32000R1916

REGULAMENTUL (CE) NR. 1916/2000 AL COMISIEI

din 8 septembrie 2000

privind aplicarea Regulamentului (CE) nr. 530/1999 al Consiliului privind statisticile structurale referitoare la câștigurile salariale și costul forței de muncă, în ceea ce privește definirea și transmiterea informațiilor despre structura câștigurilor salariale

(Text cu relevanță pentru SEE)

COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene,

având în vedere Regulamentul (CE) nr. 530/1999 al Consiliului din 9 martie 1999 privind statisticile structurale referitoare la câștiguri salariale și costurile forței de muncă [1] și, în special, articolul 11 al acestuia,

întrucât:

(1) În conformitate cu articolul 11 din Regulamentul (CE) nr. 530/1999, sunt necesare măsuri de aplicare cu privire la definirea și clasificarea informațiilor care urmează să fie furnizate și la formatul adecvat de transmitere a rezultatelor.

(2) Măsurile prevăzute în prezentul regulament respectă avizul Comitetului pentru programul statistic, constituit prin Decizia 89/382/CEE, Euratom a Consiliului [2],

ADOPTĂ PREZENTUL REGULAMENT:

Articolul 1

Definirea și clasificarea informațiilor

În conformitate cu articolul 6 din Regulamentul (CE) nr. 530/1999, statele membre furnizează informații despre variabilele enumerate în anexa I la prezentul regulament.

În acest scop, definițiile variabilelor sunt prezentate în anexa II la prezentul regulament.

Articolul 2

Formatul tehnic de transmitere a rezultatelor

Formatul tehnic corespunzător care trebuie utilizat pentru transmiterea rezultatelor este prezentat în anexa III la prezentul regulament.

Articolul 3

Intrarea în vigoare

Prezentul regulament intră în vigoare în a douăzecea zi de la publicarea sa în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*.

Prezentul regulament este obligatoriu în toate elementele sale și este direct aplicabil în toate statele membre.

Adoptat la Bruxelles, 8 septembrie 2000.

Pentru Comisie

Pedro SOLBES MIRA

Membru al Comisiei

---

[1] JO L 63, 12.3.1999, p. 6.
[2] JO L 181, 28.6.1989, p. 47.

ANEXA I

LISTA VARIABILELOR

1. **Informații referitoare la unitatea locală de care aparține eșantionul de salariați**

1.1. Regiunea, conform nomenclatorului unităților teritoriale de statistică (NUTS).

1.2. Mărimea întreprinderii de care aparține unitatea locală.

1.3. Activitatea economică, conform nomenclatorului general al activităților economice din cadrul Comunităților Europene (NACE rev. 1), stabilit în Regulamentul (CEE) nr. 3037/90 al Consiliului [1].

1.4. Tipul de control economic și financiar, în sensul Directivei 80/723/CEE a Comisiei [2].

1.5. Existența acordurilor colective de plată, cuprinzând majoritatea salariaților din unitatea analizată.

1.6. Numărul total de salariați ai unității locale (*opțional*).

1.7. Principala piață de desfacere a produselor întreprinderii (*opțional*).

1.8. Mărimea grupului de întreprinderi (*opțional*).

1.9. Țara de reședință a entității care controlează grupul de întreprinderi (*opțional*).

2. **Informații referitoare la fiecare salariat cuprins în eșantion**

2.1. Sexul.

2.2. Vârsta.

2.3. Ocupația, conform Clasificării internaționale standard a ocupațiilor [ISCO–88 (COM)].

2.4. Post de conducere sau control (*opțional*).

2.5. Ultimul nivel de educație și formare profesională absolvit, conform Clasificării internaționale standard în domeniul educației (ISCED 97).

2.6. Vechimea în întreprindere.

2.7. Angajat cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă.

2.8. Tipul contractului de muncă.

2.9. Cetățenia (*opțional*).

2.10. Dacă angajatul este sau nu cuprins într-un plan guvernamental de promovare a ocupării forței de muncă (*opțional*).

2.11. Anii de întrerupere a activității în cadrul întreprinderii actuale (*opțional*).

3. **Informații despre câștigurile salariale, timpul plătit și zilele nelucrate**

3.1. Total câștiguri salariale brute pentru o lună reprezentativă.

3.1.1. Câștiguri salariale pentru ore suplimentare.

3.1.2. Sume plătite special pentru munca în schimburi.

3.2. Total câștiguri salariale brute anuale pentru anul de referință.

3.2.1. Număr de săptămâni sau luni cărora le corespund câștigurile salariale brute anuale.

3.2.2. Total prime anuale.

3.2.2.1. Prime regulate care nu sunt plătite la fiecare perioadă de plată (*opțional*).

3.2.2.2. Prime anuale de productivitate (*opțional*).

3.2.2.3. Prime anuale reprezentând stimulente din profitul net (*opțional*).

3.3. Contribuții de asigurări sociale obligatorii și impozitele obligatorii plătite de angajator pentru angajat (*opțional*).

