KOMMISSIONENS FÖRORDNING (EG) nr 1916/2000

av den 8 september 2000

om genomförande av rådets förordning (EG) nr 530/1999 om strukturstatistik över löner och arbetskraftskostnader avseende definition och överföring av information om lönernas struktur och fördelning

(Text av betydelse för EES)

EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION HAR ANTAGIT DENNA FÖRORDNING

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen,

med beaktande av rådets förordning (EG) nr 530/1999 [1] av den 9 mars 1999 om strukturstatistik över löner och arbetskraftskostnader, särskilt artikel 11 i denna, och

av följande skäl:

(1) I enlighet med artikel 11 i förordning (EG) nr 530/99 är det nödvändigt med implementeringsåtgärder i fråga om definitioner och uppdelningen av de uppgifter som skall tillhandahållas samt lämpligt teknisk format för överföringen av resultaten.

(2) De åtgärder som föreskrivs i denna förordning är förenliga med yttrandet från Kommittén för det statistiska programmet som upprättades genom rådets beslut 89/382/EEG, Euratom [2].

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Definition och uppdelning av uppgifterna

I enlighet med artikel 6 i förordning (EG) nr 530/1999 skall medlemsstaterna tillhandahålla information om variablerna i bilaga I till den här förordningen.

För detta syfte fastställs definitionerna på variablerna i bilaga II till den här förordningen.

Artikel 2

Tekniskt format för överföring av resultaten

Det tekniska format som är lämpligt för överföring av resultaten fastställs i bilaga III till den här förordningen.

Artikel 3

Ikraftträdande

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

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

Utfärdad i Bryssel den 8 september 2000.

På kommissionens vägnar

Pedro SOLBES MIRA

Ledamot av kommissionen

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

BILAGA I

VARIABELFÖRTECKNING

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

1.1 Region enligt nomenklaturen för statistiska territoriella enheter (NUTS)

1.2 Storlek på det företag som den lokala enheten tillhör

1.3 Den ekonomiska verksamhet enligt den indelning som görs i statistisk näringsgrensindelning i Europeiska gemenskapen (NACE Rev.1) inrättad genom rådets förordning (EEG) nr 3037/90 [1]

1.4 Form av ekonomisk och finansiell kontroll enligt kommissionens direktiv 80/723/EEG [2]

1.5 Förekomst av gällande kollektivavtal som omfattar majoriteten av de anställda hos den undersökta enheten

1.6 Totalt antal anställda på den lokala enheten (*frivillig*)

1.7 Huvudsaklig marknad för företagets produkter (*frivillig*)

1.8 Storlek på företagsgruppen (*frivillig*)

1.9 Hemvist för det företag som kontrollerar företagsgruppen (*frivillig*)

2. **Information om samtliga arbetstagare i urvalet**

2.1 Kön

2.2 Ålder

2.3 Yrke klassificerat enligt den internationella standarden för yrkesklassificering (ISCO-88 (COM)

2.4 Arbetsledande ställning (*frivillig*)

2.5 Högsta nivå på avslutad utbildning enligt International Standard Classification of Education (ISCED 97)

2.6 Tjänstgöringstid inom företaget

2.7 Heltids- eller deltidsanställd

2.8 Typ av anställningsavtal

2.9 Medborgarskap (*frivillig*)

2.10 Omfattas av statlig arbetsmarknadspolitisk åtgärd (*frivillig*)

2.11 Antal år av karriärsavbrott på det nuvarande företaget (*frivillig*)

3. **Löneuppgifter, avlönade timmar och ej arbetade dagar**

3.1 Total bruttolön under en representativ månad

3.1.1 Ersättning från övertidsarbete

3.1.2 Särskild ersättning för skiftarbete

3.2 Total årlig bruttolön under referensåret

3.2.1 Antal veckor/månader som den årliga bruttolönen avser

3.2.2 Total årsbonus

3.2.2.1 Regelbunden bonus som inte utgår varje löneperiod (*frivillig*)

3.2.2.2 Årsbonus baserad på produktivitet (*frivillig*)

