



2025/1526

30.7.2025

ROZPORZĄDZENIE WYKONAWCZE KOMISJI (UE) 2025/1526

z dnia 29 lipca 2025 r.

określające wykaz i opis zmiennych oraz ich specyfikacje techniczne, klasyfikacje statystyczne i docelowe poziomy precyzji w odniesieniu do tematu „struktura wynagrodzeń” zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2025/941

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

KOMISJA EUROPEJSKA,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,

uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2025/941 z dnia 7 maja 2025 r. w sprawie statystyk rynku pracy dotyczących przedsiębiorstw w Unii Europejskiej, uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 530/1999 oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 450/2003 i (WE) nr 453/2008 ⁽¹⁾, w szczególności jego art. 4 ust. 7,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Aby zapewnić prawidłowe wdrożenie zbierania danych w ramach tematu „struktura wynagrodzeń”, Komisja ma określić treść i elementy techniczne zbioru danych, pojęcia statystyczne, docelowe poziomy precyzji i formaty przekazywania informacji.
- (2) Statystyki dotyczące jednostek terytorialnych, sektorów gospodarki, zawodów i poziomów wykształcenia powinny być porównywalne na poziomie międzynarodowym, dlatego państwa członkowskie i instytucje Unii Europejskiej powinny stosować klasyfikacje statystyczne, które są kompatybilne z klasyfikacjami NUTS ⁽²⁾, NACE ⁽³⁾, ISCO ⁽⁴⁾ i ISCED ⁽⁵⁾.
- (3) Środki przewidziane w niniejszym rozporządzeniu są zgodne z opinią Komitetu ds. Europejskiego Systemu Statystycznego,

PRZYJMUJE NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

Artykuł 1

Wykaz i opis zmiennych oraz ich specyfikacje techniczne

1. Wykaz i opis zmiennych wraz z ich specyfikacjami technicznymi, które mają być przekazywane Komisji (Eurostatowi) w ramach tematu „struktura wynagrodzeń”, oraz mające zastosowanie klasyfikacje statystyczne określono w załączniku I.
2. W odniesieniu do jednostek lokalnych należących do przedsiębiorstw zatrudniających od 1 do 9 pracowników gromadzony jest ograniczony zestaw zmiennych, jak określono w załączniku I.

⁽¹⁾ Dz.U. L, 2025/941, 20.5.2025, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2025/941/oj>.

⁽²⁾ Rozporządzenie (WE) nr 1059/2003 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 maja 2003 r. w sprawie ustalenia wspólnej klasyfikacji jednostek terytorialnych do celów statystycznych (NUTS) (Dz.U. L 154 z 21.6.2003, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2003/1059/oj>).

⁽³⁾ Rozporządzenie (WE) nr 1893/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 r. w sprawie statystycznej klasyfikacji działalności gospodarczej NACE Rev. 2 i zmieniające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3037/90 oraz niektóre rozporządzenia WE w sprawie określonych dziedzin statystycznych (Dz.U. L 393 z 30.12.2006, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2006/1893/oj>).

⁽⁴⁾ Zalecenie Komisji z dnia 29 października 2009 r. w sprawie stosowania międzynarodowego standardu klasyfikacji zawodów (ISCO-08) (Dz.U. L 292 z 10.11.2009, s. 31, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2009/824/oj>).

⁽⁵⁾ Międzynarodowa Klasyfikacja Kształcenia 2011; <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-iscd-2011-en.pdf>.

*Artykuł 2***Docelowe poziomy precyzji**

Docelowe poziomy precyzji w badaniach statystycznych określono w załączniku II.

*Artykuł 3***Formaty przekazywania informacji**

1. Państwa członkowskie przekazują Komisji (Eurostatowi) zbiory danych w formacie elektronicznym, z w pełni sprawdzonymi i skorygowanymi danymi jednostkowymi, w których zachowano reguły walidacji zgodne ze specyfikacją zmiennych do celów ich kodowania określoną w załączniku I. Zmienione dane są przekazywane w kompletnych zbiorach danych obejmujących wszystkie zmienne, bez względu na liczbę zmienionych obserwacji i zmiennych.
2. Państwa członkowskie udostępniają Komisji (Eurostatowi) dane wymagane na mocy niniejszego rozporządzenia z wykorzystaniem standardów wymiany danych statystycznych określonych przez Komisję (Eurostat) i za pośrednictwem pojedynczego punktu wprowadzania danych.

*Artykuł 4***Wejście w życie**

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie dwudziestego dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich państwach członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia 29 lipca 2025 r.

W imieniu Komisji
Przewodnicząca
Ursula VON DER LEYEN

ZAŁĄCZNIK I

I.A. WYKAZ I OPIS ZMIENNYCH

Dane indywidualne dotyczące osobno każdej jednostki lokalnej i każdego pracownika muszą być dostarczone w formie zbiorów danych z rekordami danych jednostkowych:

Zbiór danych A: Rekordy dla jednostek lokalnych**Zbiór danych B: Rekordy dla pracowników**

Rekordy pracowników muszą być połączone z rekordami jednostki lokalnej za pomocą klucza, który nie ujawnia tożsamości przedsiębiorstwa. Może to być numer porządkowy lub istniejący klucz nieidentyfikujący, pod warunkiem że ten sam klucz jest stosowany zarówno w odniesieniu do rekordów jednostki lokalnej, jak i rekordów pracowników (KEY_L). Ponadto, w celu łatwej identyfikacji pracownika, należy podać klucz nieidentyfikujący dla każdego pracownika (KEY_E), który nie identyfikuje danej osoby.

Należy podać pełne informacje w odniesieniu do wszystkich zmiennych we wszystkich rekordach danych jednostkowych, chyba że oznaczono je „fakultatywnie” lub „fakultatywnie dla jednostek lokalnych należących do przedsiębiorstw zatrudniających 1–9 pracowników”.

