32000R1916

KOMISJONI MÄÄRUS (EÜ) nr 1916/2000,

8. september 2000,

millega nähakse ette nõukogu määruse (EÜ) nr 530/1999 (töötasude ja tööjõukulude struktuurilise statistika kohta) rakendamine seoses töötasu struktuuri käsitleva informatsiooni määratlemise ja edastamisega

(EMPs kohaldatav tekst)

EUROOPA ÜHENDUSTE KOMISJON,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut,

võttes arvesse nõukogu 9. märtsi 1999. aasta määrust (EÜ) nr 530/1999 töötasude ja tööjõukulude struktuurilise statistika kohta, [1] eriti selle artiklit 11,

ning arvestades järgmist:

(1) Vastavalt nõukogu määruse (EÜ) nr 530/1999 artiklile 11 on vaja rakendusmeetmeid seoses nõutava informatsiooni määratlemise ja jaotusega ning tulemuste edastamise asjakohase tehnilise vorminguga.

(2) Käesolevas määruses ettenähtud meetmed on kooskõlas nõukogu otsusega 89/382/EMÜ, Euratom [2] loodud statistikaprogrammi komitee arvamusega,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA MÄÄRUSE:

Artikkel 1

Informatsiooni määratlemine ja jaotus

Liikmesriigid esitavad kooskõlas määruse (EÜ) nr 530/1999 artikliga 6 informatsiooni käesoleva määruse I lisas loetletud muutujate kohta.

Selleks on käesoleva määruse II lisas esitatud muutujate määratlused.

Artikkel 2

Tulemuste edastamise tehniline vorming

Tulemuste edastamise asjakohane tehniline vorming on sätestatud käesoleva määruse III lisas.

Artikkel 3

Jõustumine

Käesolev määrus jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Ühenduste Teatajas*.

Käesolev määrus on tervikuna siduv ja vahetult kohaldatav kõikides liikmesriikides.

Brüssel, 8. september 2000

Komisjoni nimel

komisjoni liige

Pedro SOLBES MIRA

[1] EÜT L 63, 12.3.1999, lk 6.
[2] EÜT L 181, 28.6.1989, lk 47.

I LISA

MUUTUJATE LOETELU

1. **Andmed selle kohaliku üksuse kohta, kuhu valimisse võetud töötajad kuuluvad**

1.1. Piirkond vastavalt statistiliste territoriaaljaotuste nomenklatuurile (NUTS).

1.2. Selle ettevõtja suurus, kellele kohalik üksus kuulub.

1.3. Majandustegevus vastavalt nõukogu määrusega (EMÜ) nr 3037/90 [1] kehtestatud Euroopa ühenduste majandustegevuse üldisele tööstuslikule liigitusele (NACE Rev.1).

1.4. Finants- ja majanduskontrolli vorm komisjoni direktiivis nr 80/723/EMÜ [2] esitatud tähenduses.

1.5. Selliste kollektiivlepingute olemasolu, mis hõlmavad vaatlusüksusesse kuuluvate töötajate enamust.

1.6. Kohaliku üksuse töötajate koguarv (valikuline).

1.7. Ettevõtja toodete tähtsaim turg (valikuline).

1.8. Ettevõtjate rühma suurus (valikuline).

1.9. Ettevõtjate rühma kontrolliva üksuse asukohariik (valikuline).

2. **Andmed iga valimisse võetud töötaja kohta**

2.1. Sugu.

2.2. Vanus.

2.3. Amet vastavalt ameti- ja kutsealade koodide loetelule [ISCO-88 (COM)].

2.4. Juhtimis- või kontrolliülesanded (valikuline).

2.5. Kõrgeim omandatud haridustase vastavalt rahvusvahelisele ühtsele hariduse liigitusele (ISCED 97).

2.6. Staaž ettevõtjas.

2.7. Töötamine täistööajaga või osalise tööajaga.

2.8. Töölepingu liik.

2.9. Kodakondsus (valikuline).

2.10. Hõlmatus tööhõive parandamiseks kavandatud riiklike meetmetega (valikuline).

2.11. Tööstaaži katkestused praeguses ettevõtjas (valikuline).

3. **Andmed töötasude, tasustatud töötundide ja vabade päevade kohta**

3.1. Vaatluskuu brutotöötasude kogusumma.

3.1.1. Tasud ületunnitöö eest.

3.1.2. Eritasud vahetustega töö eest.

3.2. Vaatlusaastal saadud aasta brutotöötasude kogusumma.

3.2.1. Vaatlusaastal saadud aasta brutotöötasude aluseks olevate nädalate/kuude arv.

3.2.2. Aasta lisatasude kogusumma.

3.2.2.1. Regulaarsed lisatasud, mida ei maksta igal palgaperioodil (valikuline).

3.2.2.2. Tulemuslikkuse alusel aasta jooksul makstud lisatasud (valikuline).

3.2.2.3. Kasumijaotusega seotud aasta jooksul makstud lisatasud (valikuline).

3.3. Tööandja poolt töötaja eest makstavad kohustuslikud sotsiaalkindlustusmaksed ja maksud (valikuline).

3.3.1. Kohustuslikud sotsiaalkindlustusmaksed (valikuline).

3.3.2. Maksud (valikuline).

3.4. Vaatluskuu (või standardse töökuu) jooksul tasustatud töötundide arv.

[1] EÜT L 293, 24.10.1990, lk 1.
[2] EÜT L 195, 29.7.1980, lk 35.