3.2.2.3 Årlig ersättning baserad på vinstdelning (*frivillig*)

3.3 Lagstadgade sociala avgifter och skatter som arbetsgivaren erlägger för den anställde (*frivillig*)

3.3.1 Lagstadgade sociala avgifter (*frivillig*)

3.3.2 Skatter (*frivillig*)

3.4 Antal avlönade timmar under referensmånaden (eller en ”normal” arbetsmånad)

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

3.4.1 Antal avlönade övertidstimmar under referensmånaden

3.5 Antal frånvarodagar under året

3.5.1 Antal semesterdagar under året (exklusive sjukfrånvaro)

3.5.2 Antal sjukfrånvarodagar under året (*frivillig*)

3.5.2.1 Antal sjukfrånvarodagar under året som ersatts av arbetsgivaren (*frivillig*)

3.5.2.2 Antal sjukfrånvarodagar under året som inte ersatts av arbetsgivaren (*frivillig*)

3.5.3 Antal dagar i yrkesinriktad utbildning (*frivillig*)

3.6 Skattning av den årliga förmånsersättningen (*frivillig*)

4. **Uppräkningsfaktorer**

4.1 Uppräkningsfaktor för den lokala enheten

4.2 Uppräkningsfaktor för varje arbetstagare

Bilaga II

DEFINITION AV VARIABLERNA

1. **Information om den lokala enheten till vilken arbetstagarna som ingår i urvalet är knutna**

Sammanställningen av strukturstatistik över löner skall baseras på de lokala enheterna och företagen såsom dessa definieras i rådets förordning (EEG) nr 696/93 [1] och skall omfatta information om företag med 10 eller fler anställda klassificerade efter storlek och huvudsaklig verksamhet. Statistiken skall omfatta alla de aktiviteter som definieras i avdelningarna C, D, E, F, G, H, I, J, K, M, N och O i Statistisk näringsgrensindelning i Europeiska gemenskapen, nedan kallad NACE Rev.1. Uppgifter om aktiviteter som faller in under avdelningarna M, N och O är dock frivilliga under 2001/2002.

1.1 Regionen där den lokala enheten är belägen skall anges enligt nomenklaturen för statistiska territoriella enheter (NUTS) på nivå 1.

1.2 Storleken på det företag till vilken den lokala enheten hör skall klassificeras enligt en av följande grupper: 10–49, 50–249, 250–499, 500–999, 1000 eller fler anställda.

1.3 Den lokala enhetens ekonomiska verksamhet skall klassificeras enligt NACE Rev.1 på huvudgruppsnivå.

1.4 Form av ekonomisk och finansiell kontroll skall anges enligt direktiv 80/723/EEG.

Enligt direktiv 80/723/EEG (om insyn i de finansiella förbindelserna mellan medlemsstater och offentliga företag) betyder *offentliga företag* varje företag, över vilket de offentliga myndigheterna direkt eller indirekt kan utöva ett dominerande inflytande till följd av ägarskap, finansiell medverkan eller gällande regler.

Ett dominerande inflytande (eller kontroll) från de offentliga myndigheternas sida skall anses föreligga, när de offentliga myndigheterna direkt eller indirekt

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

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

För att klart kunna identifiera den kontrollerande enheten är det nödvändigt att se till hela ägarstrukturen.

Det sätt på vilket kontrollen över företaget utövas skall kodas enligt följande kategorier:

— Offentlig kontroll.

— Privat kontroll.

— Delad kontroll.

1.5 Förekomst av gällande kollektivavtal som omfattar majoriteten av de anställda på den undersökta enheten

Kollektivavtal kan vara

— ett avtal på nationell nivå, eller mellan olika fackföreningar, som omfattar arbetstagare inom en mängd olika näringsgrenar, och som normalt undertecknas av en eller flera sammanslutningar av fackföreningar eller arbetsgivarorganisationer,

— ett branschknutet avtal, där anställningsvillkoren för alla eller de flesta anställda inom en viss bransch eller ekonomisk sektor fastställs,

— ett avtal för branscher i avgränsade regioner,

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

— ett avtal som endast gäller för arbetstagarna i den lokala enheten,

— en annan typ av avtal som inte nämnts ovan.

