Dette dokument er et dokumentationsredskab, og institutionerne påtager sig intet ansvar herfor

►**B**

KOMMISSIONENS FORORDNING (EF) Nr. 1916/2000

af 8. september 2000

om gennemførelse af Rådets forordning (EF) nr. 530/1999 om statistikker over løn- og lønomkostningsstrukturer for så vidt angår definition og fremsendelse af oplysninger om lønstrukturer

(EØS-relevant tekst)

(EFT L 229 af 9.9.2000, s. 3)

Ændret ved:

		Tidende		
		nr.	side	dato
►**M1**	Kommissionens forordning (EF) nr. 1738/2005 af 21. oktober 2005	L 279	32	22.10.2005
►**M2**	Kommissionens forordning (EF) nr. 973/2007 af 20. august 2007	L 216	10	21.8.2007

▼B

KOMMISSIONENS FORORDNING (EF) Nr. 1916/2000

af 8. september 2000

om gennemførelse af Rådets forordning (EF) nr. 530/1999 om statistikker over løn- og lønomkostningsstrukturer for så vidt angår definition og fremsendelse af oplysninger om lønstrukturer

(EØS-relevant tekst)

KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER HAR —

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab,

under henvisning til Rådets forordning (EF) nr. 530/1999 af 9. marts 1999 om statistikker over løn- og lønomkostningsstrukturer ([1]), særlig artikel 11, og

ud fra følgende betragtninger:

(1) I henhold til artikel 11 i forordning (EF) nr. 530/1999 er det nødvendigt med gennemførelsesforanstaltninger vedrørende definitionen og opdelingen af de oplysninger, der skal indberettes, og det tekniske format, der er egnet til fremsendelse af resultaterne.

(2) De i denne forordning fastsatte foranstaltninger er i overensstemmelse med udtalelse fra Udvalget for Det Statistiske Program, der er nedsat ved Rådets afgørelse 89/382/EØF, Euratom ([2]) —

UDSTEDT FØLGENDE FORORDNING:

Artikel 1

Definition og opdeling af oplysninger

Medlemsstaterne indberetter oplysninger om de variabler, der er anført i bilag I til denne forordning, jf. artikel 6 i forordning (EF) nr. 530/1999.

Disse variabler er defineret i bilag II til denne forordning.

Artikel 2

Teknisk format til fremsendelse af resultaterne

Det tekniske format, der skal anvendes ved fremsendelse af resultaterne, er fastsat i bilag III til denne forordning.

Artikel 3

Ikrafttræden

Denne forordning træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *De Europæiske Fællesskabers Tidende*.

Denne forordning er bindende i alle enkeltheder og gælder umiddelbart i hver medlemsstat.

([1]) EFT L 63 af 12.3.1999, s. 6.
([2]) EFT L 181 af 28.6.1989, s. 47.

▼M1

BILAG I

LISTE OVER VARIABLER

1.	**Oplysninger om den lokale enhed, som de ansatte, der er omfattet af stikprøven, hører under**
1.1.	Den lokale enheds geografiske placering (NUTS 1)
1.2.	Størrelsen af den virksomhed, den lokale enhed tilhører
1.3.	Den lokale enheds økonomiske hovedaktivitet (►M2 NACE rev. 2 ◄.)
1.4.	Arten af økonomisk og finansiel kontrol over virksomheden
1.5.	Kollektiv lønoverenskomst
1.6.	Antal ansatte i alt i den lokale enhed (*fakultativ*)
1.7.	Den lokale enhed tilhører en gruppe af virksomheder (*fakultativ*)
2.	**Oplysninger om hver enkelt ansat i stikprøven i den pågældende referencemåned**
2.1.	Køn
2.2.	Alder
2.3.	Erhverv i referencemåneden (ISCO-88 (COM))
2.4.	Ledelses- eller tilsynsfunktion *(fakultativ)*
2.5.	Højeste afsluttede almene uddannelse og erhvervsuddannelse (ISCED 97)
2.6.	Anciennitet i virksomheden
2.7.	Kontraktmæssig arbejdstid (fuldtids- eller deltidsansættelse)
2.7.1.	Andel af en fuldtidsansats normale arbejdstid
2.8.	Ansættelseskontraktens art
2.9.	Statsborgerskab *(fakultativ)*
3.	**Oplysninger om arbejdsperioder for hver enkelt ansat i stikprøven**
3.1.	Antal uger i referenceåret, bruttoårslønnen vedrører
3.2.	Antal faktisk betalte arbejdstimer i referencemåneden
3.2.1.	Antal betalte overarbejdstimer i referencemåneden
3.3.	Årligt antal feriedage
3.4.	Årligt antal andre betalte fraværsdage (*fakultativ*)
4.	**Oplysninger om løn for hver enkelt ansat i stikprøven** (se også figuren nedenfor)
4.1.	Bruttoårsløn i referenceåret
4.1.1.	Årlige bonusser og godtgørelser, der ikke betales i hver lønperiode
4.1.2.	Årlige betalinger i naturalier *(fakultativ)*
4.2.	Bruttoløn i referencemåneden
4.2.1.	Overtidsbetaling
4.2.2.	Særlig betaling for skifteholdsarbejde
4.2.3.	Lovbefalede bidrag til sociale ordninger og skatter, som betales af arbejdsgiveren på den ansattes vegne (*fakultativ*)
4.2.3.1.	Lovbefalede bidrag til sociale sikringsordninger (*fakultativ*)
4.2.3.2.	Skatter *(fakultativ)*

