fall där den anställda inte arbetat ett helt år, dvs. mindre än 52,14 veckor.

Deltidsanställda bör behandlas som heltidsanställda, oberoende av antalet arbetstimmar. ”52.14” bör anges om en deltidsanställd har fått lön för ett helt år och t.ex. ”26.07” om denne har fått lön i sex månader.

3.2 *Antal avlönade timmar under referensmånaden (B32)*

Det totala antalet timmar för vilka arbetsgivaren betalat under referensmånaden bör inte vara antalet timmar under en normal arbetsmånad.

I antalet timmar för vilka den anställda faktiskt fått betalt ingår alla utförda ordinarie arbetstimmar och övertidstimmar och som arbetsgivaren betalt lön för under månaden. Arbetstimmar som inte utförts men för vilka den anställda ändå fått lön bör räknas som avlönade timmar (t.ex. semester, allmänna helgdagar, betald sjukledighet, betald fortbildning, betald ledighet av särskilda skäl, annan betald arbetstid, bland annat ledighet p.g.a. läkarbesök, förlossning, bröllop, begravning eller flytt). För anställda som får dagslön bör antalet avlönade timmar beräknas som det genomsnittliga antalet avlönade timmar per arbetsdag multiplicerat med antalet arbetsdagar under referensmånaden.

För anställda som får veckolön bör antalet avlönade timmar beräknas som det genomsnittliga antalet avlönade timmar per arbetsvecka multiplicerat med 31/7 = 4,43, dvs. antalet veckor under referensmånaden. En liknande beräkning kan göras för anställda som får betalt varannan vecka (med 2,21 som multiplikationsfaktor).

För anställda som får månadslön bör antalet avlönade timmar baseras på de avtalsenliga arbetstimmarna för en standardmånad, kompletterat med avlönade övertidstimmar under referensmånaden.

Variabel B32 bör stämma med bruttolönen under referensmånaden (variabel B42). Detta innebär att arbetstimmar för vilka arbetsgivaren betalat reducerad ersättning under perioder av frånvaro inte räknas, varken under variabel B32 eller B42. Om den anställdas avlönade timmar påverkas av obetald frånvaro bör de justeras, genom att använda samma korrigeringsfaktor som för variabel B42, så att man får avlönade timmar under en hel månad.

3.3 *Antal avlönade övertidstimmar under referensmånaden (B321) (valfri för lokala enheter som tillhör företag med 1–9 anställda)*

Med *övertidstimmar* avses de timmar som utförts utöver den avtalsenliga arbetstiden under månaden och för vilka den anställda fått högre lön än normal arbetstid. Om t.ex. ersättningen för fyra timmar är 1,5 gånger mer än den vanliga lönen bör fyra timmar anges och inte sex timmar. Obetald arbetad tid och restid som tas ut i ledighet ska inte betecknas som övertid.

Variabel B321 bör stämma med övertidsersättningen under referensmånaden (variabel B421). Endast den övertid som motsvarar den övertidsersättning som angivits under B321 bör anges här.

Om den anställdas avlönade timmar påverkas av obetald frånvaro bör de justeras, genom att använda samma korrigeringsfaktor som för variabel B421, så att man får avlönade timmar under en hel månad.

3.4 *Antal semesterdagar under året (B33) (valfri)*

Här avses det totala antalet semesterdagar med lön per år, utöver sjukledighet och allmänna helgdagar, angivet i dagar. Alla dagar av betald ledighet per år ska anges, inklusive dagar som beviljas p.g.a. ålder, särskilda arbetsuppgifter, antal år inom företaget osv.

Många arbetsgivare kan inte uppge hur många semesterdagar som faktiskt tagits ut av den anställda under året. Därför avser variabel B33 rätten till årssemester och detta fungerar som ett indirekt mått för de semesterdagar som faktiskt tagits ut.

Följande betraktas inte som semester:

— Sjukledighet.