Svaret ”ja” bör ges om mer än 50 % av de anställda inom den lokala enheten omfattas av något av ovannämnda kollektiva avtal.

De nationella kontoren kan, istället för att efterfråga typen av kollektivavtal, fråga vilka kollektiva regler som tillämpas för att sedan med ledning av svaret avgöra vilken typ av kollektivt avtal det rör sig om.

[1] EGT L 76, 30.3.1993, s. 1.

1.6 Totalt antal anställda på den lokala enheten (*frivillig*)

Antalet anställda bör ungefär motsvara det antal som finns i företagsregistret och som används för statistiska ändamål.

1.7 Den huvudsakliga marknaden för företagets produkter (*frivillig*)

Informationen om den huvudsakliga marknaden för företagets produkter skall kodas enligt följande:

— Lokal eller regional marknad.

— Nationell marknad.

— Europeiska unionens marknad.

— Världsmarknaden.

Målet är endast att fastställa den största marknaden (endast ett svarsalternativ skall anges).

1.8 Storleken på företagsgruppen (*frivillig*)

Företagsgruppen är en statistisk enhet som definieras i förordning (EEG) nr 696/93 om statistiska enheter. Företagsgruppen skall bedömas på global nivå. I de flesta fallen ingår den lokala enheten i ett företag som inte kontrolleras av någon nationell eller utländsk grupp. Om den lokala enheten hör till en företagsgrupp är detta i allmänhet välkänt. Som hjälp vid frågeställningen kan uppgiftslämnaren frågas om företagets räkenskaper är helt integrerade i företagsgruppens räkenskaper eller ej.

1.9 Hemvist för det företag som kontrollerar företagsgruppen (*frivillig*)

Den enhet som kontrollerar företagsgruppen är den enhet som har faktisk kontroll i den bemärkelse som avses i Nationalräkenskapssystemet 1993, avdelning 4.30. Det land där denna enhet finns skall anges. I många fall är detta samma land som det land där den lokala enheten som undersöks ligger. Hemvist för den enhet som ansvarar för hela företagsgruppens konsoliderade räkenskaper skall anges.

2. **Information om varje anställd i urvalet**

Med *anställda* avses alla personer som har ett direkt anställningsavtal med företaget eller den lokala enheten och som får ersättning oberoende av vilket arbete som har utförts, arbetstid (hel- eller deltid) och anställningsavtalets löptid (tidsbegränsat eller ej). Legoarbetare [1] bör omfattas om det finns en uttrycklig överenskommelse om att legoarbetaren ersätts på basis av utfört arbete, dvs. det antal timmar som personen arbetar. Lärlingar och praktikanter skall omfattas.

Följande grupper skall inte omfattas:

— Medhjälpande familjemedlemmar.

— Legoarbetare som avlönas efter den produkt de tillverkar eller de tjänster de utför.

— Tillfällig arbetskraft (dvs. personer utan förutbestämda arbetstider).

— Provisoriskt anställda (anställda av/genom personaluthyrningsföretag. Om Personaluthyrningsföretaget självt är den undersökta enheten skall detta dock omfattas).

— Personer som uteslutande får ersättning för sitt arbete genom arvoden eller provision.

— Företagets styrelsemedlemmar.

— Ägare eller personer i arbetsledande befattning som ej får lön (vars ersättning bygger på andel i vinst eller på arvode).

— Anställda på den undersökta enheten som kontinuerligt (under mer än ett år) arbetar hos ett annat företag i företagsgruppen som ligger i utlandet.

— Personer som utför frivilligarbete.

2.1 Kön

2.2 Ålder i hela år den specificerade dagen under referensperioden

2.3 Yrke klassificerat enligt den internationella standarden för yrkesklassificering (ISCO-88 (COM))

Yrket skall kodas enligt klassifikationen ISCO-88 (COM), minst på tvåsiffrig, men om möjligt tresiffrig, nivå.

Lärlingar och praktikanter med ett anställningsavtal skall anses tillhöra den yrkeskategori som lärlings- respektive utbildningsavtalet avser.