3.4.1. Vaatluskuu jooksul tasustatud ületundide arv.

3.5. Aasta jooksul töölt puudutud päevad.

3.5.1. Iga-aastase põhipuhkuse päevad (välja arvatud haiguspäevad).

3.5.2. Haiguspäevade arv aasta jooksul (valikuline).

3.5.2.1. Aasta jooksul tööandja poolt hüvitatud haiguspäevad (valikuline).

3.5.2.2. Aasta jooksul tööandja poolt hüvitamata haiguspäevad (valikuline).

3.5.3. Aasta jooksul tööalaseks koolituseks kasutatud päevad (valikuline).

3.6. Aasta jooksul makstavate loonuspalkade kalkulatsioon (valikuline).

4. **Laiendustegurid**

4.1. Kohaliku üksuse laiendustegur.

4.2. Töötajate laiendustegur.

II LISA

MUUTUJATE MÄÄRATLUSED

1. **Andmed selle kohaliku üksuse kohta, kuhu valimisse võetud töötajad kuuluvad**

Töötasude struktuurilise statistika koostamine peab põhinema nõukogu määruses (EMÜ) nr 696/93 [1] määratletud kohalikel üksustel ja ettevõtjatel ning andma teavet suuruse ja põhitegevuse järgi liigitatud kümne või enama töötajaga ettevõtjate töötajate kohta. Statistika hõlmab kõiki Euroopa ühenduste majandustegevuse üldise tööstusliku liigituse (edaspidi "NACE Rev.1") jaotistes C, D, E, F, G, H, I, J, K, M, N ja O määratletud tegevusalasid. Jaotistes M, N ja O määratletud tegevusalasid käsitleva statistika esitamine aastatel 2001—2002 on siiski vabatahtlik.

1.1. Kohaliku üksuse asukohapiirkond vastavalt statistiliste territoriaaljaotuste nomenklatuuri (NUTS) I tasemele.

1.2. Selle ettevõtja suurus, kellele kohalik üksus kuulub, järgmise liigituse alusel: 10—49, 50—249, 250—499, 500—999, 1 000 või rohkem töötajat.

1.3. Kohaliku üksuse majandustegevus NACE Rev.1 jaotise tasemel.

1.4. Finants- ja majanduskontrolli vorm direktiivis 80/723/EMÜ esitatud tähenduses

Direktiivi 80/723/EMÜ (liikmesriikide ja riigi osalusega äriühingute vaheliste finantssuhete läbipaistvuse kohta) tähenduses loetakse "riigi osalusega äriühinguks" kõiki ettevõtjaid, mille suhtes riigiasutused võivad omandiõiguse, rahalise osaluse või neid ettevõtjaid reguleerivate eeskirjade alusel otseselt või kaudselt kasutada oma valitsevat mõju.

Eeldatakse, et riigiasutustel on ettevõtja suhtes valitsev mõju (või kontroll), kui need asutused otseselt või kaudselt:

— omavad enamust ettevõtja kapitalist (> 50 %), või

— kontrollivad enamust ettevõtja väljalastud aktsiatega määratud häältest või võivad ametisse nimetada üle poole ettevõtja haldus-, juhtimis- või järelevalveorgani liikmetest.

Tegelikult kontrolli omava üksuse kindlaksmääramiseks tuleb vajaduse korral analüüsida tervet omandisuhete ahelat.

Ettevõtja üle teostatav kontroll jaotatakse järgmistesse kategooriatesse:

— avaliku sektori kontroll,

— erasektori kontroll,

— ühiskontroll.

1.5. Selliste kollektiivlepingute olemasolu, mis hõlmavad vaatlusüksusesse kuuluvate töötajate enamust

Kollektiivlepinguks võib olla:

— riiklik või ametiliitude vaheline leping, mis hõlmab eri tööstusharude töötajaid ja millele üldjuhul kirjutavad alla üks või mitu ametiühingute konföderatsiooni ning üks või mitu riiklikku tööandjate organisatsiooni,

— tööstusharu hõlmav leping, milles sätestatakse konkreetse tööstusharu või majandussektori kõigi või enamiku töötajate töötingimused,

— konkreetse piirkonna konkreetset tööstusharu käsitlev leping,

— teatava ettevõtja või tööandjaga sõlmitud leping, mis hõlmab ainult ühe tööandja teenistuses olevaid töötajaid olenemata ettevõtja suurusest. Leping võib hõlmata ainult ettevõtja teatavaid kohalikke üksusi või töötajate rühmi,

— leping, mis hõlmab ainult teatava kohaliku üksuse töötajaid,

— eespool nimetamata muud liiki leping.