Gdy jest dostępna informacja dotycząca zmiennej fakultatywnej, najlepiej jest podać dane dla wszystkich jednostek lokalnych lub pracowników.

Wszystkie pozycje w rekordach zbiorów danych A i B wypełnia się w całości. Należy wprowadzić dane dla wszystkich pozycji szczegółowych, w tym zmiennych fakultatywnych, i żadna pozycja nie może być pusta. Stosuje się odpowiednie kody dla „nie określono” – zob. poniższe kody modalności.

Wartość zero „0” należy stosować wyłącznie dla zmiennych, w przypadku których może czasem rzeczywiście występować wartość zerowa (np. gdy pracownik nie ma żadnych nadgodzin w danym miesiącu referencyjnym).

Tam, gdzie zmienne odnoszą się do wartości pieniężnych (np. do wynagrodzeń i premii godzinowych, miesięcznych, rocznych, podatków, składek na zabezpieczenie społeczne, płatności rzeczowych), muszą być wyrażone w jednostkach waluty krajowej danego państwa.

Zbiór danych A: Rekordy dla jednostek lokalnych

Temat szczegółowy	Identyfikator zmiennej	Nazwa zmiennej	Kod lub wartość modalności	Oznaczenie modalności
Techniczne elementy badania statystycznego	TABLE	Identyfikator zbioru danych	A	Informacje o jednostce lokalnej
Techniczne elementy badania statystycznego	YEAR	Rok referencyjny	4 cyfry, wartość liczbowa	Rok referencyjny
Techniczne elementy badania statystycznego	KEY_L	Klucz przypisany danej jednostce lokalnej	6 znaków, wartość alfanumeryczna	Klucz przypisany danej jednostce lokalnej (liczby, litery lub ich kombinacja)
Techniczne elementy badania statystycznego	A51	Współczynnik skali dla jednostki lokalnej	Wartość liczbowa	Waga jednostki lokalnej: współczynnik skali dla jednostki lokalnej (dwie cyfry dziesiętne, oddzielone kropką)
Techniczne elementy badania statystycznego	KEY_B	Klucz przypisany danemu przedsiębiorstwu (fakultatywnie)	6 znaków, wartość alfanumeryczna	Klucz przypisany danemu przedsiębiorstwu (liczby, litery lub ich kombinacja)
			OPT	Nie określono

Temat szczegółowy	Identyfikator zmiennej	Nazwa zmiennej	Kod lub wartość modalności	Oznaczenie modalności
Charakterystyka pracodawcy	A11	Geograficzne położenie jednostki lokalnej (NUTS-1)	3 znaki, wartość alfanumeryczna	Region NUTS 1
Charakterystyka pracodawcy	A12	Wielkość przedsiębiorstwa, do którego należy jednostka lokalna	E1_9	od 1 do 9
			E10_49	od 10 do 49
			E50_249	od 50 do 249
			E250_499	od 250 do 499
			E500_999	od 500 do 999
			E1000	1 000 lub więcej pracowników
Charakterystyka pracodawcy	A13	Główna działalność gospodarcza jednostki lokalnej	3 znaki, wartość alfanumeryczna	Działalność gospodarcza Kodowanie na poziomie 2-cyfrowym NACE, poprzedzone literą
Charakterystyka pracodawcy	A14	Forma kontroli gospodarczej i finansowej przedsiębiorstwa, do którego należy jednostka lokalna	A	Kontrola publiczna
			B	Kontrola prywatna
Charakterystyka pracodawcy	A15	Układ zbiorowy dotyczący płac	A	Poziom krajowy lub porozumienie między konfederacjami
			B	Porozumienie branżowe
			C	Porozumienie w konkretnych branżach w konkretnych regionach
			D	Porozumienie zakładowe lub z jednym pracodawcą
			E	Porozumienie mające zastosowanie tylko do pracowników jednostki lokalnej
			F	Inny rodzaj porozumienia
			N	Brak układu zbiorowego dotyczącego płac
Charakterystyka pracodawcy	A16	Łączna liczba pracowników jednostki lokalnej w miesiącu referencyjnym (<i>fakultatywnie</i>)	od 1 do 9999999	Liczba pracowników
			-1	Nie określono
Charakterystyka pracodawcy	A17	Przynależność jednostki lokalnej do grupy przedsiębiorstw (<i>fakultatywnie</i>)	Y	Tak
			N	Nie
			OPT	Nie określono

Temat szczegółowy	Identyfikator zmiennej	Nazwa zmiennej	Kod lub wartość modalności	Oznaczenie modalności
Charakterystyka pracodawcy	A18	Sektor instytucjonalny przedsiębiorstwa (fakultatywnie dla jednostek lokalnych należących do przedsiębiorstw zatrudniających 1–9 pracowników)	S11	Przedsiębiorstwo niefinansowe
			S12	Instytucje finansowe
			S13	Sektor instytucji rządowych i samorządowych
			S15	Instytucje niekomercyjne działające na rzecz gospodarstw domowych
			OPT	Nie określono

Zbiór danych B: Rekordy dla pracowników

Temat szczegółowy	Identyfikator zmiennej	Nazwa zmiennej	Kod lub wartość modalności	Oznaczenie modalności
Techniczne elementy badania statystycznego	TABLE	Identyfikator zbioru danych	B	Informacje o danym pracowniku
Techniczne elementy badania statystycznego	YEAR	Rok referencyjny	4 cyfry, wartość liczbową	Rok referencyjny
Techniczne elementy badania statystycznego	KEY_E	Klucz przypisany danemu pracownikowi	6 znaków, wartość alfanumeryczna	Klucz przypisany danemu pracownikowi (liczby, litery lub ich kombinacja)
Techniczne elementy badania statystycznego	B52	Współczynnik skali dla pracownika	Wartość liczbową	Waga pracownika: współczynnik skali dla pracownika (dwie cyfry dziesiętne, oddzielone kropką)
Techniczne elementy badania statystycznego	KEY_L	Klucz przypisany jednostce lokalnej, do której należy pracownik	6 znaków, wartość alfanumeryczna	Klucz przypisany jednostce lokalnej, do której należy pracownik (liczby, litery lub ich kombinacja)
Charakterystyka pracownika	B21	Płeć	F	Kobieta
			M	Mężczyzna
Charakterystyka pracownika	B22	Rok urodzenia	4 cyfry, wartość liczbową	Rok urodzenia

