Tento dokument slúži čisto na potrebu dokumentácie a inštitúcie nenesú nijakú zodpovednosť za jeho obsah

►**B**

NARIADENIE KOMISIE (ES) č. 1916/2000

z 8. septembra 2000

o vykonávaní nariadenia Rady (ES) č. 530/1999 o štrukturálnej štatistike príjmov a nákladov práce pokiaľ ide o definíciu a prenos informácií o štruktúre príjmov

(Text s významom pre EHP)

(Ú. v. ES L 229, 9.9.2000, s. 3)

Zmenené a doplnené:

		Úradný vestník		
		Č.	Strana	Dátum
►**M1**	Nariadenie Komisie (ES) č. 1738/2005 z 21. októbra 2005	L 279	32	22.10.2005
►**M2**	Nariadenie Komisie (ES) č. 973/2007 z 20. augusta 2007	L 216	10	21.8.2007

▼B

NARIADENIE KOMISIE (ES) č. 1916/2000

z 8. septembra 2000

o vykonávaní nariadenia Rady (ES) č. 530/1999 o štrukturálnej štatistike príjmov a nákladov práce pokiaľ ide o definíciu a prenos informácií o štruktúre príjmov

(Text s významom pre EHP)

KOMISIA EURÓPSKYCH SPOLOČENSTIEV,

so zreteľom na Zmluvu o založení Európskeho spoločenstva,

so zreteľom na Nariadenie Rady (ES) č. 530/1999 z 9. marca 1999 o štrukturálnej štatistike príjmov a nákladov práce [1] najmä na jeho článok 11,

keďže:

(1) v súlade s článkom 11 nariadenia (ES) č. 530/1999 sú potrebné vykonávacie opatrenia týkajúce sa definícií a rozpisu informácií, ktoré sa majú poskytovať a vhodného technického formátu pre prenos výsledkov;

(2) opatrenia stanovené v tomto nariadení sú v súlade so stanoviskom, ktoré doručil Výbor pre štatistické programy založený rozhodnutím Rady 89/382/EHS, Euratom [2],

PRIJALA TOTO NARIADENIE:

Článok 1

Definície a rozpis informácií

V súlade s článkom 6 nariadenia (ES) č. 5301/1999 členské štáty poskytnú informácie o ukazovateľoch uvedených v prílohe 1 tohto nariadenia.

Na tento účelom sú v prílohe II tohto nariadenia uvedené definície ukazovateľov.

Článok 2

Technický formát pre prenos výsledkov

Vhodný technický formát, ktorý sa má použiť na zasielanie výsledkov, je uvedený v prílohe III tohto nariadenia.

Článok 3

Účinnosť

Toto nariadenie nadobúda účinnosť dvadsiaty deň odo dňa jeho uverejnenia v *Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev*.

Toto nariadenie je záväzné vo svojej celistvosti a je priamo uplatniteľné vo všetkých členských štátoch.

---

[1] Ú. v. ES L 63, 12.3.1999, s.6.
[2] Ú. v. ES L 181, 28.6.1989, s. 47.

▼M1

PRÍLOHA I

ZOZNAM UKAZOVATEĽOV

1. **Informácie o miestnej jednotke, ku ktorej patria zamestnanci vo vzorke**

1.1. Geografické umiestnenie miestnej jednotky (NUTS-1)

1.2. Veľkosť podniku, ku ktorému patrí miestna jednotka

1.3. Hlavná ekonomická činnosť miestnej jednotky (►M2 NACE Rev. 2 ◄.)

1.4. Forma hospodárskej a finančnej kontroly

1.5. Kolektívna zmluva o mzdách a platoch

1.6. Celkový počet zamestnancov v miestnej jednotke v referenčnom mesiaci (*nepovinné*)

1.7. Príslušnosť miestnej jednotky ku skupine podnikov (*nepovinné*)

2. **Informácie týkajúce sa individuálnej charakteristiky každého zamestnanca vo vzorke vzťahujúce sa na referenčný mesiac**

2.1. Pohlavie

2.2. Vek

2.3. Zamestnanie [ISCO-88 (KOM)]

2.4. Riadiaca pozícia alebo pozícia zahŕňajúca vykonávanie dozoru (*nepovinné*)

2.5. Najvyššia úspešne ukončená úroveň vzdelania a odbornej prípravy (ISCED 97)

2.6. Dĺžka zamestnania v danom podniku

2.7. Zmluvný pracovný čas (na plný alebo čiastočný úväzok)

2.7.1. Hodiny odpracované v bežnom pracovnom čase zamestnanca

2.8. Typ pracovnej zmluvy

2.9. Štátne občianstvo (*nepovinné*)

3. **Informácie o pracovnej dobe každého zamestnanca vo vzorke**

3.1. Počet týždňov v referenčnom roku, na ktoré sa vzťahujú hrubé ročné príjmy

3.2. Počet zaplatených hodín počas referenčného mesiaca

3.2.1. Počet platených nadčasových hodín v referenčnom mesiaci

3.3. Počet dní dovolenky ročne

3.4. Počet platených dní neprítomnosti v práci ročne (*nepovinné*)

4. **Informácie o príjmoch každého zamestnanca vo vzorke (**pozri tiež ďalej uvedené**)**

