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.

Udfærdiget i Bruxelles, den 8. september 2000.

På Kommissionens vegne

Pedro SOLBES MIRA

Medlem af Kommissionen

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

BILAG I

LISTE OVER VARIABLER

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

1.1. Regionen i henhold til nomenklaturen for statistiske territoriale enheder (NUTS)

1.2. Størrelsen af den virksomhed, den lokale enhed tilhører

1.3. Økonomisk aktivitet efter den statistiske nomenklatur for økonomiske aktiviteter i De Europæiske Fællesskaber (NACE Rev. 1), der er indført ved Rådets forordning (EØF) nr. 3037/90 [1]

1.4. Formen for det økonomiske og finansielle tilsyn som omhandlet i Kommissionens direktiv 80/723/EØF [2]

1.5. Hvorvidt der findes en kollektiv lønoverenskomst, som omfatter størsteparten af de ansatte i observationsenheden

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

1.7. Hovedmarked for virksomhedens produkter (fakultativ)

1.8. Størrelsen af gruppen af virksomheder (fakultativ)

1.9. Hjemsted for den enhed, der kontrollerer gruppen af virksomheder (fakultativ)

2. **Oplysninger om hver enkelt ansat i stikprøven**

2.1. Køn

2.2. Alder

2.3. Stilling i henhold til »den internationale stillingsklassifikation« (ISCO-88 (COM))

2.4. Ledende eller tilsynsførende stilling (fakultativ)

2.5. Højeste afsluttede almene uddannelse og erhvervsuddannelse i henhold til den internationale standardklassifikation for skolevæsenet (ISCED 97)

2.6. Anciennitet i virksomheden

2.7. Fuldtidsansat eller deltidsansat

2.8. Ansættelseskontraktens art

2.9. Statsborgerskab (fakultativ)

2.10. Omfattet af en offentlig beskæftigelsesfremmende ordning (fakultativ)

2.11. Antal års afbrydelser i karrieren i den nuværende virksomhed (fakultativ)

3. **Oplysninger om løn, betalte timer og fraværsdage**

3.1. Bruttoløn i alt for en repræsentativ måned

3.1.1. Løn for overarbejde

3.1.2. Særlig betaling for skifteholdsarbejde

3.2. Bruttoløn i alt i referenceåret

3.2.1. Antal uger/måneder, den årlige bruttoløn vedrører

3.2.2. Årlige bonusser i alt

3.2.2.1. Regelmæssige bonusser, der ikke betales i hver lønperiode (fakultativ)

3.2.2.2. Årlige bonusser for produktivitet (fakultativ)

3.2.2.3. Årlige præmier i forbindelse med overskudsdeling (fakultativ)

3.3. Lovbefalede bidrag til sociale sikringsordninger og skatter, som betales af arbejdsgiveren på den ansattes vegne (fakultativ)

3.3.1. Lovbefalede bidrag til sociale sikringsordninger (fakultativ)

3.3.2. Skatter (fakultativ)

3.4. Antal betalte timer i den repræsentative måned (eller i en standardarbejdsmåned)

[1] EFT L 293 af 24.10.1990, s. 1.
[2] EFT L 195 af 29.7.1980, s. 35.

3.4.1. Antal betalte overarbejdstimer i den repræsentative måned

3.5. Årligt antal fraværsdage

3.5.1. Årligt antal feriedage (sygeorlov ikke medregnet)

3.5.2. Årligt antal dage med sygeorlov (fakultativ)

3.5.2.1. Årligt antal dage med sygeorlov, der betales af arbejdsgiveren (fakultativ)

3.5.2.2. Årligt antal dage med sygeorlov, der ikke betales af arbejdsgiveren (fakultativ)

3.5.3. Årligt antal dage erhvervsuddannelse (fakultativ)

3.6. Skøn over årlig betaling i naturalier (fakultativ)

4. **Ekstrapoleringskoefficienter**

4.1. Ekstrapoleringskoefficient for den lokale enhed

4.2. Ekstrapoleringskoefficient for ansatte

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. Statistikkerne skal dække alle de aktiviteter, der er defineret i hovedafdeling C, D, E, F, G, H, I, J, K, M, N og O i den statistiske nomenklatur for økonomiske aktiviteter i De Europæiske Fællesskaber (i det følgende benævnt NAGE Rev. 1). Aktiviteterne under M, N og O er dog fakultative for 2001/02.