Temat szczegółowy	Identyfikator zmiennej	Nazwa zmiennej	Kod lub wartość modalności	Oznaczenie modalności
Charakterystyka pracownika	B23	Zawód wykonywany w miesiącu referencyjnym	3 znaki (2 znaki dla jednostek lokalnych należących do przedsiębiorstw zatrudniających 1–9 pracowników), wartość alfanumeryczna	Zawód Kodowanie na poziomie 3-cyfrowym/mniejsze grupy ISCO, poprzedzone dwoma znakami (Kodowanie na poziomie 2-cyfrowym/większe grupy ISCO dla jednostek lokalnych należących do przedsiębiorstw zatrudniających 1–9 pracowników)
Charakterystyka pracownika	B24	Stanowisko kierownicze / nadzorcze (fakultatywnie)	Y	Tak (pracownik sprawuje jakiś rodzaj funkcji zarządczej)
			N	Nie
			OPT	Nie określono
Charakterystyka pracownika	B25	Poziom wykształcenia	G1	Wykształcenie podstawowe (Brak formalnej edukacji lub poniżej ISCED 1, ISCED 1 wykształcenie podstawowe, ISCED 2 wykształcenie średnie I stopnia)
			G2	Wykształcenie średnie (ISCED 3 wykształcenie średnie II stopnia, ISCED 4 wykształcenie policealne inne niż wyższe)
			G3	Wykształcenie wyższe – do 4 lat (ISCED 5 krótki cykl kształcenia na poziomie studiów wyższych, ISCED 6 licencjat lub stopień równoważny)
			G4	Wykształcenie wyższe – ponad 4 lata (ISCED 7 magister lub stopień równoważny, ISCED 8 doktorat lub stopień równoważny)
Charakterystyka pracownika	B26	Okres przepracowany w przedsiębiorstwie (fakultatywnie dla jednostek lokalnych należących do przedsiębiorstw zatrudniających 1–9 pracowników)	0–60	Okres przepracowany w przedsiębiorstwie (w latach)
			-1	Nie określono
Charakterystyka pracownika	B27	Umowny czas pracy (pełny wymiar godzin lub niepełny wymiar godzin)	FT	Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzin
			PT	Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin

Temat szczegółowy	Identyfikator zmiennej	Nazwa zmiennej	Kod lub wartość modalności	Oznaczenie modalności
Charakterystyka pracownika	B271	Odsetek normalnego pełnego wymiaru godzin	0.01–100.00	Odsetek (%) normalnego pełnego wymiaru godzin (dwie cyfry dziesiętne, oddzielone kropką)
Charakterystyka pracownika	B28	Typ umowy o pracę	A	Na czas nieokreślony/na stałe
			B	Na czas określony (z wyłączeniem praktykantów, z uwzględnieniem płatnych stażystów)
			C	Praktykant
Charakterystyka pracownika	B29	Obywatelstwo i miejsce pobytu (fakultatywnie)	A	Rezydent posiadający obywatelstwo danego kraju
			B	Rezydent posiadający obywatelstwo innego kraju
			C	Nierezydent (dojeżdżający z innego kraju) posiadający obywatelstwo danego kraju
			D	Nierezydent (dojeżdżający z innego kraju) posiadający obywatelstwo innego kraju
			OPT	Nie określono
Okresy pracy	B31	Liczba tygodni w roku referencyjnym, do którego odnosi się roczne wynagrodzenie brutto	0.01–53.00	Liczba tygodni w roku referencyjnym, do którego odnosi się roczne wynagrodzenie brutto (dwie cyfry dziesiętne, oddzielone kropką)
Okresy pracy	B32	Liczba godzin opłaconych w ciągu miesiąca referencyjnego	1–744	Liczba godzin opłaconych w ciągu miesiąca referencyjnego
Okresy pracy	B321	Liczba nadgodzin opłaconych w ciągu miesiąca referencyjnego (fakultatywnie dla jednostek lokalnych należących do przedsiębiorstw zatrudniających 1–9 pracowników)	0–744	Liczba nadgodzin opłaconych w ciągu miesiąca referencyjnego
			-1	Nie określono
Okresy pracy	B322	Harmonogram wynagrodzenia (fakultatywnie)	H	Za godzinę
			D	Za dzień
			W	Za tydzień
			M	Za miesiąc
			O	Inny
			OPT	Nie określono

