Dokument ten służy wyłącznie do celów dokumentacyjnych i instytucje nie ponoszą żadnej odpowiedzialności za jego zawartość

►**B**

ROZPORZĄDZENIE KOMISJI (WE) NR 1916/2000

z dnia 8 września 2000 r.

w sprawie wykonania rozporządzenia Rady (WE) nr 530/1999 dotyczącego statystyk strukturalnych odnoszących się do zarobków i kosztów pracy w odniesieniu do definicji i przekazania informacji o strukturze zarobków

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

(Dz.U. L 229 z 9.9.2000, str. 3)

zmienione przez:

		Dziennik Urzędowy		
		nr	strona	data
►**M1**	Rozporządzenie Komisji (WE) nr 1738/2005 z dnia 21 października 2005 r.	L 279	32	22.10.2005
►**M2**	Rozporządzenie Komisji (WE) nr 973/2007 z dnia 20 sierpnia 2007 r.	L 216	10	21.8.2007

▼B

ROZPORZĄDZENIE KOMISJI (WE) NR 1916/2000

z dnia 8 września 2000 r.

w sprawie wykonania rozporządzenia Rady (WE) nr 530/1999 dotyczącego statystyk strukturalnych odnoszących się do zarobków i kosztów pracy w odniesieniu do definicji i przekazania informacji o strukturze zarobków

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską,

uwzględniając rozporządzenie Rady (WE) nr 530/1999 z dnia 9 marca 1999 r. dotyczące statystyk strukturalnych odnoszących się do zarobków i kosztów pracy ([1]), w szczególności jego art. 11,

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) Zgodnie z art. 11 rozporządzenia (WE) nr 530/1999 niezbędne są przepisy wykonawcze dotyczące definicji i podziału informacji, która ma być dostarczana, oraz odpowiedni format techniczny dla przekazywania wyników.

(2) Środki przewidziane w niniejszym rozporządzeniu są zgodne z opinią wydaną przez Komitet ds. Programu Statystycznego ustanowionego decyzją Rady 89/382/EWG, Euratom ([2]),

PRZYJMUJE NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

Artykuł 1

Definicja i podział informacji

Zgodnie z art. 6 rozporządzenia (WE) nr 530/1999 Państwa Członkowskie dostarczają informacji o zmiennych wymienionych w załączniku I do niniejszego rozporządzenia.

W tym celu definicje zmiennych ustanowione są w załączniku II do niniejszego rozporządzenia.

Artykuł 2

Format techniczny dla przekazywania wyników

Odpowiedni format techniczny, który ma być używany do przekazywania wyników, ustanowiony jest w załączniku III do niniejszego rozporządzenia.

Artykuł 3

Wejście w życie

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie 20. dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*.

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich Państwach Członkowskich.

([1]) Dz.U. L 63 z 12.3.1999, str. 6.
([2]) Dz.U. L 181 z 28.6.1989, str. 47.

▼**M1**

ZAŁĄCZNIK I

WYKAZ ZMIENNYCH

1.	**Informacje odnoszące się do lokalnej jednostki, do której przypisani są pracownicy stanowiący przedmiot badania statystycznego**
1.1.	Geograficzne położenie jednostek lokalnych (NUTS-1)
1.2.	Wielkość przedsiębiorstwa, do którego należy jednostka lokalna
1.3.	Główna działalność gospodarcza jednostki lokalnej (►**M2** NACE Rev. 2 ◄)
1.4.	Forma kontroli gospodarczej i finansowej
1.5.	Układ zbiorowy dotyczący płac
1.6.	Łączna liczba pracowników lokalnej jednostki (*fakultatywne*)
1.7.	Przynależność jednostki lokalnej do grupy przedsiębiorstw (*fakultatywne*)
2.	**Informacja o indywidualnych charakterystykach każdego pracownika w próbie, odnosząca się do miesiąca referencyjnego**
2.1.	Płeć
2.2.	Wiek
2.3.	Zawód (ISCO-88 (COM))
2.4.	Stanowisko kierownicze lub stanowisko nadzorcze (*fakultatywne*)
2.5.	Najwyższy ukończony poziom kształcenia i szkolenia (ISCED 97)
2.6.	Okres przepracowany w przedsiębiorstwie
2.7.	Umowny czas pracy (pełny wymiar godzin lub niepełny wymiar godzin)
2.7.1.	Udział w normalnym pełnym wymiarze godzin
2.8.	Typ umowy o pracę
2.9.	Obywatelstwo (*fakultatywne*)
3.	**Informacja o okresach pracy każdego pracownika w próbie**
3.1.	Liczba tygodni w roku referencyjnym, do którego odnoszą się łączne roczne zarobki brutto
3.2.	Liczba godzin płatnych w ciągu miesiąca referencyjnego
3.2.1.	Liczba nadgodzin płatnych w miesiącu referencyjnym
3.3.	Liczba dni urlopu rocznie
3.4.	Inne dni płatnej nieobecności w pracy rocznie (*fakultatywne*)
4.	**Informacja o zarobkach każdego pracownika w próbie (**patrz również rys. poniżej**)**
4.1.	Łączne roczne zarobki brutto w roku referencyjnym
4.1.1.	Roczne premie i dodatki niewypłacane w każdym okresie rozliczeniowym
4.1.2.	Roczne płatności rzeczowe (*fakultatywne*)
4.2.	Zarobki brutto w miesiącu referencyjnym
4.2.1.	Zarobki związane z godzinami nadliczbowymi
4.2.2.	Specjalna zapłata za pracę zmianową
4.2.3.	Obowiązkowe świadczenia socjalne i podatki płacone przez pracodawcę w imieniu pracownika (*fakultatywne*)
4.2.3.1.	Obowiązkowe składki na zabezpieczenie społeczne (*fakultatywne*)
4.2.3.2.	Podatki (*fakultatywne*)