[1] En legoarbetare är en person som arbetar för ett givet företag eller levererar en viss mängd varor eller tjänster till ett givet företag efter överenskommelse eller enligt avtal med företaget, men vars arbetsplats inte finns på företaget (Europeiska nationalräkenskapssystemet ENS 95: 11.13 g).

Yrkesområdena ”Ledningsarbete” och ”Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens” (kod P1-2) omfattar en rad olika arbetsuppgifter som rör planering, ledning och samordning av företagets olika enheter, inklusive de interna avdelningarna och enheterna, ofta i samarbete med mellanchefer och förmän.

Personer inom företagsledningen har normalt omfattande kunskaper om, och erfarenhet från, produktionsprocessen och/eller kraven på tjänsterna samt även från administrativa rutiner som krävs för att företaget eller organisationen skall fungera bra.

För att kunna ange yrket kan de nationella statistikkontoren efterfråga vilken avtalad lönegrupp den anställde tillhör, vilken administrativ kod jobbet har (sådana koder finns på de lokala enheterna) och om den anställde omfattas av pensionsförsäkringar för anställda.

2.4 Arbetsledande ställning (*frivillig*)

Denna variabel anger om en anställd utför arbete som har en management funktion (= ja) eller inte (= nej). Sådana anställda får inte klassas som tillhörande företagsledningen i ISCO-88 (COM) klassifikationen (huvudgrupp 1) trots att de mycket väl kan ha arbetsledande ställning gentemot grupper av andra anställda. Oftast beskrivs dessa personer som ”förman” eller ”lagbas” tillsammans med yrkesbeteckningen.

2.5 Högsta nivå på avslutad utbildning [1] enligt International Standard Classification of Education (ISCED 97).

Information skall insamlas om den grundläggande, yrkes- eller högre utbildning den anställde har genomgått enligt följande ISCED 97-indelning:

ISCED 0 och 1 (kod 01)

0 – FÖRSKOLA och 1 – LÅG OCH MELLANSTADIUM ELLER FÖRSTA STEGET I GRUNDUTBILDNINGEN

Program på nivå 1 är normalt utformade på enhets- eller projektbasis för att ge barn en bra grundläggande färdigheter i läsning, skrivning, räkning tillsammans med grundläggande kunskaper och i andra ämnen som t.ex. historia, geografi, naturvetenskap, samhällsvetenskap, bild och musik. Denna nivå omfattar normalt sex års heltidsstudier.

ISCED 2 (kod 02)

2 – HÖGSTADIUM ELLER ANDRA STEGET I GRUNDUTBILDNINGEN

Programmet på denna nivå är normalt mer ämnesorienterat och man använder sig normalt av mer specialiserade lärare och lärare som undervisar i sina speciella ämnesområden. En fullständig tillämpning av de grundläggande färdigheterna sker på denna nivå.

ISCED 3

3 – GYMNASIESKOLA **(kod 03, om åtskillnad mellan a, b eller c ej är möjlig)**

Utbildningsprogrammen på denna nivå kräver normalt att någon form av heltidsstudier under 9 år avslutats (sedan nivå 1 påbörjats) eller en kombination av utbildning och praktik eller teknisk erfarenhet.

3A – Gymnasieskola – allmän utbildning (*frivillig*) **(kod 04)**

3B – Gymnasieskola – teknisk utbildning (*frivillig*) **(kod 05)**

3C – Gymnasieskola (kortare än tre år) – arbetsmarknadsriktad (*frivillig*) **(kod 06)**

3C – Gymnasieskola (tre år eller längre) – arbetsmarknadsinriktad (*frivillig*) **(kod 07)**

ISCED 4 (kod 08)

4 – HÖGRE UTBILDNING (EJ UNIVERSITETSUTBILDNING)

Denna punkt omfattar program som ligger på gränsen mellan gymnasieutbildning och utbildning efter avslutad gymnasieutbildning ur ett internationellt perspektiv, även om den ur ett nationellt perspektiv helt klart anses höra till gymnasieutbildning eller utbildning efter avslutad gymnasieutbildning. Med tanke på sitt innehåll kan dessa program inte anses motsvara universitetsutbildning. Oftast ligger de på ungefär samma nivå som programmen inom ISCED 3 men avser att fördjupa kunskaperna hos personer som redan avslutat ISCED-programmen på nivå 3.