4.1. Hrubé ročné príjmy v referenčnom roku

4.1.1. Ročné príplatky a prídavky nevyplácané v každom výplatnom období (*nepovinné*)

4.1.2. Ročné naturálne mzdy (*nepovinné*)

4.2. Hrubé príjmy v referenčnom mesiaci

4.2.1. Príjmy súvisiace s prácou nadčas

4.2.2. Osobitné príplatky za prácu na zmeny

4.2.3. Povinné sociálne príspevky a dane, ktoré platí zamestnávateľ v mene zamestnanca (*nepovinné*)

4.2.3.1. Povinné príspevky sociálneho zabezpečenia (*nepovinné*)

▼M1

4.2.3.2. Dane (*nepovinné*)

4.3. Priemerné hrubé hodinové príjmy v referenčnom mesiaci

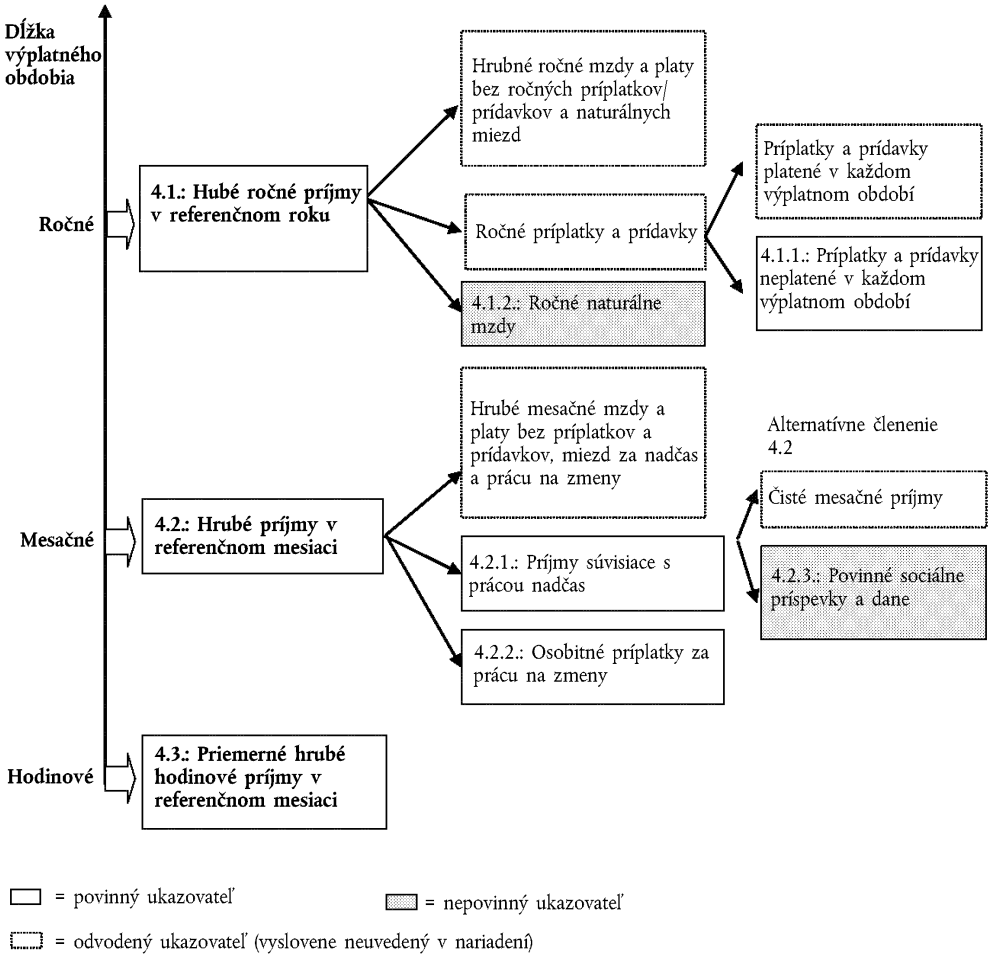
5. **Koeficienty dopočtov**

5.1. Koeficient dopočtu pre miestnu jednotku

5.2. Koeficient dopočtu pre zamestnancov

Členské štáty môžu nepovinne uviesť podrobnejšie informácie vzťahujúce sa na kategórie ukazovateľa 2.8. Môžu tiež uviesť údaje o týchto zložkách ukazovateľa 3.4.: *Počet dní práceneschopnosti ročne* a *Počet dní odbornej prípravy ročne* (prenos Eurostatu iba na žiadosť).

Ukazovatele v zisťovaní štruktúry príjmov



▼M1

PRÍLOHA II

DEFINÍCIE UKAZOVATEĽOV

1. **Informácie o miestnej jednotke, ku ktorej patria zamestnanci vo vzorke**

Štrukturálna štatistika príjmov sa zostavuje podľa miestnych jednotiek a podnikov tak, ako sú definované v nariadení Rady (EHS) č. 696/93 ([1]) a poskytuje informácie o zamestnancoch v podnikoch s desiatimi alebo viacerými zamestnancami klasifikovaných podľa veľkosti a hlavnej činnosti. Informácie o zamestnancoch v podnikoch s menej ako desiatimi zamestnancami sú nepovinné. Štatistika zahŕňa všetky činnosti definované v ►M2 sekciami B až N a P až S ◄ Odvetvovej klasifikácie ekonomických činností v rámci Európskych spoločenstiev (ďalej len „►M2 NACE Rev. 2 ◄“) ([2]).

1.1. *Geografické umiestnenie štatistickej jednotky (NUTS-1)*

Región, v ktorom sa miestna jednotka nachádza, by sa mal klasifikovať podľa nomenklatúry územných štatistických jednotiek (NUTS, úroveň 1).

Prenosové kódy rôznych kategórií NUTS sa uvedú v implementačnej správe distribuovanej Eurostatom.

1.2. *Veľkosť podniku, ku ktorému patrí miestna jednotka*

Veľkosť podniku z hľadiska počtu zamestnancov by sa mala označiť na základe týchto veľkostných tried: 1–9, 10–49, 50–249, 250–499, 500–999, 1 000 alebo viac zamestnancov. Veľkostná trieda 1–9 je nepovinná.

Prenosové kódy uvedených veľkostných tried sa uvedú v implementačnej správe distribuovanej Eurostatom.

1.3. *Hlavná ekonomická činnosť miestnej jednotky (►M2 NACE Rev. 2 ◄)*

Hlavnej ekonomickej činnosti miestnej jednotky by sa mal prideliť dvojmiestny kód podľa klasifikácie ►M2 NACE Rev. 2 ◄ (úroveň oddielu).

Prenosové kódy rôznych kategórií OKEČ sa uvedú v implementačnej správe distribuovanej Eurostatom.

1.4. *Forma hospodárskej a finančnej kontroly podniku*

Tento ukazovateľ rozlišuje iba medzi kategóriou „verejná kontrola“ a „súkromná kontrola“. Prvá kategória sa vzťahuje na každý podnik, na ktorý môžu mať priamo, alebo nepriamo dominantný vplyv verejné orgány na základe ich vlastníctva tohto podniku, na základe ich finančnej účasti v ňom alebo na základe predpisov, ktorými sa riadi. Dominantný vplyv (alebo kontrola) zo strany verejných orgánov sa predpokladá vtedy, ak tieto orgány priamo, alebo nepriamo:

— vlastnia podstatnú časť upísaného kapitálu (> 50 %) podniku, alebo

— kontrolujú väčšinu hlasov priradených k akciám vydaným podnikom, alebo môžu vymenovať viac než polovicu členov správneho, riadiaceho alebo dozorného orgánu podniku.

Druhá kategória je definovaná podobne. Vyrovnané verejno-súkromné vlastníctvo (50/50 „zdieľaná kontrola“) je v praxi veľmi zriedkavé. Takéto prípady sa preto nebudú kódovať oddelene a ak sa vyskytnú, mali by sa pokladať za prípady „súkromnej kontroly“.

Prenosové kódy týchto dvoch kategórií ukazovateľa 1.4 sa uvedú v implementačnej správe distribuovanej Eurostatom.

([1]) Ú. v. ES L 76, 30.3.1993, s. 1. Nariadenie naposledy zmenené a doplnené nariadením Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1882/2003.

([2]) Zahrnutie ►M2 NACE Rev. 2 ◄►M2 sekciou O ◄ je nepovinné. Zahrnutie zamestnancov v podnikoch s menej než desiatimi zamestnancami je tiež nepovinné.

▼M1

1.5. *Kolektívna zmluva o mzdách a platoch*

Kolektívna zmluva o mzdách a platoch, ktorá sa vzťahuje na väčšinu zamestnancov v štatistickej jednotke, sa môže zaradiť do jednej z ďalej uvedených kategórií. Malo by sa tiež uviesť, ak neexistuje žiadna kolektívna zmluva. Kategórie sú tieto:

— zmluva na celoštátnej úrovni alebo zmluva medzi konfederáciami zamestnancov, ktorá sa vzťahuje na zamestnancov viac než jedného odvetvia, zvyčajne podpísaná jednou alebo viacerými odborovými konfederáciami a jednou alebo viacerými štátnymi zamestnávateľskými organizáciami,

— zmluva v rámci jedného odvetvia, ktorá stanovuje podmienky zamestnania pre všetkých alebo väčšinu zamestnancov v danom odvetví alebo hospodárskom sektore,

— zmluva jednotlivých odvetví v jednotlivých regiónoch,

— zmluva podniku alebo jedného zamestnávateľa, ktorá sa vzťahuje len na zamestnancov tohto zamestnávateľa, bez ohľadu na jeho veľkosť; táto zmluva sa môže vzťahovať len na určité miestne jednotky alebo skupiny zamestnancov v rámci podniku,

— zmluva vzťahujúca sa len na zamestnancov v jednej miestnej jednotke,

— akýkoľvek iný typ zmluvy neuvedený vyššie,

— neexistuje žiadna kolektívna zmluva o mzdách a platoch.