▼M1

4.3. Gennemsnitlig bruttotimeløn i referencemåneden

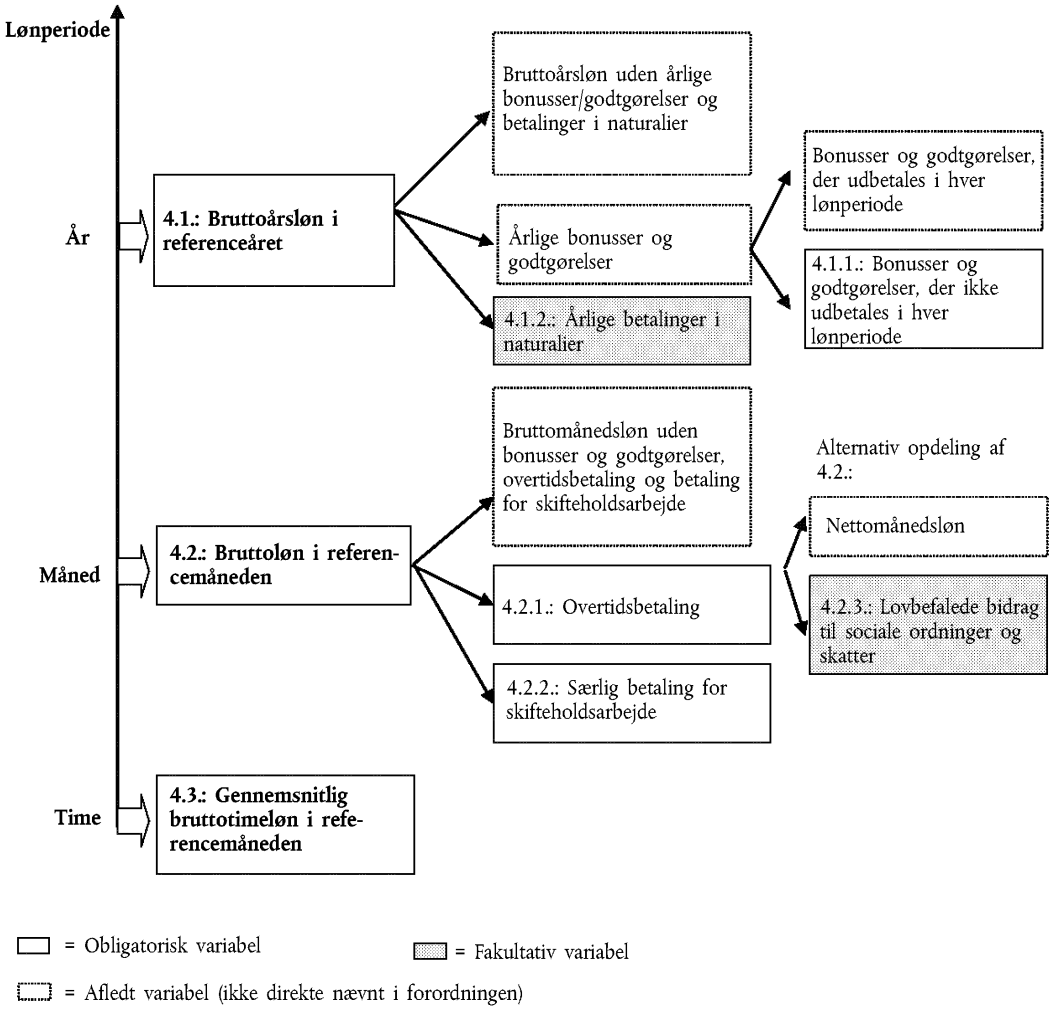
5. **Ekstrapolationsfaktorer**

5.1. Ekstrapolationsfaktor for den lokale enhed

5.2. Ekstrapolationsfaktor for de ansatte

Medlemsstaterne kan fakultativt udarbejde mere detaljerede data om kategorierne i variabel 2.8. De kan også udarbejde data for følgende komponenter i variabel 3.4.: *Årligt antal andre dage med sygefravær* og *Årligt antal dage med erhvervsuddannelse* (indberettes kun, hvis Eurostat anmoder om det).

Lønvariabler i undersøgelsen af lønstrukturen



▼M1

BILAG II

DEFINITIONER AF VARIABLER

1. **Oplysninger om den lokale enhed, som de ansatte, der er omfattet af stikprøven, hører under**

Statistikkerne over lønstrukturer udarbejdes på basis af lokale enheder og virksomheder som defineret i Rådets forordning (EØF) nr. 696/93 ([1]) og omfatter oplysninger om ansatte i virksomheder med 10 ansatte og derover opdelt efter størrelse og hovedaktivitet. Oplysninger om ansatte i virksomheder med færre end 10 ansatte er fakultativ. Statistikkerne skal dække alle de aktiviteter, der er defineret i ►M2 hovedafdeling B-N og P-S ◄ i den statistiske nomenklatur for økonomiske aktiviteter i De Europæiske Fællesskaber (i det følgende benævnt ►M2 NACE rev. 2 ◄) i virksomheder med mindst 10 ansatte ([2]).

1.1. *Den lokale enheds geografiske placering (NUTS 1)*

Den region, hvori den lokale enhed er beliggende, klassificeres efter nomenklaturen for regionale enheder (NUTS) på niveau 1.

Indberetningskoderne for de forskellige NUTS-kategorier fremgår af et dokument udarbejdet af Eurostat.

1.2. *Størrelsen af den virksomhed, den lokale enhed tilhører*

Virksomhedens størrelse målt ud fra antallet af ansatte klassificeres efter følgende størrelseskategorier: 1-9, 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1 000 ansatte eller derover. Størrelseskategorien 1-9 er fakultativ.

Indberetningskoderne for de forskellige størrelseskategorier fremgår af et dokument udarbejdet af Eurostat.

1.3. *Den lokale enheds økonomiske hovedaktivitet (* ►M2 NACE rev. 2 ◄)

Den lokale enheds økonomiske hovedaktivitet klassificeres efter det 2-cifrede niveau i ►M2 NACE rev. 2 ◄ (hovedgrupper).

Indberetningskoderne for de forskellige NACE-kategorier fremgår af et dokument udarbejdet af Eurostat.

1.4. *Arten af økonomisk og finansiel kontrol over virksomheden*

I denne variabel skelnes der kun mellem kategorierne »offentlig kontrol« og »privat kontrol«. Ved offentlig kontrol forstås den dominerende indflydelse, som offentlige myndigheder direkte eller indirekte kan udøve over en virksomhed som følge af ejerforhold, kapitalindskud eller de regler, der gælder for virksomheden. Dominerende indflydelse (eller kontrol) antages at foreligge, når de offentlige myndigheder direkte eller indirekte i relation til en virksomhed:

— besidder majoriteten af den tegnede kapital i virksomheden (> 50 %), eller

— råder over mere end halvdelen af de stemmerettigheder, som er knyttet til de af virksomheden udstedte aktier, eller kan udpege mere end halvdelen af medlemmerne i virksomhedens bestyrelse, direktion eller tilsynsråd.

Privat kontrol defineres analogt hermed. Ligelig fordelt offentligt og privat ejerskab (50/50 »offentlig og privat kontrol«) forekommer sjældent i praksis. Sådanne tilfælde vil derfor ikke blive kodet særskilt, men skulle de forekomme, klassificeres de under »privat kontrol«.

Indberetningskoderne for de to kategorier i variabel 1.4 fremgår af et dokument udarbejdet af Eurostat.

([1]) EFT L 76 af 30.3.1993, s. 1 Senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 1882/2003.