— Ledighet för utbildning.

— Betald ledighet av särskilda personliga skäl.

— Ytterligare ledighet som beviljats enligt avtal om arbetstidsförkortning.

För att möjliggöra jämförelser ska en semestervecka motsvara fem dagar. Lördagar och söndagar ska inte ingå. Om en heltidsanställd t.ex. normalt har rätt till fem veckor semester per år motsvarar detta 25 dagar.

Däremot motsvarar rätt till fem veckors semester per år för en deltidsanställd som arbetar 60 % av en heltidsanställds ordinarie arbetstid (variabel B271) rätt till endast 15 ”hela” semesterdagar.

3.5 *Andra avlönade frånvarodagar per år (B34) (valfri)*

Även denna variabel anges i antal dagar. Den omfattar bland annat följande:

— Det totala antalet dagar sjukledighet med lön som faktiskt tagits ut under året.

— Betald ledighet av särskilda personliga skäl.

— Allmänna helgdagar.

Avlönade dagar som anses motsvara utförda arbetsdagar, till exempel avlönade dagar som den anställda deltagit i fortbildning, ingår inte.

4. **Information om löner för varje anställd som ingår i urvalet**

Endast anställda som faktiskt fått någon form av ersättning för arbete under referensmånaden ska tas med i de nedan angivna variablerna för årslön, månadslön och timlön. Anställda som inte fått någon ersättning under referensmånaden bör inte tas med.

Vidare bör sådana anställda inte heller tas med vars bruttolön under referensmånaden (variabel B42) påverkas av obetalda ledigheter (på grund av sjukdom, moderskap eller studier m.m.) som gör att lönen inte kan justeras så att man får en tillfredsställande uppskattning av den anställdas lön under en hel månad.

Uppräkningsfaktorerna för anställda (variabel B52) bör endast gälla de anställda i urvalet för vilka man kan ge välgrundade uppskattningar av bruttomånadslönen. Övriga anställda bör inte tas med i urvalet och uppräkningsfaktorerna bör korrigeras i enlighet med detta.

Slutligen bör det noteras att ingen av de variabler som definieras nedan bör kalenderkorrigeras.

4.1 *Bruttoårslön under referensåret (B41)*

Bruttoårslön omfattar både kontant ersättning och naturaförmåner som betalas av arbetsgivaren till arbetstagaren för det arbete som utförts under referensåret, före avdrag för skatter och sociala avgifter som ska betalas av arbetstagaren men hålls inne av arbetsgivaren.

Bruttoårslönen omfattar inte belopp som betalas av arbetsgivaren och som ersätts helt genom t.ex. socialförsäkringssystemet.

Den största skillnaden mellan årslön och månadslön är att årslönen omfattar mer än direkt lön, bonusar och tillägg som betalas ut till en anställd under varje löneperiod. Årslönen är alltså större än det belopp man får om man multiplicerar den ”ordinarie månadslönen” med tolv.

”Ordinarie månadslön” inkluderar sådana bonusar och tillägg som betalas ut varje löneperiod, även om beloppet varierar, men inkluderar inte bonusar och tillägg som inte betalas ut varje löneperiod. Vidare tar man vid månadslön ingen hänsyn till naturaförmåner. Årslönen inkluderar emellertid alla sådana betalningar som inte görs varje löneperiod (variabel B411) och naturaförmåner (variabel B412).

Uppgifter om variabel B41 bör lämnas för alla anställda vars bruttomånadslön (variabel B42) kan uppges. Variabel B41 bör alltså inte redovisas för anställda vars bruttomånadslön inte går att uppskatta. Dessa anställda bör inte tas med i urvalet och viktningen bör justeras i enlighet med detta.

Det spelar ingen roll om den anställdas lön inte alltid gäller ett helt år. En del anställda är frånvarande utan lön under vissa perioder, eller har börjat arbeta på eller lämnat företaget under året. Den faktiska bruttoårslönen under referensåret måste anges. När variabel B31 (antal veckor under referensåret som bruttoårslönen avser) är mindre än 52,14 veckor bör variabel B31 användas för uppräkning av variabel B41 och dess delfaktorer.