Ak sa vzťahuje na viac než 50 % zamestnancov miestnej jednotky, musí sa vybrať jedna z uvedených kategórií (odpoveď „áno“). Je možné, že sa na danú jednotku vzťahuje viacero kategórií súčasne.

Namiesto priamej otázky o type kolektívnej zmluvy je možné sa jednotky opýtať, aké kolektívne predpisy sa uplatňujú a podľa odpovedí sa určí typ kolektívnej zmluvy.

Prenosové kódy uvedených kategórií ukazovateľa 1.5 sa uvedú v implementačnej správe distribuovanej Eurostatom.

1.6. *Počet zamestnancov v miestnej jednotke (nepovinné)*

Tento ukazovateľ predstavuje celkový počet zamestnancov v referenčnom mesiaci (napr. k 1. alebo 31. októbru) a vzťahuje sa na všetkých zamestnancov vrátane žiakov učilišťa, platených praktikantov a študentov.

1.7. *Príslušnosť miestnej jednotky k skupine podnikov (nepovinné)*

Tento ukazovateľ je dvojzložkový („áno“/„nie“) a uvádza, či miestna jednotka patrí k skupine podnikov. Prenosové kódy týchto dvoch kategórií ukazovateľa uvedie Eurostat v implementačnej správe.

Skupina podnikov je štatistickou jednotkou definovanou v nariadení (EHS) č. 696/93. Malo by sa uvažovať o skupine podnikov na celosvetovej úrovni. Vo väčšine prípadov miestna jednotka patrí k podniku, ktorý nie je kontrolovaný žiadnou vnútroštátnou alebo zahraničnou skupinou. Ak miestna jednotka patrí k skupine podnikov, je to vo všeobecnosti známe. Praktické usmernenie, ktoré sa môže respondentom poskytnúť, spočíva v otázke, či sú účty príslušného podniku úplne konsolidované v účtoch jeho príslušnej skupiny podnikov.

2. **Informácie týkajúce sa individuálnej charakteristiky každého zamestnanca vo vzorke vzťahujúce sa na referenčný mesiac**

Zamestnancami sú všetky osoby bez ohľadu na ich štátnu príslušnosť alebo dĺžku ich zamestnania v krajine, ktoré majú priame pracovné zmluvy s podnikom alebo miestnou jednotkou (aj keď sú tieto zmluvy neformálne), a sú odmeňované bez ohľadu na typ vykonávanej práce, počet odpracovaných hodín (na plný alebo čiastočný úväzok) a dobu trvania zmluvy (na dobu určitú alebo neurčitú). Odmeňovanie zamestnancov môže byť vo forme miezd alebo platov vrátane príplatkov, mzdy za úkolovú prácu a prácu na zmeny, prídavkov, poplatkov, prepitného a odmien, provízií a naturálnych miezd. Zamestnanci zaradení do vzorky sú tí, ktorí boli skutočne počas referenčného mesiaca odmenení.

▼M1

Zamestnanci, ktorí neboli počas referenčného mesiaca odmenení, by mali byť vyradení.

Definícia zamestnancov sa vzťahuje na manuálnych a nemanuálnych pracovníkov a riadiaci personál v súkromnom a verejnom sektore v ekonomických činnostiach zatriedených do ►M2 sekciami B až N a P až S ◄►M2 NACE Rev. 2 ◄ v podnikoch s aspoň desiatimi zamestnancami ([1]).

V tomto zozname sa uvádzajú názorné príklady kategórií zamestnancov, ktoré sú *zaradené*:

— obchodní zástupcovia, ak sú na výplatnej listine a okrem provízií sú odmeňovaní inými formami,

— platení pracujúci majitelia,

— žiaci učilišťa,

— študenti a praktikanti (čakateľskí úradníci, žiaci zdravotníckej školy, asistenti výskumu alebo asistenti učitelia, pomocný personál v nemocnici, atď.), ktorí sú zmluvne zaviazaní za odmenu prispievať v rámci výrobného procesu jednotky,

— prechodní alebo dočasní pracovníci (administratívny personál) prijatí, zamestnaní a odmeňovaní pracovnými agentúrami za prácu mimo agentúry, často na dočasné obdobie ([2]),

— sezónne alebo príležitostne pracujúce osoby, ak majú formálnu alebo neformálnu zmluvu s podnikom alebo miestnou jednotkou a vopred dohodnutý pracovný čas,

— zamestnanci, v súvislosti s ktorými vznikli pracovné náklady v referenčnom období, hoci dočasne neboli v práci, a to z dôvodu choroby alebo úrazu, dovolenky alebo pracovného voľna, štrajku alebo výluky, pracovného voľna na účely vzdelávania a odbornej prípravy, materskej alebo rodičovskej dovolenky, zníženej hospodárskej činnosti, zastavenia práce z dôvodu nepriaznivého počasia, mechanických porúch, nedostatku materiálu, paliva alebo energie a inej dočasnej dovolenej alebo nedovolenej neprítomnosti,

— osoby zamestnané v zahraničí, ak sú aj naďalej odmeňované spravodajskou jednotkou,

— externí pracovníci ([3]) vrátane pracovníkov pracujúcich doma a telepracovníkov, ak existuje jasná dohoda, že títo pracovníci sú odmeňovaní na základe vykonanej práce t. j. množstva práce, ktoré predstavuje súčasť niektorého výrobného procesu.

Tieto kategórie by mali byť *vyradené*:

— obchodní zástupcovia a iné osoby, ktoré sú odmeňované výhradne poplatkami alebo províziami, nie sú na výplatnej listine alebo sú samostatne zárobkovo činné osoby,

— majitelia, riaditelia alebo riadiaci zamestnanci, ktorých odmena je výhradne vo forme podielu na ziskoch,

— vypomáhajúci v rodinnom podniku, ktorí nie sú zamestnancami (ako je definované vyššie) podniku alebo miestnej jednotky,

— samostatne zárobkovo činné osoby bez platených zamestnancov,

— neplatení dobrovoľní pracovníci (napr. takí, ktorí zvyčajne pracujú pre neziskové organizácie, ako sú charity).

([1]) Zahrnutie ►M2 NACE Rev. 2 ◄►M2 sekciou O ◄ je nepovinné. Zahrnutie zamestnancov v podnikoch s menej než 10 zamestnancami je tiež nepovinné.

([2]) S cieľom vyhnúť sa duplicitnému zarátaniu je potrebné zaradiť hodiny odpracované osobami zamestnanými pracovnými agentúrami do kategórie OKEČ pracovnej agentúry (►M2 NACE Rev. 2, 78.20 ◄), a nie do kategórie OKEČ podniku, v ktorom sú skutočne zamestnané.

([3]) Externý pracovník je osoba, ktorá súhlasí, že bude pracovať pre daný podnik alebo mu bude dodávať určité množstvo tovaru, či poskytovať určité služby na základe vopred dohodnutého systému alebo zmluvy, pričom jej pracovisko nie je v tomto podniku [Európsky systém národných a regionálnych účtov v Európskom spoločenstve, ESA 95: 11.13 písm. g)].