([2]) ►M2 Hovedafdeling O ◄ i ►M2 NACE rev. 2 ◄ kan medtages. Ansatte i virksomheder med mindre end 10 ansatte kan ligeledes medtages.

▼M1

1.5. *Kollektiv lønoverenskomst*

Kollektive lønoverenskomster for flertallet af ansatte i en statistisk enhed kan opdeles i nedenstående kategorier. Foreligger der ikke nogen kollektiv overenskomst, skal dette også anføres. Det drejer sig om følgende kategorier:

— en landsdækkende overenskomst eller en overenskomst med flere fagforbund, der dækker arbejdstagerne i en lang række forskellige brancher; den er som regel indgået af et eller flere fagforbund og en eller flere landsdækkende arbejdsgiverorganisationer

— en brancheoverenskomst, der fastsætter arbejdsvilkår og -betingelser for alle eller de fleste af arbejdstagerne i en bestemt branche eller økonomisk sektor

— en overenskomst for bestemte brancher i bestemte regioner

— en overenskomst indgået af en enkelt virksomhed eller med en enkelt arbejdsgiver, der kun dækker de ansatte, der har samme arbejdsgiver, uanset virksomhedens størrelse; der kan være tale om en overenskomst, som kun dækker bestemte lokale enheder eller grupper af ansatte i virksomheden

— en overenskomst, der kun gælder for de ansatte i en bestemt lokal enhed

— enhver anden form for overenskomst, som ikke er nævnt ovenfor

— der findes ikke nogen kollektiv lønoverenskomst.

Der vælges en af ovennævnte kategorier (der svares »ja«), hvis mere end 50 % af de ansatte i den lokale enhed er dækket. Flere kategorier kan vælges på én gang.

I stedet for at adspørge om en bestemt type kollektiv overenskomst kan de nationale statistiske kontorer spørge om, hvilke kollektive bestemmelser der gælder, og på grundlag af svarene fastslå, hvilken type kollektiv overenskomst der er tale om.

Indberetningskoderne for kategorierne i variabel 1.5 fremgår af et dokument udarbejdet af Eurostat.

1.6. *Antal ansatte i alt i den lokale enhed (fakultativ)*

I denne variabel opgøres det samlede antal ansatte (antal personer) i referencemåneden (f.eks. pr. 1. eller 31. oktober), og den omfatter alle ansatte, herunder også lærlinge, lønnede praktikanter og studerende.

1.7. *Den lokale enhed tilhører en gruppe af virksomheder (fakultativ)*

Denne variabel (»ja«/»nej«) angiver, om den lokale enhed tilhører en gruppe af virksomheder. Indberetningskoderne for de to kategorier fremgår af et dokument udarbejdet af Eurostat.

Gruppen af virksomheder er en statistisk enhed defineret i forordning (EØF) nr. 696/93, (hvor betegnelsen er »gruppe af foretagender«). Gruppen af virksomheder skal bestemmes på verdensplan. I de fleste tilfælde tilhører den lokale enhed en virksomhed, som ikke kontrolleres af nogen national eller udenlandsk gruppe. Når en lokal enhed tilhører en gruppe af virksomheder, er det som regel kendt. De oplysningspligtige kan lade sig vejlede af, om deres virksomheds regnskaber er fuldt ud integreret i de konsoliderede regnskaber for gruppen af virksomheder.

2. **Oplysninger om hver enkelt ansat i stikprøven i den pågældende referencemåned**

Ved ansatte forstås alle personer, der uanset deres nationalitet og varigheden af deres erhvervsaktivitet i landet har et direkte ansættelsesforhold hos virksomheden eller den lokale enhed (uanset om aftalen er formel eller uformel), og som modtager et vederlag, uanset hvilken type arbejde de udfører, hvor mange timer de arbejder (fuldtid eller deltid), og varigheden af deres kontrakt (tidsbegrænset eller tidsubegrænset). Vederlaget kan bestå af løn, herunder også bonusser, betaling for akkordarbejde og skifteholdsarbejde, tillæg, honorarer, drikkepenge, provision og ydelser i naturalier. I stikprøven indgår kun ansatte, som rent faktisk har

▼M1

modtaget vederlag i referencemåneden. Ansatte, som ikke har modtaget vederlag i referencemåneden udelades.

Denne definition af ansatte omfatter arbejdere, funktionærer og ledende personale i den private og den offentlige sektor inden for de økonomiske aktiviteter, der henhører under ►M2 hovedafdeling B-N og P-S ◄ i ►M2 NACE rev. 2 ◄, i virksomheder med mindst 10 ansatte ([1]).

I følgende liste gives der eksempler på kategorier, som er *omfattet* af stikprøven:

— repræsentanter, forudsat at de er opført på lønningslisten og modtager en form for vederlag ud over en eventuel provision

— lønnede medarbejdende virksomhedsejere

— lærlinge

— studerende og praktikanter (kontorelever, sygeplejeelever, forsknings- og undervisningsassistenter, turnuskandidater mv.), der som led i en formel aftale bidrager til enhedens produktion som modydelse for et vederlag

— vikarer og midlertidigt ansatte (f.eks. sekretariatspersonale), der er rekrutteret, ansat og aflønnet af vikarbureauer til at arbejde andetsteds, ofte midlertidigt ([2])

— sæson- og løsarbejdere, hvis de har en formel eller uformel aftale med virksomheden eller den lokale enhed, og deres arbejdstid er fastsat på forhånd

— ansatte, for hvilke der påløb lønomkostninger i referenceåret, men som midlertidigt ikke var i arbejde på grund af sygdom eller skade, helligdage eller ferie, strejke eller lockout, uddannelse, barsels- eller forældreorlov, konjunkturbetinget fald i den økonomiske aktivitet, indstilling af arbejdet på grund af dårligt vejr, tekniske problemer, mangel på materialer, brændstof eller elektricitet eller andet midlertidigt fravær

— personer, der arbejder i udlandet, hvis de fortsat modtager vederlag fra den indberettende enhed

— hjemmearbejdere ([3]), herunder telearbejdere, hvis der foreligger en eksplicit aftale om, at disse arbejdere modtager betaling for det udførte arbejde, dvs. den mængde arbejde, hvormed der er bidraget til en produktionsproces.

Følgende kategorier *er ikke omfattet*:

— repræsentanter og andre personer, hvis vederlag udelukkende består af honorarer eller provision, og som ikke er opført på lønningslisten, eller som er selvstændige

— ejere eller ledere, hvis vederlag udelukkende består af en andel i overskuddet

— medarbejdende familiemedlemmer, der ikke er ansat (jf. definitionen ovenfor) i virksomheden eller den lokale enhed

— selvstændige uden ansatte

— ulønnede frivillige arbejdstagere (der f.eks. typisk arbejder for nonprofitinstitutioner såsom velgørende organisationer).