1.1. Den region, hvor den lokale enhed er beliggende, i henhold til nomenklaturen for statistiske territoriale enheder (NUTS) på niveau 1

1.2. Størrelsen af den virksomhed, den lokale enhed tilhører, klassificeret efter en af følgende størrelsesklasser: 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1 000 ansatte eller derover

1.3. Den lokale enheds økonomiske aktivitet klassificeret efter hovedgruppe i NAGE Rev. 1

1.4. Formen for det økonomiske og finansielle tilsyn som omhandlet i Kommissionens direktiv 80/723/EØF

I direktiv 80/723/EØF (om gennemskueligheden af de økonomiske forbindelser mellem medlemsstaterne og de offentlige virksomheder) forstås ved »offentlig virksomhed« enhver virksomhed, på hvilken de offentlige myndigheder direkte eller indirekte kan have en dominerende indflydelse 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 virksomhedens tegnede kapital (> 50 %) eller

— råder over mere end halvdelen af de stemmer, som er knyttet til andele, som virksomheden har udstedt, eller kan udpege mere end halvdelen af medlemmerne i virksomhedens bestyrelse, direktion eller tilsynsråd.

For at identificere den enhed, der reelt har kontrollen, er det nødvendigt at undersøge hele rækken af ejerforhold.

Arten af den kontrol, der udøves over virksomheden, klassificeres efter følgende kategorier:

— Offentlig kontrol

— Privat kontrol

— Offentlig og privat kontrol

1.5. Hvorvidt der findes en kollektiv lønoverenskomst, som omfatter størsteparten af de ansatte i observationsenheden

En kollektiv lønoverenskomst kan være:

— en overenskomst på nationalt plan eller imellem fagforeningsforbund indbyrdes, der dækker arbejdstagerne i en lang række forskellige brancher; den er som regel indgået af et eller flere fagforeningsforbund og en eller flere 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 arbejdstagere, 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 arbejdstagerne i den lokale enhed, der her er tale om

— enhver anden, ikke ovenfor nævnt form for overenskomst.

Svaret er ja, hvis mere end 50 % af de ansatte i den lokale enhed er dækket af en af de ovenfor nævnte kollektive lønoverenskomster.

I stedet for at forhøre sig om, hvilken type kollektiv overenskomst der findes, kan de nationale statistiske kontorer spørge om, hvilke kollektive bestemmelser der gælder, og på grundlag af svarene slutte sig til, hvilken type kollektiv overenskomst der er tale om.

[1] EFT L 76 af 30.3.1993, s. 1.

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

Antallet af ansatte skal stemme overens med de oplysninger, der findes i det virksomhedsregister, der er oprettet til statistiske formål.

1.7. Hovedmarked for virksomhedens produkter (fakultativ)

Der skal indsamles oplysninger om hovedmarkedet for virksomhedens produkter, klassificeret som følger:

— Lokalt eller regionalt marked

— Nationalt marked

— EU-markedet

— Verdensmarkedet

Formålet er blot at fastslå, hvilket marked der er det største (kun et svar).

1.8. Størrelsen af gruppen af virksomheder (fakultativ)

Gruppen af virksomheder er en statistisk enhed defineret i forordning (EØF) nr. 696/93 om statistiske enheder (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 et kendt forhold. De oplysningspligtige kan lade sig vejlede af, om deres virksomheds regnskaber er fuldstændigt konsoliderede med regnskaberne for gruppen af virksomheder.