4.2 *Årsbonusar och årstillägg som inte betalas ut under varje löneperiod (B411) (valfri för lokala enheter som tillhör företag med 1–9 anställda)*

Denna variabel täcker typer av ersättningar (direkt lön, bonusar och tillägg) som inte betalas ut varje löneperiod, till exempel följande:

— Månadslön den 13:e eller 14:e, jul- och nyårsbonusar (ENS 2010, punkt 4.03 d).

— Semesterlön.

— Bonusar som företaget betalar ut per kvartal eller år.

— Produktivitetsbonusar på basis av mål som fastställts i förväg, olika former av belöningar samt konkurrenskraftiga anställningsvillkor.

— Bonusar vid avgång eller pension, om dessa utbetalningar inte är knutna till ett kollektivavtal eller krävs enligt lag (ENS 2010, punkt 4.03 i).

— Retroaktiva innestående löner.

4.3 *Årliga naturaförmåner (B412) (valfri)*

Denna variabel gäller en uppskattning av värdet på alla varor och tjänster som arbetsgivaren tillhandahåller arbetstagarna kostnadsfritt eller till nedsatt pris under referensåret. Som exempel kan nämnas företagsprodukter, bostadsförmån, bilförmån, personaloptionsförmån och möjlighet att köpa aktier under marknadspris. Om det finns uppgifter från personbeskattningen om löner och naturaförmåner kan dessa användas som ett indirekt mått.

Om variabel B31 är mindre än 52,14 veckor bör variabel B412 inte justeras.

4.4 *Bruttolön under referensmånaden (B42)*

Denna variabel omfattar både kontant ersättning och naturaförmåner som utbetalats under referensmånaden, före avdrag för skatter och sociala avgifter som ska erläggas av arbetstagaren men hålls inne av arbetsgivaren. Variabel B42 bör stämma med antalet avlönade timmar under referensmånaden (variabel B32).

Följande ingår:

— All ersättning som avser denna period (även om den utbetalas utanför referensperioden), inklusive övertidsersättning, skifttillägg, bonus, provision etc.

— Övertidsersättning, tillägg för lagarbete, nattarbete, helgarbete, provision etc.

— Bonusar och tillägg som betalas regelbundet under varje löneperiod, även om beloppet varierar från månad till månad.

— Ersättning för perioder av frånvaro och avbrott i arbetet som betalas fullständigt av arbetsgivaren.

— Familjebidrag och andra kontantbidrag som utgår enligt kollektivavtal eller frivillig överenskommelse.

— Betalningar till anställdas pensionssparande.

Följande ingår inte:

— Ersättningar under denna period som avser andra perioder, t.ex. innestående löner, förskott eller ersättning för semester eller sjukdom utanför denna period.

— Återkommande bonusar och gratifikationer som inte betalas ut varje löneperiod.

— Reducerad ersättning för perioder av frånvaro.

— Lagstadgade familjebidrag.

— Tillägg för arbetskläder eller verktyg.

— Ersättning eller betalning för resor, uppehälle etc. samt kostnader som uppstått i samband med arbetet.

— Naturaförmåner.

Om den anställdas bruttomånadslön påverkas av obetalda ledigheter (på grund av sjukdom, moderskap eller studier m.m. eller helt enkelt för att den anställda börjat arbeta på eller lämnat företaget under referensmånaden) bör lönen justeras så att man får en uppskattning av den anställdas lön under en hel månad. Om man t.ex. vet att en anställd har varit frånvarande utan lön under 20 % av referensmånaden, bör den bruttomånadslön som utbetalats (hela beloppet) för närvaroperioden multipliceras med korrigeringsfaktor 1,25 [100/(100–20)].