2.1. *Køn*

Indberetningskoderne for de to kategorier fremgår af et dokument udarbejdet af Eurostat.

([1]) ►M2 Hovedafdeling O ◄ i ►M2 NACE rev. 2 ◄ kan medtages. Ansatte i virksomheder med mindre end 10 ansatte kan ligeledes medtages.

([2]) For at undgå dobbelttælling medregnes det antal arbejdstimer, der udføres af personer ansat af arbejdsanvisningskontorer, i det pågældende kontors NACE-kategori (►M2 NACE rev. 2, undergruppe 78.20 ◄) og ikke i den NACE-kategori, som den virksomhed, de rent faktisk arbejder for, tilhører.

([3]) En hjemmearbejder er en person, som indvilliger i at arbejde for en bestemt virksomhed eller levere en bestemt mængde varer eller tjenesteydelser til en bestemt virksomhed efter forudgående aftale eller kontrakt med samme virksomhed, men hvis arbejdsplads ikke er inden for virksomheden (det europæiske nationalregnskabssystem (ENS 95: 11.13 g)).

▼M1

2.2. *Alder*

Der anføres kun fødselsår. Alderen beregnes herefter som forskellen mellem undersøgelsens referenceår og fødselsåret.

2.3. *Erhverv i referencemåneden (ISCO-88 (COM))*

Erhverv klassificeres efter den internationale stillingsklassifikation 1988-udgaven (ISCO-88 (COM)) på 2-cifret og om muligt 3-cifret niveau. Det primære udgangspunkt for bestemmelse af erhvervet er almindeligvis den ansattes stillingsbetegnelse og en beskrivelse af dennes hovedopgaver.

Praktikanter og studerende, der har en ansættelseskontrakt, og lærlinge klassificeres i det erhverv, inden for hvilket de gennemfører deres lærlingeuddannelse eller praktikantperiode. Arbejdsformænd klassificeres også efter det erhverv, hvormed der føres tilsyn.

Indberetningskoderne for kategorierne i variabel 2.3. fremgår af et dokument udarbejdet af Eurostat.

2.4. *Ledelses- eller tilsynsfunktion (fakultativ)*

Denne variabel (med kategorierne »ja«/»nej«) angiver, om en ansat har en ledelses- eller tilsynsfunktion. »Ledelse« er ikke synonymt med »tilsyn«, da nogle ledere ikke fører tilsyn med andre ansatte. Endvidere bør det nævnes, at ansatte, som har en »tilsynsfunktion« ikke udelukkende anbringes i hovedgruppe 1 i ISCO-88 (COM) (medlemmer af lovgivende organer, ledere på øverste niveau i den offentlige og private sektor). Mange ansatte i gruppe 2 (personer med arbejde, der kræver færdigheder på højeste niveau) og gruppe 3 (teknikere og andre personer med arbejde, der kræver færdigheder på mellemniveau) kan også have tilsynsfunktioner. I alle grupper i ISCO-88 (COM) kan der forekomme arbejdstagere, som har tilsynsfunktioner, herunder også arbejdstagere med manuelt arbejde.

Ledelsesfunktioner omfatter beslutningstagning, planlægning, gennemførelse, ledelse og rådgivning i virksomheder eller institutioner. De omfatter ofte også tilsynsopgaver.

En person anses for at have en tilsynsfunktion, når den pågældende fører tilsyn med mindst én medarbejders arbejde (undtagen lærlinge). Sammen med erhvervet anføres i sådanne tilfælde almindeligvis en stillingsbetegnelse som »arbejdsformand« eller »tilsynsførende«.

Indberetningskoderne for de to kategorier fremgår af et dokument udarbejdet af Eurostat.

2.5. *Højeste afsluttede almene uddannelse og erhvervsuddannelse (ISCED 97)*

Der skal indsamles oplysninger om den ansattes almene uddannelse, erhvervsuddannelse eller videregående uddannelse i henhold til den internationale uddannelsesnomenklatur (ISCED 1997). Ved »afsluttet uddannelse« forstås erhvervelse af et certifikat eller et eksamensbevis, hvis sådanne beviser udstedes. Er det ikke tilfældet, forstås deltagelse i hele undervisningsforløbet.

Der skelnes mellem følgende ISCED 97-niveauer:

ISCED 0 og 1 (kode 01): Førskoleundervisning og primær undervisning eller grunduddannelse på første trin.

Undervisningsforløbene på niveau 1 er normalt udarbejdet med det formål at give børnene solide grundlæggende læse-, skrive- og regnefærdigheder samt et grundlæggende kendskab til andre fag såsom historie, geografi, fysik, kemi, biologi, samfundsfag, formning og musik. Dette niveau omfatter almindeligvis 6 års skolegang med heltidsundervisning.

ISCED 2 (kode 02): Sekundær undervisning på første trin eller grunduddannelse på andet trin

Undervisningsforløbene på dette niveau er som regel mere emneorienterede, der er flere faglærere, og det forekommer hyppigere, at flere lærere underviser de samme klasser i deres respektive fag. På dette niveau anvendes og videreudvikles de grundlæggende færdigheder.

▼M1

ISCED 3 og 4 (kode 03): Sekundær undervisning på andet trin og postsekundær undervisning (bortset fra videregående uddannelse)

Undervisningsforløbene på sekundær undervisning andet trin (ISCED 3) forudsætter typisk ca. 9 års afsluttet skolegang med fuldtidsundervisning (fra starten af ISCED 1) eller en kombination af uddannelse og erhvervserfaring.

Postsekundær undervisning bortset fra videregående uddannelse (ISCED 4) danner bro mellem sekundær undervisning på andet trin og postsekundær undervisning set fra en international synsvinkel, selv om de pågældende undervisningsforløb eventuelt klart kan betragtes som enten sekundære på andet trin eller postsekundære i en national sammenhæng. Ud fra deres indhold kan undervisningsforløbene ikke betragtes som videregående uddannelser. Ofte er de ikke markant mere vidtgående end undervisningsforløbene på ISCED 3-niveau, men de udvider kundskaberne hos personer, der har fuldført et pensum på ISCED 3-niveau. Typiske eksempler er undervisningsforløb, der har til formål at sætte studerende, som har fuldført ISCED 3-niveau, i stand til at følge niveau 5, selv om deres pensum normalt ikke giver adgang til niveau 5, dvs. suppleringskurser eller korte erhvervsuddannelser. De kan også omfatte supplerende sekundære forløb.