▼M1

4.3 Średnie zarobki brutto za godzinę w miesiącu referencyjnym

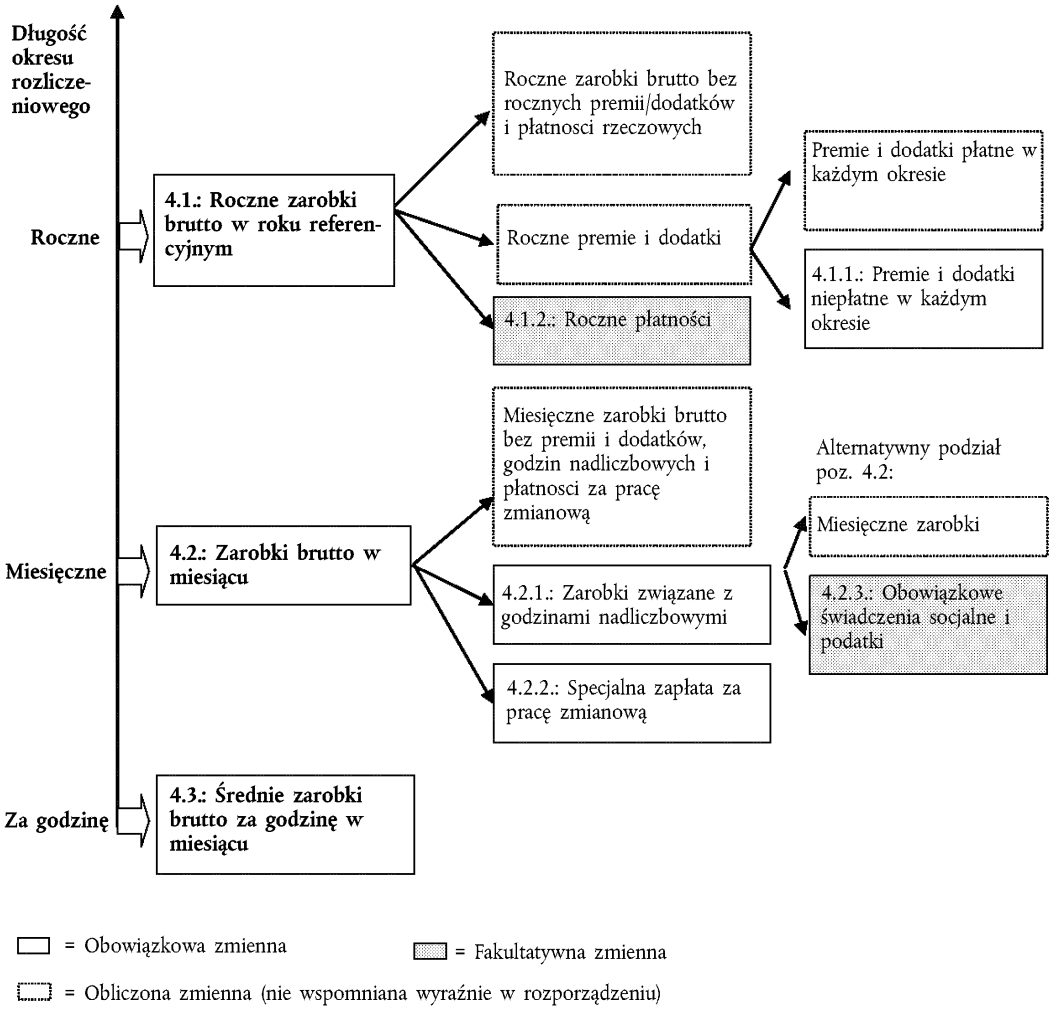
5. **Współczynniki skali**

5.1. Współczynnik skali dla lokalnej jednostki

5.2. Współczynnik skali dla pracowników

Fakultatywnie, Państwa Członkowskie mogą rejerestrować bardziej szczegółowe informacje związane z kategoriami zmiennej 2.8. Mogą również rejestrować dane dla następujących składników zmiennej 3.4.: *Dni urlopu chorobowego rocznie* i *Dni szkolenia zawodowego rocznie* (przekazanie Eurostatowi tylko na żądanie).

Earnings variables of the SES



▼M1

ZAŁĄCZNIK II

DEFINICJA ZMIENNYCH

1. **Informacje odnoszące się do lokalnej jednostki, z którą związani są pracownicy stanowiący przedmiot badania statystycznego**

Opracowanie statystyk strukturalnych o zarobkach oparte jest o lokalne jednostki i przedsiębiorstwa zgodnie z definicją rozporządzenia Rady (EWG) nr 696/93 ([1]) i dostarcza informacji o pracownikach w przedsiębiorstwach mających dziesięcioro i więcej pracowników sklasyfikowanych według wielkości i podstawowej działalności. Informacja dla pracowników w przedsiębiorstwach mających mniej niż dziesięciu pracowników jest fakultatywna. Statystyka obejmie wszystkie działania określone w ►M2 sekcji B–N i P–S ◄ ogólnej klasyfikacji działalności gospodarczej we Wspólnocie Europejskiej (dalej zwanej „►M2 NACE Rev. 2 ◄") w przedsiębiorstwach mających co najmniej dziesięciu pracowników ([2]).

1.1. *Geograficzne położenie jednostek statystycznych (NUTS-1)*

Region, w którym jednostka lokalna jest położona, należy zakwalifikować zgodnie z Nomenklaturą Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych (NUTS, poziom 1).

Kody przekazu dla różnych kategorii NUTS będą przedstawione w dokumencie wdrożeniowym, który będzie rozprowadzony przez Eurostat.

1.2. *Wielkość przedsiębiorstwa, do którego należy jednostka lokalna*

Wielkość przedsiębiorstwa pod względem liczby pracowników należy przypisać do jednego z następujących zakresów:

1–9, 10–49, 50–249, 250–499, 500–999, 1 000 lub więcej pracowników. Kategoria wielkości 1–9 jest fakultatywna.

Kody przekazu dla kategorii wielkości wymienionych powyżej będą przedstawione w dokumencie wdrożeniowym, który będzie rozprowadzony przez Eurostat.

1.3. *Główna działalność gospodarcza jednostki lokalnej (►M2 NACE Rev. 2 ◄)*

Główna działalność gospodarcza jednostki lokalnej powinna być zakodowana na poziomie dwóch cyfr ►M2 NACE Rev. 2 ◄ (poziom działu).

Kody przekazu dla różnych kategorii NACE będą przedstawione w dokumencie wdrożeniowym, który będzie rozprowadzony przez Eurostat.

1.4. *Forma kontroli gospodarczej i finansowej przedsiębiorstwa*

Zmienna rozróżnia jedynie kategorie „kontrola publiczna" i „kontrola prywatna." Pierwsza kategoria odnosi się do każdego przedsiębiorstwa, na które władze publiczne mogą mieć, bezpośrednio lub pośrednio, dominujący wpływ na podstawie prawa jego własności, udziału finansowego lub zasad, które nim rządzą. Dominujący wpływ (lub kontrola) ze strony władz publicznych są zakładane, gdy władze te, bezpośrednio lub pośrednio, w odniesieniu do przedsiębiorstwa:

— mają większość kapitału subskrybowanego (>50 %), lub

— kontrolują większość głosów przypisanych do akcji wyemitowanymi przez przedsiębiorstwo lub mogą wyznaczyć więcej niż połowę członków organu administracyjnego, zarządzającego lub nadzorującego przedsiębiorstwo.

Druga kategoria jest określona analogicznie. Zrównoważona własność publiczna i prywatna (50/50 „wspólnej kontroli") występuje bardzo rzadko w praktyce. Takie przypadki nie będą zatem oddzielnie kodo-

([1]) Dz.U. L 76 z 30.3.1993, str. 1. Rozporządzenie zmienione rozporządzeniem (WE) nr 1822/2003 Parlamentu Europejskiego i Rady.

([2]) Uwzględnienie ►M2 sekcji O NACE Rev. 2 ◄ jest fakultatywne. Uwzględnienie pracowników w przedsiębiorstwach majacych mniej niż 10 pracowników jest również fakultatywne.

▼M1

wane i w przypadku zaistnienia będą traktowane jako „kontrola prywatna”.

Kody przekazu dla dwóch kategorii zmiennej 1.4 będą przedstawione w dokumencie wdrożeniowym, który będzie rozprowadzony przez Eurostat.