1.9. Hjemsted for den enhed, der kontrollerer gruppen af virksomheder (fakultativ)

Den enhed, der kontrollerer gruppen af virksomheder, er den juridiske enhed, der udøver den reelle kontrol som omhandlet i System of National Accounts 1993, kapitel 4.30. Det er det land, hvor denne enhed er beliggende, der skal oplyses. I mange tilfælde er dette land det samme som det land, hvor den undersøgte lokale enhed er beliggende. Som en rettesnor er det hjemstedet for den juridiske enhed, der har offentliggjort de konsoliderede regnskaber for hele gruppen, der skal oplyses.

2. **Oplysninger om hver enkelt ansat i stikprøven**

Ved ansatte forstås alle de personer, der har et direkte kontraktmæssigt forhold med virksomheden eller den lokale enhed, og som modtager et vederlag, uanset hvilken type arbejde de udfører, hvor mange timer de arbejder (fuldtid eller deltid), og varigheden af deres kontrakt (bestemt eller ubestemt). Hjemmearbejdere [1] medregnes kun, hvis der foreligger en eksplicit aftale om, at den hjemmearbejdende medarbejder modtager betaling på grundlag af det udførte antal arbejdstimer. Lærlinge og praktikanter medregnes.

Følgende kategorier medregnes ikke:

— Medarbejdende familiemedlemmer

— Hjemmearbejdere, hvis vederlag er baseret på det produkt, de leverer, eller den tjenesteydelse, de udfører

— Løsarbejdere (dvs. arbejdstagere, hvis arbejdstid ikke er fastsat på forhånd)

— Vikarer (ansat af eller via bureauer; hvis det bureau, der beskæftiger dem, selv er observationsenheden, medregnes de)

— Personer, hvis vederlag udelukkende består af honorarer eller provisioner

— Medlemmer af virksomhedens bestyrelse

— Ejere eller ledere, der ikke modtager noget vederlag (men får betaling i form af en del af overskuddet eller i form af et honorar)

— De af arbejdstagerne i observationsenheden, der permanent (i over et år) arbejder i et tilknyttet selskab i udlandet

— Frivillige arbejdstagere

2.1. Køn

2.2. Alder i hele år på den fastsatte dato i den repræsentative måned

2.3. Stilling i henhold til »den internationale stillingsklassifikation« (ISCO-88 (COM))

Stilling klassificeres efter ISCO-88 (COM) på et mindst 2-cifret niveau og om muligt 3-cifret.

Lærlinge og praktikanter, der har en ansættelseskontrakt, klassificeres i den stilling, med henblik på hvilken de gennemfører deres lærlingeuddannelse eller praktikantperiode.

[1] 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).

Stillingen »ledelse og arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau« (kode P1-2) indebærer typisk en lang række opgaver i forbindelse med planlægning, styring og samordning af forretningsgangen, også i interne afdelinger og kontorer, ofte med hjælp fra underordnede ledere og tilsynsførende.

Personer i en ledende stilling har som regel et omfattende kendskab til og erfaring med produktionsprocessen og/eller servicekrav og administrative procedurer, der har betydning for, at organisationer og virksomheder fungerer effektivt.

Med henblik på indberetning af oplysninger om stilling kan de nationale statistiske kontorer spørge om den ansattes overenskomstmæssige lønklasse, stillingens administrative klassificering (koder herfor foreligger i de lokale enheder) og om, hvorvidt den ansatte har en pensionsforsikring for arbejdere eller for funktionærer.

2.4. Ledende eller tilsynsførende stilling (fakultativ)

Denne variabel oplyser, om en ansat har en form for ledende stilling (= ja) eller ej (= nej). Der kan være tale om ansatte, som ikke kan klassificeres som ledere i henhold til ISCO-88 (COM) (hovedgruppe 1), men som ikke desto mindre har et ansvar i forbindelse med ledelse af eller tilsynsførelse med en gruppe andre ansatte. En sådan persons stillingsbetegnelse er typisk »arbejdsformand« eller »tilsynsførende« sammen med stillingsbetegnelsen.