[1] Uttrycket ”avslutad utbildning” innebär normalt att utbildningsbevis eller diplom erhållits, förutsatt att sådana delas ut. Om utbildningsbevis eller diplom inte delas ut, innebär ”avslutad utbildning” att personen deltagit i hela utbildningen.

Typexempel är program som tagits fram för att förbereda eleverna inför studier på nivå 5 eftersom dessa, trots att de avslutat utbildning på ISCED-nivå 3, inte har gett dem behörighet till nivå 5, dvs. grundkurser inför universitetsutbildning eller korta yrkesinriktade program.

ISCED 5B (kod 09)

5B – HÖGRE UTBILDNING STEG 1 (GRUNDEXAMEN VID UNIVERSITET ELLER EN LIKNANDE EXAMEN) – Teknisk

Jämfört med SA är dessa program orienterade mot praktik/arbetsliv och riktar sig främst till deltagare som vill tillägna sig de kunskaper som behövs för anställning inom ett visst yrke/en viss bransch eller en viss grupp av branscher. Efter avslutat utbildning har deltagarna normalt en kvalifikation som är relevant för arbetsmarknaden.

ISCED 5A (kod 10)

5A – HÖGRE UTBILDNING STEG 1 (GRUNDEXAMEN VID UNIVERSITET ELLER EN LIKNANDE EXAMEN) – Allmänt

Denna nivå består av högre utbildning vars innehållsmässiga nivå är mer avancerad än innehållet på nivåerna 3 och 4. För att få delta i dessa program krävs normalt att utbildning på ISCED-nivå 3A eller 3B avslutats framgångsrikt eller att en liknande kvalifikation på ISCED-nivå 4A uppnåtts. Programmen leder inte till någon licenciats- eller doktorsexamen. Programmen skall pågå under minst två år. 5A-programmen är främst teoretiska och skall ge deltagaren tillräckliga kvalifikationer för att kunna delta i avancerade forskningsprojekt och yrken med höga kompetenskrav.

ISCED 6 (kod 11)

6 – HÖGRE UTBILDNING STEG 2 (PROGRAM SOM LEDER TILL EN LICENCIATS- ELLER DOKTORSEXAMEN)

Denna nivå är reserverad för högre utbildningsprogram som leder fram till en licenciats- eller doktorsexamen. Programmen är därför inriktade på avancerade studier och forskning och inte enbart baserade på kurser. Normalt krävs att en uppsats eller doktorsavhandling skrivs. Denna skall vara baserad på forskning och innehålla nya rön samt vara av sådan kvalitet att den kan publiceras.

2.6 Tjänstgöringstid inom företaget.

Tjänstgöringstiden definieras som antalet hela år som personen arbetat för den nuvarande arbetsgivaren. Om den anställde redan arbetat på en annan lokal enhet inom företaget skall tjänstgöringstiden beräknas från den dag då personen började arbeta på företaget. Korta arbetsuppehåll (mindre än ett år, t.ex. för föräldraledighet eller sjukfrånvaro) skall inkluderas. Uppehåll som överstiger ett år skall exkluderas.

2.7 Heltids- eller deltidsanställd.

Heltidsanställda är, även om deras avtal löper över mindre än ett år, de vars ordinarie arbetstid är densamma som den som stadgas i kollektivavtal eller överensstämmer med vad som anses vara normal arbetstid i företaget. En avvikelse på 10 % kan godtas.

Alla andra anses vara deltidsanställda. Antal arbetstimmar i deras avtal skall anges i procent av den tid som stadgas i kollektivavtal eller överensstämmer med vad som anses vara normal arbetstid i företaget.

2.8 Typ av anställningsavtal.

Följande information om typen av anställningsavtal skall lämnas:

— Tillsvidareanställning.