1.5. *Układ zbiorowy dotyczący płac*

Układy zbiorowe dotyczące płac obejmujące większość pracowników w jednostce statystycznej mogą być zaklasyfikowane do jednej z niżej wymienionych kategorii. Jeżeli nie istnieje żaden układ zbiorowy, fakt ten również powinien zostać odnotowany. Kategorie są następujące:

— porozumienie na poziomie krajowym lub porozumienie między konfederacjami, obejmujące pracowników więcej niż jednej branży i zwykle podpisane przez jedną lub więcej konfederacji związków zawodowych i jedną lub więcej krajową organizację pracodawców,

— porozumienie branżowe ustalające warunki zatrudnienia dla wszystkich lub większości pracowników i pracodawców w pojedynczej branży lub sektorze gospodarki,

— porozumienie w konkretnych branżach w konkretnych regionach,

— porozumienie zakładowe lub z jednym z pracodawców, obejmujące tylko pracowników tego samego pracodawcy niezależnie od wielkości. Porozumienie może obejmować tyko pewne jednostki lokalne lub grupy pracowników w ramach przedsiębiorstwa,

— porozumienie mające zastosowanie tylko do pracowników lokalnej jednostki,

— każdy inny rodzaj porozumienia niewymienionego powyżej,

— nie istnieje żaden układ zbiorowy.

Należy wybrać jedną z powyższych kategorii (odpowiedź „tak”), jeżeli objętych jest więcej niż 50 % pracowników jednostki lokalnej. Szereg kategorii może mieć zastosowanie jednocześnie.

Zamiast bezpośredniego zapytania o rodzaj układu zbiorowego, jednostka może być zapytana o to, jakie zbiorowe przepisy mają zastosowanie i o rodzaj porozumienia zbiorowego określonego na podstawie udzielonych odpowiedzi.

Kody przekazu dla kategorii zmiennej 1.5 wymienione powyżej będą przedstawione w dokumencie wdrożeniowym, który będzie rozprowadzony przez Eurostat.

1.6. *Liczba pracowników lokalnej jednostki (fakultatywne)*

Zmienna przedstawia łączną liczbę wszystkich pracowników w miesiącu referencyjnym (np. na dzień 1 lub 31 października) i obejmuje wszystkich pracowników, łącznie z praktykantami, płatnymi stażystami i studentami.

1.7. *Przynależność jednostki lokalnej do grupy przedsiębiorstw (fakultatywne)*

Zmienna jest zmienną binarną („tak”/„nie”) i wskazuje czy jednostka lokalna należy do grupy przedsiębiorstw. Kody przekazu dla dwóch kategorii są przedstawione przez Eurostat w dokumencie wdrożeniowym.

Grupa przedsiębiorstw jest jednostką statystyczną zdefiniowaną w rozporządzeniu (EWG) nr 696/93. Grupa przedsiębiorstw powinna być rozpatrywana na poziomie światowym. W większości przypadków lokalna jednostka należy do przedsiębiorstwa, które nie jest kontrolowane przez jakąkolwiek grupę krajową lub zagraniczną. Jeżeli lokalne jednostki należą do grupy przedsiębiorstw, fakt ten jest ogólnie znany. Praktyczną wskazówką, która może być udzielona respondentom, jest pytanie, czy sprawozdania finansowe danego przedsiębiorstwa są w pełni skonsolidowane w ramach rachunkowości grupy przedsiębiorstw.

▼M1

2. **Informacja o indywidualnych charakterystykach każdego pracownika stanowiącego przedmiot badania statystycznego odnoszących się do miesiąca referencyjnego**

Pracownikami są wszystkie osoby, niezależnie od ich narodowości lub długości okresu pracy w danym państwie, które zawarły bezpośrednią umową o pracę z przedsiębiorstwem lub lokalną jednostką (niezależnie od tego, czy umowa jest formalna lub nieformalna) oraz otrzymują wynagrodzenie, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, liczbę przepracowanych godzin (w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy), oraz czasu trwania umowy (określony lub nieokreślony). Wynagrodzenie pracowników może przybrać formę wynagrodzeń, łącznie z premiami, wynagrodzenia za pracą na akord i pracą na zmiany, dodatków, opłat, napiwków i odpraw, prowizji i wynagrodzenia rzeczowego. Pracodawcy, którzy mają być objęci próbą, to ci, którzy otrzymywali faktyczne wynagrodzenie w miesiącu referencyjnym. Pracownicy, którzy nie otrzymywali wynagrodzenia w miesiącu referencyjnym, powinni być wyłączeni.

Definicja pracowników obejmuje pracowników fizycznych i niefizycznych i personel zarządzający w sektorach prywatnych i publicznych w działalności gospodarczej zaklasyfikowanej do ►M2 sekcji B–N i P–S NACE Rev. 2 ◄ w przedsiębiorstwach mających co najmniej 10 pracowników ([1])

Następująca lista podaje przykłady kategorii pracowników, którzy są *włączeni*:

— przedstawiciele handlowi, pod warunkiem że figurują na liście płac i otrzymują inną formę wynagrodzenia oprócz prowizji,

— właściciele pracujący za wynagrodzeniem,

— praktykanci,

— studenci i praktykanci (aplikanci, uczniowie pielęgniarstwa, asystenci naukowi, stażyści w szpitalach itd.) mający formalne zobowiązania, na mocy których biorą udział w procesie produkcyjnym jednostki w zamian za wynagrodzenie,

— pracownicy przejściowi lub tymczasowi (np. personel sekretariatów), zatrudnieni i wynagradzani przez agencje pracy w celu wykonywania pracy gdzie indziej, często na okres tymczasowy ([2]),

— pracownicy sezonowi lub dorywczy, jeżeli mają formalną lub nieformalną umowę z przedsiębiorstwem lub jednostką lokalną oraz z góry określone godziny pracy,

— pracownicy, z tytułu których poniesiono koszty pracy w okresie referencyjnym, ale którzy tymczasowo nie uczęszczali do pracy z powodu choroby lub uszkodzenia ciała, urlopu, strajku lub lokautu, urlopu edukacyjnego lub szkoleniowego, urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, zmniejszonej działalności gospodarczej, zawieszeniem pracy z powodu złej pogody, awarii mechanicznych, braku materiałów, paliwa lub mocy, lub innej tymczasowej nieobecności związanej lub niezwiązanej z urlopem,

— osoby pracujące za granicą jeżeli w dalszym ciągu otrzymują wynagrodzenie z jednostki sprawozdawczej,

— pracownicy zewnętrzni ([3]), łącznie z osobami pracującymi w domu lub telepracownikami, jeżeli jest wyraźnie ustalone, że tacy pracownicy otrzymują wynagrodzenie w oparciu o wykonaną pracę, to znaczy ilość pracy, która jest wliczana do procesu produkcji.

Następujące kategorie powinny być *wyłączone*:

([1]) Uwzględnienie ►M2 sekcji O ◄►M2 NACE Rev. 2 ◄ jest fakultatywne. Uwzględnienie pracowników w przedsiębiorstwach majacych mniej niż 10 pracowników jest również fakultatywne.

([2]) Aby uniknąć podwójnego naliczania, godziny przepracowane przez osoby zatrudnione przez agencje zatrudnienia mają być włączone do kategorii NACE, do której jest przypisana agencja zatrudnienia (►M2 NACE Rev. 2, 78.20 ◄), a nie do kategorii NACE, do której przypisane jest przedsiębiorstwo, dla którego pracownik faktycznie pracuje.

([3]) Pracownikiem zewnętrznym jest osoba, która zgadza się pracować dla danego przedsiębiorstwa lub dostarczyć pewną ilość towarów lub usług danemu przedsiębiorstwu na podstawie uprzednich ustaleń lub umowy z tym przedsiębiorstwem, ale której miejsce pracy leży poza nim (Europejski system księgowości krajowej i regionalnej we Wspólnocie Europejskiej (ESA95): 11.13 lit. g)).