2.5. Højeste afsluttede almene uddannelse og erhvervsuddannelse ([1]) i henhold til ISCED 97

Der skal indsamles oplysninger om den ansattes almene uddannelse, erhvervsuddannelse eller videregående uddannelse i henhold til følgende ISCED 97-kategorier:

ISCED 0 og 1 (kode 01)

0 — FØRSKOLEUNDERVISNING og 1 — 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 i princippet 6 års skolegang med heltidsundervisning.

ISCED 2 (kode 02)

2 — 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.

ISCED 3

3 — SEKUNDÆR UNDERVISNING PÅ ANDET TRIN **(kode 03, skelnen mellem a, b og c ikke mulig)**

Undervisningsforløbene på dette niveau forudsætter typisk ca. 9 års afsluttet skolegang med heltidsundervisning (fra starten af niveau 1) eller en kombination af uddannelse og erhvervserfaring.

3A — Sekundær undervisning på andet trin — almen (fakultativ) **(kode 04)**

3B — Sekundær undervisning på andet trin — teknisk (fakultativ) **(kode 05)**

3C — Sekundær undervisning på andet trin (under 3 år) — arbejdsmarkedsorienteret (fakultativ) **(kode 06)**

3C — Sekundær undervisning på andet trin (3 år eller derover) — arbejdsmarkedsorienteret (fakultativ) **(kode 07)**

ISCED 4 (kode 08)

4 — POSTSEKUNDÆR UNDERVISNING (BORTSET FRA VIDEREGÅENDE UDDANNELSE)

Denne kategori 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 eller postsekundære i en national sammenhæng. Der er tale om forløb, som på grundlag af deres indhold ikke kan betragtes som videregående forløb. Ofte er de ikke markant mere vidtgående end undervisningsforløbene på niveau ISCED 3, men de udvider kundskaberne hos personer, der har fuldført et pensum på niveau 3.

([1]) Ved »afsluttet uddannelse« forstås opnåelse af et certifikat eller et eksamensbevis, hvis sådanne beviser udstedes. Er det ikke tilfældet, forstås deltagelse i hele undervisningsforløbet.

Typiske eksempler er undervisningsforløb, der har til formål at sætte studerende, som har fuldført niveau ISCED 3, 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 09)

5B — VIDEREGÅENDE UDDANNELSE PÅ FØRSTE TRIN (SOM IKKE DIREKTE KVALIFICERER TIL AVANCERET FORSKNING) — Erhvervsrettet

I sammenligning med 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 10)

5A — 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 niveau 3 og 4. Adgang til disse forløb forudsætter normalt et afsluttet niveau ISCED 3A eller 3B eller lignende kvalifikationer på niveau ISCED 4A. 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 11)

6 — 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.

2.6. Anciennitet i virksomheden

Ved anciennitet forstås det antal hele år, den ansatte har arbejdet for sin nuværende arbejdsgiver. Har han tidligere arbejdet i en anden af virksomhedens lokale enheder, beregnes ancienniteten fra den dato, hvor han startede i virksomheden. Fravær af kortere varighed (mindre end 1 år, f.eks. barsels-, forældre- eller sygeorlov) medregnes.

2.7. Fuldtidsansat eller deltidsansat

Fuldtidsansatte er personale, hvis normale arbejdstid svarer til det overenskomstmæssige eller almindelige antal timer for den pågældende lokale enhed, også selv om deres kontrakt gælder i mindre end 1 år. En afvigelse på 10 % accepteres.

I andre tilfælde betragtes personalet som deltidsansat. Det antal arbejdstimer, der er udført af deltidsansatte, skal oplyses i procent af det antal timer, der almindeligvis udføres (af fuldtidsansatte) i den pågældende lokale enhed.

2.8. Ansættelseskontraktens art

Følgende oplysninger om ansættelseskontraktens art skal indberettes:

— Ikke-tidsbegrænset kontrakt

— Tidsbegrænset kontrakt (bortset fra lærlinge- og praktikantkontrakter)

— Lærlinge-/praktikantkontrakt

— Andre kontraktformer

En ikke-tidsbegrænset 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 for kontraktens varighed, f.eks. en fast tidsplan for arbejdets udførelse, udførelse af en specifik opgave eller vikariering for en anden ansat.