3.3.1. Contribuții obligatorii de protecție socială (*opțional*).

3.3.2. Taxe și impozite (*opțional*).

3.4. Numărul de ore plătite în luna reprezentativă (sau într-o lună normală de muncă).

---

[1] JO L 293, 24.10.1990, p. 1.

[2] JO L 195, 29.7.1980, p. 35.

3.4.1. Numărul de ore suplimentare plătite pentru luna reprezentativă.

3.5. Numărul de zile absentate pe an.

3.5.1. Zile de concediu de odihnă pe an (exclusiv zilele de concediu medical).

3.5.2. Zile de concediu medical pe an (*opțional*).

3.5.2.1. Număr anual de zile de concediu medical plătit de angajator (*opțional*).

3.5.2.2. Număr anual de zile de concediu medical neplătit de angajator (*opțional*).

3.5.3. Număr anual de zile de cursuri de formare profesională (*opțional*).

3.6. Estimare anuală a plăților în natură (*opțional*).

4. **Coeficienți de extindere**

4.1. Coeficientul de extindere aplicat la nivel de unitate locală.

4.2. Coeficientul de extindere aplicat la nivel de salariat.

ANEXA II

DEFINIȚIA VARIABILELOR

1. **Informații referitoare la unitatea locală de care aparține eșantionul de salariați**

Statisticile structurale referitoare la câștigurile salariale se elaborează pe baza unităților locale și a întreprinderilor definite în Regulamentul (CEE) nr. 696/93 al Consiliului [1] și furnizează informații cu privire la salariații din întreprinderile cu 10 sau mai mulți salariați, clasificate în funcție de mărime și de activitatea principală. Statisticile trebuie să cuprindă toate activitățile prevăzute la secțiunile C, D, E, F, G, H, I, J, K, M, N și O din clasificarea generală a activităților economice din cadrul Comunităților Europene (denumit în continuare „NACE rev. 1"). Activitățile prevăzute la secțiunile M, N și O sunt, însă, opționale pentru anii 2001/2002.

1.1. Regiunea în care este situată unitatea locală, conform nomenclatorului unităților teritoriale de statistică (NUTS) la nivelul 1.

1.2. Mărimea întreprinderii căreia îi aparține unitatea locală, clasificată după cum urmează: 10-49 salariați, 50-249 salariați, 250-499 salariați, 500-999 salariați, 1 000 și mai mulți salariați.

1.3. Activitatea economică a unității locale, codificate la nivel de diviziune conform NACE rev. 1.

1.4. Tipul de control economic și financiar, în sensul Directivei 80/723/CEE:

În sensul Directivei 80/723/CEE (privind transparența relațiilor financiare dintre statele membre și întreprinderile publice), „întreprindere publică" reprezintă întreprinderea asupra căreia autoritățile publice pot exercita, direct sau indirect, o influență dominantă, fie datorită faptului că dețin proprietatea asupra întreprinderii, fie datorită participării financiare la capitalul întreprinderii sau regulilor care reglementează funcționarea întreprinderii respective.

Se presupune că autoritățile publice exercită direct sau indirect o influență (sau un control) dominant(ă) asupra unei întreprinderi, atunci când ele:

— dețin procentul majoritar din capitalul subscris al întreprinderii (> 50 %) sau

— controlează majoritatea voturilor aferente acțiunilor emise de întreprindere sau pot desemna mai mult din jumătate din membrii organelor administrative, de conducere sau de control ale întreprinderii.

Pentru a identifica organismul care exercită efectiv controlul, se analizează, dacă este cazul, întregul lanț al proprietății.

Natura controlului exercitat asupra întreprinderii se clasifică conform următoarelor categorii:

— control public;

— control privat;

— control mixt.

1.5. Dacă există sau nu acorduri colective de plată cuprinzând majoritatea salariaților din unitatea analizată:

Acordurile colective de plată pot fi:

— un acord la nivel național sau inter-confederal, care include lucrătorii dintr-o gamă largă de branșe diferite, încheiat, de regulă, între una sau mai multe confederații sindicale și una sau mai multe organizații patronale naționale;

— un acord la nivel de ramură, care stabilește termenii și condițiile de angajare pentru totalitatea sau majoritatea lucrătorilor și salariaților dintr-o anumită ramură sau dintr-un anumit sector economic;

— un acord la nivelul anumitor ramuri, dintr-o anumită regiune;

— un acord la nivel de întreprindere sau de angajator, incluzând numai lucrătorii având același angajator, indiferent de mărimea întreprinderii; acordul poate include numai anumite unități locale sau grupuri de salariați din cadrul întreprinderii;

— un acord aplicabil numai lucrătorilor din unitatea locală respectivă;

— oricare alte tipuri de acorduri nemenționate anterior.