▼M1

— przedstawiciele handlowi i inne osoby, które są całkowicie wynagradzane w drodze opłat lub prowizji, nie figurują na liście płac lub są zatrudnione na własny rachunek,

— właściciele, zarząd lub kierownictwo, którzy są wynagradzani całkowicie w postaci udziału w zyskach,

— pracownicy rodzinni, którzy nie są pracownikami (zgodnie z powyższą definicją) przedsiębiorstwa lub jednostki lokalnej,

— pracownicy pracujący na własny rachunek,

— nieodpłatni pracownicy wolontariusze (np. ci, którzy zazwyczaj pracują dla instytucji nienastawionych na przynoszenie dochodu, takich jak organizacje charytatywne).

2.1. *Płeć*

Kody przekazu dla dwóch kategorii są przedstawione przez Eurostat w dokumencie wdrożeniowym.

2.2. *Wiek*

Należy tu podać tylko rok urodzenia. Wiek jest następnie obliczany jako różnica między rokiem referencyjnym badania a rokiem urodzenia.

2.3. *Zawód wykonywany w roku referencyjnym (ISCO-88 (COM))*

Zawód ma być zakodowany zgodnie z Międzynarodowym Standardem Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, wersja z 1988 r., (ISCO-88 (COM)) na poziomie dwóch cyfr, a jeśli to możliwe, na poziomie trzech cyfr. Niezbędną informacją w celu określenia zawodu jest zazwyczaj stanowisko pracownika oraz opis głównych zadań podejmowanych w trakcie wykonywania jego/jej obowiązków.

Stażyści lub studenci posiadający umowę o pracę oraz praktykanci są sklasyfikowani w zawodzie, który wykonują podczas okresu praktyki lub stażu. Kierownicy robót są również klasyfikowani w zawodzie, który nadzorują.

Kody przekazu dla kategorii zmiennej 2.3 są przedstawione przez Eurostat w dokumencie wdrożeniowym.

2.4. *Stanowisko kierownicze lub nadzorcze (fakultatywne)*

Powyższa zmienna binarna (kategorie „tak”/„nie”) wskazuje, czy pracownik sprawuje jakiś rodzaj funkcji kierowniczej lub nadzorczej. Wyrażenie „kierownicze” nie jest tożsame z wyrażeniem „nadzorcze”, ponieważ niektórzy kierownicy nie nadzorują innych pracowników. Ponadto pracownicy mający stanowisko „nadzorcze” nie należą wyłącznie do ISCO-88 (COM), grupa wielka 1 (parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy). Wielu pracowników zakodowanych do grupy 2 (specjaliści) i grupy 3 (technicy i inny średni personel) mogą sprawować funkcje nadzorcze. Stanowisko nadzorcze może wystąpić w każdej grupie ISCO-88 (COM), włącznie z pracownikami fizycznymi.

Funkcje kierownicze związane są z określaniem, opracowywaniem, wdrażaniem, kierowaniem lub doradzaniem w sprawie polityk i działalności przedsiębiorstw lub instytucji. Często obejmują funkcje nadzorcze.

Osobę uznaje się za pełniącą funkcję nadzorczą, gdy nadzoruje pracę przynajmniej jednej osoby (innej niż praktykant). Typowo taka osoba może mieć pracę opisywaną jako „majster” lub „nadzorca” wraz z nazwą zawodu.

Kody przekazu dla dwóch kategorii są przedstawione przez Eurostat w dokumencie wdrożeniowym.

2.5. *Najwyższy ukończony poziom kształcenia lub szkolenia (ISCED 97)*

Zmienna dotyczy poziomu kształcenia ogólnego, zawodowego lub wyższego, które otrzymał pracownik zgodnie z Międzynarodową Standardową Klasyfikacją Kształcenia, wersja z 1997 r., (ISCED 97). Wyrażenie „poziom ukończony pozytywnie” musi być związane z uzyskaniem certyfikatu lub dyplomu, o ile istnieje certyfikacja.

▼M1

W przypadkach gdy nie ma certyfikacji, ukończenie pozytywne musi się wiązać z pełnym uczestnictwem.

Należy wyróżnić następujące poziomy ISCED 97:

ISCED 0 i 1 (kod 01): Wychowanie przedszkolne i kształcenie podstawowe lub pierwszy etap edukacji podstawowej.

Programy na powyższym poziomie są zwykle zaprojektowane na podstawie jednostek lub projektów, aby dać dzieciom solidne wykształcenie podstawowe w zakresie czytania, pisania i matematyki wraz z elementarnym zrozumieniem innych dziedzin, takich jak historia, geografia, nauki przyrodnicze, nauki społeczne, sztuka i muzyka. Ten poziom obejmuje zazwyczaj sześć lat nauki w pełnym wymiarze.

ISCED 2 (kod 02): Kształcenie średnie (poziom niższy) lub drugi etap kształcenia podstawowego.

Programy na tym poziomie są zwykle bardziej ukierunkowane tematycznie, angażują bardziej wyspecjalizowanych nauczycieli i często wymagają by kilkoro nauczycieli prowadziło lekcje w swoich dziedzinach specjalizacji. Na tym poziomie następuje pełne opanowanie podstawowych umiejętności.

ISCED 3 i 4 (kod 03): Kształcenie średnie (poziom wyższy) i kształcenie powyżej średniego (nie wyższe).

Programy kształcenia na poziomie średnim (poziom wyższy) zwykle wymagają ukończenia około 9 lat kształcenia w pełnym wymiarze (od początku poziomu ISCED 1) lub kombinacji kształcenia i doświadczenia zawodowego lub technicznego.

Kształcenie powyżej średniego (nie wyższe) (ISCED 4) zawiera programy, które przekraczają granicę miedzy wyższym poziomem kształcenia średniego a kształceniem powyżej średniego (studiami policealnymi) z międzynarodowego punktu widzenia, choć mogą być wyraźnie określane jako programy kształcenia na poziomie średnim (poziom wyższy) i na poziomie powyżej średniego (kształcenie policealne) w kontekście krajowym. Ze względu na ich treść powyższe programy nie mogą być uznane za programy szkolnictwa wyższego. Często nie są znacznie bardziej zaawansowane niż programy na poziomie ISCED 3, ale służą poszerzaniu wiedzy uczestników, którzy ukończyli już program kształcenia na poziomie ISCED 3. Typowymi przykładami są programy mające przygotować studentów do nauki na poziomie ISCED 5, którzy, choć ukończyli poziom ISCED 3, nie kształcili się według programu nauczania, który dopuszczałby ich do poziomu 5, np. kursy przygotowawcze na wyższe studia lub krótkie programy zawodowe. Mogą być również uwzględnione programy uzupełniające.

ISCED 5B (kod 04): Pierwszy etap kształcenia wyższego (nieprowadzący bezpośrednio do uzyskania zaawansowanego stopnia naukowego – techniczne.

W przeciwieństwie do 5A, wspomniane programy są zorientowane na zdobycie praktycznej wiedzy / specyficznych umiejętności zawodowych i są zaprojektowane głównie w celu umożliwienia uczestnikom zdobycie praktycznych umiejętności i wiedzy koniecznych do zatrudnienia w konkretnym zawodzie lub dziedzinie albo w klasie zawodów lub dziedzin, a ich pozytywne ukończenie zwykle dostarcza uczestnikom odpowiednich kwalifikacji na rynku pracy.

ISCED 5A (kod 05): Pierwszy etap kształcenia wyższego (nieprowadzący bezpośrednio do uzyskania zaawansowanego stopnia naukowego) – ogólne.