Temat szczegółowy	Identyfikator zmiennej	Nazwa zmiennej	Kod lub wartość modalności	Oznaczenie modalności
Okresy pracy	B33	Liczba dni urlopu rocznie <i>(fakultatywnie)</i>	0-366	Liczba dni urlopu rocznie (w pełnych dniach)
			-1	Nie określono
Okresy pracy	B34	Inna płatna nieobecność w pracy rocznie <i>(fakultatywnie)</i>	0-366	Inna płatna nieobecność w pracy rocznie
			-1	Nie określono
Wynagrodzenia	B41	Roczne wynagrodzenie brutto w roku referencyjnym	1-99999999	Roczne wynagrodzenie brutto w roku referencyjnym
Wynagrodzenia	B411	Roczne premie i dodatki niewypłacane w każdym okresie rozliczeniowym <i>(fakultatywnie dla jednostek lokalnych należących do przedsiębiorstw zatrudniających 1-9 pracowników)</i>	0-99999999	Roczne premie i dodatki niewypłacane w każdym okresie rozliczeniowym
			-1	Nie określono
Wynagrodzenia	B412	Roczne płatności rzeczowe <i>(fakultatywnie)</i>	0-99999999	Roczne płatności rzeczowe
			-1	Nie określono
Wynagrodzenia	B42	Wynagrodzenie brutto w miesiącu referencyjnym	1-99999999	Wynagrodzenie brutto w miesiącu referencyjnym
Wynagrodzenia	B421	Wynagrodzenie związane z nadgodzinami <i>(fakultatywnie dla jednostek lokalnych należących do przedsiębiorstw zatrudniających 1-9 pracowników)</i>	0-99999999	Wynagrodzenie związane z nadgodzinami
			-1	Nie określono
Wynagrodzenia	B422	Specjalna zapłata za pracę zmianową <i>(fakultatywnie dla jednostek lokalnych należących do przedsiębiorstw zatrudniających 1-9 pracowników)</i>	0-99999999	Specjalna zapłata za pracę zmianową
			-1	Nie określono
Wynagrodzenia	B423	Obowiązkowe składki na zabezpieczenie społeczne i podatki płacone przez pracodawcę w imieniu pracownika <i>(fakultatywnie)</i>	0-99999999	Obowiązkowe składki na zabezpieczenie społeczne i podatki płacone przez pracodawcę w imieniu pracownika
			-1	Nie określono
Wynagrodzenia	B4231	Obowiązkowe składki na zabezpieczenie społeczne płacone przez pracodawcę w imieniu pracownika <i>(fakultatywnie)</i>	0-99999999	Obowiązkowe składki na zabezpieczenie społeczne płacone przez pracodawcę w imieniu pracownika
			-1	Nie określono
Wynagrodzenia	B4232	Podatki płacone przez pracodawcę w imieniu pracownika <i>(fakultatywnie)</i>	0-99999999	Podatki
			-1	Nie określono

Temat szczegółowy	Identyfikator zmiennej	Nazwa zmiennej	Kod lub wartość modalności	Oznaczenie modalności
Wynagrodzenia	B43	Średnie wynagrodzenie brutto za godzinę w miesiącu referencyjnym	0.01–999999.99	Średnie wynagrodzenie brutto za godzinę w miesiącu referencyjnym (dwie cyfry dziesiętne, oddzielone kropką)

I.B. SPECYFIKACJE TECHNICZNE

1. Informacje odnoszące się do jednostki lokalnej, z którą związani są pracownicy w próbie

1.1. Forma kontroli gospodarczej i finansowej przedsiębiorstwa, do którego należy jednostka lokalna (A14)

W zmiennej rozróżnia się kategorie „kontroli publicznej” i „kontroli prywatnej”. Pierwsza kategoria odnosi się do każdego przedsiębiorstwa, na które władze publiczne mogą mieć, bezpośrednio lub pośrednio, dominujący wpływ na podstawie prawa jego własności, udziału finansowego lub zasad, które nim rządzą. Dominujący wpływ (lub kontrola) ze strony władz publicznych należy założyć, gdy władze te, bezpośrednio lub pośrednio, w odniesieniu do przedsiębiorstwa:

- mają większość kapitału subskrybowanego (> 50 %), lub
- kontrolują większość głosów przypisanych do akcji wyemitowanych przez przedsiębiorstwo lub mogą wyznaczyć więcej niż połowę członków organu administracyjnego, zarządzającego lub nadzorującego przedsiębiorstwo.

Druga kategoria jest określona analogicznie. Zrównoważona własność publiczna i prywatna (50/50 „wspólnej kontroli”) występuje bardzo rzadko w praktyce. Takie przypadki nie powinny zatem być oddzielnie kodowane i w przypadku zaistnienia powinny być traktowane jako „kontrola prywatna”.

1.2. Układ zbiorowy dotyczący płac (A15)

Zmienna ta zawiera informacje na temat wymienionych poniżej rodzajów układów zbiorowych dotyczących płac, które obejmują ponad 50 % pracowników jednostki lokalnej:

- porozumienie na poziomie krajowym lub porozumienie między konfederacjami, obejmujące pracowników więcej niż jednej branży i zwykle podpisane przez jedną lub więcej konfederacji związków zawodowych i jedną lub więcej krajową organizację pracodawców,
- porozumienie branżowe ustalające warunki zatrudnienia dla wszystkich lub większości pracowników i pracodawców w pojedynczej branży lub sektorze gospodarki,
- porozumienie w konkretnych branżach w konkretnych regionach,
- porozumienie zakładowe lub z jednym pracodawcą, obejmujące tylko pracowników tego samego pracodawcy niezależnie od wielkości. Porozumienie może obejmować tylko pewne jednostki lokalne lub grupy pracowników w ramach przedsiębiorstwa,
- porozumienie mające zastosowanie tylko do pracowników jednej jednostki lokalnej,
- każdy inny rodzaj porozumienia niewymieniony powyżej,
- brak układu zbiorowego dotyczącego płac obejmującego 50 % lub więcej pracowników w jednostce lokalnej.

Zamiast bezpośredniego zapytania o rodzaj układu zbiorowego, jednostka może być zapytana o to, jakie zbiorowe przepisy mają zastosowanie, i na podstawie udzielonych odpowiedzi można określić rodzaj układu zbiorowego. Jeżeli zastosowanie ma jednocześnie kilka kategorii, należy wybrać tylko jedną z powyższych, a mianowicie obejmującą ponad 50 % pracowników jednostki lokalnej.

1.3. Łączna liczba pracowników jednostki lokalnej w miesiącu referencyjnym (A16) (fakultatywnie)

Zmienna przedstawia łączną liczbę wszystkich pracowników w miesiącu referencyjnym (np. na dzień 1 lub 31 października) i obejmuje wszystkich pracowników, łącznie z praktykantami i płatnymi stażystami (konceptę „pracowników” wyjaśniono w pkt 2.1).