Răspunsul va fi afirmativ dacă peste 50 % din salariații unității locale sunt incluși într-unul din acordurile colective de plată menționate anterior.

În locul întrebării referitoare la tipul de acord colectiv, institutele naționale pot cere informații despre prevederile colective aplicabile și identifica apoi tipul de acord colectiv pe baza răspunsurilor primite.

[1] JO L 76, 30.3.1993, p. 1.

1.6. Numărul total de salariați ai unității locale (*opțional*).

Numărul salariaților trebuie să corespundă cu informațiile din registrul întreprinderilor, construit și menținut în scopuri statistice.

1.7. Principala piață de desfacere a produselor întreprinderii (*opțional*).

Informațiile se culeg de pe principala piață de desfacere a produselor întreprinderii, codificate astfel:

— piața locală sau regională;

— piața națională;

— piața Uniunii Europene;

— piața mondială.

Scopul este numai acela de a stabili care anume este cea mai largă piața de desfacere (se admite doar un singur răspuns).

1.8. Mărimea grupului de întreprinderi (*opțional*):

Grupul de întreprinderi este o unitate statistică în sensul Regulamentului (CEE) nr. 696/93 privind unitățile statistice. Grupul de întreprinderi avut în vedere la nivel mondial. În majoritatea cazurilor, unitatea locală aparține unei întreprinderi care nu este controlată de nici un grup național sau străin. În cazul în care unitățile locale aparțin unui grup de întreprinderi, acesta este, în general, bine cunoscut. O criteriu practic care poate fi recomandat respondenților este de a ști dacă contabilitatea întreprinderii este sau nu complet consolidată în contabilitatea grupului de întreprinderi din care face parte.

1.9. Țara de reședință a organismului care controlează grupul de întreprinderi (*opțional*):

Organismul care controlează grupul de întreprinderi este unitatea legală care exercită controlul efectiv, în sensul Sistemului de conturi naționale 1993, capitolul 4.30. Trebuie înregistrată țara în care este situat organismul respectiv. În multe cazuri, această țară este chiar țara în care este situată unitatea locală analizată. Ca recomandare practică, se înregistrează țara de reședință a unității legale care a publicat conturile consolidate pentru întregul grup.

2. **Informații despre fiecare salariat din eșantion**

Salariații sunt toate persoanele care au un contract de muncă individual cu întreprinderea sau unitatea locală și sunt remunerați, indiferent de felul muncii prestate, de numărul de ore lucrate (cu normă întreaga sau fracțiune de normă) și de durata contractului (determinată sau nedeterminată). Lucrătorii externi ([1]) vor fi incluși în această categorie numai dacă există un acord expres în care se prevede ca lucrătorul extern să fie remunerat în funcție de numărul de ore lucrate. Vor fi incluși ucenicii și stagiarii.

Vor fi excluse următoarele categorii:

— lucrătorii familiali;

— lucrătorii externi plătiți în funcție de bunurile sau serviciile furnizate;

— lucrători ocazionali (salariați fără un program de lucru cu durată determinată);

— lucrători temporari (angajați de/prin agenții. Dacă agenția angajatoare este chiar unitatea selectată și analizată, aceștia vor fi incluși);

— persoanele remunerate integral pe bază de onorariu sau comision;

— membrii consiliului de administrație ai întreprinderii;

— proprietarii, directorii sau administratorii neremunerați (care primesc ca plată o cotă parte din profit sau un onorariu);

— lucrătorii unității analizate, care lucrează permanent (peste un an de zile) într-o filială situată în străinătate;

— lucrătorii voluntari.

2.1. Sexul.

2.2. Vârsta angajatului (număr de ani împliniți) la data specificată din luna de referință.

2.3. Ocupația, conform Clasificării internaționale standard a ocupațiilor [ISCO–88 (COM)]:

Ocupația se codifică conform clasificării ISCO–88 (COM), cel puțin la nivelul a două cifre și, dacă este posibil, la cel cu trei cifre.

Ucenicii și stagiarii angajați cu contract de muncă se clasifică conform meseriei pentru care efectuează ucenicia sau stagiile de formare profesională.