Ten poziom składa się z programów kształcenia wyższego mających treść edukacyjną bardziej zaawansowaną niż te oferowane na poziomach ISCED 3 i 4. Dostęp do tych programów zwykle wymaga pozytywnego ukończenia poziomu ISCED 3 lub podobnych kwalifikacji na poziomie ISCED 4. Nie prowadzą do nadania zaawansowanego stopnia naukowego. Niniejsze programy muszą mieć łączny czas trwania co najmniej dwóch lat. Programy 5A są w dużej mierze oparte na teorii i mają dostarczać kwalifikacji wystarczających do uzyskania dostępu do zaawansowanych programów naukowych i zawodów wymagających dużych umiejętności.

ISCED 6 (kod 06): Drugi etap kształcenia wyższego (prowadzący do uzyskania zaawansowanego stopnia naukowego).

▼M1

Ten poziom jest zarezerwowany dla programów studiów wyższych prowadzących do przyznania zaawansowanego stopnia naukowego. Programy są w związku z tym poświęcone zaawansowanym studiom i oryginalnym badaniom i nie są oparte jedynie na kursach. Zwykle wymagają złożenia pracy lub dysertacji o jakości wystarczającej do publikacji, która jest efektem oryginalnych badań i stanowi istotny wkład do wiedzy.

Kody przekazu dla kategorii zmiennej 2.5 wymienione poniżej są przedstawione przez Eurostat w dokumencie wdrożeniowym.

2.6. *Okres przepracowany w przedsiębiorstwie*

Łączny okres pracy w miesiącu referencyjnym określony jest jako liczba *pełnych* lat przepracowanych u aktualnego pracodawcy. Każda data w obrębie miesiąca referencyjnego będzie odpowiednia jako data kwalifikująca (np. 1 lub 31 października). Łączny okres pracy odnosi się do okresu, od którego pracownik został zatrudniony w przedsiębiorstwie, co mogło mieć miejsce w innej jednostce lokalnej przedsiębiorstwa. Nie odlicza się przerw w karierze. Tam, gdzie nastąpiło połączenie przedsiębiorstw lub zmiany w prawie własności, okres pracy rejestruje się zgodnie z obliczeniami przedsiębiorstwa.

Wielkości zakresów dla zmiennej 2.6 i kody przekazu dla zakresów są przedstawione przez Eurostat w dokumencie wdrożeniowym.

2.7. *Umowny czas pracy (pełny wymiar godzin lub niepełny wymiar godzin)*

Pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin to ci, których normalne godziny pracy są takie same jak zawarte w układzie zbiorowym lub zwyczajowe godziny pracy w branej pod uwagę jednostce lokalnej, nawet jeżeli ich umowa zawarta jest na okres krótszy niż jeden rok. *Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin* to ci, których czas pracy jest krótszy od normalnego czasu pracy pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin.

Kody przekazu dla dwóch kategorii zmiennej 2.7 są przedstawione przez Eurostat w dokumencie wdrożeniowym.

2.7.1. Zatrudnienie w normalnym pełnym wymiarze godzin

W przypadku *pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin* zatrudnienie zawsze wynosi 100 %. W przypadku *pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin* liczba godzin przepracowanych na podstawie umowy powinna być wykazana jako odsetek normalnych godzin pracy przepracowanych przez pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w lokalnej jednostce (na stanowisku ekwiwalentnym do stanowiska zajmowanego przez pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy).

2.8. *Typ umowy o pracę*

Wymagane są następujące informacje na temat typu umowy o pracę:

— czas nieokreślony,

— tymczasowa/na czas określony (z wyłączeniem praktykantów, w tym również stażystów i studentów otrzymujących wynagrodzenie),

— praktykant.

Umowa o pracę na czas nieokreślony jest umową o pracę między pracownikiem a pracodawcą, w której rzeczywisty czas trwania umowy nie został z góry ustalony.

Umowa o pracę uważana jest za tymczasową lub na czas określony, jeżeli było zamiarem pracodawcy i pracownika, aby czas trwania umowy był określony przez pewne warunki, takie jak konkretny harmonogram wykonania pracy, wykonanie pewnych zadań lub powrót do pracy innego pracownika, który był zastępowany. Stażyści i studenci otrzymujący wynagrodzenie za swoją pracę należą do powyższej kategorii.

Umowy dotyczące odbycia praktyki specyficznymi umowami o czasie określonym, sporządzonymi między pracodawcą a praktykantem. Celem umowy jest umożliwienie praktykantowi uzyskania praktycznego doświadczenia w szczególnej dziedzinie.

▼M1

Kody przekazu dla trzech kategorii zmiennej 2.8 są przedstawione przez Eurostat w dokumencie wdrożeniowym.

2.9. *Obywatelstwo (fakultatywne)*

Obywatelstwo zdefiniowane jest jako prawna narodowość każdej osoby i obywatelem jest osoba, która ma prawną narodowość przez urodzenie lub naturalizację niezależnie od tego, czy przez deklarację, wybór, małżeństwo czy w inny sposób.

Należy wybrać jedno z następujących:

— rezydent posiadający obywatelstwo,

— rezydent posiadający obywatelstwo innego kraju,

— osoba podróżująca z miejsca zamieszkania w jednym kraju do miejsca pracy w innym kraju.

Kody przekazu dla trzech kategorii zmiennej 2.9 są przedstawione przez Eurostat w dokumencie wdrożeniowym.

3. **Informacja o okresach pracy każdego pracownika w próbie**

Następujące zmienne odnoszące się do czasu są wykorzystywane do obliczenia liczby opłaconych godzin: Te ostatnie określa się jako:

— normalne godziny pracy i godziny nadliczbowe, wynagrodzone w ciągu okresu referencyjnego,

— wszelkie godziny, za które pracownik otrzymuje zmniejszoną stawkę wynagrodzenia, nawet jeżeli różnica była skompensowana płatnościami z funduszy zabezpieczenia społecznego,

— godziny nieprzepracowane podczas okresu referencyjnego, ale niemniej jednak zapłacone (urlop roczny, urlop chorobowy, dni urzędowo wolne od pracy i inne płatne godziny, łącznie z czasem wolnym od pracy z powodu badań lekarskich, urodzin dziecka, ślubu, pogrzebu, przeprowadzki itp.).

3.1. *Liczba tygodni, do których odnoszą się łączne zarobki brutto rocznie*

Zmienna 3.1 odnosi się do *czasu pracy* pracownika, *za który faktycznie otrzymał on wynagrodzenie* i powinna odpowiadać faktycznych rocznym zarobkom brutto (zmienna 4.1). Będzie zastosowana do ubruttowienia faktycznych rocznych zarobków brutto i rocznych premii i dodatków w przypadku, gdy pracownik przepracował mniej niż pełny rok, tzn. mniej niż 52 tygodnie.

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy powinni być traktowani jak pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, niezależnie od liczby przepracowanych godzin. Jeżeli pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze otrzymał wynagrodzenie za cały rok, należy wpisać „52” tygodnie. Jeżeli pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze otrzymał wynagrodzenie za okres sześciu miesięcy, należy wpisać „26” tygodni.