Jaatav vastus tuleks anda juhul, kui üle 50 % kohaliku üksuse töötajatest on hõlmatud mõne eespool nimetatud kollektiivlepinguga.

Siseriiklikud talitused võivad kollektiivlepingu liigi asemel küsida, milliseid kollektiivlepingu sätteid kohaldatakse, ja määrata ise vastuste alusel kollektiivlepingu liigi.

[1] EÜT L 76, 30.3.1993, lk 1.

1.6. Kohaliku üksuse töötajate koguarv (valikuline).

Töötajate arv peaks vastama statistika eesmärgil koostatud ettevõtlusregistris sisalduvatele andmetele.

1.7. Ettevõtja toodete tähtsaim turg (valikuline).

Andmed kogutakse ettevõtja toodete tähtsaima turu kohta ja kodeeritakse järgmiselt:

— kohalik või piirkondlik turg,

— siseriiklik turg,

— Euroopa Liidu turg,

— maailmaturg.

Statistika eesmärk on teha kindlaks suurim turg (ainult üks vastus).

1.8. Ettevõtjate rühma suurus (valikuline).

Ettevõtjate rühm on määruses (EMÜ) nr 696/93 (statistiliste üksuste kohta) määratletud statistiline üksus. Ettevõtjate rühma tuleks käsitleda maailma tasandil. Enamikul juhtudel kuulub kohalik üksus ettevõtjale, mida ei kontrolli ükski siseriiklik või välismaine rühm. Kohaliku üksuse võimalik kuulumine ettevõtjate rühma on üldjuhul teada. Praktilise suunisena tuleks vastajaid teavitada sellest, kas nende ettevõtjate raamatupidamine on täielikult ühendatud ettevõtjate rühma omaga.

1.9. Ettevõtjate rühma kontrolliva üksuse asukohariik (valikuline).

Ettevõtjate rühma kontrolliv üksus on tegelikku kontrolli teostav juriidiline üksus rahvamajanduse arvepidamise süsteemi peatüki 4.30. tähenduses. Tuleb registreerida selle üksuse asukohariik. Paljudel juhtudel on selleks vaadeldava kohaliku üksuse asukohariik. Praktiline suunis: tuleb registreerida selle juriidilise üksuse asukohariik, kes avaldas terve ettevõtjate rühma konsolideeritud aastaaruanded.

2. **Andmed iga valimisse võetud töötaja kohta**

Töötajad on kõik isikud, kes on sõlminud ettevõtja või kohaliku üksusega töölepingu ja saavad töötasu, olenemata nende töö laadist, töötundide arvust (täistööaeg või osaline tööaeg) ning lepingu kestusest (tähtajaline või tähtajatu). Kodutöötajaid [1] tuleks hõlmata ainult juhul, kui on selgesõnaliselt kokku lepitud, et neid tasustatakse töötundide alusel. Andmed peaksid hõlmama praktikante ja koolitatavaid isikuid.

Andmed ei hõlma järgmisi kategooriaid:

— palgata peretöötajad,

— kodutöötajaid, keda tasustatakse nende poolt pakutava toote või teenuse alusel,

— juhutöölised (st neil puudub kindlaksmääratud tööaeg),

— ajutised töötajad (võetakse tööle asutuste poolt/kaudu. Kui need töötajad võtab tööle valimisse võetud vaatlusüksus ise, tuleks nende kohta andmed esitada),

— isikud, kellele makstavad tasud koosnevad ainult lepingulistest tasudest või komisjonitasudest,

— ettevõtja juhatuse liikmed,

— omanikud, direktorid või juhid, kellele ei maksta töötasu (neile makstakse kasumiosa või lepingulist tasu),

— vaatlusüksuse töötajad, kes alaliselt (rohkem kui ühe aasta jooksul) töötavad välismaal asuvas sidusettevõtjas,

— vabatahtlikud töötajad.

2.1. Sugu.

2.2. Täisaastates väljendatud vanus vaatluskuu teataval kuupäeval.

2.3. Amet vastavalt ameti- ja kutsealade koodide loetelule [ISCO-88 (COM)].

Amet kodeeritakse vastavalt ISCO-88 (COM) klassifikatsioonile vähemalt kahe- ning võimaluse korral kolmenumbrilisel tasemel.

Praktikandid ja koolitatavad isikud, kellega on sõlmitud tööleping, liigitatakse nende ametiülesannete järgi, mida nad praktika- või koolitusperioodil täidavad.