([1]) Lucrătorul extern este persoana care acceptă să lucreze pentru o anumită întreprindere sau să furnizeze o anumită cantitate de bunuri și servicii unei anumite întreprinderi, în baza unui acord sau contract încheiat în prealabil cu întreprinderea respectivă, dar care nu au un loc de muncă în acea întreprindere. (Sistemul european de conturi naționale și regionale din Comunitatea Europeană (SEC – 95): 11.13 (g).

Ocupația de „director și specialist” (cod P1-2) presupune, de regulă, executarea unei game largi de sarcini legate de planificarea, conducerea și coordonarea activității întreprinderii, inclusiv a departamentelor și serviciilor interne, adesea, cu ajutorul directorilor și al celor care ocupă posturi de control și care le sunt subordonați.

Persoanele care lucrează într-un post de conducere trebuie, de regulă, să posede un bagaj substanțial de cunoștințe și experiență în procesul de producție și/sau exigențele legate de serviciu și de procedurile administrative asociate unei bune funcționări a organizațiilor și a activității acestora.

Pentru a furniza informațiile referitoare la ocupație, birourile naționale pot întreba, pentru categoria de salarizare convenită în care se încadrează angajatul, care este codul administrativ al postului pe care îl ocupă (aceste coduri sunt disponibile la nivel de unitate locală), și dacă salariații beneficiază sau nu de asigurare de pensie.

2.4. Post de conducere sau post de control (*opțional*):

Această variabilă arată dacă un salariat deține o funcție de conducere (= da) sau nu (= nu). Acești salariați nu intră în categoria directorilor, conform ISCO-88 (COM) (grup major 1), dar pot, totuși, să aibă responsabilități de conducere sau de control asupra unui grup de salariați. De regulă, fișa postului acestor salariați menționează „șef de echipă” sau „supraveghetor” alături de numele ocupației.

2.5. Ultimul nivel de studii și formare profesională [1] absolvit, conform ISCED 97.

Se culeg informații referitoare la nivelul de învățământ general, profesional sau superior pe care salariatul le-a absolvit, conform următoarelor categorii conform ISCED 97:

ISCED 0 și 1 (cod 01)

0 – ÎNVĂȚĂMÂNT PREȘCOLAR și 1 – ÎNVĂȚĂMÂNT PRIMAR SAU PRIMA TREAPTĂ A EDUCAȚIEI DE BAZĂ

Programele de nivelul 1 sunt, în mod normal, concepute la nivel de unitate sau de proiect, astfel încât să permită formarea deprinderilor de bază de scris, citit și matematică, plus cunoștințe elementare în alte discipline, cum ar fi istoria, geografia, științele naturii, științele sociale, desenul și muzica. Acest nivel cuprinde, în principiu, șase ani de școlarizare neîntreruptă.

ISCED 2 (COD 02)

2 – ÎNVĂȚĂMÂNT GIMNAZIAL SAU A DOUA TREAPTĂ DE EDUCAȚIEI DE BAZĂ

De regulă, programele la acest nivel se concentrează mai mult pe o anumită disciplină, utilizând profesori specializați și, adesea, mai mulți profesori care predau, fiecare, ore specializate în disciplina în care sunt calificați. La acest nivel, elevul își desăvârșește deprinderile de bază.

ISCED 3

3 – ÎNVĂȚĂMÂNTUL LICEAL (**cod 03, nu este posibilă distincția a, b sau c**)

Programele de învățământ incluse la acest nivel presupun, de regulă, absolvirea a aproximativ 9 ani de studii (începând cu nivelul 1) sau o combinație de studii și pregătire profesională sau tehnică.

3A — Învățământ liceal – teoretic (*opțional*) (**cod 04**)

3B — Învățământ liceal – tehnic (*opțional*) (**cod 05**)

3C — Învățământ liceal (cu durată mai mică de trei ani) – profesional sau tehnic (*opțional*) (**cod 06**)

3C — Învățământ liceal (minimum trei ani) – profesional sau tehnic (*opțional*) (**cod 07**)

ISCED 4 (cod 08)

4 – ÎNVĂȚĂMÂNT POSTLICEAL NEUNIVERSITAR

Acest capitol grupează programele aflate, din perspectivă internațională, la granița dintre învățământul liceal și postliceal, chiar dacă, la nivel național, ar putea fi considerate ca fiind, fără doar și poate, programe de învățământ liceal și, respectiv, postliceal. Din punct de vedere al conținutului lor, aceste programe nu pot fi considerate ca programe de învățământ universitar. Adeseori, nivelul lor nu este cu mult mai avansat decât programele de la nivelul ISCED 3, dar ele dau posibilitatea celor care au absolvit un program de nivel 3 să-și aprofundeze cunoștințele.

[1] Expresia „nivel de învățământ absolvit” se referă la școlarizarea încheiată cu obținerea unui certificat sau a unei diplome, dacă există un sistem de atestare. În cazul în care nu există un astfel de sistem, această expresie trebuie interpretată ca însemnând studii cu frecvență completă.