Lærlinge- eller praktikantkontrakter er særlige tidsbegrænsede kontrakter, som indgås mellem arbejdsgiveren og lærlingen/praktikanten. Formålet med kontrakten er at give lærlingen mulighed for at erhverve praktisk erfaring på et bestemt område.

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.

2.10. Omfattet af en offentlig beskæftigelsesfremmende ordning (fakultativ)

Denne kategori oplyser, hvorvidt den ansatte er omfattet af en af følgende former for offentlig ordning:

— Arbejdsgiverens fuldstændige eller delvise fritagelse for skatter og bidrag til sociale sikringsordninger

— Tilskud

— Uddannelsestilskud

Disse oplysninger indberettes for den enkelte og ikke for virksomheden. Tilskud, der betales til virksomheden, og som ikke kan henføres til den enkelte ansatte (da de beregnes på grundlag af antallet af ansatte), medregnes ikke.

Der kan også være tale om en støtteordning, som reducerer arbejdsgiverens eller den ansattes bidrag til sociale sikringsordninger og direkte skatter, hvis denne ordning er med til at gøre det muligt at oprette stillingen eller ansætte den pågældende person.

2.11. Antal års afbrydelser i karrieren i den nuværende virksomhed (fakultativ)

Langvarige afbrydelser i karrieren i antal hele år (og måneder). Langvarige afbrydelser er mere end 1 år. Hvis der har været flere afbrydelser i løbet af en årrække med arbejde, skal afbrydelserne lægges sammen. Kortvarige afbrydelser (under 1 år) medregnes ikke, selv om de tilsammen udgør over 1 år.

3. **Oplysninger om løn, betalte timer og fraværsdage**

3.1. Bruttoløn i alt for en repræsentativ måned

Ved bruttoløn forstås vederlag i form af kontanter, som arbejdsgiveren udbetaler direkte og regelmæssigt i hver lønperiode, før skattefradrag og bidrag til sociale sikringsordninger, som påhviler lønmodtagerne og tilbageholdes af arbejdsgiveren.

Følgende medregnes:

— 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 tilskud i form af kontanter, som er fastsat ved kollektive overenskomster eller frivillige aftaler

— arbejdsgiverbidrag til opsparingsordninger for ansatte.

Følgende medregnes ikke:

— 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 nedsat takst

— lovbefalede børnetilskud

— værdien af ydelser i naturalier (på grund af vanskelighederne i forbindelse med dataindsamlingen)

— godtgørelser for arbejdstøj eller værktøj

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

3.1.1. Løn for overarbejde

Den løn, der er udbetalt for overarbejdstimer. Her skal hele timelønnen oplyses, ikke kun tillægget i forhold til den normale timeløn. Det oplyste vederlag skal dække det antal overarbejdstimer, der faktisk er udført i den repræsentative måned, selv om det er udbetalt på et senere tidspunkt (udbetalinger foretaget i den repræsentative måned for overarbejdstimer, som er udført forud for denne, medregnes ikke).

3.1.2. Særlig betaling for skifteholdsarbejde

Herved forstås særlige præmier for skifteholdsarbejde, natarbejde eller weekendarbejde, når disse former for arbejde ikke betragtes som overarbejde. Kun præmietillægget medregnes.

3.2. Bruttoløn i alt i referenceåret

Herved forstås bruttoløn, der er udbetalt i løbet af referenceåret. Alle bonusser, der ikke udbetales regelmæssigt, medregnes (13. eller 14. månedsløn, bonusser i forbindelse med ferie, overskudsdeling, godtgørelser for ferie, som ikke er taget, lejlighedsvise provisioner osv.). Fratrædelsesgodtgørelse medregnes ikke. Betalinger i naturalier medregnes heller ikke.