— Visstidsanställning (ej lärlingar och praktikanter).

— Lärling/trainee.

— Annat.

Tillsvidareanställning är ett avtal mellan arbetstagaren och arbetsgivaren där avtalets giltighetstid inte avtalats.

Ett anställningsavtal anses vara tillfälligt eller gälla viss tid om arbetstagarens och arbetsgivarens avsikt är att avtalstiden skall bestämmas av vissa villkor som t.ex. en tidsplan då arbetet skall vara klart, att en viss uppgift skall vara utförd eller att en annan anställd, som tillfälligt varit frånvarande, återgår till sin anställning.

Avtal för lärlingar eller praktikanter är avtal vars giltighetstid har bestämts mellan lärlingen/praktikanten och arbetsgivaren. Målet med avtalet är att praktikanten skall få praktisk erfarenhet inom ett visst område.

2.9 Medborgarskap (*frivillig*)

Medborgarskap definieras som en individs nationalitet. Medborgarskap kan fås från födseln eller genom naturalisering, oavsett om den skett genom ansökan, giftermål eller på annat sätt.

2.10 Omfattas av statlig arbetsmarknadspolitisk åtgärd (*frivillig*)

Denna punkt anger om den anställde omfattas av någon av nedanstående typer av statliga stödåtgärder:

— Arbetsgivaren är helt eller delvis befriad från skatter och sociala avgifter.

— Ett stöd.

— Ett stöd för utbildning/praktik.

Detta avser individen och inte företaget. Stöd som utbetalas till företag och som inte kan hänföras till någon viss person (eftersom det är baserat på antalet anställda) omfattas inte.

Stödåtgärder kan även omfatta en minskning av arbetsgivarens eller den anställdes sociala avgifter och direkta skatter, om dessa åtgärder skapar ett arbetstillfälle eller underlättar rekryteringen av personen.

2.11 Antal år av karriärsavbrott på det nuvarande företaget (*frivillig*)

Antal hela år (och månader) som den anställde gjort längre karriäruppehåll. Längre karriäruppehåll anses omfatta frånvaro i mer än ett år. Om flera uppehåll gjorts under åren skall dessa adderas. Korta uppehåll (mindre än ett år) skall exkluderas även om de sammanlagt uppgår till mer än ett år.

3. **Löneuppgifter, avlönade timmar och ej arbetade dagar**

3.1 Total bruttolön under en representativ månad

Bruttolön omfattar kontant ersättning som utbetalas direkt och regelbundet av arbetsgivaren vid varje löneutbetalningstillfälle, före avdrag för skatter och sociala avgifter som skall erläggas av arbetstagaren men hålls inne av arbetsgivaren.

Följande poster ingår:

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

— Övertidsersättning, ersättning för grupparbete, nattarbete, helgarbete, provision etc.

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

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

— Betalning av familjebidrag och andra gratifikationer som utgår enligt kollektivavtal eller frivilligtöverenskommelse.

— Betalningar till anställdas sparprogram.

Följande poster ingår inte:

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

— Periodisk bonus och ersättning som inte betalas regelbundet under varje löneperiod.

— Ersättning för perioder av frånvaro då arbetsgivaren betalar ut en lägre ersättning.

— Lagstadgade familjebidrag.

— Värdet av förmåner (p.g.a. svårigheter i samband med insamlingen av data).

— Bidrag för kläder eller verktyg.

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

3.1.1 Ersättning för övertidsarbete

Detta avser utbetald ersättning för övertidsarbete. Hela beloppet bör anges, inte bara den del som utgår utöver grundlönen. Ersättning skall avse ersättning för övertid som arbetats under referensperioden även om utbetalningen sker senare (övertidsersättning som utbetalas under referensperioden men avser övertid som arbetats tidigare skall exkluderas).

3.1.2 Särskild ersättning för skiftarbete

Detta avser särskild ersättning som utgår för skiftarbete, nattarbete eller helgarbete om dessa inte behandlas som övertid. Bara den del som utgår utöver grundlönen skall anges.