Exemple tipice în acest sens sunt programele menite să pregătească trecerea la nivelul ISCED 5 a acelor elevi care, deși au absolvit nivelul ISCED 3, nu au urmat o programă care să le permită să treacă la nivelul 5, cum ar fi cursuri preliminare obținerii unei diplome sau școli profesionale de scurtă durată. Pot fi incluse, de asemenea, și programele de ciclul doi.

ISCED 5B (cod 09)

5B – PRIMA TREAPTĂ DE ÎNVĂȚĂMÂNT UNIVERSITAR (FĂRĂ ACORDAREA TITLULUI DE CERCETĂTOR ȘTIINȚIFIC) – profil tehnic

Comparativ cu nivelul 5A, aceste programe sunt orientate pe practică/specificul profesional și sunt, în principal, destinate formării deprinderilor practice și competențelor necesare practicării unei profesii sau a unei meserii sau a unei clase de profesii sau de meserii. Absolvirea cu succes a acestor programe permite, de regulă, participanților să obțină o calificare relevantă pentru piața forței de muncă.

ISCED 5A (COD 10)

5A – PRIMA TREAPTĂ DE ÎNVĂȚĂMÂNT UNIVERSITAR (FĂRĂ ACORDAREA DIRECTĂ A TITLULUI DE CERCETĂTOR ȘTIINȚIFIC) – profil teoretic

Acest nivel constă din programe de învățământ universitar, cu un conținut educațional mai aprofundat decât programele de la nivelele 3 și 4. Admiterea la aceste programe presupune, de regulă, ca studentul să fi absolvit cu succes nivelul ISCED 3A sau ISCED 3B, sau o calificare similară cu nivelul ISCED 4A. Aceste programe nu conduc la acordarea unui titlu de cercetător științific. Programele trebuie să aibă o durată cumulată de minimum doi ani. Programele de nivel 5A sunt, în mare măsură, teoretice și sunt destinate să ofere calificarea necesară admiterii în programele de cercetare avansată sau exercitării unei profesii de înaltă calificare.

ISCED 6 (cod 11)

6 – A DOUA TREAPTĂ DE ÎNVĂȚĂMÂNT UNIVERSITAR (CU ACORDAREA TITLULUI DE CERCETĂTOR ȘTIINȚIFIC)

Acest nivel este rezervat programelor de învățământ superior, care conduc la acordarea unui titlu de cercetător științific. Programele sunt, așadar, consacrate studiilor avansate și cercetării originale, și nu se bazează exclusiv pe cursuri. Aceste programe impun, de obicei, susținerea unei teze sau a unei disertații care poate fi publicată, și care este produsul unei cercetări originale și reprezintă o contribuție semnificativă la progresul cunoștințelor.

2.6. Vechimea în cadrul întreprinderii

Vechimea în cadrul întreprinderii este definită ca numărul total de ani întregi lucrați de o persoană la angajatorul actual. Dacă salariatul a mai lucrat și într-o altă unitate locală a întreprinderii respective, vechimea în întreprindere se calculează de la data la care acesta s-a angajat în întreprindere. Trebuie incluse și concediile de scurtă durată (sub un an, cum ar fi concediile de maternitate sau parentale, concediile medicale). Întreruperile în activitate, mai mari de un an, nu trebuie luate în calcul.

2.7. Muncă cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă

Sunt considerați *salariați cu normă întreagă* salariații al căror program de lucru corespunde cu programul de lucru convenit la nivel de întreprindere sau cu orele normale de program ale unității locale analizate, chiar dacă contractul lor de muncă are o durată mai mică de un an. Se admite o abatere de 10 %.

Angajații care nu corespund definiției de mai sus sunt salariați cu fracțiune de normă. Numărul orelor lucrate de aceștia trebuie să menționeze sub formă de procent din numărul orelor lucrate în mod normal (de salariații cu normă întreagă) în unitatea locală.

2.8. Tipul contractului de muncă:

Se solicită următoarele informații despre tipul de contract de muncă:

— durată nedeterminată;

— durată determinată (cu excepția ucenicilor și stagiarilor);

— contract de ucenicie sau stagiu;

— alte tipuri.

Contractul de muncă cu durată nedeterminată este contractul încheiat între salariat și angajator, pe o durată care nu a fost convenită în prealabil.

Un *contract de muncă este considerat ca temporar sau cu durată determinată* atunci când angajatorul și salariatul doresc ca durata contractului să fie determinată de anumite condiții, cum ar fi un termen în care trebuie efectuată o activitate, îndeplinită o sarcină sau data la care revine la lucru salariatul înlocuit.