3.2.1. Antal måneder, den årlige bruttoløn vedrører

Det er hensigtsmæssigt at spørge om den årlige løn for samtlige ansatte i stikprøven, selv om de ikke har været til stede hele året. For at undgå fejl er det derfor nødvendigt at spørge om, hvor mange uger eller måneder den årlige løn vedrører.

3.2.2. Årlige bonusser i alt

Herved forstås alle betalinger, der ikke udbetales regelmæssigt i hver lønperiode, f.eks. bonusser i forbindelse med ferie, 13. månedsløn, godtgørelser for ferie, som ikke er taget, lejlighedsvise provisioner, overskudsdeling osv.

3.2.2.1. Regelmæssige bonusser, der ikke betales i hver lønperiode (fakultativ)

Herved forstås alle regelmæssige bonusser, der ikke betales i hver lønperiode, f.eks. bonusser i forbindelse med ferie, 13. eller 14. månedsløn osv.

3.2.2.2. Årlige bonusser for produktivitet (fakultativ)

Herved forstås uregelmæssige bonusser, der er udbetalt til de ansatte for særlig indsats eller akkordarbejde.

3.2.2.3. Årlige præmier i forbindelse med overskudsdeling (fakultativ)

Herved forstås ad hoc-bonusser eller andre usædvanlige betalinger i forbindelse med virksomhedens samlede resultater (som led i en bonusordning).

3.3. Lovbefalede bidrag til sociale sikringsordninger og skatter, som betales af arbejdsgiveren på den ansattes vegne (fakultativ)

Det samlede beløb, der i den repræsentative måned er betalt af arbejdsgiveren til de offentlige myndigheder til dækning af lovbefalede bidrag til sociale sikringsordninger og skatter på den ansattes vegne.

***NB*: Måske ikke relevant i visse lande**

3.3.1. Lovbefalede bidrag til sociale sikringsordninger (fakultativ)

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

3.3.2. Skatter (fakultativ)

Herved forstås den samlede indkomstskat, der tilbageholdes af arbejdsgiveren med henblik på indbetaling til skattemyndighederne på den ansattes vegne.

3.4. Antal betalte timer i den repræsentative måned (eller i en standardarbejdsmåned)

Betalte timer omfatter normale arbejdstimer og overarbejdstimer, for hvilke der er udbetalt et vederlag i den repræsentative måned. Betalte, men ikke udførte timer i referenceperioden betragtes som »betalte timer« (ferie, sygeorlov, helligdage og andre betalte timer, f.eks. i forbindelse med lægeundersøgelser). I den forbindelse er det nødvendigt at sikre overensstemmelse mellem de »betalte timer« og de timer, lønnen svarer til.

Betalte timer beregnes ved at trække tabte, ikke betalte timer (der skyldes sygdom, barselsorlov osv.) eller betalte timer til nedsat takst fra det normale antal arbejdstimer plus overarbejdstimer.

NB: Det normale antal arbejdstimer er det antal timer, den ansatte forventes at udføre i den repræsentative måned, spisepauser (hovedmåltid) og overarbejdstimer ikke medregnet, selv om nogle af sidstnævnte udføres regelmæssigt eller kontraktmæssigt. Der er her tale om det antal (ugentlige/månedlige) arbejdstimer, som den ansatte er forpligtet til at udføre i henhold til sin ansættelseskontrakt eller de regler og bestemmelser, der gælder i den lokale enhed.

3.4.1. Antal betalte overarbejdstimer i den repræsentative måned

Ved overarbejdstimer forstås de arbejdstimer, der er udført ud over det antal timer, der svarer til en normal eller overenskomstmæssig arbejdsuge (eller -måned). 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 3.1.1, medtages. Arbejdsfrihed som kompensation for ubetalte arbejdsperioder og rejsetid betragtes ikke som overarbejde.

3.5. Årligt antal fraværsdage

3.5.1. Årligt antal feriedage (sygeorlov ikke medregnet)

Herved forstås den ansattes årlige antal betalte feriedage, helligdage ikke medregnet. Der er tale om det samlede årlige antal normalt betalte feriedage, herunder dage, som den ansatte tildeles på grund af alder, udførelse af særlige pligter, anciennitet og lignende.