[1] Kodutöötaja on isik, kes on nõus teatava ettevõtja heaks töötama või teatavale ettevõtjale temaga eelnevalt sõlmitud kokkuleppe või lepingu alusel teatavaid kaupu tarnima või teenuseid osutama, kuid kelle töökoht ei asu selles ettevõtjas. (Euroopa rahvamajanduse ja regionaalse arvepidamise süsteem (ESA 95): 11.13.g).

Rubriik "Juhtimine ja kutsealane tegevus" (kood P1-2) hõlmab üldjuhul erinevaid ülesandeid, mis on seotud ettevõtja ning selle osakondade ja talituste tegevuse planeerimise, juhtimise ja kooskõlastamisega ning mida sageli aitavad täita alama astme juhid ja järelevalvetöötajad.

Juhtival ametikohal töötavatel isikutel peab üldjuhul olema olulisel määral teadmisi ja kogemusi tootmisprotsessi ja/või teenindusnõuete valdkonnas ning organisatsioonide ja ettevõtjate tõhusa toimimisega seotud haldusmenetluste kohta.

Ametikohta käsitlevate andmete esitamiseks võivad siseriiklikud talitused küsida andmeid töötaja kokkulepitud palgaastme ja tegeliku töökoha halduskoodi kohta (need koodid on kättesaadavad kohalikes üksustes) ning selle kohta, kas töötajatel on palgatöötajate pensionikindlustus.

2.4. Juhtimis- või kontrolliülesanded (valikuline).

See muutuja näitab, kas töötaja täidab teatavaid juhtimisülesandeid (vastus "jah") või mitte (vastus "ei"). Neid töötajaid ei või liigitada ISCO-88 (COM) klassifikatsiooni (põhigrupp 1) kuuluvate juhtidena, kuid nende tööülesannete hulka võib siiski kuuluda teatava töötajate rühma juhtimine või järelevalve. Sellise töötaja ametijuhendis võib ametinimetusele lisada nimetuse "esimees" või "järelevalve eest vastutav isik".

2.5. Kõrgeim omandatud haridustase [1] ISCED 97 alusel.

Andmed kogutakse töötaja omandatud üld- ja kõrghariduse ning tööalase koolituse kohta vastavalt järgmistele ISCED 97 rühmitustele:

ISCED 0 ja 1 (kood 01)

0 — ALUSHARIDUS ja 1 — ESIMESE TASEME HARIDUS (ALGHARIDUS)

Taseme programmid koosnevad üldjuhul tsüklitest või projektidest, mille eesmärk on anda lastele korralik põhiharidus lugemises, kirjutamises ja matemaatikas ning elementaarsed teadmised teistes ainetes, nagu näiteks ajalugu, geograafia, loodusõpetus, ühiskonnaõpetus, kunstiõpetus ja muusikaõpetus. See tase hõlmab põhimõtteliselt kuut täisõppeaastat.

ISCED 2 (kood 02)

2 — TEISE TASEME ALUMISE ASTME HARIDUS (PÕHIHARIDUS)

Selle taseme õppekavad on üldjuhul rohkem ainele orienteeritud, kasutatakse rohkem aineõpetajaid ning sageli annab samas klassis tunde mitu õpetajat vastavalt oma erialale. Sellel tasemel toimub põhioskuste täielik rakendamine.

ISCED 3

3 — TEISE TASEME ÜLEMISE ASTME HARIDUS (KESKHARIDUS) (**kood 03, punkte a, b ja c ei ole võimalik eristada**)

Selle taseme õppekavad eeldavad üldjuhul 9 täisõppeaasta läbimist (alates 1. taseme algusest) või hariduse ja kutsealase või tehnilise kogemuse kombinatsiooni.

3A — Teise taseme ülemise astme haridus (keskharidus) — üldine (valikuline) (***kood 04***)

3B — Teise taseme ülemise astme haridus (keskharidus) — tehniline (valikuline) (**kood 05**)

3C — Teise taseme ülemise astme haridus (keskharidus) (alla kolme aasta) — tööturule suunatud (valikuline) (**kood 06**)

3C — Teise taseme ülemise astme haridus (keskharidus) (vähemalt kolm aastat) — tööturule suunatud (valikuline) (**kood 07**)

ISCED 4 (kood 08)

4 — TEISE TASEME JÄRGNE, KOLMANDA TASEME EELNE HARIDUS

See tase hõlmab õppekavasid, mis rahvusvahelisest vaatenurgast kuuluvad teise taseme hariduse ülemise astme ja teise taseme hariduse järgse hariduse vaheetappi, kuigi siseriiklikus kontekstis võiks neid selgelt liigitada kas teise taseme ülemisele astmele või teise taseme järgseteks. Nende õppekavade sisu arvestades ei saa neid pidada kolmanda haridustaseme kavadeks. Nende õppekavade tase ei ole üldjuhul kõrgem kui ISCED 3. taseme kavadel, kuid nende eesmärk on tõsta 3. taseme programmi läbinute teadmisi.