ISCED 5B (kode 04): Videregående uddannelse på første trin (som ikke direkte kvalificerer til avanceret forskning) — Erhvervsrettet

I modsætning til 5A er disse undervisningsforløb praktisk orienterede/erhvervsspecifikke og tager hovedsagelig sigte på at give deltagerne de praktiske færdigheder og den knowhow, der kræves i en bestemt stilling eller inden for et bestemt fag eller en kategori af stillinger eller fag. Med en afsluttet uddannelse på dette niveau er deltagerne som regel i besiddelse af arbejdsmarkedsrelevante kvalifikationer.

ISCED 5A (kode 05): Videregående uddannelse på første trin (som ikke direkte kvalificerer til avanceret forskning) — Almen

Dette niveau består af videregående uddannelsesforløb, der er mere vidtgående end forløbene på ISCED-niveau 3 og 4. Adgang til disse forløb forudsætter normalt et afsluttet ISCED 3-niveau eller lignende kvalifikationer på ISCED 4-niveau. De kvalificerer ikke til avanceret forskning. Disse forløb skal samlet vare mindst 2 år. 5A-forløbene er i vidt omfang teoretiske og tager sigte på at give de studerende de kvalifikationer, der er nødvendige for at få adgang til avancerede forskningsprogrammer og erhverv, hvor der stilles store krav om viden.

ISCED 6 (kode 06): Videregående uddannelse på andet trin (som kvalificerer til avanceret forskning)

Dette niveau består af videregående uddannelsesforløb, der kvalificerer til avanceret forskning. De omfatter derfor avancerede studier og original forskning og er ikke udelukkende baseret på kursusrelateret arbejde. De kræver typisk, at der udarbejdes en afhandling eller en disputats af publicerbar kvalitet, som er resultatet af original forskning og udgør et markant bidrag til den eksisterende viden på området.

Indberetningskoderne for kategorierne i variabel 2.5 fremgår af et dokument udarbejdet af Eurostat.

2.6. *Anciennitet i virksomheden*

Den samlede anciennitet i referencemåneden baseres på antallet af *hele* års ansættelse. Som skæringsdato kan anvendes et hvilket som helst tidspunkt i referencemåneden (f.eks. 1. eller 31. oktober). Den samlede anciennitet beregnes fra det tidspunkt, hvor den ansatte startede i virksomheden (eller i en anden af dens lokale enheder). Afbrydelser i karrieren fratrækkes ikke. I tilfælde af fusioner eller ejerskifte opgøres anciennitetenen som beregnet af virksomheden.

Årsintervaller for variabel 2.6 og indberetningskoderne for intervallerne fremgår af et dokument udarbejdet af Eurostat.

2.7. *Kontraktmæssig arbejdstid (fuldtids- eller deltidsansættelse)*

Fuldtidsansatte er personale, hvis normale arbejdstid svarer til det overenskomstmæssige eller sædvanlige antal timer for den pågældende lokale enhed, også selv om deres kontrakt gælder i mindre end 1 år.

▼M1

Deltidsansatte er personale, som arbejder færre timer end det normale timetal for fuldtidsansatte.

Indberetningskoderne for de to kategorier i variabel 2.7 fremgår af et dokument udarbejdet af Eurostat.

2.7.1. Andel af en fuldtidsansats normale arbejdstid

For en *fuldtidsansat* er denne andel altid 100 %. For en *deltidsansat* udtrykkes antallet af kontraktmæssigt præsterede arbejdstimer i procent af det normale antal arbejdstimer udført af en fuldtidsansat i den lokale enhed (i et job, som kan sammenlignes med den deltidsansattes).

2.8. *Ansættelseskontraktens art*

Følgende oplysninger om ansættelseskontraktens art skal indberettes:

— tidsubegrænset kontrakt

— midlertidig/tidsbegrænset (undtagen lærlinge, men inkl. praktikanter eller studerende, som modtager vederlag)

— lærlingekontrakt.

En tidsubegrænset ansættelseskontrakt er en kontrakt mellem den ansatte og arbejdsgiveren, hvis varighed ikke er aftalt på forhånd.

En ansættelseskontrakt betragtes som midlertidig eller af begrænset varighed, hvis arbejdsgiveren og den ansatte har ønsket at fastsætte visse betingelser vedrørende kontraktens varighed, f.eks. en fast tidsplan for arbejdets udførelse, udførelse af en specifik opgave eller vikariering for en anden ansat. Til denne kategori hører også praktikanter og studenter, som betales for deres arbejde.

Lærlingekontrakter er særlige tidsbegrænsede kontrakter, som indgås mellem arbejdsgiveren og lærlingen. Formålet med kontrakten er at give lærlingen mulighed for at erhverve praktisk erfaring på et bestemt område.

Indberetningskoderne for de tre kategorier i variabel 2.8. fremgår af et dokument udarbejdet af Eurostat.

2.9. *Statsborgerskab (fakultativ)*

Ved statsborgerskab forstås en persons indfødsret, og en statsborger er en person, der har opnået den pågældende indfødsret ved fødslen eller ved naturalisation, dvs. ved afgivelse af erklæring, ved ansøgning, gennem ægteskab eller på anden måde.

Der vælges en af følgende kategorier:

— indbygger med statsborgerskab

— indbygger med udenlandsk statsborgerskab

— pendler fra et andet land.

Indberetningskoderne for de tre kategorier i variabel 2.9 fremgår af et dokument udarbejdet af Eurostat.

3. **Oplysninger om arbejdsperioder for hver enkelt ansat i stikprøven**

Følgende variabler anvendes til beregning af betalt arbejdstid. Betalt arbejdstid defineres på følgende måde:

— det antal normale arbejdstimer og overarbejdstimer, der er betalt for i referenceperioden

— det antal arbejdstimer, for hvilke de ansatte er aflønnet efter en lavere sats, selv om forskellen er udlignet ved betalinger fra social-sikringsfonde

— betalte, men ikke udførte arbejdstimer i referenceperioden (ferie, fravær på grund af sygdom, helligdage og andre betalte timer, herunder arbejdsfrihed i forbindelse med lægeundersøgelser, barsel, bryllupper, begravelser, flytninger mv.).

▼M1

3.1. *Antal uger, bruttoårslønnen vedrører*

Variabel 3.1 vedrører den ansattes *faktisk betalte arbejdstid* i årets løb og skal svare til den faktiske bruttoårsløn (variabel 4.1). Den vil blive anvendt til at ekstrapolere den faktiske bruttoårsløn og de årlige bonusser og godtgørelser, når den ansatte har arbejdet i mindre end et helt år, dvs. i mindre end 52 uger.