Når arbejdsgiverne betaler ekstra for arbejde, som de ansatte udfører i perioden med betalt ferie, er disse beløb som regel inkluderet i den årlige løn, og antallet af feriedage er reduceret tilsvarende. Da der er betalt en godtgørelse for de feriedage, hvor der er blevet arbejdet, ville det føre til dobbelttælling ikke at tilpasse det samlede antal feriedage. Derfor oplyses det antal feriedage, der faktisk er taget.

Når de ansatte får ekstra (betalt) arbejdsfrihed i henhold til aftaler om arbejdstidsnedsættelser, henregnes denne arbejdsfrihed til det årlige antal feriedage. Den oplyses kun, hvis arbejdstidsnedsættelsen svarer til 5 arbejdsdage om året eller derover.

Følgende betragtes ikke som feriedage:

— hviledage i forbindelse med holdarbejde (da dette allerede er omfattet af beregningen af det ugentlige antal arbejdsdage)

— helligdage

— uddannelsesorlov

— ekstra betalte feriedage, der tildeles af personlige årsager.

Kun dage, hvor der kan arbejdes, medtages (når der ikke arbejdes om søndagen og lørdagen, medtages disse dage ikke; det samme gælder for helligdage).

3.5.2. Årligt antal dage med sygeorlov (fakultativ)

Det antal hele dage med sygeorlov, den ansatte faktisk har haft.

3.5.2.1. Årligt antal dage med sygeorlov, der betales af arbejdsgiveren (fakultativ)

Det antal hele dage med sygeorlov, den ansatte faktisk har haft, og som arbejdsgiveren helt eller delvist har betalt.

3.5.2.2. Årligt antal dage med sygeorlov, der ikke betales af arbejdsgiveren (fakultativ)

Det antal hele dage med sygeorlov, den ansatte faktisk har haft, og som arbejdsgiveren ikke har betalt.

3.5.3. Årligt antal dage med erhvervsuddannelse (fakultativ)

Det årlige antal dage med erhvervsuddannelse er det antal dage (i »dagsækvivalenter«), hvor den ansatte har haft erhvervsuddannelsesaktiviteter, bortset fra uddannelse af lærlinge og praktikanter, der har en særlig uddannelseskontrakt.

3.6. Skøn over årlig betaling i naturalier (fakultativ)

Skøn over værdien af alle den ansattes betalinger i naturalier i løbet af referenceåret.

4. **Ekstrapoleringskoefficienter**

4.1. Ekstrapoleringskoefficient for den lokale enhed

Inden for hvert stratum i stikprøven beregnes der ekstrapoleringskoefficienter for hver lokal enhed baseret på antallet af lokale enheder i stikprøven og antallet af lokale enheder i populationen. Koefficienten angiver det antal lokale enheder i populationen, som hver lokal enhed i stikprøven repræsenterer.

4.2. Ektrapoleringskoefficient for ansatte

Ekstrapoleringskoefficienten for ansatte er den koefficient, som antallet af ansatte i stikprøven skal multipliceres med for at opnå estimater for populationen. Den baseres for hver lokal enhed på det antal ansatte i virksomheden, der er omfattet af stikprøven, og det samlede antal ansatte i den lokale enhed og kombineres med ekstrapoleringskoefficienten for den lokale enhed.

BILAG III

FORMAT TIL FREMSENDELSE AF RESULTATERNE

Der skal indberettes individuelle data om hver enkelt lokal enhed og hver enkelt ansat. Dataene fremsendes i form af to typer dataposter:

A: Dataposter for lokale enheder

B: Dataposter for ansatte

Posterne for de ansatte skal være knyttet til de lokale enheder ved hjælp af en nøgle.

Dataposterne skal indeholde et felt pr. variabel. Hver post skal enten have en fast længde eller være adskilt med kommaer. Felternes rækkefølge skal svare til variablernes. Ved en manglende variabel skal der være et blankt felt. Faktiske nulværdier registreres som numeriske nuller.