▼M1

2.1. *Pohlavie*

Prenosové kódy týchto dvoch kategórií ukazovateľa sa uvedú v implementačnej správe distribuovanej Eurostatom.

2.2. *Vek*

Udáva sa tu len rok narodenia. Vek sa vypočíta ako rozdiel medzi referenčným rokom zisťovania a rokom narodenia.

2.3. *Zamestnanie v referenčnom mesiaci [ISCO-88 (KOM)]*

Zamestnaniu by sa mal prideliť dvojmiestny, a ak je to možné, trojmiestny kód podľa Medzinárodnej štandardnej klasifikácie zamestnaní, verzia 1988 [ISCO-88 (KOM)]. Základnými informáciami na určenie zamestnania sú zvyčajne názov funkcie zamestnanca a opis hlavných úloh v rámci výkonu jeho/jej povinností.

Praktikanti alebo študenti s pracovnou zmluvou a žiaci učilišťa sa zatriedia do zamestnania, na výkon ktorého sa pripravujú počas svojich učňovských rokov alebo odborného prípravy. Predáci sa tiež zatriedia do zamestnania, v rámci ktorého vykonávajú dozor.

Prenosové kódy kategórií ukazovateľa 2.3 uvedie Eurostat v implementačnej správe.

2.4. *Riadiaca pozícia alebo pozícia zahŕňajúca vykonávanie dozoru (nepovinné)*

Tento dvojzložkový ukazovateľ (kategórie „áno“/„nie“) uvádza, či má zamestnanec nejakú riadiacu funkciu alebo funkciu zahŕňajúcu vykonávanie dozoru. Výraz „riadiaci“ nie je identický s výrazom „vykonávajúci dozor“, pretože niektorí riadiaci zamestnanci nevykonávajú dozor nad inými zamestnancami. Okrem toho zamestnanci, ktorí majú pozíciu zahŕňajúcu „vykonávanie dozoru“, nie sú zaradení výhradne pod ISCO-88 (KOM), hlavná skupina 1 (zákonodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci). Veľa zamestnancov zaradených do skupiny 2 (vedeckí a odborní duševní zamestnanci) a do skupiny 3 (technickí, zdravotnícki, pedagogickí zamestnanci a zamestnanci v príbuzných odboroch) môže mať povinnosť vykonávať dozor. Pozícia zahŕňajúca vykonávanie dozoru sa môže vyskytovať v ktorejkoľvek zo skupín ISCO-88 (KOM) vrátane manuálnych pracovníkov.

Riadiace funkcie sú spojené s určovaním, formulovaním, implementovaním, riadením alebo poradenstvom v súvislosti s politikou a činnosťou podnikov a inštitúcií. Často zahŕňajú povinnosť vykonávania dozoru.

Osoba sa pokladá za osobu s pozíciou zahŕňajúcou vykonávanie dozoru, ak vykonáva dozor nad prácou aspoň jednej osoby (okrem žiakov učilišťa). Zvyčajne by táto osoba mohla mať v názve funkcie/popise práce výraz „predák“ alebo „pracovník vykonávajúci dozor“ spolu s názvom zamestnania.

Prenosové kódy týchto dvoch kategórií sa uvedú v implementačnej správe distribuovanej Eurostatom.

2.5. *Najvyššia úspešne ukončená úroveň vzdelania a odbornej prípravy (ISCED 97)*

Tento ukazovateľ sa týka úrovne všeobecného, odborného alebo vyššieho vzdelania, ktorú zamestnanec dosiahol podľa Medzinárodnej štandardnej klasifikácie vzdelania (ISCED 97). Výraz „úspešne ukončená úroveň“ sa musí spájať so získaním osvedčenia alebo diplomu, ak sa udeľujú. Ak sa osvedčenie neudeľuje, úspešné ukončenie sa musí spájať so stopercentnou účasťou.

Mali by sa rozlišovať nasledujúce úrovne ISCED 97:

ISCED 0 a 1 (kód 01): Predškolská výchova a základné vzdelanie alebo prvý stupeň základného vzdelania

Programy na tejto úrovni sú zvyčajne navrhnuté na základe ročníkov alebo projektov tak, aby sa deťom poskytlo riadne základné vzdelanie v oblasti čítania, písania a matematiky spolu so základným pochopením ostatných predmetov, ako je dejepis, zemepis, prírodné vedy, spolo-

▼M1

čenské vedy, umenie a hudba. Táto úroveň zvyčajne predstavuje šesť rokov školskej dochádzky.

ISCED 2 (kód 02): Nižšie stredné vzdelanie alebo druhý stupeň základného vzdelania

Programy na tejto úrovni sa zvyčajne zameriavajú na jednotlivé predmety prostredníctvom odborných učiteľov a často viacerých učiteľov, ktorí vedú triedy v špecializovanom odbore. Na tejto úrovni sa úplne implementujú základné zručnosti.

ISCED 3 a 4 (kód 03): Vyššie stredné vzdelanie a pomaturitné neuniverzitné vzdelanie

Vzdelávacie programy na vyššej strednej úrovni (ISCED 3) zvyčajne vyžadujú ukončenie deviatich rokov školskej dochádzky (od začatia úrovne 1 ISCED) alebo kombináciu vzdelania a odbornej alebo technickej praxe.

Pomaturitné neuniverzitné vzdelanie (ISCED 4) zahŕňa programy, ktoré sa z medzinárodného hľadiska nachádzajú na hranici medzi vyšším stredným vzdelaním a pomaturitným vzdelaním, aj keď by sa mohli vo vnútroštátnom kontexte považovať za vyššie stredoškolské programy alebo pomaturitné programy. Z hľadiska ich obsahu sa tieto programy nesmú považovať za univerzitné programy. Často nie sú oveľa pokročilejšie než programy v ISCED 3, no slúžia na rozšírenie vedomostí účastníkov, ktorí už ukončili program na úrovni ISCED 3. Typickými príkladmi sú programy navrhnuté na prípravu študentov na štúdiá na úrovni ISCED 5, ktorí aj keď ukončili úroveň ISCED 3, nepostupovali podľa učebných osnov, ktoré by umožnili vstup na úroveň 5, t. j. základné prípravné kurzy alebo krátke programy odbornej prípravy. Môžu sa zahrnúť aj programy druhého cyklu.

ISCED 5B (kód 04): Prvý stupeň univerzitného vzdelania (nevedie k vyššej vedeckej kvalifikácii) – Technické

Na rozdiel od 5A sú tieto programy orientované na prax a sú špecifické pre jednotlivé zamestnania a väčšinou sú navrhnuté tak, aby umožnili účastníkom získať praktické zručnosti a know-how potrebné na prácu v danom zamestnaní alebo odbore, triede zamestnaní alebo odborov, pričom ich úspešné ukončenie zvyčajne poskytuje účastníkom kvalifikáciu relevantnú pre trh práce.

ISCED 5A (kód 05): Prvý stupeň univerzitného vzdelania (nevedie k vyššej vedeckej kvalifikácii) – Všeobecné

Táto úroveň sa skladá z univerzitných programov, ktoré majú pokročilejší vzdelávací obsah než programy ponúkané na úrovni ISCED 3 a 4. Vstup do týchto programov zvyčajne vyžaduje úspešné ukončenie úrovne ISCED 3 alebo podobnú kvalifikáciu na úrovni ISCED 4. Nevedú k udeleniu vyššej vedeckej hodnosti. Tieto programy musia celkovo trvať najmenej dva roky. Programy 5A sú vo všeobecnosti teoretické a sú určené na poskytnutie dostatočnej kvalifikácie na získanie vstupu do pokročilých vedeckých programov a povolaní s náročnými požiadavkami na zručnosti.