3.2 Sammanlagd årlig bruttolön under referensåret

Detta avser den årliga bruttolön som utbetalats under referensåret. All bonus som utbetalats regelbundet skall tas med (13:e eller 14:e månadslöner, semesterlön, vinstandel, ersättning för semester som ej tagits ut, provisioner som då och då betalas ut etc.). Avgångsvederlag skall exkluderas. Förmåner skall också exkluderas.

3.2.1 Antal veckor/månader som den årliga bruttolönen avser

Det är intressant att be om uppgifter för årslönen för varje anställd i urvalet, även om de inte har varit närvarande hela året. I så fall måste man, för att undvika eventuella felaktigheter, också ha information om antalet veckor eller månader som årslönen avser.

3.2.2 Total årsbonus

Detta avser alla oregelbundna ersättningar som inte utgår varje löneperiod, som semesterlön, en trettonde månadslön, ersättning för semester som ej tagits ut, provisioner som då och då betalas ut, vinstandel etc.

3.2.2.1 Regelbunden bonus som inte utgår varje löneperiod (*frivillig*)

avser varje form av regelbunden bonus som inte utgår varje löneperiod, t.ex. en trettonde eller fjortonde månadslön.

3.2.2.2 Årsbonus baserad på produktivitet (*frivillig*)

Detta avser oregelbunden bonus som den anställde får beroende på individuell prestation eller ackord.

3.2.2.3 Årlig ersättning baserad på andel i vinst (*frivillig*)

Detta avser oregelbunden bonus eller exceptionella betalningar knutna till företagets resultat som utges inom ramen för ett ”motivations(prestations)program”.

3.3 Lagstadgade sociala avgifter och skatter som arbetsgivaren erlägger för den anställde (*frivillig*)

Den totala summa lagstadgade sociala avgifter och skatter som arbetsgivaren erlägger för den anställde till myndigheterna under referensmånaden.

Anm.: Detta kanske inte är tillämpligt i alla länder

3.3.1 Lagstadgade sociala avgifter (*frivillig*)

Detta avser summan av den anställdes sociala avgifter som framgår antingen av lag eller kollektivavtal och som arbetsgivaren gör avdrag för från den anställdes bruttolön.

3.3.2 Skatter (*frivillig*)

Detta avser den summa skatter som arbetsgivaren gör avdrag för från den anställdes bruttolön och sedan redovisar till skattemyndigheten.

3.4 Antal avlönade timmar under referensmånaden (eller en ”normal” arbetsmånad)

Antal avlönade timmar omfattar både normal arbetstid och övertid som arbetats under referensperioden. Timmar under referensperioden som inte arbetats men som lön ändå utgått för räknas som ”avlönade timmar” (semester, sjukledighet, helgdag och timmar som är avlönade men då den anställde inte arbetar, t.ex. läkarbesök). När denna metod används är det viktigt att kontrollera att antalet ”avlönade timmar” stämmer överens med det antal timmar som lönen avser.

Exkludera följande från ”avlönade timmar”: Icke avlönade timmar (p.g.a. föräldraledighet, sjukdom etc.) eller timmar för vilka lön endast utgår i reducerad utsträckning av den normala arbetstiden plus övertid.

Anm.: Normalt antal arbetstimmar som den anställde förväntas arbeta under perioden omfattar inte matraster och övertid, även om vissa av dessa timmar arbetas regelbundet eller enligt avtal. Detta omfattar även det antal timmar (per vecka/månad) då den anställde måste arbeta enligt avtal, lag eller regler som den lokala enheten omfattas av.

3.4.1 Antal avlönade övertidstimmar under referensmånaden

Övertidstimmar omfattar de timmar som arbetats utöver den avtalade arbetstiden under veckan (månaden). Om t.ex. 4 timmar betalas med en faktor 1,5 jämfört med den vanliga lönen, ange 4, inte 6. Endast den övertid som motsvarar den övertidsersättning som angivits under punkt 3.1.1 skall anges här. Uttag av övertid i tid och restid skall inte betecknas som övertid.