Deltidsansatte behandles som fuldtidsansatte uanset antallet af udførte arbejdstimer. Hvis en deltidsansat har fået løn i et helt år, anføres »52« uger. Hvis en deltidsansat har fået løn i et halvt år, anføres »26« uger.

3.2. *Antal faktisk betalte arbejdstimer i referencemåneden*

Her angives antallet af faktisk betalte arbejdstimer i referencemåneden og ikke antallet af timer i en normal arbejdsmåned. Faktisk betalte arbejdstimer omfatter alle udførte normale arbejdstimer og overtimer betalt af arbejdsgiveren i referencemåneden. Betalte, men ikke udførte arbejdstimer i referenceperioden betragtes som »betalte timer« (ferie, helligdage, sygefravær, erhvervsuddannelse, arbejdsfrihed til særlige formål mv.).

Variabel 3.2 skal være konsistent med bruttolønnen i referencemåneden (variabel 4.2). Perioder med fravær, som betales af arbejdsgiveren til lavere takst, medregnes ikke.

Indgår der i den ansattes betalte timer ikke-betalt fravær, korrigeres de på en sådan måde, at der kan beregnes tal for betalte arbejdstimer for en hel måned. Hvis en ansat f.eks. havde et ikke-betalt fravær på 20 % i referencemåneden, ganges variabel 3.2 med korrektionsfaktoren 1,25.

3.2.1. Antal betalte overarbejdstimer i referencemåneden

Ved overarbejdstimer forstås de arbejdstimer, der er udført ud over det antal timer, der svarer til en normal eller overenskomstmæssig arbejdsmåned. Hvis f.eks. 4 timer er betalt efter en takst svarende til 1,5 gange den normale takst, angives 4, ikke 6. Kun overarbejdstimer, der svarer til betalinger for overarbejde registreret under 4.2.1, medregnes. Variabel 3.2.1 skal således være konsistent med overtidsbetalingen i referencemåneden (variabel 4.2.1). Arbejdsfrihed som kompensation for ikke-betalte arbejdsperioder og rejsetid betragtes ikke som overarbejde.

Korrektionen af variabel 3.2 indebærer, at variabel 3.2.1, som er en komponent af 3.2., også skal ekstrapoleres. Hvis en ansat f.eks. havde et ikke-betalt fravær på 20 % i referencemåneden, ganges variabel 3.2.1 med korrektionsfaktoren 1,25.

3.3. *Årligt antal feriedage*

Herved forstås den ansattes årlige antal *betalte* feriedage (ekskl. sygefravær og helligdage) udtrykt i *dage*. Der er tale om det samlede årlige antal normalt betalte feriedage, herunder dage, som den ansatte tildeles på grund af alder, udførelse af særlige opgaver, anciennitet o.l.

Det er velkendt, at mange arbejdsgivere ikke er i stand til at oplyse, hvor mange dage den ansatte rent faktisk har holdt ferie i årets løb. Derfor angiver variablen 3.3 det årlige antal dage med *ret til ferie*, der anvendes i stedet for det årlige antal feriedage, den ansatte rent faktisk har haft.

Følgende betragtes ikke som feriedage:

— sygefravær

— uddannelsesorlov

— ekstra betalte feriedage, der tildeles af personlige årsager

— ekstra arbejdsfrihed i henhold til aftaler om arbejdstidsnedsættelse.

Af sammenligningshensyn gøres opmærksom på, at en ferieuge er fem dage. Lørdage og søndage medregnes ikke. Hvis en fuldtidsansat f.eks. har ret til fem ugers ferie årligt, svarer det til 25 dage.

For en deltidsansat med 60 % af en heltidsansats arbejdstid (variabel 2.7.1) udgør retten til fem ugers ferie reelt kun 15 »hele« feriedage.

▼M1

3.4. *Årligt antal andre betalte fraværsdage (fakultativ)*

Denne variabel udtrykkes også i dage. Omfatter f.eks.:

— det samlede antal betalte sygedage, den ansatte faktisk har haft i årets løb

— ekstra betalte feriedage, der tildeles af personlige årsager

— helligdage.

Omfatter ikke betalte dage, der sidestilles med faktiske arbejdsdage som f.eks. årligt antal dage med erhvervsuddannelse.

4. **Oplysninger om løn for hver enkelt ansat i stikprøven**

I følgende variabler om årsløn, månedsløn og timeløn indgår kun ansatte, som rent faktisk har modtaget vederlag i referencemåneden. Ansatte, som ikke har modtaget vederlag i referencemåneden, *medtages ikke i stikprøven*.

Indgår der i den ansattes bruttoløn i referencemåneden (variabel 4.2) ikke-betalt fravær (sygdom, barsel, uddannelse mv.), der *ikke* på passende måde kan korrigeres således, at der kan opstilles et tilfredsstillende skøn over den ansattes løn i en hel måned, *medtages* denne ansatte *ej heller i stikprøven*.

Ekstrapolationsfaktoren (variabel 5.2) anvendes kun i forbindelse med de ansatte i stikprøven, for hvem der kan opstilles pålidelige skøn over månedslønnen.

4.1. *Bruttoårsløn i referenceåret*

Ved bruttoårsløn forstås vederlag i kontanter og naturalier udbetalt i referenceåret før fradrag af skat og bidrag til sociale sikringsordninger, som betales af lønmodtagerne og tilbageholdes af arbejdsgiveren.

Hovedforskellen mellem *årsløn* og *månedsløn* er, at årslønnen ikke blot er summen af direkte vederlag, bonusser og godtgørelser udbetalt til den ansatte i hver lønperiode. Årslønnen er derfor almindeligvis større end det tal, der fremkommer ved at gange »standardmånedslønnen« med 12.

Standardmånedslønnen omfatter de bonusser og godtgørelser, der udbetales i hver lønperiode, selv om størrelsen af disse »regelmæssige« bonusser og godtgørelser varierer. Bonusser og godtgørelser, som ikke udbetales i hver lønperiode, er ikke omfattet. I månedslønnen indgår ej heller betalinger i naturalier. Årslønnen omfatter også alle »ikke-standardbetalinger«, dvs. betalinger, som ikke forekommer i hver lønperiode (variabel 4.1.1) og betalinger i naturalier (variabel 4.1.2).

Data til variabel 4.1 leveres for alle ansatte, for hvem der foreligger oplysninger om bruttomånedsløn (variabel 4.2), dvs. at der *ikke* skal indberettes oplysninger om variabel 4.1 i de tilfælde, hvor det ikke er muligt at opstille skøn over en ansats bruttomånedsløn. Disse ansatte medtages ikke i stikprøven.