ISCED 6 (kód 06): Druhý stupeň univerzitného vzdelania (vedie k vyššej vedeckej kvalifikácii) – Technické

Táto úroveň je vyhradená pre univerzitné programy, ktoré vedú k udeleniu vyššej vedeckej hodnosti. Preto sa programy venujú vyššiemu štúdiu a pôvodnému výskumu, a nie sú založené len na práci v kurzoch. Zvyčajne si vyžadujú predloženie publikovateľnej diplomovej alebo dizertačnej práce, ktorá je výsledkom pôvodného výskumu a predstavuje významný prínos k vedomostiam.

Prenosové kódy kategórií uvedeného ukazovateľa 2.5 uvedie Eurostat v implementačnej správe.

2.6. *Dĺžka zamestnania v danom podniku*

Celková dĺžka zamestnania v referenčnom mesiaci by mala byť založená na počte *celých* odpracovaných rokov. Je možné stanoviť akýkoľvek dátum v rámci referenčného mesiaca (napr. 1. alebo 31. októbra). Celková dĺžka zamestnania sa týka obdobia, odkedy sa zamestnanec zamestnal v podniku, ktorý môže byť v inej miestnej jednotke. Prestávky v zamestnaní sa neodrátajú. Ak sa spojili podniky alebo

▼M1

došlo k zmenám vlastníctva, dĺžka zamestnania sa má zaznamenať na základe záznamu zamestnávateľa.

Veľkostné triedy v rámci ukazovateľa 2.6 a prenosové kódy tried uvedie Eurostat v implementačnej správe.

2.7. *Zmluvný pracovný čas (na plný alebo čiastočný úväzok)*

Zamestnanci na plný úväzok sú tí, ktorých bežný pracovný čas je taký, ako je kolektívne dohodnuté, alebo ako je zvykom pracovať v posudzovanej miestnej jednotke, aj keď ich zmluva je na dobu kratšiu ako jeden rok. *Zamestnanci na čiastočný úväzok* sú tí, ktorí pracujú kratšie, než je bežný pracovný čas zamestnancov na plný úväzok.

Prenosové kódy kategórií ukazovateľa 2.7 uvedie Eurostat v implementačnej správe.

2.7.1. Hodiny odpracované v bežnom pracovnom čase zamestnanca

U *zamestnanca na plný úväzok* predstavuje tento podiel vždy 100 %. U *zamestnanca na čiastočný úväzok* by mal byť zmluvne odpracovaný čas vyjadrený ako percento z počtu bežne odpracovaných hodín zamestnanca na plný úväzok v miestnej jednotke (v práci rovnocennej práci zamestnanca na čiastočný úväzok).

2.8. *Typ pracovnej zmluvy*

O type pracovnej zmluvy sa vyžadujú tieto informácie:

— na dobu neurčitú,

— na dobu dočasnú/určitú (okrem žiakov učilišťa vrátane odmeňovaných praktikantov alebo študentov),

— žiak učilišťa.

Pracovná zmluva na dobu neurčitú je zmluvou medzi zamestnancom a zamestnávateľom, kde skutočná dĺžka trvania zmluvy nebola vopred dohodnutá.

Pracovná zmluva sa považuje za dočasnú alebo na dobu určitú, ak bolo úmyslom zamestnávateľa a zamestnanca, že dĺžka trvania zmluvy sa stanoví na základe určitých podmienok, ako je napríklad presný časový harmonogram na ukončenie práce, ukončenie určitej úlohy alebo návrat do práce iného zamestnanca, ktorý je momentálne nahradený iným zamestnancom. Do tejto kategórie patria praktikanti a študenti, ktorým sa za prácu platí.

Zmluvy žiakov učilišťa sú osobitné zmluvy na dobu určitú, dohodnuté medzi zamestnávateľom a žiakom učilišťa. Účelom tejto zmluvy je umožniť žiakovi učilišťa získať praktické skúsenosti v určitej oblasti.

Prenosové kódy týchto troch kategórií ukazovateľa 2.8 uvedie Eurostat v implementačnej správe.

2.9. *Štátne občianstvo (nepovinné)*

Štátne občianstvo sa definuje ako zákonom stanovená štátna príslušnosť každého človeka a občan je osoba, ktorá je štátnym príslušníkom z dôvodu narodenia v danej krajine alebo naturalizácie, či už vyhlásením, voľbou, manželstvom alebo ostatnými spôsobmi.

Mala by sa vybrať jedna z týchto možností:

— obyvateľ so štátnym občianstvom,

— obyvateľ s cudzím štátnym občianstvom,

— dochádzajúci z inej krajiny.

Prenosové kódy týchto troch kategórií ukazovateľa 2.9 uvedie Eurostat v implementačnej správe.

3. **Informácie o pracovnej dobe každého zamestnanca vo vzorke**

Na výpočet platených hodín sa používajú tieto časové ukazovatele. Platené hodiny sú definované takto:

▼M1

— hodiny odpracované v bežnom pracovnom čase a nadčasové hodiny vyplatené počas referenčného obdobia,

— hodiny, za ktoré bol zamestnanec vyplatený podľa zníženej sadzby, a to aj v prípade, že rozdiel mu bol uhradený z fondov sociálneho zabezpečenia,

— hodiny, ktoré neboli odpracované počas referenčného obdobia, ale boli zaplatené (dovolenka/oddych, práceneschopnosť, štátne sviatky a ostatné zaplatené hodiny napr. na lekársku prehliadku, pôrod, svadbu, pohreb, sťahovanie atď.).

3.1. *Počet týždňov, na ktoré sa vzťahujú hrubé ročné príjmy*

Ukazovateľ 3.1 sa vzťahuje na *skutočne zaplatený pracovný čas* zamestnanca počas roka a mal by zodpovedať skutočným hrubým ročným príjmom (ukazovateľ 4.1). Použije sa na dopočítanie skutočných hrubých ročných príjmov a ročných príplatkov a prídavkov, ak zamestnanec pracoval kratšie než celý rok, t. j. kratšie než 52 týždňov.

V tejto súvislosti sa so zamestnancami na čiastočný úväzok zaobchádza rovnako ako so zamestnancami na plný úväzok bez ohľadu na odpracovaný čas. Ak bol zamestnancovi na čiastočný úväzok zaplatený celý rok, uveďte „52“ týždňov. Ak bolo zamestnancovi na čiastočný úväzok zaplatených 6 mesiacov, uveďte „26“ týždňov.

3.2. *Počet skutočne zaplatených hodín počas referenčného mesiaca*

Tu sa vyžaduje uviesť počet skutočne zaplatených hodín počas referenčného mesiaca, nie počet hodín v štandardnom pracovnom mesiaci. Skutočne zaplatené hodiny zahŕňajú všetky hodiny odpracované v bežnom pracovnom čase a nadčasové hodiny, za ktoré zamestnávateľ vyplatil odmenu počas uvedeného mesiaca. Hodiny, ktoré neboli odpracované, ale boli zaplatené, sa počítajú ako „platené hodiny“ (napr. dovolenka, štátne sviatky, platená práceneschopnosť, platená odborná príprava, platené osobitné voľno atď.).