3.5 Antal frånvarodagar under året

3.5.1 Antal semesterdagar under året (exklusive sjukfrånvaro)

Detta avser det antal avlönade semesterdagar (exklusive officiella helgdagar) per år som den anställde har. Antalet dagar som skall anges omfattar alla dagar av betald ledighet, inklusive dagar som beviljas p.g.a. ålder, särskilda arbetsuppgifter, antal år inom företaget och av liknande skäl.

Om arbetsgivaren betalar den anställde extra ersättning för att arbeta under avlönad ledighet räknas detta belopp normalt in i årslönen och antalet semesterdagar minskas i motsvarande mån. Eftersom betalning utgått för de arbetade semesterdagarna skulle det ske en dubbelräkning om någon justering av det totala antalet semesterdagar inte företogs. Antalet faktiskt uttagna semesterdagar skall därför anges.

På samma sätt skall man, om den anställde erhåller ytterligare ledig (avlönad) tid i samband med minskad arbetstid, addera denna till antalet semesterdagar. Denna tid skall redovisas endast om arbetstiden minskat med motsvarande fem arbetsdagar eller mer per år.

Nedanstående skall inte anses utgöra semester:

— Lediga dagar som beviljas i samband med grupparbete (eftersom detta redan beaktats vid beräkningen av veckoarbetstiden).

— Officiella helgdagar.

— Ledighet för utbildning.

— Betald ledighet av personliga skäl.

Endast dagar då arbete kan utföras skall tas med (om något arbete inte sker på lördagar och söndagar skall dessa exkluderas, detsamma gäller för helgdagar).

3.5.2 Antal sjukfrånvarodagar under året (*frivillig*)

Avser hela dagar sjukfrånvaro den anställde haft.

3.5.2.1 Antal sjukfrånvarodagar under året som ersatts av arbetsgivaren (*frivillig*)

Avser hela dagar sjukfrånvaro den anställde haft som ersatts helt eller delvis av arbetsgivaren.

3.5.2.2 Antal dagar sjukfrånvaro under året som inte ersatts av arbetsgivaren (*frivillig*)

Hela dagar sjukfrånvaro den anställde haft som inte ersatts av arbetsgivaren.

3.5.3 Antal dagar i yrkesinriktad utbildning (*frivillig*)

Antal dagar i yrkesinriktad utbildning avser det antal dagar (om utbildningstiden sammanräknas till heldagar) som den anställde deltar i yrkesinriktad utbildning. Av detta omfattas ej lärlingar eller praktikanter med särskilda utbildningsavtal.

3.6 Skattning av den årliga förmånsersättningen (*frivillig*)

Skattning av den årliga ersättning som utgått i form av förmåner under referensåret.

4. **Uppräkningsfaktorer**

4.1 Uppräkningsfaktor för den lokala enheten

Beräkna inom varje urvalsstratum en uppräkningsfaktor för varje lokal enhet. Denna faktor ska baseras på antalet lokala enheter i urvalspopulationen respektive rampopulationen. Faktorn anger det antal lokala enheter i rampopulationen som varje lokal enhet i urvalet representerar.

4.2 Uppräkningsfaktor för anställda

Uppräkningsfaktorn för anställda är den faktor som antal anställda i urvalspopulationen måste multipliceras med för att erhålla estimat för rampopulationen. För varje lokal enhet ska denna faktor baseras på antalet utvalda anställda i den lokala enheten samt totalt antal anställda i den lokala enheten, i kombination med uppräkningsfaktorn för den lokala enheten.

BILAGA III

FORMAT FÖR ÖVERFÖRINGEN AV RESULTATEN

Data för varje lokal enhet och varje anställd skall ges. Dessa data skall ges i form av två olika posttyper:

A: Poster för den lokala enheten

B: Poster för den anställde

Posterna som rör den anställde skall länkas till den lokala enheten via en nyckel.

Posterna skall innehålla ett fält per variabel. Varje post skall ha antingen en bestämd längd eller separeras genom kommatecken. Ordningsföljden på fälten skall motsvara ordningsföljden på variablerna. Om en variabel saknas skall ett tomt fält sättas i dess ställe. Om ett värde verkligen är noll skall detta anges med en numerisk nolla.