Om det inte går att justera bruttomånadslönen så att det uppskattade beloppet motsvarar lönen under en hel månad bör den anställda inte tas med i urvalet.

4.5 *Övertidsersättning (B421) (valfri för lokala enheter som tillhör företag med 1–9 anställda)*

Detta avser utbetald ersättning för övertidsarbete. Hela beloppet bör anges, inte bara den del som utgår utöver grundlönen. Variabel B421 bör stämma överens med variabel B321 (antal avlönade övertidstimmar under referensmånaden).

4.6 *Särskild ersättning för skiftarbete (B422) (valfri för lokala enheter som tillhör företag med 1–9 anställda)*

Detta avser särskild ersättning som utgår för skiftarbete, nattarbete eller helgarbete om dessa inte behandlas som övertid. Bara den del som utgår utöver grundlönen ska uppges, inte den totala ersättningen för sådant skiftarbete.

4.7 *Lagstadgade sociala avgifter och skatter som arbetsgivaren erlägger för den anställda (B423) (valfri)*

Denna variabel avser den totala summan lagstadgade sociala avgifter och skatter som arbetsgivaren erlägger för den anställda till myndigheterna under referensmånaden. Dessa uppgifter behövs för att man ska kunna fastställa nettomånadslönen för varje anställd.

Om den anställdas månadslön påverkas av obetalda ledigheter bör variabel B423 (tillsammans med dess delfaktorer B4231 och B4232) justeras så att man får en uppskattning av avdragen för en hel månad.

4.8 *Lagstadgade sociala avgifter som arbetsgivaren erlägger för den anställda (B4231) (valfri)*

Detta avser summan av den anställdas sociala avgifter enligt lag eller kollektivavtal och som innehålls av arbetsgivaren.

4.9 *Skatter som arbetsgivaren erlägger för den anställda (B4232) (valfri)*

Detta avser den summa skatter som arbetsgivaren innehåller av den anställdas bruttolön under referensmånaden och sedan redovisar till skattemyndigheten.

4.10 *Genomsnittlig bruttotimlön under referensmånaden (B43)*

Här efterfrågas den anställdas genomsnittliga bruttotimlön under referensmånaden. Siffran bör stämma överens med den genomsnittliga bruttotimlön som fås om bruttolönen under referensmånaden (variabel B42) divideras med antalet avlönade timmar under samma period (variabel B32).

4.11 *Uppräkningsfaktor för anställda (B52)*

Uppräkningsfaktorn för anställda är antalet anställda i populationen som representeras av ett särskilt dataset för anställda. Den används för att extrapolera variablerna för anställda från urvalet till hela populationen. Uppräkningsfaktorer är specifika för varje anställd, beroende på aspekter såsom urvalsfraktion, urvalets utformning, svarsbortfall och kalibrering i efterhand. Summan av alla uppräkningsfaktorer för hela urvalet av anställda motsvarar antalet anställda i populationen.

BILAGA II

Precisionsmål

(1) Medlemsstaterna ska sträva efter att hålla variationskoefficienten under 1 % för den genomsnittliga timlön som mäts för alla anställda (deltids- och heltidsanställda) som arbetar i en inhemsk lokal enhet med en eller flera anställda som tillhör alla de Nace-avdelningar som omfattas av ämnet ”förtjänststruktur” enligt definitionen i artikel 6.3 i förordning (EU) 2025/941.

(2) Medlemsstaterna ska sträva efter att hålla variationskoefficienten under 10 % för den genomsnittliga timlön som mäts för alla anställda (deltids- och heltidsanställda) som arbetar i en inhemsk lokal enhet med en eller flera anställda, för varje Nace-avdelning som omfattas av ämnet ”förtjänststruktur” enligt definitionen i artikel 6.3 i förordning (EU) 2025/941, med undantag för de Nace-avdelningar som utgör mindre än 1 % av de totala månadslöner som registrerats under referensåret.