Ukazovateľ 3.2 by mal zodpovedať hrubým príjmom za referenčný mesiac (ukazovateľ 4.2). Z toho vyplýva, že platby za obdobia neprítomnosti, ktoré platí zamestnávateľ podľa zníženej sadzby, sa nepočítajú.

Ak má neplatená neprítomnosť zamestnanca vplyv na jeho/jej platené hodiny, tieto by sa mali upraviť tak, aby sa zistili platené hodiny za celý mesiac. Ak je napríklad k dispozícii informácia, že zamestnanec mal 20 % referenčného mesiaca neplatenú neprítomnosť, ukazovateľ 3.2 sa vynásobí korekčným koeficientom 1,25.

3.2.1. Počet platených nadčasových hodín v referenčnom mesiaci

Nadčasové hodiny zahŕňajú hodiny, ktoré sa odpracujú okrem hodín odpracovaných počas normálneho alebo zmluvne dohodnutého pracovného mesiaca. Ak sa napríklad štyri hodiny platia sadzbou 1,5-krát normálnej sadzby, uveďte 4, nie 6. Mali by sa zahrnúť len nadčasové hodiny zodpovedajúce mzde za nadčas zaznamenané v 4.2.1. Z toho vyplýva, že ukazovateľ 3.2.1 by mal zodpovedať príjmom za nadčas v referenčnom mesiaci (ukazovateľ 4.2.1). Voľno namiesto neplatenej pracovnej doby a čas strávený cestovaním sa nepovažujú za nadčas.

Z postupu úpravy, ktorý sa uplatňuje na ukazovateľ 3.2, vyplýva, že postup dopočtu sa tiež týka ukazovateľa 3.2.1, ktorý je súčasťou 3.2. Ak je napríklad známe, že zamestnanec mal 20 % referenčného mesiaca neplatenú neprítomnosť, ukazovateľ 3.2.1 sa vynásobí korekčným koeficientom 1,25.

3.3. *Počet dní dovolenky ročne*

Vzťahuje sa na celkový počet dní *platenej* dovolenky za rok, bez práceneschopnosti a štátnych sviatkov, vyjadrený v *dňoch*. Súvisí s celkovým ročným súčtom všetkých normálnych dní plateného voľna vrátane tých, na ktoré má zamestnanec nárok vzhľadom na jeho vek, výkon osobitných povinností, hodnosť atď.

Uznáva sa, že pre mnohých zamestnávateľov nie je možné uviesť skutočný počet dní dovolenky zamestnanca počas roka. Z tohto dôvodu

▼M1

sa ukazovateľ 3.3 vzťahuje na *nárok* na ročnú dovolenku, ktorý sa používa namiesto skutočnej ročnej dovolenky.

Za dovolenku sa nepovažujú:

— práceneschopnosť,

— voľno na odbornú prípravu,

— platené osobitné voľno udelené z osobných dôvodov,

— dodatočné voľno udelené na základe dohôd o znížení pracovného času.

Na účely porovnania, každý týždeň dovolenky zodpovedá piatim dňom. Soboty a nedele by nemali byť zahrnuté. Ak má napríklad zamestnanec na plný úväzok nárok na päť týždňov dovolenky za rok, zodpovedá to 25 dňom.

Na rozdiel od zamestnanca na čiastočný úväzok, ktorý pracuje 60 % normálneho pracovného času zamestnanca na plný úväzok (ukazovateľ 2.7.1), jeho nárok na päť týždňov dovolenky predstavuje iba 15 „celých“ dní voľna.

3.4. *Počet platených dní neprítomnosti v práci ročne (nepovinné)*

Aj tento ukazovateľ je vyjadrený v dňoch. Zahŕňa napríklad:

— celkový počet platených skutočných dní práceneschopnosti počas roka,

— platené osobitné voľno udelené z osobných dôvodov,

— štátne sviatky.

Nezahŕňa platené dni, ktoré sa pokladajú za rovnocenné skutočne odpracovaným dňom, ako napríklad dni v roku, ktoré zamestnanec strávi činnosťami odbornej prípravy.

4. **Informácie o príjmoch každého zamestnanca vo vzorke**

Zamestnanci, ktorí majú byť zaradení do všetkých nasledujúcich ukazovateľov o ročných, mesačných a hodinových príjmoch, sú zamestnanci, ktorí boli počas referenčného mesiaca skutočne odmenení. Zamestnanci, ktorí v referenčnom mesiaci neboli odmenení, by sa mali *vyradiť*.

Navyše, ak má na hrubý príjem zamestnanca v referenčnom mesiaci (ukazovateľ 4.2) vplyv neplatená neprítomnosť (z dôvodu choroby, materstva alebo študijného voľna atď.) a *nemôže* sa upraviť tak, aby poskytol prijateľný odhad príjmu zamestnanca za celý mesiac, mal by byť tento zamestnanec *vyradený*.

Koeficient dopočtu pre zamestnancov (ukazovateľ 5.2) by sa mal striktne vzťahovať na zamestnancov vo vzorke, pre ktorých je možné stanoviť náležite podložený odhad hrubého mesačného príjmu.

4.1. *Hrubé ročné príjmy v referenčnom roku*

Hrubé ročné príjmy zahŕňajú odmeňovanie v hotovosti a v naturáliách vyplatené počas referenčného roka pred zdanením a odvodmi príspevkov sociálneho zabezpečenia, ktoré platia osoby zárobkovo činné a ktoré zráža zamestnávateľ.

Hlavný rozdiel medzi *ročnými* a *mesačnými* príjmami je, že ročné príjmy nie sú iba súčtom priamych miezd, príplatkov a prídavkov vyplatených zamestnancovi v každom výplatnom období. Ročné príjmy preto zvyčajne prevyšujú údaj vypočítaný vynásobením „štandardného mesačného balíčka“ číslom 12.

„Štandardný mesačný balíček“ zahŕňa tie príplatky a prídavky, ktoré sa vyplácajú v každom výplatnom období, hoci sa suma týchto „pravidelných“ príplatkov a prídavkov líši, ale nezahŕňajú tie príplatky a prídavky, ktoré sa nevyplácajú v každom výplatnom období. Okrem toho do mesačných príjmov sa nezaratúvajú naturálne mzdy. Ročné príjmy sa však vzťahujú aj na „neštandardné platby“, t. j. platby, ktoré sa nevyplácajú v každom výplatnom období (ukazovateľ 4.11) a na naturálne mzdy (ukazovateľ 4.1.2).

▼M1

V rámci ukazovateľa 4.1 by sa mali uviesť údaje za všetkých zamestnancov, ktorých hrubé mesačné príjmy (ukazovateľ 4.2) je možné stanoviť, t. j. ukazovateľ 4.1 by sa *nemal* uvádzať za zamestnancov, u ktorých nie je možné stanoviť odhad hrubých mesačných príjmov. Títo zamestnanci budú zo vzorky vyradení.

Nie je dôležité, aby sa príjmy zamestnanca vždy vzťahovali na celý rok. Niektorí zamestnanci budú mať obdobia neplatenej neprítomnosti alebo sa v priebehu roka v podniku zamestnajú príp. z neho odídu. Vyžadujú sa *skutočné* hrubé príjmy v referenčnom roku. Ak je ukazovateľ 3.1 (počet týždňov, na ktoré sa vzťahujú hrubé ročné príjmy) nižší než 52 týždňov, na dopočítanie ukazovateľa 4.1 a jeho zložiek sa použije ukazovateľ 3.1.