Selv om den ansattes løn ikke altid refererer til et helt år, er det uden betydning. Nogle ansatte vil således have perioder med ikke-betalt fravær eller have startet eller afsluttet deres ansættelsesforhold i virksomheden i årets løb. Der indberettes oplysninger om den faktiske bruttoårsløn i referenceåret. Når variabel 3.1 (antallet af uger, hvortil årslønnen refererer) er under 52 uger, vil variabel 3.1 blive anvendt til at ekstrapolere variabel 4.1 og dens komponenter.

4.1.1. Årlige bonusser og godtgørelser, der ikke betales i hver lønperiode

Denne variabel omfatter komponenter, som ikke forekommer i hver lønperiode:

— 13. eller 14. månedsløn

— feriepenge

— kvartals- eller årsbonusser

— produktivitetsbonusser, som forudsætter opfyldelse af forud fastsatte mål, belønning som anerkendelse af ansats arbejde, tiltrædelsesbonus

▼M1

— fratrædelsesgodtgørelse eller bonus ved pensionering

— efterbetalinger.

4.1.2. Årlige betalinger i naturalier (fakultativ)

Variablen omfatter skøn over værdien af alle varer og tjenesteydelser, som virksomheden eller den lokale enhed har stillet til rådighed for den ansatte i referenceåret. Herunder hører firmaprodukter, tjenesteboliger, firmabiler, aktieoptioner og aktiekøbsordninger. Hvis der foreligger indkomstskatteoplysninger om løn i naturalier, kan de anvendes i stedet.

Hvis variabel 3.1 er under 52 uger, foretages der *ikke* nogen korrektion af variabel 4.1.2.

4.2. *Bruttoløn i referencemåneden*

Variablen omfatter vederlag i kontanter udbetalt i referenceåret før fradrag af skat og bidrag til sociale sikringsordninger, som betales af lønmodtagerne og tilbageholdes af arbejdsgiveren. Variabel 4.2 skal være konsistent med antallet af betalte arbejdstimer i referencemåneden (variabel 3.2).

Følgende komponenter *er omfattet*:

— alle betalinger vedrørende denne periode (selv om de faktisk er udbetalt uden for den repræsentative måned), herunder betalinger for overarbejde, præmier for skifteholdsarbejde, bonusser, provisioner osv.

— betalinger for overarbejde, godtgørelser for holdarbejde, natarbejde, weekendarbejde, provisioner osv.

— bonusser og godtgørelser, der betales regelmæssigt i hver lønperiode, selv om beløbet varierer fra måned til måned

— betalinger for perioder med fravær og arbejdsstandsning, som fuldt ud betales af arbejdsgiveren

— børnetilskud og andre ydelser i form af kontanter, som er fastsat ved kollektive overenskomster eller frivillige aftaler

— arbejdsgiverbidrag til opsparingsordninger for ansatte.

Følgende komponenter *er ikke omfattet*:

— betalinger, der er udbetalt i denne periode, men som vedrører andre perioder, f.eks. efterbetalinger, forskud og betalinger for ferie eller sygdom uden for denne periode

— periodiske bonusser og andre beløb, som ikke udbetales regelmæssigt i hver lønperiode

— betalinger for perioder med fravær, som betales af arbejdsgiveren til lavere takst

— lovbefalede børnetilskud

— godtgørelser for arbejdstøj eller værktøj

— tilbagebetalinger eller betalinger for rejse- og opholdsudgifter mv., der afholdes i forbindelse med udførelsen af opgaver for arbejdsgiveren

— betalinger i naturalier.

Indgår der i den ansattes bruttomånedsløn ikke-betalt fravær (på grund af sygdom, barsel, uddannelse mv., eller fordi den ansatte startede eller afsluttede sit ansættelsesforhold i virksomheden i referencemåneden), korrigeres lønnen på en sådan måde, at der kan opstilles et tilfredsstillende skøn over den ansattes løn i en hel måned. Er det ikke muligt at korrigere den ansattes månedsløn på en sådan måde, at det skønnede tal svarer til en hel månedsløn, medtages den ansatte ikke i stikprøven.

4.2.1. Overtidsbetaling

Den løn, der er udbetalt for overarbejdstimer. Her skal hele timelønnen medregnes, ikke kun tillægget i forhold til den normale timeløn. Variabel 4.2.1 bør være konsistent med variabel 3.2.1 (antal betalte overarbejdstimer i referencemåneden).

▼M1

4.2.2. Særlig betaling for skifteholdsarbejde

Herved forstås særlige præmier for skifteholdsarbejde, natarbejde eller weekendarbejde, når disse former for arbejde ikke betragtes som overarbejde. Her medregnes tillægget og ikke hele betalingen for skifteholdsarbejde.

4.2.3. Lovbefalede bidrag til sociale ordninger og skatter, som betales af arbejdsgiveren på den ansattes vegne (*fakultativ*)

Variablen omfatter det samlede beløb, som arbejdsgiveren i referencemåneden har betalt på den ansattes vegne til de offentlige myndigheder til dækning af lovbefalede bidrag til sociale sikringsordninger og skatter. Disse oplysninger er nødvendige for at kunne beregne nettomånedslønnen for hver ansat (se figuren »Lønvariabler« sidst i bilag I).

Indgår der i den ansattes månedsløn ikke-betalt fravær, korrigeres variabel 4.2.3 (sammen med delkomponenterne 4.2.3.1 og 4.2.3.2) på en sådan måde, at der kan foretages skøn over lønfradragene for en hel måned.

4.2.3.1. *Lovbefalede bidrag til sociale sikringsordninger (fakultativ)*

Herved forstås det bidrag, som den ansatte i henhold til loven eller kollektive overenskomster skal betale til sociale sikringsordninger, og som tilbageholdes af arbejdsgiveren.

4.2.3.2. *Skatter (fakultativ)*

Herved forstås den samlede skat af den ansattes løn, der tilbageholdes af arbejdsgiveren for referencemåneden med henblik på indbetaling til skattemyndighederne på den ansattes vegne.

4.3. *Gennemsnitlig bruttotimeløn i referencemåneden*

Her indberettes den ansattes gennemsnitlige bruttotimeløn i referencemåneden. Dette tal skal være konsistent med den gennemsnitlige bruttotimeløn, der kan afledes af bruttolønnen for referencemåneden (variabel 4.2) divideret med antallet af betalte arbejdstimer i samme periode (variabel 3.2).