3.2. *Liczba godzin faktycznie płatnych w ciągu miesiąca referencyjnego*

Wymagana tutaj jest liczba godzin faktycznie płatnych w ciągu miesiąca referencyjnego, a nie liczba godzin w standardowym miesiącu roboczym. Godziny faktycznie płatne obejmują wszystkie normalne godziny pracy i godziny nadliczbowe, wynagrodzone przez pracodawcę w ciągu miesiąca. Godziny nieprzepracowane, niemniej jednak zapłacone, podliczane są jako „godziny płatne” (np. urlop roczny, dni urzędowo wolne od pracy, płatne urlopy chorobowe, płatne kształcenie zawodowe, płatny urlop specjalny itp.).

Zmienna 3.,2 powinna być zgodna z zarobkami brutto za miesiąc referencyjny (zmienna 4.2). Znaczy to, że godziny zapłacone przez pracodawcę po obniżonej stawce za okresy nieobecności nie są wliczane.

Jeżeli na godziny płatne pracownika wpływ mają niepłatne nieobecności, powinny one być skorygowane w celu uzyskania godzin płatnych za pełny miesiąc. Jeżeli na przykład dostępna jest informacja, że 20 % miesiąca referencyjnego pracownika przypada na niepłatną nieobecność, zmienna 3.2 będzie pomnożona przez współczynnik korekcji 1.25.

▼M1

3.2.1. Liczba nadgodzin płatnych w referencyjnym miesiącu

Godziny nadliczbowe obejmują te przepracowane dodatkowo w stosunku do normalnego lub konwencjonalnego miesiąca pracy. Jeżeli na przykład cztery godziny płatne są według stawki 1,5 normalnej stawki, należy wprowadzić 4, nie 6. Powinny być uwzględnione tylko godziny nadliczbowe odpowiadające płacy za godziny nadliczbowe zarejestrowane w pozycji 4.2.1. Zatem zmienna 3.2.1 powinna być zgodna z zarobkami za godziny nadliczbowe w miesiącu referencyjnym (zmienna 4.2.1). Czas wolny w miejsce okresów pracy bezpłatnej lub czasu podróży nie jest uważany za godziny nadliczbowe.

Procedura korekty zastosowana do zmiennej 3.2 sugeruje, ze procedura ubruttowienia również odnosi się do zmiennej 3.2.1., która jest składnikiem zmiennej 3.2. Jeżeli na przykład wiadomo, że 20 % miesiąca referencyjnego pracownika przypada na niepłatną nieobecność, zmienna 3.2 będzie pomnożona przez współczynnik korekcji 1.25.

3.3. *Liczba dni urlopu rocznie*

Odnosi się do łącznej liczby *płatnych* urlopów rocznych, z wyłączeniem urlopu chorobowego i dni urzędowo wolnych od pracy, wyrażonych w *dniach*. Odnosi się do sumy rocznej wszystkich normalnie wynagradzanych dni urlopu, włącznie z tymi przyznanymi pracownikowi z powodu wieku, wykonywania specjalnych obowiązków, wysługi lat itp.

Uznaje się, że wielu pracodawców nie jest w stanie podać liczby dni urlopowych faktycznie wziętych przez pracownika w ciągu roku. Z tego powodu zmienna 3.3. dotyczy *uprawnienia* do urlopu rocznego, które zastępuje urlop roczny faktycznie wzięty.

Następujące nieobecności nie są uważane za urlop:

— urlop chorobowy,

— urlop szkoleniowy,

— płatny urlop specjalny przyznany z przyczyn osobistych,

— dodatkowy czas wolny przyznany na podstawie porozumień o redukcji czasu pracy.

Do celów porównawczych, każdy tydzień urlopu odpowiada pięciu dniom. Soboty i niedziele nie powinny być uwzględnione. Na przykład jeżeli pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy jest normalnie uprawniony do pięciu tygodni urlopu rocznego, odpowiada to 25 dniom.

Z drugiej strony, uprawnienie do pięciu tygodni urlopu w odniesieniu do pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, który przepracowywuje 60 % normalnych godzin pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy (zmienna 2.7.1), stanowi uprawnienie do jedynie 15 „pełnych” dni urlopu.

3.4. *Inna płatna nieobecność w pracy rocznie (fakultatywne)*

Powyższa zmienna jest znowu wyrażona w dniach. Obejmuje na przykład:

— łączną liczbę płatnych dni urlopu chorobowego faktycznie wziętych w ciągu roku,

— płatny urlop specjalny przyznany z przyczyn osobistych,

— dniu ustawowo wolne od pracy.

Nie obejmuje dni płatnych, które są traktowane jako równoważne do dni faktycznie przepracowanych, takich jak płatny urlop roczny spędzony przez pracownika na szkoleniu zawodowym.

4. **Informacja o zarobkach każdego pracownika w próbie**

Pracownicy, którzy mają być przypisani do wszystkich następujących zmiennych dotyczących zarobków rocznych, miesięcznych i godzinowych, to ci, którzy faktycznie otrzymywali wynagrodzenie w czasie miesiąca referencyjnego. Pracownicy, którzy nie otrzymywali wynagrodzenia w miesiącu referencyjnym, powinni być *wyłączeni*.

▼M1

Ponadto, jeżeli na zarobki brutto pracownika w miesiącu referencyjnym (zmienna 4.2) wpływ mają niepłatne nieobecności (w związku z chorobą, urlopem macierzyńskim lub naukowym itp.) i *nie mogą* być one odpowiednio skorygowane w celu właściwego oszacowania zarobków pracownika za pełny miesiąc, wtedy ten pracownik również powinien być *wyłączony*.

Współczynnik skali dla pracowników (zmienna 5.2) powinna ściśle odnosić się do tych pracowników w próbie, dla których można podać racjonalne szacunki miesięcznych zarobków brutto.

4.1. *Roczne zarobki brutto w roku referencyjnym.*

Roczne zarobki brutto obejmują wynagrodzenie w gotówce i rzeczowe płatne w ciągu roku referencyjnego przed odliczeniem podatków i składek na zabezpieczenie społeczne płatnych przez otrzymujących wynagrodzenie i przejmowanych przez pracodawcę.

Główną różnicą między zarobkami *rocznymi* i *miesięcznymi* jest to, że zarobki roczne nie są tylko sumą bezpośredniego wynagrodzenia, premii i dodatków płaconych pracownikowi w każdym okresie rozliczeniowym. W konsekwencji zarobki roczne zwykle przekraczają kwotę uzyskaną przez pomnożenie „standardowego pakietu miesięcznego" przez 12.

„Standardowy pakiet miesięczny" obejmuje premie i dodatki płatne w każdym okresie rozliczeniowym, nawet jeśli kwota owych „regularnych" premii i dodatków jest różna, ale nie obejmuje premii i dodatków, które nie są wypłacane w każdym okresie rozliczeniowym. Ponadto zarobki miesięczne nie obejmują płatności rzeczowych. Jednakże zarobki roczne obejmują również wszystkie „niestandardowe płatności", tzn. płatności niewypłacane w każdym okresie rozliczeniowym (zmienna 4.1.1) oraz płatności rzeczowe (zmienna 4.1.2).

Dane dla zmiennej 4.1 należy podać dla wszystkich pracowników, dla których możliwe jest podanie miesięcznych zarobków brutto (zmienna 4.2), tzn. zmienna 4.1 *nie* powinna być podawana w stosunku do pracowników, dla których niemożliwe jest oszacowanie ich miesięcznych zarobków brutto. Tacy pracownicy będą wyłączeni z próby.