Contractele de ucenicie sau de stagiu sunt contracte cu durată determinată încheiate între angajator și ucenic/stagiar. Scopul acestui contract este de a permite ucenicului să dobândească experiență practică într-un anumit domeniu.

2.9. Cetățenia (*opțional*):

Cetățenia este definită ca fiind cetățenia fiecărei persoane din punct de vedere juridic. Este considerată cetățean al unei țări acea persoană care are cetățenia țării respective din punct de vedere juridic, prin naștere sau prin naturalizare, declarare, opțiune, căsătorie sau pe alte căi.

2.10. Salariatul este cuprins într-un program guvernamental destinat promovării ocupării forței de muncă (*opțional*):

Această rubrică arată dacă o persoană este cuprinsă într-unul din următoarele tipuri de programe guvernamentale:

— de scutirea totală sau parțială a angajatorului de la plata impozitelor și contribuțiilor sociale;

— de subvenționare;

— de subvenționare pe durata formării profesionale sau uceniciei.

Această rubrică are în vedere persoana și nu întreprinderea. Sunt excluse acele subvenții acordate întreprinderii, care nu se pot atribui unui angajat (dat fiind faptul că acestea se calculează pe baza efectivului de forță de muncă).

Programele de asistență pot include și reduceri în cuantumul contribuțiilor la fondul de asigurări sociale și al impozitelor directe, acordate angajatorilor sau angajaților, dacă o astfel de facilitate contribuie la crearea de locuri de muncă sau la angajări de personal.

2.11. Anii de întrerupere a activității profesionale în cadrul unității actuale (*opțional*):

Numărul de ani (și luni) încheiați care reprezintă întreruperea pe termen lung a activității profesionale a salariatului. Întreruperile de lungă durată sunt întreruperile mai mari de un an. În cazul mai multor întreruperi în activitate care alternează cu ani de muncă, acestea trebuie cumulate. Întreruperile de scurtă durată (sub un an) nu trebuie incluse chiar dacă, cumulate, depășesc un an.

3. **Informații referitoare la câștiguri salariale, ore plătite și zile nelucrate**

3.1. Total câștiguri salariale brute pentru o lună reprezentativă:

Câștigurile salariale brute reprezintă remunerația în numerar plătită direct și regulat de angajator, la fiecare termen de plată a salariilor, calculat înainte de deducerea impozitelor și a contribuției la asigurările sociale datorate de angajați și reținute din salariul acestora de către angajator.

Această sumă conține următoarele elemente:

— toate plățile aferente perioadei respective (chiar dacă aceste plăți nu sunt efectuate în luna reprezentativă), inclusiv plata pentru ore suplimentare, sporurile pentru lucrul în schimburi, primele, comisioanele etc.;

— plățile pentru ore suplimentare, indemnizațiile pentru munca în schimburi, pentru munca în schimbul de noapte și pentru munca efectuată în zilele libere de la sfârșitul săptămânii de lucru, comisioanele etc.;

— primele și indemnizațiile plătite regulat, la fiecare zi de plată a salariului, chiar dacă suma diferă de la o lună la alta;

— plățile pentru perioadele de absență și de întrerupere a activității, acordate integral de angajator;

— alocațiile familiale și alte gratificații în numerar stabilite prin acordurile colective sau convenite de comun acord;

— plăți la sistemele de economii al angajaților.

Sunt excluse următoarele:

— sumele plătite în această perioadă, dar care corespund altor perioade, cum ar fi, avansuri, datorii sau plata pentru concediu de odihnă sau pentru concediu medical, efectuate în afara perioadei de referință;

— bonificațiile și gratificațiile periodice care nu se plătesc regulat la fiecare termen de plata salarială;

— plățile pentru perioadele de absență, achitate de angajator la un tarif redus;

— alocațiile familiale obligatorii;

— valoarea beneficiilor în natură (din considerente ținând de dificultatea culegerii datelor);

— alocațiile pentru echipament sau unelte de lucru;

— rambursarea sau plata cheltuielilor de călătorie și a altor cheltuieli aferente deplasărilor în interes de serviciu.

3.1.1. Câștiguri salariale pentru ore suplimentare:

Constituie sumele reprezentând plata câștigurilor salariale pentru orele suplimentare efectuate. Se ține cont de tariful integral, și nu doar de elementul reprezentând sporul care se adaugă la tariful orar normal. Remunerația luată în calcul trebuie să acopere numărul efectiv de ore suplimentare lucrate pe durata lunii reprezentative, chiar dacă plata se face ulterior (sunt excluse orele suplimentare lucrate anterior și plătite în luna reprezentativă).