4.1.1. Ročné príplatky a prídavky nevyplácané v každom výplatnom období (nepovinné)

Tento ukazovateľ sa vzťahuje na položky, ktoré sa nevyplácajú v každom výplatnom období, ako napríklad:

— 13. alebo 14. plat,

— príplatky na dovolenku,

— štvrťročné alebo ročné odmeny spoločnosti,

— ročné príplatky podľa produktivity v závislosti od vopred stanovených cieľov, ocenenia zamestnanca, stimuly pri nástupe do zamestnania,

— odstupné a odchodné,

— antedatované platby.

4.1.2. Ročné naturálne mzdy (nepovinné)

Tento ukazovateľ sa vzťahuje na odhad hodnoty všetkých tovarov a služieb, ktoré zamestnancom poskytne podnik alebo miestna jednotka počas referenčného roka. Ide o podnikové výrobky, ubytovanie zamestnancov, služobné motorové vozidlá, ponuku akcií a nákup v systéme akcií. Ak sú k dispozícii osobné informácie o dani z príjmu týkajúce sa naturálnych miezd a platov, tieto sa môžu využiť ako náhrada.

Ak sa v ukazovateli 3.1 uvádza menej ako 52 týždňov, *neupravujte* ukazovateľ 4.1.2.

4.2. *Hrubé príjmy v referenčnom mesiaci*

Tento ukazovateľ sa vzťahuje na odmeňovanie v hotovosti vyplatené počas referenčného mesiaca pred zdanením a odvodmi príspevkov sociálneho zabezpečenia, ktoré platia osoby zárobkovo činné a ktoré zráža zamestnávateľ. Ukazovateľ 4.2 by mal zodpovedať počtu hodín zaplatených počas referenčného mesiaca (ukazovateľ 3.2).

Sú tu *zaradené*:

— všetky platby vzťahujúce sa na toto obdobie (aj keď v skutočnosti zaplatené mimo reprezentatívneho mesiaca) vrátane všetkých miezd za nadčas, prémií za zmeny, príplatkov, provízií, atď.,

— platby za nadčas, príspevky za tímovú prácu, prácu v noci, prácu počas sobôt a nedieľ, provízie, atď.,

— príplatky a prídavky vyplácané pravidelne v každom výplatnom období, aj keď sa suma z mesiaca na mesiac mení,

— platby, ktoré celé platí zamestnávateľ, za obdobia neprítomnosti a prerušenia práce,

— rodinné prídavky a ostatné odmeny v hotovosti stanovené v kolektívnej zmluve alebo dohodnuté dobrovoľne,

— platby do programu sporenia zamestnancov.

Vyradené sú:

— platby zaplatené v tomto období, ale vzťahujúce sa na iné obdobia, ako sú nedoplatky, preddavky, platby za dovolenku alebo neprítomnosť z dôvodu choroby mimo tohto obdobia,

▼M1

— periodické príplatky a odmeny nevyplácané pravidelne v deň výplaty,

— platby za obdobia neprítomnosti, ktoré platí zamestnávateľ podľa zníženej sadzby,

— zákonné rodinné prídavky,

— príspevky na pracovný odev alebo nástroje,

— náhrada alebo preplatenie cestovných, životných atď. nákladov a nákladov, ktoré vznikli pri výkone práce v podniku zamestnávateľa,

— naturálne mzdy.

Ak má na hrubý príjem zamestnanca vplyv neplatená neprítomnosť (z dôvodu choroby, materskej dovolenky alebo študijného voľna atď. alebo z jednoduchého dôvodu, že zamestnanec sa počas referenčného mesiaca v podniku zamestnal alebo z neho odišiel), zárobok by sa mal náležite upraviť tak, aby poskytoval odhad príjmu zamestnanca za celý mesiac. Ak nie je možné upraviť mesačný príjem zamestnanca tak, aby odhadovaný údaj zodpovedal príjmu zamestnanca za celý mesiac, mal by byť tento zamestnanec vyradený zo vzorky.

4.2.1. Príjmy súvisiace s prácou nadčas

Suma príjmov zaplatených za nadčasové hodiny. Mala by sa brať do úvahy plná sadzba a nie len prémia pridaná k normálnej hodinovej sadzbe. Ukazovateľ 4.2.1 by mal byť konzistentný s ukazovateľom 3.2.1 (počet zaplatených nadčasových hodín v referenčnom mesiaci).

4.2.2. Osobitné príplatky za prácu na zmeny

Vzťahuje sa na osobitné prémie za prácu na zmeny, za prácu v noci alebo prácu počas sobôt a nedieľ, ak sa táto práca nepovažuje za nadčas. Suma, ktorá sa má uviesť, je prémia alebo doplatok, nie celková mzda za takúto prácu na zmeny.

4.2.3. Povinné sociálne príspevky a dane, ktoré platí zamestnávateľ v mene zamestnanca (nepovinné)

Tento ukazovateľ sa vzťahuje na celkovú sumu povinných sociálnych príspevkov a daní, ktoré platí štátu zamestnávateľ v mene zamestnanca počas referenčného mesiaca. Táto informácia sa vyžaduje s cieľom získať údaj o čistých mesačných príjmoch každého zamestnanca (pozri údaj „Ukazovatele o príjmoch“ na konci prílohy I).

Ak má na hrubý mesačný príjem zamestnanca vplyv neplatená neprítomnosť, mal by sa ukazovateľ 4.2.3 (spolu s jeho podzložkami 4.2.3.1 a 4.2.3.2) upraviť tak, aby sa zistili odhadované zrážky za celý mesiac.

4.2.3.1. *Povinné príspevky sociálneho zabezpečenia (nepovinné)*

Vzťahuje sa na sumu príspevku sociálneho zabezpečenia zamestnanca stanovenú zákonom alebo kolektívnou zmluvou a zrážanú zamestnávateľom.

4.2.3.2. *Dane (nepovinné)*

Vzťahuje sa na sumu všetkých daní z príjmu zamestnanca, ktoré zráža zamestnávateľ za referenčný mesiac a platí daňovým úradom v mene zamestnanca.

4.3. *Priemerné hrubé hodinové príjmy v referenčnom mesiaci*

Vyžaduje sa údaj o priemernom hrubom príjme za hodinu zaplatenom zamestnancovi v referenčnom mesiaci. Tento údaj by mal byť konzistentný s priemerným hodinovým príjmom odvodeným z hrubého príjmu za referenčný mesiac (ukazovateľ 4.2) vydeleným počtom zaplatených hodín počas rovnakého obdobia (ukazovateľ 3.2).

5. **Koeficienty dopočtov**

Zhromažďovanie údajov na prehľad o štruktúre príjmov sa zvyčajne uskutočňuje na základe dvojfázového systému výberu vzorky. V tomto prípade sa celková populácia miestnych jednotiek najprv rozdelí na neprekrývajúce sa podpopulácie (straty) a z každej straty sa

▼M1

vyberie vzorka miestnych jednotiek. Potom sa z každej miestnej jednotky vyberie vzorka zamestnancov.

Aby sa dali prepočítať zhromaždené údaje za výberovú vzorku na populáciu všetkých miestnych jednotiek v príslušnej strate, je potrebný koeficient dopočtov 5.1. Podobne koeficient dopočtov 5.2 umožňuje dopočet výstupov za zamestnancov vo výberovej vzorke na populáciu všetkých zamestnancov v rovnakej strate.