Nie ma znaczenia, jeżeli zarobki pracownika nie zawsze odnoszą się do pełnego roku. Niektórzy pracownicy będą mieli okresy niepłatnej nieobecności lub też zostali zatrudnieni lub odeszli z przedsiębiorstwa w ciągu danego roku. Wymagane są *faktyczne* zarobki brutto w roku referencyjnym. Gdy zmienna 3.1 (liczba tygodni, do których odnoszą się zarobki roczne) wynosi mniej niż 52 tygodnie, zmienna 3.1 będzie użyta do ubruttowienia zmiennej 4.1 i jej składników.

4.1.1. Roczne premie i dodatki niewypłacane w każdym okresie rozliczeniowym

Zmienna obejmuje pozycje niewypłacane w każdym okresie rozliczeniowym, takie jak:

— trzynasta lub czternasta pensja,

— dodatki wakacyjne,

— kwartalne lub roczne premie wypłacane przez przedsiębiorstwo,

— premie za wydajność zależne od osiągnięcia ustalonych celów, nagrody uznaniowe dla pracowników, premia w chwili zatrudnienia,

— premia z tytułu odchodzenia z pracy lub przechodzenia na emeryturę,

— zaległości opatrzone datą wsteczną.

4.1.2. Roczne płatności rzeczowe (fakultatywne)

Zmienna odnosi się do oszacowania wartości wszystkich towarów i usług udostępnionych pracownikom przez przedsiębiorstwo lub jednostkę lokalną w ciągu roku referencyjnego. Obejmuje produkty przedsiębiorstwa, samochody służbowe, opcje na akcje i systemy nabywania akcji. Jeżeli jest dostępna informacja o wynagrodzeniach rzeczowych na podstawie podatku dochodowego od osób fizycznych, może by wykorzystana jako wartość zastępcza.

▼M1

Gdy zmienna 3.1 wynosi mniej niż 52 tygodnie, *nie* należy korygować zmiennej 4.1.2.

4.2. *Zarobki brutto w miesiącu referencyjnym*

Zmienna obejmuje wynagrodzenie w gotówce płatne w ciągu miesiąca referencyjnego przed odliczeniem podatków i składek na ubezpieczenie społeczne płatnych przez otrzymujących wynagrodzenie i przejmowanych przez pracodawcę. Zmienna 4.2 powinna być zgodna z liczbą godzin płatnych w ciągu miesiąca referencyjnego (zmienna 3.2).

Wliczone są następujące elementy:

— wszystkie płatności odnoszące się do danego okresu (nawet jeżeli w rzeczywistości płacone poza reprezentatywnym miesiącem), włącznie z płatnościami za godziny nadliczbowe, dodatkami za pracę zmianową, premiami, prowizjami itp.,

— płatności za czas nadliczbowy, dodatki za pracę w zespole, pracę w nocy, pracę w weekendy, prowizje itp.,

— premie i dodatki wypłacane regularnie w każdym okresie rozliczeniowym, nawet jeżeli kwota zmienia się z miesiąca na miesiąc,

— płatności za okresy nieobecności i przerwy w pracy wypłacane całkowicie przez pracodawcę,

— dodatki rodzinne i inne odprawy w gotówce ustalone w układach zbiorowych lub dobrowolnie,

— płatności na pracowniczy fundusz oszczędnościowy.

Wyłączone są:

— płatności dokonane w tym okresie, lecz odnoszące się do innych okresów, takie jak zaległości, zaliczki lub płaca za wakacje lub nieobecność z powodu choroby poza danym okresem,

— premie okresowe i odprawy, które nie są płacone regularnie przy każdej wypłacie,

— płatności za okresy nieobecności płacone przez pracodawcę po obniżonej stawce,

— ustawowe dodatki rodzinne,

— dodatki na ubrania robocze lub narzędzia,

— zwroty lub płatności za podróże, diety itp. oraz wydatki poniesione podczas wykonywania pracy,

— płatności rzeczowe.

Jeżeli na miesięczne zarobki brutto pracownika wpływ mają niepłatne nieobecności (w związku z chorobą, urlopem macierzyńskim lub naukowym itp. lub po prostu w związku z tym, ze pracownik został zatrudniony lub odszedł z przedsiębiorstwa w miesiącu referencyjnym), zarobki należy wówczas odpowiednio skorygować w celu właściwego oszacowania zarobków pracownika za pełny miesiąc. Gdy niemożliwe jest skorygowanie miesięcznych zarobków pracownika tak, by szacowana kwota odpowiadała zarobkom za pełny miesiąc, pracownik powinien być wyłączony z próby.

4.2.1. Zarobki związane z godzinami nadliczbowymi

Kwota zarobku za godziny nadliczbowe. Pod uwagę powinna być wzięta pełna stawka, a nie tylko element premiowania do normalnej stawki godzinowej. Zmienna 4.2.1 powinna być zgodna ze zmienną 3.2.1 (liczba nadgodzin płatnych w referencyjnym miesiącu).

4.2.2. Specjalna zapłata za pracę zmianową

Odnosi się to do specjalnych płatności dodatkowych za pracę zmianową i za pracę nocną lub pracę weekendową, jeżeli nie są one traktowane jako godziny nadliczbowe. Kwota, którą należy uwzględnić, to element premiowania, a nie całkowita płatność za każdą pracę zmianową.

▼M1

4.2.3. Obowiązkowe świadczenia społeczne i podatki płacone przez pracodawcę w imieniu pracownika (fakultatywne).

Zmienna odnosi się do całkowitej kwoty obowiązkowych świadczeń społecznych i podatków uiszczonych przez pracodawcę w imieniu pracownika władzom rządowym w ciągu miesiąca referencyjnego. Powyższa informacja jest wymagana w celu uzyskania miesięcznych zarobków netto dla każdego pracownika (patrz: kwota „Zmienne dotyczące zarobków" na końcu załącznika I).

Jeżeli na miesięczne zarobki pracownika wpływ mają niepłatne nieobecności, zmienna 4.2.3 (wraz z ppkt 4.2.2.1 i 4.2.3.2) powinna być skorygowana w celu uzyskania szacunkowych odliczeń za pełny miesiąc.

4.2.3.1. *Obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne (fakultatywne)*

Odnosi się do kwoty składki na ubezpieczenie społeczne pracownika, przewidzianej przez prawo lub układ zbiorowy i przetrzymywanej przez pracodawcę.

4.2.3.2. *Podatki (fakultatywne)*

Odnosi się do kwoty wszystkich podatków od wynagrodzeń pracownika przetrzymywanej przez pracodawcę za dany miesiąc referencyjny i płaconej przez pracodawcę organom podatkowym w imieniu pracownika.

4.3. *Średnie zarobki brutto za godzinę w miesiącu referencyjnym*

Wymagana kwota to średnie zarobki brutto za godzinę wypłacone pracownikowi w miesiącu referencyjnym. Powyższa kwota powinna być zgodna ze średnimi zarobkami brutto za godzinę uzyskanymi z zarobków brutto w miesiącu referencyjnym (zmienna 4.2), podzielonych przez liczbę godzin płatnych w tym samym okresie (zmienna 3.2).

5. **Współczynniki skali**

Gromadzenie danych dotyczących struktury zarobków zwykle jest zgodne z dwuetapowym planem pobierania próbek. W takim przypadku całkowita populacja jednostek lokalnych jest najpierw dzielona na niepokrywające się subpopulacje (warstwy), a następnie pobiera się próbkę lokalnych jednostek z każdej warstwy. Następnie uzyskuje się próbkę pracowników z każdej jednostki lokalnej.