3.1.2. Sumele plătite special pentru munca în schimburi:

Acestea sunt plăți drept prime plătite special pentru munca în schimburi, în schimbul de noapte sau în zilele libere de la sfârșitul săptămânii de lucru, cu condiția ca această muncă să nu fie asimilată cu orele suplimentare. Se va include numai partea reprezentând prima propriu-zisă.

3.2. Totalul câștigurilor salariale brute anuale pentru anul de referință:

Este vorba de câștigurile salariale brute anuale plătite pe durata anului de referință. Se includ aici toate bonificațiile care nu sunt plătite în mod regulat (al 13-lea sau al 14-lea salariu, primele de vacanță, cotele-părți din profit, indemnizațiile pentru concediul neefectuat, comisioanele ocazionale etc.). Sunt excluse compensațiile pentru rezilierea contractului din inițiativa angajatorului, precum și plățile în natură.

3.2.1. Numărul de săptămâni sau luni la care se referă câștigurile salariale brute anuale:

Ar fi util ca întrebarea să se refere la câștigurile salariale anuale ale tuturor salariaților din eșantionul analizat, chiar dacă aceștia nu au fost prezenți tot anul. În acest caz, este necesar să se cunoască numărul de săptămâni sau de luni căruia le corespund câștigurile salariale anuale, pentru a evita eventualele erori.

3.2.2. Totalul primelor anuale:

Este vorba despre plățile pe care angajatorul nu le acordă periodic, respectiv, nu în zilele de plată a salariului, cum ar fi, primele de vacanță, al 13-lea salariu, indemnizațiile pentru concediu neefectuat, comisioane ocazionale, cotele-părți din beneficiu etc.

3.2.2.1. Prime periodice care nu se plătesc la fiecare termen de plată salarială (*opțional*):

Este vorba despre primele care nu se plătesc în zilele de plată a salariului, cum ar fi primele de vacanță, al 13-lea sau al 14-lea salariu etc.

3.2.2.2. Prime anuale de productivitate (*opțional*):

Este vorba de primele ocazionale plătite angajatului pentru performanțe individuale sau pentru îndeplinirea unei anumite sarcini de serviciu.

3.2.2.3. Prime anuale reprezentând cote-părți din profit (*opțional*):

Sunt primele *ad hoc* sau alte plăți excepționale acordate pentru performanțele globale ale întreprinderii, în baza politicii interne privind stimulentele.

3.3. Contribuțiile la asigurările sociale și impozitele obligatorii, plătite de angajator pentru angajați (*opțional*):

Suma totală a contribuțiilor de asigurări sociale și impozitele obligatorii reținute angajaților și vărsate de angajator pentru angajați, la bugetul autorităților publice, pentru luna reprezentativă.

NB: **Este posibil ca această informație să nu fie relevantă în anumite țări.**

3.3.1. Contribuțiile obligatorii la bugetul asigurărilor sociale (*opțional*):

Este vorba de sumele reprezentând contribuția obligatorie a angajatului la fondul asigurărilor sociale, stabilită prin lege sau prin acorduri colective și reținută de angajator.

3.3.2. Taxe și impozite (*opțional*):

Este vorba de suma tuturor taxelor și impozitelor pe câștigurile salariale, reținute de angajator pentru angajat și plătite autorităților fiscale.

3.4. Numărul de ore plătite pe luna reprezentativă (sau pe o lună normală de lucru):

Orele plătite includ orele normale și orele suplimentare, plătite pe luna reprezentativă. Orele nelucrate în perioada de referință, dar plătite, sunt calculate ca „ore plătite" (concediu anual, concediu medical, sărbători legale și alte ore plătite pentru, de exemplu, controale medicale). La aplicarea acestei metode, este necesar să se asigure concordanța între „orele plătite" și orele cărora le corespunde salariul.

Orele plătite se calculează scăzând orele nelucrare neplătite (din motive medicale, concediu de maternitate etc.) sau orele plătite cu tarif redus din orele normale de lucru plus orele suplimentare.

NB: Orele normale de lucru reprezintă numărul total de ore pe care angajatul trebuie să le efectueze în luna reprezentativă, exclusiv pauzele de masă și orele suplimentare, chiar dacă o parte din aceste ore sunt efectuate în mod curent sau prin contract. Este vorba de numărul de ore (pe săptămână sau pe lună) pe care angajatul este obligat să le presteze conform contractului, regulamentului sau regulilor în vigoare în unitatea locală.

3.4.1. Numărul orelor suplimentare plătite în luna reprezentativă:

Orele suplimentare sunt orele lucrate peste orele normale sau convenționale de lucru săptămânale (lunare). Dacă, de exemplu, 4 ore suplimentare se plătesc la un tarif reprezentând de 1,5 ori tariful normal, se trece cifra „4", nu „6". Se includ numai orele suplimentare care corespund plății orelor suplimentare înregistrate la punctul 3.1.1. Zilele libere efectuate în loc de plată, precum și durata călătoriilor nu sunt considerate ore suplimentare.