[1] Väljend "taseme lõpetamine" tähendab tunnistuse või diplomi saamist, juhul kui see koolituse läbinutele antakse. Kui tunnistust või diplomit ei anta, tähendab väljend "läbimine" korrapärast õppetöös osalemist.

Tüüpilisteks näideteks on õppekavad, mis on ette nähtud selliste õpilaste 5. taseme õpingute ettevalmistamiseks, kes on küll lõpetanud ISCED 3. taseme, kuid kelle läbitud õppekava ei võimalda neil alustada 5. taseme õpinguid; sellised kavad on nt ettevalmistuskursused kõrg- või ülikooli astujaile või lühiajalised kutseõppekavad. Andmed võivad hõlmata ka kordusõppekavasid.

ISCED 5B (kood 09)

5B — KOLMANDA TASEME HARIDUSE ALUMINE ASTE (EI ANNA VAHETULT KÕRGTASEMELISEKS UURIMISTÖÖKS VAJALIKKU KVALIFIKATSIOONI) — Tehniline

Võrreldes 5A tasemega on need õppekavad praktilise suunitlusega/erialased ning ette nähtud peamiselt selleks, et osalejad omandaksid praktilised oskused ja oskusteabe, mida on vaja töötamiseks teataval ametikohal või -alal või ametirühmas, ning üldjuhul annab nende lõpetamine tööturul konkurentsivõimelise kvalifikatsiooni.

ISCED 5A (kood 10)

5A — KOLMANDA TASEME HARIDUSE ALUMINE ASTE (EI ANNA VAHETULT KÕRGTASEMELISEKS UURIMISTÖÖKS VAJALIKKU KVALIFIKATSIOONI) — Üldine

Sellele tasemele kuuluvad kolmanda taseme õppekavad, mis on haridussisu poolest kõrgemal tasemel kui 3. ja 4. taseme kavad. Need õppekavad eeldavad üldjuhul 3A või 3B taseme lõpetamist või siis samaväärset kvalifikatsiooni ISCED 4A tasemel. Nende õppekavade läbimine ei anna kõrgtasemeliseks uurimistööks vajalikku kvalifikatsiooni. Nende õppekavade kogukestus peab olema vähemalt kaks aastat. 5A taseme õppekavad on üldjuhul teoreetilise ülesehitusega ja ette nähtud selleks, et anda osalejatele kõrgtasemelise uurimistöö programmide ja kõrgeid kutseoskusi nõudvate ametikohtade puhul vajalik kvalifikatsioon.

ISCED 6 (kood 11)

6 — KOLMANDA TASEME HARIDUSE ÜLEMINE ASTE (ANNAB KÕRGTASEMELISEKS UURIMISTÖÖKS VAJALIKU KVALIFIKATSIOONI)

See tase hõlmab kolmanda taseme õppekavasid, mis annavad kõrgtasemeliseks uurimistööks vajaliku kvalifikatsiooni. Seega keskenduvad need õppekavad kõrgtasemelistele õpingutele ja iseseisvale uurimistööle ning ei piirdu ainult kursuste kuulamisega. Üldjuhul nõutakse avaldamiseks vajalikele nõuetele vastava uurimistöö või väitekirja esitamist, mis on koostatud iseseisva uurimistöö alusel ja mis annab märkimisväärse panuse erialastesse teadmistesse.

2.6. Staaž ettevõtjas.

Staaž ettevõtjas tähendab olemasoleva tööandja juures töötatud täistööaastate arvu. Kui töötaja on eelnevalt töötanud mõnes teises ettevõtja kohalikus üksuses, tuleks staaži arvutada alates ettevõtjasse tööle asumise kuupäevast. Staaži hulka arvatakse lühiajalised puhkused (alla ühe aasta, nt emale antav rasedus- või sünnituspuhkus või isale antav sünnituspuhkus või haiguspäevad). Staaži hulka ei arvata üle aasta kestvaid puhkusi.

2.7. Töötamine täistööajaga või osalise tööajaga.

Täistööajaga töötajad on töötajad, kelle regulaarne tööaeg kattub kollektiivlepingus ettenähtud või kohaliku üksuse tavapärase tööajaga, isegi juhul, kui nende tööleping kestab alla aasta. Lubatav erinevus on 10 %.

Teisi töötajaid peetakse osalise tööajaga töötajateks. Osalise tööajaga töötajate töötunnid tuleks esitada protsendina kohaliku üksuse (täistööajaga töötajate) tavapärastest töötundidest.

2.8. Töölepingu liik.

Esitatakse järgmine töölepingu liiki käsitlev informatsioon:

— määramata tähtajaga tööleping,

— tähtajaline tööleping (v.a praktikandid või koolitatavad isikud),

— praktikant/koolitatav isik,

— muu.

Määramata tähtajaga tööleping on tööandja ja töövõtja vaheline leping, mille tegelikku kestust ei ole eelnevalt kokku lepitud.