Współczynnik skali 5.1 jest potrzebny oby objąć wnioskami z danych zabranych z lokalnych jednostek w próbie na populacje wszystkich lokalnych jednostek w danej warstwie. Analogicznie, współczynnik skali 5.2 pozwala na objęcie wnioskami z danych na temat pracowników będących przedmiotem próby na populację wszystkich pracowników w tej samej warstwie.

Generalnie, zawsze gdy jest postanowione, że mikrodane dotyczące indywidualnego przedsiębiorstwa lub indywidualnego pracownika powinny być wycofane (z jakiegokolwiek powodu) lub gdy nie są one dostępne, współczynniki skali powinny być obliczone ponownie przy użyciu odpowiednich metod, takich jak kalibrowanie, w celu skorygowania pierwotnej wagi, odpowiednio, lokalnych jednostek i pracowników.

5.1. *Współczynnik skali dla lokalnej jednostki*

Współczynnik skali 5.1 dla każdej jednostki lokalnej jest obliczany w każdej warstwie objętej próbą. Wskazuje on liczbę lokalnych jednostek w danej warstwie, które reprezentuje każda jednostka lokalna w próbie. A zatem, zmienna 5.1 (przynajmniej przed zastosowaniem jakiejkolwiek metody ponownego ważenia lokalnych jednostek) to czynnik, przez który liczba lokalnych jednostek w próbie musi być pomnożona, aby otrzymać oszacowanie populacji wszystkich lokalnych jednostek w danej warstwie.

Zawsze gdy jest postanowione, że lokalna jednostka powinna być wycofana z próby (z powodu braku odpowiedzi, błędu zakresu, stratyfikacji po selekcji itp.), współczynnik skali 5.1 należy obliczyć ponownie w celu uwzględnienia nieuwzględnionych jednostek lokalnych.

▼**M1**

5.2. *Współczynnik skali dla pracowników*

Współczynnik skali dla pracowników jest obliczany dla każdej lokalnej jednostki w próbie. Zmienna 5.2 (przynajmniej przed zastosowaniem jakiejkolwiek metody ponownego ważenia pierwotnych wag pracowników) to czynnik, przez który liczba pracowników w próbie musi być pomnożona, aby otrzymać oszacowanie populacji w danej warstwie.

Niezbędne jest, aby liczba pracowników w próbie uzyskanej z lokalnej jednostki była taka sama jak liczba pracowników, którzy otrzymali wynagrodzenie za pełny miesiąc w miesiącu referencyjnym. Tam, gdzie konieczne jest wyłączenie niektórych pracowników stanowiących próbę, którzy mają okresy niepłatnej nieobecności w miesiącu referencyjnym, podany współczynnik skali 5.2 powinien być ponownie obliczony w celu uwzględnienia nieuwzględnionych pracowników.

▼M1

ZAŁĄCZNIK III

PRZESYŁANIE WYNIKÓW

Dane szczegółowe dotyczące osobno każdej jednostki lokalnej i każdego pracownika muszą być dostarczone w formie dwu typów rekordów mikrodanych:

A: **rekordy dla jednostek lokalnych**

B: **rekordy dla pracowników**.

Rekordy pracowników muszą być połączone z rekordami jednostki lokalnej za pomocą klucza, który nie ujawnia tożsamości przedsiębiorstwa. Może to być numer sztuczny lub istniejący klucz, pod warunkiem że ten sam klucz jest stosowany zarówno w odniesieniu do rekordów jednostki lokalnej, jak i rekordów pracowników. Ponadto, w celu łatwej identyfikacji pracownika, należy podać klucz dla każdego pracownika, który nie identyfikuje danej osoby.

Zmienne

Należy w całości wypełnić wszystkie pozycje odnoszące się do rekordów A i B. Należy wprowadzić dane dla wszystkich pozycji szczegółowych, łącznie ze zmiennymi fakultatywnymi (patrz niżej). „Pusta" informacja nie jest akceptowana.

Obowiązkowe zmienne

Należy podać pełną informację dla wszystkich obowiązkowych zmiennych dotyczących wszystkich rekordów mikrodanych. W przeciwnym wypadku podane współczynniki skali nie będą odpowiednie dla wszystkich zmiennych.

Fakultatywne zmienne

Powinny być kodowane według następujących ścisłych zasad:

Gdy jest dostępna informacja dotycząca zmiennej fakultatywnej, najlepiej jest podać informację (tak jak w przypadku obowiązkowych zmiennych) dla wszystkich jednostek obserwacyjnych lub pracowników.

Gdy *nie* jest dostępna informacja dotycząca zmiennej fakultatywnej, należy wpisać *„OPT"* dla zmiennych *alfanumerycznych* i *„9999999"* dla zmiennych *numerycznych* (liczba „dziewiątek" odpowiada długości pola).

Wartości zerowe

„*0*": wartość tę należy stosować *wyłącznie* dla zmiennych, w przypadku których może czasem rzeczywiście występować wartość zerowa (np. gdy pracownik nie ma żadnych nadgodzin w danym miesiącu referencyjnym).

Kategorie dla zmiennych SES

Zmienne SES wymienione w załączniku I są albo zmiennymi jakościowymi, albo zmiennymi ilościowymi. Większość zmiennych związanych z jednostką lokalną i z indywidualnymi charakterystykami każdego pracownika to zmienne ilościowe. Powyższe zmienne SES są związane z ograniczoną liczbą kategorii.

Jakościowe zmienne SES są albo zmiennymi liczonymi (liczba pracowników, liczba godzin, dni lub tygodni), albo zmiennymi związanymi z zarobkami.

Kategorie jakościowych zmiennych SES, jak również zakresy dotyczące ilościowych zmiennych SES są określone przez Eurostat w dokumencie wdrożeniowym.

Zawartość rekordów A i B

Zawartość i kolejność zmiennych w rekordach A i B oraz kody, których należy użyć, będą określone w oddzielnych dokumentach.

Rekordy powinny zawierać jedno pole dla każdej zmiennej. Zmienne liczbowe należy wyrazić w wartościach bezwzględnych przez podanie liczb całkowitych (nie w ułamkach dziesiętnych, setnych, tysięcznych, milionowych etc.). Jednakże z uwagi na potrzebę precyzji wartości dla zmiennych 4.3, 5.1 i 5.2 należy podać do dwóch miejsc po przecinku.

▼**M1**

Istnieje jedna zmienna numeryczna, która jest inna. Jest to „zatrudnienie w normalnym pełnym wymiarze godzin” (zmienna 2.7.1), która powinna być wyrażona jako odsetek i również podana do dwóch miejsc po przecinku, np. 43,27.

Tam, gdzie zmienne numeryczne odnoszą się do wartości pieniężnych (np. do zarobków godzinowych, miesięcznych, rocznych i premii, podatków, składek na zabezpieczenie społeczne, płatności rzeczowe), powinny być wyrażone *w jednostkach* ***waluty krajowej*** danego państwa.

Przekazanie

Państwa Członkowskie będą przekazywać do Komisji (Eurostatu) dane i metadane wymagane przez niniejsze rozporządzenie w formie elektronicznej, zgodnie ze standardem wymiany proponowanym przez Eurostat. Eurostat udostępni szczegółową dokumentację dotyczącą zatwierdzonej normy (norm) oraz dostarczy wytyczne w sprawie wdrożenia danej normy (norm) zgodnie z wymaganiami niniejszego rozporządzenia.