Vo všeobecnosti vždy, keď sa rozhodne, že mikroúdaje týkajúce sa jednotlivého podniku alebo jednotlivého zamestnanca by sa mali vyradiť (z akýchkoľvek dôvodov) alebo nie sú k dispozícii, koeficienty dopočtu by sa mali prepočítať primeranými metódami, ako je napríklad kalibrácia, s cieľom upraviť pôvodnú váhu miestnych jednotiek a zamestnancov, v uvedenom poradí.

5.1. *Koeficient dopočtu pre miestnu jednotku*

Koeficient dopočtu 5.1 pre každú miestnu jednotku sa vypočíta v rámci každej straty vo vzorke. Poskytne údaj o tom, aký počet miestnych jednotiek v strate predstavuje každá miestna jednotka vo vzorke. Z toho vyplýva, že ukazovateľ 5.1 je (aspoň pred použitím akejkoľvek metódy preváženia miestnych jednotiek) koeficientom, ktorým sa musí vynásobiť počet miestnych jednotiek vo vzorke, aby sa zistil odhad počtu zamestnancov vo všetkých miestnych jednotkách v príslušnej strate.

Vždy keď sa rozhodne, že miestna jednotka by sa mala vyradiť zo vzorky (z dôvodov chýbajúcich odpovedí, chýb súvisiacich s pokrytím, poststratifikáciou atď.), koeficient dopočtu 5.1 sa musí vzhľadom na vyradenie miestnych jednotiek prepočítať.

5.2. *Koeficient dopočtu pre zamestnancov*

Koeficient dopočtu pre zamestnancov sa vypočíta pre každú miestnu jednotku vo vzorke. Ukazovateľ 5.2 je (aspoň pred použitím akejkoľvek metódy preváženia pôvodnej váhy zamestnancov) koeficientom, ktorým sa musí vynásobiť počet zamestnancov vo vzorke, aby sa zistil odhad počtu zamestnancov v príslušnej strate.

Je dôležité, aby bol počet zamestnancov vo vzorke vybratej z miestnej jednotky rovnaký, ako je počet zamestnancov, ktorí v boli referenčnom mesiaci odmenení za celý mesiac. Ak je potrebné vyradiť zo vzorky niektorých zamestnancov, ktorí majú obdobie(-a) neplatenej neprítomnosti v referenčnom mesiaci, poskytnutý koeficient dopočtu 5.2 by sa mal vzhľadom na vyradených zamestnancov prepočítať.

▼M1

PRÍLOHA III

PRENOS VÝSLEDKOV

Mali by sa poskytnúť individuálne údaje týkajúce sa každej miestnej jednotky a každého zamestnanca vo forme dvoch typov záznamov o mikroúdajoch:

A: **záznamy za miestne jednotky**

B: **záznamy za zamestnancov**.

Záznamy za zamestnancov by mali byť prepojené na záznamy za miestne jednotky kódom, ktorým sa neprezradí identita podniku. Mohlo by to byť umelo vytvorené číslo alebo existujúci kód za predpokladu, že tento kód sa používa pre záznamy za miestnu jednotku, ako aj pre záznamy za zamestnancov. Okrem toho by mal byť na účely ľahkej identifikácie zamestnanca poskytnutý kód každého zamestnanca, ktorý neidentifikuje danú osobu.

Ukazovatele

Všetky položky záznamov A a B by mali byť kompletne vyplnené. Mali by byť uvedené údaje vo všetkých jednotlivých položkách vrátane nepovinných ukazovateľov (pozri dolu). „Prázdne“ políčko je neprijateľné.

Povinné ukazovatele

Pokiaľ ide o povinné ukazovatele všetkých záznamov o mikroúdajoch, mali by byť poskytnuté úplné informácie. V opačnom prípade poskytnuté koeficienty dopočtov nebudú zodpovedať všetkým ukazovateľom.

Nepovinné ukazovatele

Týmto by mal byť pridelený kód výlučne podľa týchto pravidiel:

Ak je k dispozícii informácia týkajúca sa nepovinného ukazovateľa, mali by sa predovšetkým poskytnúť údaje (v súvislosti s povinnými ukazovateľmi) o všetkých sledovaných jednotkách a zamestnancoch.

Ak nie sú informácie týkajúce sa nepovinného ukazovateľa k dispozícii, uveďte „*OPT*.“ pri *alfanumerických* ukazovateľoch a *„99999999“* pri *numerických* ukazovateľoch (počet „deviatok“ zodpovedá dĺžke políčka).

Nulové hodnoty

„0“: mala by sa výlučne použiť *iba* pri tých ukazovateľoch, kde sa niekedy môže nulová hodnota skutočne vyskytnúť (napr. ak zamestnanec nemá v referenčnom mesiaci žiadny nadčas).

Kategórie ukazovateľov v zisťovaní štruktúry príjmov

Ukazovatele v zisťovaní štruktúry príjmov uvedené v prílohe I sú buď kvalitatívne, alebo kvantitatívne. Väčšina ukazovateľov vzťahujúcich sa na miestnu jednotku a na individuálnu charakteristiku zamestnancov sú *kvalitatívne* ukazovatele. Tieto ukazovatele v zisťovaní štruktúry príjmov sú prepojené na obmedzený počet kategórií.

Kvantitatívne ukazovatele v zisťovaní štruktúry príjmov sa pokladajú buď za ukazovatele počtu (počet zamestnancov, počet hodín, dní alebo týždňov), alebo za ukazovatele vzťahujúce sa na príjmy.

Kategórie kvalitatívnych ukazovateľov v zisťovaní štruktúry príjmov, ako aj triedy pre kvantitatívne ukazovatele v zisťovaní štruktúry príjmov uvedie Eurostat v implementačnej správe.

Obsah záznamov A a B

Obsah a poradie ukazovateľov v záznamoch A a B a kódy, ktoré sa majú použiť, budú špecifikované v iných dokumentoch.

Záznamy by mali obsahovať jedno políčko pre každý ukazovateľ. Numerické ukazovatele by mali byť poskytnuté v absolútnych hodnotách t. j. v celých číslach (nie desatinných alebo v desiatkach, stovkách, tisíckach, miliónoch atď.). Z dôvodu presnosti by sa však hodnoty ukazovateľov 4.3, 5.1 a 5.2 mali uviesť na dve desatinné miesta.

▼**M1**

Jeden numerický ukazovateľ sa však líši. Ide o „Hodiny odpracované v bežnom pracovnom čase zamestnanca“ (ukazovateľ 2.7.1). Ten by mal byť uvedený v percentách a na dve desatinné miesta, napr. 43,27.

Ak sa numerické ukazovatele vzťahujú na peňažné hodnoty (napr. hodinový, mesačný, ročný príjem a príplatky, dane, príspevky sociálneho zabezpečenia, naturálne mzdy), tieto by mali byť uvedené *v jednotkách* ***národnej meny*** príslušnej krajiny.

Prenos údajov

Členské štáty zašlú Komisii (Eurostatu) údaje a metaúdaje, ktoré sú podľa tohto nariadenia požadované v elektronickej forme v súlade s normou o výmene, ktorú navrhol Eurostat. Eurostat poskytne podrobnú dokumentáciu v súvislosti so schválenou(-ými) normou(-ami) a poskytne usmernenia o jej (ich) implementácii v súlade s požiadavkami tohto nariadenia.