Töölepingut käsitatakse ajutise või tähtajalisena juhul, kui tööandja ja töövõtja on teadlikult otsustanud siduda lepingu kestuse teatavate tingimustega, nagu näiteks töö teostamise kindel ajakava, konkreetse tööülesande täitmine või asendatava töötaja tööle naasmine.

Õppepraktika- või koolituslepingud on konkreetsed tööandja ja praktikandi/koolitatava isiku vahelised tähtajalised lepingud. Selliste lepingute eesmärk on võimaldada praktikandil omandada teataval erialal praktilisi kogemusi.

2.9. Kodakondsus (valikuline).

Kodakondsus tähendab iga isiku seaduslikku kodakondsust ning kodanik tähendab kodanikku, kes on omandanud kodakondsuse sünnijärgselt või naturalisatsiooni korras kas avalduse või valiku alusel, abielludes või mõnel muul viisil.

2.10. Hõlmatus tööhõive parandamiseks kavandatud riiklike meetmetega (valikuline).

See muutuja näitab, kas töötaja on hõlmatud järgmiste riiklike tööhõivemeetmetega:

— tööandja täielik või osaline vabastamine maksudest ja sotsiaalkindlustusmaksetest,

— toetus,

— koolitus-/praktikatoetus.

See muutuja on seotud üksikisiku, mitte ettevõtjaga. Muutuja ei hõlma ettevõtjale makstavaid toetusi, mida ei ole võimalik siduda konkreetse töötajaga (arvutatakse tööjõutaseme alusel).

Kui abimeetmed aitavad luua uusi töökohti ja võtta tööle uusi töötajaid, võivad need hõlmata ka tööandja või töövõtja sotsiaalkindlustusmaksete ja otseste maksude vähendusi.

2.11. Tööstaaži katkestused praeguses ettevõtjas (valikuline).

Töötaja pikaajalised staažikatkestused täisaastates (ja kuudes). Pikaajaliste staažikatkestustena käsitatakse rohkem kui ühe aasta pikkusi katkestusi. Kui töötajal on olnud mitu staažikatkestust, tuleks nende kestus kokku liita. Lühiajalisi staažikatkestusi (alla ühe aasta) ei võeta arvesse isegi juhul, kui nende kogukestus on üle ühe aasta.

3. **Andmed töötasude, tasustatud töötundide ja vabade päevade kohta**

3.1. Vaatluskuu brutotöötasude kogusumma.

Brutotöötasud hõlmavad tööandja poolt palgapäevadel vahetult ja korrapäraselt sularahas makstavat töötasu, millest ei ole maha arvatud palgatöötaja makstavaid ja tööandja poolt kinnipeetavaid makse ja sotsiaalkindlustusmakseid.

Muutuja hõlmab järgmist:

— kõik teatava perioodiga seotud maksed (isegi need, mida ei maksta vaatluskuu jooksul), sealhulgas lisatasu ületunnitöö eest, lisatasu vahetustega töö eest, preemiad, komisjonitasud jne,

— lisatasud ületunnitöö eest, hüvitised meeskonnatöö ja öötöö eest ning töötamise eest nädalavahetustel, komisjonitasud jne,

— igal palgaperioodil korrapäraselt makstavad preemiad ja hüvitised isegi juhul, kui nende suurus iga kuu erineb,

— täielikult tööandja makstavad tasud töölt puudutud aja ja tööseisakute eest,

— peretoetused ja muud sularahas makstavad lisatasud, mis on kollektiivlepingu või vabatahtliku kokkuleppe alusel kindlaks määratud,

— maksed töötajate säästukavadesse.

Muutuja ei hõlma järgmist:

— teataval perioodil tehtud maksed, mis ei ole asjaomase perioodiga seotud, näiteks võlgade tagasimaksed, ettemaksed või maksed väljaspool asjaomast perioodi võetava puhkuse või haiguspäevade eest,

— perioodilised preemiad ja lisatasud, mida ei maksta korrapäraselt igal palgapäeval,

— tööandja makstavad vähendatud tasud töölt puudutud aja eest,

— riiklikud peretoetused,

— mitterahaliste hüvitiste väärtus (andmete kogumisega seotud raskuste tõttu),

— tööriiete või -vahendite eest makstavad hüvitised,

— hüvitised või maksed sõidu- või elamiskulude katteks või muude tööandja äritegevusega seotud kulude katteks.

3.1.1. Tasud ületunnitöö eest.

Ületunnitöö eest makstud tasu. Muutuja peaks hõlmama kogusummat, mitte ainult tavapärasele tunnitasule lisanduvat lisatasumäära. Arvestatav tasu peaks hõlmama vaatluskuu tegelikke ületunde isegi juhul, kui nende eest makstakse hiljem (muutuja ei hõlma eelnevalt tehtud ületunde, mille eest tasutakse vaatluskuul).