1.4. Przynależność jednostki lokalnej do grupy przedsiębiorstw (A17) (fakultatywnie)

Zmienna określa, czy jednostka lokalna należy do grupy przedsiębiorstw. Grupa przedsiębiorstw jest jednostką statystyczną zdefiniowaną w rozporządzeniu Rady (EWG) nr 696/93⁽¹⁾. Grupa przedsiębiorstw powinna być rozpatrywana na poziomie światowym. W większości przypadków jednostka lokalna należy do przedsiębiorstwa, które nie jest kontrolowane przez jakąkolwiek grupę krajową lub zagraniczną. Jeżeli jednostki lokalne należą do grupy przedsiębiorstw, fakt ten jest ogólnie znany. Praktyczną wskazówką, która może być udzielona respondentom, jest pytanie, czy sprawozdania finansowe danego przedsiębiorstwa są w pełni skonsolidowane w ramach rachunkowości grupy przedsiębiorstw.

1.5. Sektor instytucjonalny przedsiębiorstwa (A18) (fakultatywnie dla jednostek lokalnych należących do przedsiębiorstw zatrudniających 1–9 pracowników)

Zmienna ta rejestruje sektor instytucjonalny przedsiębiorstwa określony w ESA 2010, §2.31, przy czym zastosowanie mają jedynie następujące sektory:

- S.11 Przedsiębiorstwa niefinansowe
- S.12 Instytucje finansowe
- S.13 Sektor instytucji rządowych i samorządowych
- S.15 Instytucje niekomercyjne działające na rzecz gospodarstw domowych

1.6. Współczynnik skali dla jednostki lokalnej (A51)

Współczynnik skali dla jednostki lokalnej to liczba jednostek lokalnych w populacji reprezentowanych przez rekord jednostki lokalnej w próbie. Stosuje się go do ekstrapolacji zmiennych z jednostek lokalnych w próbie na całą populację.

Współczynniki skali są specyficzne dla każdej jednostki lokalnej, zależnie od takich elementów jak frakcja losowania próby, projekt doboru próby, brak odpowiedzi, kalibracja *a posteriori* itp. Łączna wartość wszystkich współczynników skali dla całej próby jednostek lokalnych jest równa liczbie wszystkich jednostek lokalnych w populacji.

2. Informacja o indywidualnych charakterystykach każdego pracownika w próbie odnoszących się do miesiąca referencyjnego

2.1. Pracownicy

Pracownicy oznaczają wszystkie osoby niezależnie od obywatelstwa, miejsca zamieszkania lub długości okresu pracy w państwie członkowskim, które pozostają z pracodawcą w bezpośrednim stosunku pracy nawiązanym na podstawie formalnej umowy lub nieformalnego porozumienia oraz otrzymują wynagrodzenie, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy (pełny lub niepełny) lub czas trwania umowy lub porozumienia (określony lub nieokreślony, w tym sezonowy); wynagrodzenie pracownika może przybrać formę wynagrodzenia godzinowego lub miesięcznego oraz obejmuje premie, wynagrodzenie za pracę na akord i pracę w systemie zmianowym, dodatki, opłaty, prowizje i wynagrodzenie rzeczowe.

Pojęcie „pracownicy” obejmuje pracowników fizycznych i niefizycznych oraz personel zarządzający w sektorach prywatnych i publicznych.

⁽¹⁾ Rozporządzenie Rady (EWG) nr 696/93 z dnia 15 marca 1993 r. w sprawie jednostek statystycznych do celów obserwacji i analizy systemu produkcyjnego we Wspólnocie (Dz.U. L 76 z 30.3.1993, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/1993/696/oj>).

Następująca lista zawiera przykłady kategorii pracowników, którzy są uwzględniani:

- urzędnicy służby cywilnej ⁽²⁾ (również w siłach zbrojnych ⁽³⁾),
- przedstawiciele handlowi, pod warunkiem że figurują na liście płac i otrzymują inną formę wynagrodzenia oprócz prowizji,
- właściciele pracujący za wynagrodzeniem,
- praktykanci,
- płatni stażyści (aplikanci, uczniowie pielęgniarstwa, asystenci naukowi, stażyści w szpitalach itd.) mający formalne zobowiązania, na mocy których biorą udział w procesie produkcyjnym jednostki w zamian za wynagrodzenie,
- pracownicy przejściowi lub tymczasowi (np. personel sekretariatów), zatrudnieni i wynagradzani przez agencje pracy w celu wykonywania pracy gdzie indziej, często na okres tymczasowy,
- pracownicy sezonowi lub dorywczy, jeżeli mają formalną lub nieformalną umowę z przedsiębiorstwem lub jednostką lokalną oraz z góry określone godziny pracy,
- pracownicy, z tytułu których poniesiono koszty pracy za pracę wykonaną w roku referencyjnym, ale którzy tymczasowo nie uczęszczali do pracy z powodu choroby lub urazu, urlopu, strajku lub lokautu, urlopu edukacyjnego lub szkoleniowego, urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego ⁽⁴⁾, zmniejszonej działalności gospodarczej, zawieszenia pracy z powodu złej pogody, awarii mechanicznych, braku materiałów, paliwa lub mocy, lub innej tymczasowej nieobecności związanej lub niezwiązanej z urlopem,
- osoby pracujące za granicą, jeżeli w dalszym ciągu otrzymują wynagrodzenie od pracodawcy,
- osoby wykonujące pracę nakładczą ⁽⁵⁾, łącznie z osobami pracującymi w domu lub telepracownikami, jeżeli istnieje wyraźne ustalenie umowne, że tacy pracownicy otrzymują wynagrodzenie, przynajmniej częściowo, w oparciu o wykonaną pracę: to znaczy ilość pracy (w faktycznie przepracowanych godzinach), która jest wliczana do procesu produkcji [ESA 2010, §11.13 lit. g)].