5. **Ekstrapolationsfaktorer**

Indsamlingen af data til lønstrukturundersøgelsen sker almindeligvis på grundlag af en totrinsudvælgelse af stikprøven. Først opdeles hele populationen af lokale enheder i ikke-overlappende delpopulationer (strata), og der udvælges en stikprøve af lokale enheder fra hvert stratum. Dernæst udvælges en stikprøve af ansatte fra hver lokal enhed.

Ekstrapolationsfaktoren 5.1 anvendes til at ekstrapolere de data, der er indsamlet om stikprøven af lokale enheder, til hele populationen af lokale enheder i det pågældende stratum. Analogt hermed anvendes ekstrapolationsfaktoren 5.2 til at ekstrapolere de data, der er indsamlet om stikprøven af ansatte, til hele populationen af ansatte i samme stratum.

I tilfælde af at mikrodata om individuelle virksomheder eller individuelle ansatte fjernes (uanset grunden) eller ikke foreligger, foretages der almindeligvis en omberegning af ekstrapolationsfaktorerne ved hjælp af egnede metoder som f.eks. kalibrering for at justere de oprindelige vægte for henholdsvis lokale enheder og ansatte.

5.1. *Ekstrapolationsfaktor for den lokale enhed*

Ekstrapolationsfaktoren 5.1 for hver lokal enhed beregnes inden for hvert stratum. Faktoren angiver det antal lokale enheder i populationen, som hver lokal enhed i stikprøven repræsenterer. Variabel 5.1 er således (i det mindste før omvægtning af de lokale enheder) den faktor, hvormed antallet af lokale enheder i stikprøven skal ganges for at beregne skøn over hele populationen af lokale enheder i det pågældende stratum.

I tilfælde af, at en lokal enhed fjernes fra stikprøven (på grund af manglende svar, dækningsfejl, efterfølgende stratificering mv.) skal

▼**M1**

ekstrapolationsfaktoren 5.1 omberegnes for at tage højde for de udeladte lokale enheder.

5.2. *Ekstrapolationsfaktor for de ansatte*

Ekstrapolationsfaktoren for de ansatte beregnes for hver lokal enhed i stikprøven. Variabel 5.2 er således (i det mindste før omberegning af de oprindelige vægte for ansatte) den faktor, hvormed antallet af ansatte i stikprøven skal ganges for at beregne skøn over hele populationen i det pågældende stratum.

Det er vigtigt, at antallet af ansatte i stikprøven, der er udvalgt fra den lokale enhed, svarer til antallet af ansatte, som har modtaget en fuld månedsløn i referencemåneden. Bliver det nødvendigt, at nogle af de ansatte, der havde ubetalt fravær i referenceperioden, udelades af stikprøven, skal ekstrapolationsfaktoren 5.2 omberegnes for at tage højde for de udeladte ansatte.

▼M1

BILAG III

INDBERETNING AF RESULTATER

Der indberettes individuelle data om hver enkelt lokal enhed og hver enkelt ansat i to forskellige mikrodataposter:

A: **dataposter for lokale enheder**

B: **dataposter for ansatte**

Dataposterne for ansatte skal være knyttet til de lokale enheder ved hjælp af en nøgle, som ikke afslører virksomhedens identitet. Dette kan være et tilfældigt tal eller en eksisterende nøgle, hvis blot der anvendes samme nøgle for begge dataposter. For let at kunne identificere en ansat skal der desuden for hver ansat anvendes en nøgle, som ikke gør det muligt at identificere personen.

Variabler

Alle positioner i datapost A og B skal udfyldes fuldstændigt. Der indføres data vedrørende alle positioner, herunder også fakultative variabler (se nedenfor). Der må ikke forekomme blanke felter.

Obligatoriske variabler

For alle obligatoriske variabler skal der angives fuldstændige oplysninger om alle mikrodataposter. Ellers vil de leverede ekstrapolationsfaktorer ikke være egnet til alle variabler.

Fakultative variabler

Disse kodes udelukkende efter følgende regler:

Når der foreligger oplysninger om en fakultativ variabel, skal der helst leveres data (som for obligatoriske variabler) om alle observerede enheder og ansatte.

Foreligger der *ikke* oplysninger om en fakultativ variabel anføres »*OPT*« for *alfanumeriske* variabler og »*99999999*« for *numeriske* variabler (antallet af nitaller svarer til feltets længde).

Nulværdier

»*0*«: anvendes kun i de tilfælde, hvor en nulværdi reelt forekommer (f.eks. hvis en ansat ikke har overtimer i referencemåneden).

Kategorier af variabler i lønstrukturundersøgelsen

Lønstrukturvariablerne i bilag I er enten kvalitative eller kvantitative. De fleste af variablerne vedrørende den lokale enhed og de individuelle kendetegn om de ansatte er kvalitative variabler. Der findes kun et begrænset antal kategorier for disse lønstrukturvariabler.

De *kvantitative* variabler er enten variabler, som angiver antal (antal ansatte, antal timer, dage eller uger) eller variabler om løn.

Kategorierne vedrørende de kvalitative variabler og størrelsesklasserne vedrørende de kvantitative variabler fremgår af et dokument udarbejdet af Eurostat.

Indholdet af datapost A og B

Indholdet og rækkefølgen af variablerne i datapost A og B og de koder, der skal anvendes, er fastlagt i særskilte dokumenter.

Dataposterne skal indeholde et felt pr. variabel. Numeriske variabler udtrykkes i absolutte tal, dvs. i hele tal (ikke med decimaler, tiere, hundreder, tusinder, millioner mv.). Af hensyn til nøjagtigheden angives tallene i variabel 4.3, 5.1 og 5.2 dog med to decimaler.

En af de numeriske variabler afviger herfra, nemlig »andel af en fuldtidsansats normale arbejdstid« (variabel 2.7.1), der angives som en procentdel og også med to decimaler, f.eks. 43,27.

▼M1

Numeriske variabler, som angiver pengeværdi (f.eks. timeløn, månedsløn, årsløn og bonusser, skatter, socialsikringsbidrag, betalinger i naturalier) udtrykkes i det pågældende lands **valutaenhed**.

Indberetning

Medlemsstaterne indberetter de data og metadata, der kræves i henhold til denne forordning, til Kommissionen (Eurostat) i et elektronisk format, der er i overensstemmelse med en dataudvekslingsstandard foreslået af Eurostat. Eurostat stiller detaljeret dokumentation til rådighed om godkendte standarder og udarbejder retningslinjer for anvendelsen af disse standarder i overensstemmelse med denne forordning.