3.1.2. Eritasud vahetustega töö eest.

See muutuja hõlmab erilisatasu vahetustega, ööajal või nädalavahetustel töötamise eest juhul, kui neid ei käsitleta ületunnitööna. Arvesse tuleks võtta ainult lisatasumäära.

3.2. Vaatlusaastal saadud aasta brutotöötasude kogusumma.

See muutuja hõlmab vaatlusaastal makstud brutotöötasu. Arvesse tuleks võtta kõik lisatasud, mida ei maksta regulaarselt (13. või 14. kuu palk, puhkusetoetus, kasumijaotuses osalemine, hüvitised kasutamata puhkuse eest, juhuti makstavad komisjonitasud jne). Muutuja ei hõlma töölepingu lõpetamishüvitisi. Muutuja ei hõlma ka loonuspalkasid.

3.2.1. Vaatlusaastal saadud aasta brutotöötasude aluseks olevate nädalate/kuude arv.

On kasulik küsida andmeid kõigi valimisse võetud töötajate aastase töötasu kohta isegi juhul, kui nad ei ole terve aasta töötanud. Käesoleval juhul on vaja võimalike vigade vältimiseks küsida aasta töötasude aluseks olevate nädalate/kuude arvu.

3.2.2. Aasta lisatasude kogusumma

Muutuja hõlmab kõiki ebaregulaarseid väljamakseid, mida ei makstud igal palgaperioodil, näiteks puhkusetoetused, 13. kuupalk, hüvitised kasutamata puhkuse eest, juhuti makstavad komisjonitasud, kasumijaotuses osalemine jne.

3.2.2.1. Regulaarsed lisatasud, mida ei maksta igal palgaperioodil (valikuline).

Muutuja hõlmab kõiki regulaarseid lisatasusid, mida ei ole makstud igal palgaperioodil, näiteks puhkusetoetused, 13. või 14. kuu kuupalk jne.

3.2.2.2. Tulemuslikkuse alusel aasta jooksul makstud lisatasud (valikuline).

Muutuja hõlmab töötajale isiklike töötulemuste või tükitöö alusel makstavaid ebaregulaarseid lisatasusid.

3.2.2.3. Kasumijaotusega seotud aasta jooksul makstud lisatasud (valikuline).

Muutuja hõlmab motiveerimismeetmete raames ettevõtja tegevuse üldise tulemuslikkuse alusel makstavaid ühekordseid lisatasusid ja muid erakorralisi makseid.

3.3. Tööandja poolt töötaja eest makstavad kohustuslikud sotsiaalkindlustusmaksed ja maksud (valikuline).

Vaatluskuul tööandja poolt töötaja eest riigiasutustele makstavate kohustuslike sotsiaalkindlustusmaksete ja maksude kogusumma.

NB: **Ei pruugi olla asjakohane kõikide riikide puhul.**

3.3.1. Kohustuslikud sotsiaalkindlustusmaksed (valikuline).

Muutuja hõlmab töötaja seaduslikke või kollektiivlepingus sätestatud sotsiaalkindlustusmakseid, mille peab kinni tööandja.

3.3.2. Maksud (valikuline).

Muutuja hõlmab kõiki töötasudelt makstavaid makse, mille tööandja peab kinni ja maksab töövõtja eest maksuhaldurile.

3.4. Vaatluskuu (või standardse töökuu) jooksul tasustatud töötundide arv.

Tasustatud töötunnid hõlmavad vaatluskuul tasustatud normaaltööaega ja ületunnitööd. Vaatlusperioodi töötunnid, mille ajal ei ole tööd tehtud, kuid mille eest on tasu makstud, loetakse tasustatud töötundideks (iga-aastane puhkus, haiguspäevad, riigipühad ja muud tasustatud töötunnid, nt tervisekontrolliks kasutatud aeg). Seda meetodit kasutades on vaja tagada, et tasustatud töötunnid ja palga aluseks olevad töötunnid oleksid kooskõlas.

Tasustatud töötunnid saadakse, lahutades normaaltöötundide ja ületöötundide summast (haiguse, raseduse- ja sünnituspuhkuse jms tõttu) tegemata jäänud tasustamata töötunnid või töötunnid, mille eest on makstud vähendatud tasu.

NB: Normaaltöötundideks loetakse töötundide arvu, mis töötaja peab vastaval vaatluskuul tegema ning mis ei hõlma einestamiseks antavat aega ja ületunde isegi juhul, kui ületunde tehakse regulaarselt või lepingu alusel. Muutuja hõlmab töötundide arvu (nädalas/kuus), mis töötaja on kohustatud tegema vastavalt töölepingule või kohalikus üksuses kehtivate sätete või eeskirjade alusel.