Następujące kategorie powinny być wyłączone:

- przedstawiciele handlowi i inne osoby, które są całkowicie wynagradzane w drodze opłat lub prowizji, nie figurują na liście płac lub są zatrudnione na własny rachunek,
- właściciele, zarząd lub kierownictwo, którzy są wynagradzani całkowicie w postaci udziału w zyskach,
- pracownicy rodzinni, którzy nie są pracownikami (zgodnie z powyższą definicją) przedsiębiorstwa lub jednostki lokalnej,

⁽²⁾ Kategoria obejmuje „służbę cywilną i pozostałych pracowników instytucji rządowych lub samorządowych, dla których warunki zatrudnienia ustanowione są prawem publicznym” [ESA 2010, § 11.13 lit. b)].

⁽³⁾ „Członkowie sił zbrojnych to personel, który obecnie pełni służbę w siłach zbrojnych, w tym w służbach pomocniczych, dobrowolnie lub obowiązkowo, i który nie może swobodnie przyjmować zatrudnienia cywilnego i podlega dyscyplinie wojskowej. Są to stali członkowie armii, marynarki wojennej, sił powietrznych i innych służb wojskowych, a także poborowi zapisani na szkolenie wojskowe lub inną służbę na czas określony” (Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Zawodów – ISCO-08).

⁽⁴⁾ Pracownicy przebywający na urlopie rodzicielskim powinni być uwzględnieni pod warunkiem że pracodawca wypłacał pracownikowi wynagrodzenie za co najmniej jedną godzinę w miesiącu referencyjnym. W przypadku pracowników, których podczas urlopu rodzicielskiego zastępuje inna osoba, należy zarejestrować:

- a) tylko jednego pracownika w liczbie pracowników, co pozwala uniknąć podwójnego liczenia osoby zajmującej stanowisko i osoby ją zastępującej;
- b) wynagrodzenie zarówno osoby zajmującej stanowisko, jak i ją zastępującej, w okresie referencyjnym;
- c) godziny opłacone zarówno osoby zajmującej stanowisko, jak i ją zastępującej, w miesiącu referencyjnym.

⁽⁵⁾ Osoba wykonująca pracę nakładczą to osoba, która wykonuje pracę dla danego przedsiębiorstwa, bądź dostarcza pewną ilość towarów lub usług dla danego przedsiębiorstwa, na podstawie uprzednio podpisanej umowy kontraktu z tym przedsiębiorstwem, aczkolwiek jej miejsce pracy znajduje się poza tym przedsiębiorstwem.

- pracownicy pracujący na własny rachunek,
- osoby wykonujące pracę nakładczą opłacane wyłącznie na podstawie stawek za pracę na akord [ESA 2010, §4.07 lit. e)], związane umową *handlową* (w przeciwieństwie do formalnej, nieformalnej lub dorozumianej umowy o pracę),
- nieodpłatni pracownicy wolontariusze (np. ci, którzy zazwyczaj pracują dla instytucji nienastawionych na przynoszenie dochodu, takich jak organizacje charytatywne).

Pracownicy, którzy mają być objęci tematem „struktura wynagrodzeń”, to ci, którzy otrzymywali faktyczne wynagrodzenie za pracę w miesiącu referencyjnym. Pracownicy, którzy nie otrzymywali takiego wynagrodzenia, powinni być wyłączeni.

2.2. Płeć (B21)

Płeć jest połączeniem cech biologicznych i fizjologicznych, które definiują daną osobę jako mężczyznę lub kobietę. W przypadkach, w których płeć biologiczna osoby nie jest znana, informację tę można zastąpić informacją z danych administracyjnych lub samooceną respondenta (dane z badania).

2.3. Rok urodzenia (B22)

W zmiennej tej rejestruje się rok urodzenia pracownika objętego badaniem.

2.4. Zawód wykonywany w miesiącu referencyjnym (B23)

Zmienna odnosi się do zawodu zakodowanego zgodnie z międzynarodowym standardem klasyfikacji zawodów (ISCO). Informacje te są gromadzone na poziomie 3-cyfrowym, z wyjątkiem jednostek lokalnych należących do przedsiębiorstw zatrudniających 1–9 pracowników (poziom 2-cyfrowy, przy czym poziom 3-cyfrowy jest fakultatywny). Niezbędną informacją w celu określenia zawodu jest zazwyczaj stanowisko pracownika oraz opis głównych zadań podejmowanych w trakcie wykonywania jego/jej obowiązków.

Płatni stażyści lub studenci posiadający umowę o pracę oraz praktykanci są sklasyfikowani w zawodzie, który wykonują podczas okresu praktyki lub stażu.

2.5. Stanowisko kierownicze / nadzorcze (B24) (fakultatywnie)

Zmienna wskazuje, czy pracownik sprawuje jakiś rodzaj funkcji kierowniczej lub nadzorczej. Wyrażenie „kierownicze” nie jest tożsame z wyrażeniem „nadzorcze”, ponieważ niektórzy kierownicy nie nadzorują innych pracowników. Stanowisko nadzorcze może wystąpić w każdej grupie ISCO, włącznie z pracownikami fizycznymi.

Funkcje kierownicze związane są z określaniem, opracowywaniem, wdrażaniem, kierowaniem lub doradzaniem w sprawie polityk i działalności przedsiębiorstw lub instytucji. Często obejmują funkcje nadzorcze.

Osobę uznaje się za pełniącą funkcję nadzorczą, gdy nadzoruje pracę przynajmniej jednej osoby (innej niż praktykant lub płatny stażysta). Zwykle taka osoba może zajmować stanowisko opisywane jako „mistrz” lub „nadzorca” wraz z nazwą zawodu.