3.5. Numărul de zile absentate pe an:

3.5.1. Numărul de zile de concediu anual (inclusiv zilele de concediu medical):

Este numărul de zile de concediu anual plătite salariatului, exclusiv sărbătorile legale. Este vorba despre numărul anual total de zile de concediu normale plătite, inclusiv zilele acordate angajatului din motive de vârstă, îndeplinirea unor sarcini speciale, vechime sau din alte motive asemănătoare.

Dacă angajatorii plătesc salariaților sume suplimentare pentru munca efectuată pe perioada concediului plătit, aceste sume sunt incluse, de regulă, în câștigurile salariale anuale, iar numărul de zile de concediu se reduce în consecință. Având în vedere că zilele de concediu lucrate sunt deja plătite, am avea de-a face cu o dublă înregistrare, dacă nu s-ar ajusta numărul total de zile de concediu. Se raportează, ca atare, numai zilele de concediu efectuate de salariat în mod efectiv.

În mod asemănător, dacă salariații primesc zile libere suplimentare (plătite), în baza acordurilor de reducere a programului de lucru, aceste zile se adaugă la concediile anuale și se înregistrează numai dacă reducerea în programul de lucru echivalează cu cel puțin cinci zile lucrătoare pe an.

Nu sunt considerate zile de concediu anual:

— zilele de odihnă acordate pentru lucrul în schimburi (acestea fiind deja incluse în calculul orelor lucrătoare săptămânale);

— sărbătorile legale;

— concediile de studii;

— concediile suplimentare plătite acordate pentru motive personale.

Se includ numai zilele lucrătoare; dacă nu se lucrează în zilele de sâmbătă și duminică, aceste zile nu trebuie incluse, la fel ca și sărbătorile legale.

3.5.2. Numărul anual de zile de concediu medical (*opțional*):

Numărul efectiv de zile întregi de concediu medical efectuate de angajat.

3.5.2.1. Numărul anual de zile de concediu medical plătite de angajator (*opțional*):

Numărul efectiv de zile întregi de concediu medical efectuate de angajat și plătite integral sau parțial de angajator.

3.5.2.2. Număr anual de zile de concediu medical neplătite de angajator (*opțional*):

Numărul efectiv de zile întregi de concediu medical efectuate de angajat și neplătite de angajator.

3.5.3. Număr anual de zile de formare profesională (*opțional*):

Numărul anual de zile de formare profesională este numărul de zile (în „echivalent zile") pe care angajatul le consacră activităților de pregătire profesională, exceptând pregătirea profesională a ucenicilor și stagiarilor, în baza unui contract special de pregătire profesională.

3.6. Estimarea anuală a plăților în natură (*opțional*):

Estimarea valorii tuturor plăților în natură acordate angajatului pe parcursul anului de referință.

4. **Coeficienți de extindere**

4.1. Coeficientul de extindere la nivel de unitate locală:

În cadrul fiecărui strat al eșantionului reprezentativ, coeficienții de extindere se calculează pentru fiecare unitate locală, în funcție de numărul de unități locale din eșantion și de numărul de unități locale din populație. Coeficientul arată numărul de unități locale din populație reprezentat de fiecare unitate locală din eșantion.

4.2. Coeficientul de extindere la nivel de salariat:

Coeficientul de extindere este coeficientul cu care se înmulțește numărul angajaților din eșantion pentru a obține numărul estimat al populației. Pentru fiecare unitate locală, acest coeficient se bazează pe numărul de salariați selectați din cadrul unității și numărul total de salariați din unitatea locală, combinat cu coeficientul de extindere la nivelul unității locale.

ANEXA III

FORMATUL DE TRANSMITERE A REZULTATELOR

Datele individuale referitoare la fiecare unitate locală și la fiecare angajat se vor transmite sub forma a două tipuri de înregistrare:

A : înregistrări referitoare la unitățile locale;

B : înregistrări referitoare la angajați.

Înregistrările referitoare la angajați trebuie corelate cu cele referitoare la unitățile locale, cu ajutorul unei chei.

Înregistrările trebuie să prevadă câte o un câmp pentru fiecare variabilă. Fiecare înregistrare trebuie să aibă lungime fixă sau să fie separată prin virgulă. Ordinea câmpurilor trebuie să corespundă cu ordinea variabilelor. Dacă lipsește o variabilă, se introduce un câmp liber. Zerourile adevărate trebuie înregistrate ca zerouri numerice.