3.4.1. Vaatluskuu jooksul tasustatud ületundide arv.

Ületunnid hõlmavad töötunde, mis lisanduvad tavalise või tavapärase töönädala (või kuu) töötundide arvule. Näiteks kui 4 töötunni eest makstakse 1,5 normaalmäära, siis märgitakse töötundide arvuks 6 asemel 4. Muutuja hõlmab ainult neid ületunde, mille eest makstakse punktis 3.1.1. nimetatud ületunnitöö eest ettenähtud lisatasu. Ületundideks ei loeta palgata tööperioodide ja reisimisega seoses töölt puudutud aega.

3.5. Aasta jooksul töölt puudutud päevad.

3.5.1. Iga-aastase põhipuhkuse päevad (välja arvatud haiguspäevad).

Muutuja hõlmab töötaja iga-aastast tasulist põhipuhkust, välja arvatud riigipühad. See hõlmab tasuliste normaalpuhkusepäevade koguarvu aastas, sealhulgas puhkusepäevad, mida antakse seoses vanuse, eriülesannete täitmise või teenistusaastatega või muudel samalaadsetel põhjustel.

Kui tööandja maksab töötajatele lisasummasid tasulise puhkuse ajal töötamise eest, arvatakse need üldjuhul aastase töötasu hulka ja sellest tulenevalt vähendatakse puhkusepäevade arvu. Võttes arvesse, et töötatud puhkusepäevade eest on makstud töötasu, tuleks topeltarvestuse vältimiseks puhkusepäevade koguarvu kohandada. Seepärast tuleb esitada puhkusepäevade tegelik arv.

Iga-aastasele põhipuhkusele lisatakse ka (tasulise) lisapuhkuse päevad, mida töötajatele pakutakse tööaja vähendamise kokkulepete raames. Need summad võetakse arvesse ainult juhul, kui tööaja vähendamine on vähemalt viis päeva aastas.

Iga-aastase põhipuhkusena ei käsitleta järgmist:

— meeskonnatööga seoses antavad puhkepäevad (sest need kuuluvad juba nädala töötundide arvu hulka),

— riigipühad,

— koolituspäevad,

— isiklikel põhjustel antavad tasulised puhkepäevad.

Muutuja peaks hõlmama ainult tööpäevadena käsitletavaid päevi (kui laupäev ja pühapäev ei ole tööpäevad, ei saa neid arvesse võtta; sama kehtib ka riigipühade kohta).

3.5.2. Haiguspäevade arv aasta jooksul (valikuline).

Aasta täistööpäevade arv, mil töötaja oli haige.

3.5.2.1. Aasta jooksul tööandja poolt hüvitatud haiguspäevad (valikuline).

Aasta täistööpäevade arv, mil töötaja oli haige ja mida tööandja on täielikult või osaliselt hüvitanud.

3.5.2.2. Aasta jooksul tööandja poolt hüvitamata haiguspäevad (valikuline).

Aasta haiguspäevade arv ja tööandja poolt hüvitamata haiguspäevade arv.

3.5.3. Aasta jooksul tööalaseks koolituseks kasutatud päevad (valikuline).

Aasta jooksul tööalaseks koolituseks kasutatud päevad on (inimpäevadena väljendatud) päevad, mille jooksul töötaja on osalenud tööalasel koolitusel, välja arvatud praktikantide ja konkreetse koolituslepingu alusel koolitatavate isikute koolituspäevad.

3.6. Aasta jooksul makstavate loonuspalkade kalkulatsioon (valikuline).

Vaatlusaastal töötajale makstavate loonuspalkade väärtuse kalkulatsioon.

4. **Laiendustegurid**

4.1. Kohaliku üksuse laiendustegur.

Iga valimikihi puhul arvutatakse iga kohaliku üksuse laiendustegurid, mis põhinevad valimisse võetud kohalike üksuste arvul ja kohalike üksuste arvul üldkogumis. Laiendustegur näitab nende kohalike üksuste arvu üldkogumis, mida iga valimisse võetud kohalik üksus esindab.

4.2. Töötajate laiendustegur.

Töötajate laiendustegur on arv, mille korrutamisel valimisse võetud töötajate arvuga saadakse hinnangulised andmed üldkogumi kohta. See tegur põhineb iga kohaliku üksuse puhul valimisse võetud üksuse töötajate arvul ja kohaliku üksuse töötajate koguarvul, mis on ühendatud kohaliku üksuse laiendusteguriga.

III LISA

TULEMUSTE EDASTAMISE VORMING

Iga kohaliku üksuse ja iga töötaja kohta esitatakse eraldi andmed. Andmed tuleb esitada kaht liiki kirjetena:

A: kirjed kohaliku üksuse kohta;

B: kirjed töötajate kohta.

Töötajaid käsitlevad kirjed on võtme abil seotud kohalikku üksust käsitlevate kirjetega.

Kirjes peab olema iga muutuja jaoks üks andmeväli. Kõik kirjed peavad olema püsipikkusega või komaga eraldatud. Andmeväljade järjekord peab vastama muutujate järjekorrale. Kui muutuja puudub, jäetakse vastav andmeväli tühjaks. Tegelikud nullväärtused märgitakse numbriga.