2.6. Poziom wykształcenia (B25)

Poziom wykształcenia osoby to najwyższy pomyślnie ukończony poziom kształcenia według ISCED (Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Kształcenia). Pomyślne ukończenie programu kształcenia jest potwierdzone kwalifikacjami oficjalnie uznanymi przez właściwe krajowe organy edukacyjne lub uznanymi za równoważne innym kwalifikacjom kształcenia formalnego. W państwach, gdzie programy kształcenia, zwłaszcza na poziomie ISCED 1 i 2, nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji, można zamiast tego stosować kryterium pełnego uczestnictwa w programie i uzyskania dostępu do wyższego poziomu kształcenia. Przy ustalaniu najwyższego poziomu należy uwzględnić zarówno kształcenie ogólne, jak i zawodowe.

2.7. *Okres przepracowany w przedsiębiorstwie (B26) (fakultatywnie dla jednostek lokalnych należących do przedsiębiorstw zatrudniających 1–9 pracowników)*

Łączny okres przepracowany w miesiącu referencyjnym określony jest jako liczba pełnych lat przepracowanych u aktualnego pracodawcy. Każda data w obrębie miesiąca referencyjnego będzie odpowiednia jako data kwalifikująca (np. 1 lub 31 października). Łączny okres przepracowany odnosi się do okresu, od którego pracownik został zatrudniony w przedsiębiorstwie, co mogło mieć miejsce w innej jednostce lokalnej przedsiębiorstwa. Tam, gdzie nastąpiło połączenie przedsiębiorstw lub zmiany w prawie własności, okres przepracowany rejestruje się zgodnie z obliczeniami przedsiębiorstwa.

Uwzględnia się jedynie pełne przepracowane lata pracy. Przykładowo, jeżeli łączny okres przepracowany wynosi 5 lat i 10 miesięcy, należy zgłosić 5 lat.

Krótkie okresy nieprzepracowane, krótsze niż 12 miesięcy (np. urlop macierzyński lub chorobowy), należy uwzględnić w łącznym okresie przepracowanym (ale należy odjąć przerwy w karierze przekraczające jeden rok).

2.8. *Umowny czas pracy (pełny wymiar godzin lub niepełny wymiar godzin) (B27)*

Pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin to ci, których normalne godziny pracy są takie same jak zawarte w układzie zbiorowym lub zwyczajowe godziny pracy w branej pod uwagę jednostce lokalnej, nawet jeżeli ich umowa zawarta jest na okres krótszy niż jeden rok.

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy to ci, których normalne godziny pracy są krótsze niż zawarte w układzie zbiorowym lub zwyczajowe godziny pracy w branej pod uwagę jednostce lokalnej, niezależnie od tego, czy chodzi o wymiar dzienny, tygodniowy czy miesięczny (pół dnia, trzy czwarte czasu pracy, cztery piąte czasu pracy itp.).

Praktykanci i płatni stażyści mogą być pracownikami zatrudnionymi w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin.

2.9. *Odsetek normalnego pełnego wymiaru godzin (B271)*

W przypadku pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin zatrudnienie zawsze wynosi 100 %. W przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin liczba godzin przepracowanych na podstawie umowy powinna być wykazana jako odsetek normalnych godzin pracy przepracowanych przez pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w jednostce lokalnej (na stanowisku ekwiwalentnym do stanowiska zajmowanego przez pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy).

2.10. *Typ umowy o pracę (B28)*

Wymagane są następujące informacje na temat typu umowy o pracę:

- na czas nieokreślony / na stałe,
- na czas określony (z wyłączeniem praktykantów, z uwzględnieniem płatnych stażystów),
- praktykant.

Umowa o pracę na czas nieokreślony (na stałe) jest umową o pracę między pracownikiem a pracodawcą, w której rzeczywisty czas trwania umowy nie został z góry ustalony i która gwarantuje minimalną liczbę godzin pracy.

Umowa o pracę uważana jest za umowę na czas określony, jeżeli było zamiarem pracodawcy i pracownika, aby czas trwania umowy był określony przez pewne warunki, takie jak konkretny harmonogram wykonania pracy, wykonanie pewnych zadań lub powrót do pracy innego pracownika, który był zastępowany. Praktykanci są wyłączeni z tego zakresu, natomiast płatni stażyści są uwzględnieni.

Praktykanci i płatni stażyści to pracownicy, którzy wykonują dowolne czynności polegające na wytwarzaniu towarów lub świadczeniu usług na rzecz innych osób w celu zdobycia doświadczenia zawodowego lub umiejętności w danej branży lub zawodzie i którzy otrzymują wynagrodzenie za wykonaną pracę. Zdobywanie doświadczenia zawodowego lub umiejętności w miejscu pracy może odbywać się w formie tradycyjnej, formalnej lub nieformalnej, niezależnie od tego, czy uzyskiwane są specjalne kwalifikacje bądź wydawany jest certyfikat. Pracownicy tacy są zazwyczaj wynagradzani według obniżonej stawki w porównaniu z pracownikami w pełni wykwalifikowanymi. Nie są uwzględniani pracownicy, którzy: a) zaliczają okres próbny związany z rozpoczęciem pracy; b) odbywają w okresie zatrudnienia ogólne szkolenie w miejscu pracy lub szkolenie w ramach uczenia się przez całe życie.

Ponadto praktykanci powinni spełniać następujące warunki:

- a) Muszą uczestniczyć w programie kształcenia formalnego krótszym niż 6 lat.
- b) Muszą mieć umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego zawartą na okres dłuższy niż 6 miesięcy, odbywać praktykę w miejscu pracy naprzemiennie z kształceniem teoretycznym w instytucji edukacyjnej, co prowadzi do uzyskania formalnych kwalifikacji.

2.11. Obywatelstwo i miejsce pobytu (B29) (fakultatywnie)

Kraj głównego obywatelstwa osoby, który definiuje się jako szczególny związek prawny między osobą a jej krajem, nabyty przez urodzenie lub naturalizację, w drodze deklaracji, wyboru, małżeństwa lub innych sposobów zgodnie z prawodawstwem krajowym. Osobę posiadającą co najmniej dwa obywatelstwa powinno się przypisać tylko do jednego kraju obywatelstwa, które określa się w następującej kolejności ważności: 1) kraj zgłaszający, 2) jeżeli dana osoba nie posiada obywatelstwa kraju zgłaszającego: inne państwo członkowskie, 3) jeżeli dana osoba nie posiada obywatelstwa państwa członkowskiego: inne państwo spoza Unii.

Należy wybrać jedno z następujących:

- rezydent posiadający obywatelstwo danego kraju,
- rezydent posiadający obywatelstwo innego kraju,
- nierezydent (dojeżdżający z innego kraju) posiadający obywatelstwo danego kraju,
- nierezydent (dojeżdżający z innego kraju) posiadający obywatelstwo innego kraju.

3. Informacja o okresach pracy każdego pracownika w próbie

3.1. Liczba tygodni w roku referencyjnym, do którego odnosi się roczne wynagrodzenie brutto (B31)

Zmienna odnosi się do czasu pracy pracownika, za który otrzymał wynagrodzenie, i powinna odpowiadać faktycznemu rocznemu wynagrodzeniu brutto (zmienna B41). Jest używana do ubрутowania faktycznego rocznego wynagrodzenia brutto i rocznych premii i dodatków w przypadku, gdy pracownik przepracował mniej niż pełny rok, tzn. mniej niż 52,14 tyg.

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy powinni być traktowani jak pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, niezależnie od liczby przepracowanych godzin. Jeżeli pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymywał wynagrodzenie przez cały rok, należy odnotować „52.14”, a jeżeli przez 6 miesięcy – „26.07”.

3.2. Liczba godzin opłaconych w ciągu miesiąca referencyjnego (B32)

Całkowita liczba godzin opłaconych przez pracodawcę w miesiącu referencyjnym nie powinna być liczbą godzin w standardowym miesiącu roboczym.

Godziny faktycznie opłacone obejmują wszystkie normalne godziny pracy i nadgodziny, wynagrodzone przez pracodawcę w ciągu miesiąca. Godziny nieprzepracowane, niemniej jednak opłacone, powinny być liczone jako „godziny opłacone” (np. urlop roczny, dni ustawowo wolne od pracy, płatne urlopy chorobowe, płatne kształcenie zawodowe, płatny urlop specjalny, inne godziny opłacone, w tym czas wolny na badania lekarskie, urodzenie dziecka, ślub, pogrzeb, przeprowadzkę itp.). W przypadku pracowników opłacanych według stawki dziennej godziny opłacone należy obliczać jako średnią liczbę godzin opłaconych na każdy przepracowany dzień pomnożoną przez liczbę dni roboczych w miesiącu referencyjnym.

W przypadku pracowników opłacanych według stawki tygodniowej godziny opłacone należy obliczać jako średnią liczbę godzin opłaconych na każdy przepracowany tydzień pomnożoną przez $31/7 = 4,43$, czyli liczbę tygodni w miesiącu referencyjnym. Podobne obliczenia można przeprowadzić w odniesieniu do pracowników opłacanych co dwa tygodnie (mnożnik wynosi wówczas 2,21).

W przypadku pracowników opłacanych według stawki miesięcznej, godziny opłacone powinny opierać się na umownych godzinach opłaconych za standardowy miesiąc, uzupełnionych o godziny nadliczbowe opłacone w miesiącu referencyjnym.

Zmienna B32 powinna być zgodna z wynagrodzeniem brutto za miesiąc referencyjny (zmienna B42). Znaczy to, że godziny opłacone przez pracodawcę po obniżonej stawce za okresy nieobecności nie są wliczane ani do zmiennej B32, ani do zmiennej B42. Ponadto, jeżeli na godziny opłacone pracownika wpływ mają niepłatne nieobecności, powinny one być skorygowane w celu uzyskania godzin opłaconych za pełny miesiąc z użyciem tego samego wskaźnika korygującego, jak w przypadku zmiennej B42.

3.3. *Liczba nadgodzin opłaconych w ciągu miesiąca referencyjnego (B321) (fakultatywnie dla jednostek lokalnych należących do przedsiębiorstw zatrudniających 1–9 pracowników)*

Nadgodziny obejmują godziny nadliczbowe, przepracowane dodatkowo oprócz godzin w normalnym lub konwencjonalnym miesiącu roboczym, za które przysługuje wyższe wynagrodzenie niż za normalne godziny pracy. Jeżeli na przykład cztery godziny płatne są według stawki 1,5 normalnej stawki, należy odnotować 4 godziny, a nie 6. Czas wolny w miejsce niepłatnych okresów pracy lub czasu podróży nie jest uważany za nadgodziny.

Zmienna B321 powinna być zgodna z wynagrodzeniem za nadgodziny za miesiąc referencyjny (zmienna B421). W związku z tym powinny być uwzględnione tylko nadgodziny odpowiadające płacy za nadgodziny zarejestrowane w zmiennej B321.

Ponadto, jeżeli na godziny opłacone pracownika wpływ mają niepłatne nieobecności, powinny one być skorygowane w celu uzyskania godzin opłaconych za pełny miesiąc z użyciem tego samego wskaźnika korygującego, jak w przypadku zmiennej B421.

3.4. *Liczba dni urlopu rocznie (B33) (fakultatywnie)*

Odnosi się do łącznej liczby płatnych urlopów rocznych, z wyłączeniem urlopu chorobowego i dni ustawowo wolnych od pracy, wyrażonych w dniach. Odnosi się do sumy rocznej wszystkich normalnie wynagradzanych dni urlopu, włącznie z tymi przyznanymi pracownikowi z powodu wieku, wykonywania specjalnych obowiązków, wysługi lat itp.

Uznaje się, że wielu pracodawców nie jest w stanie podać liczby dni urlopowych faktycznie wziętych przez pracownika w ciągu roku. Z tego powodu zmienna B33 dotyczy uprawnienia do urlopu rocznego, które zastępuje urlop roczny faktycznie wzięty.

Następujące nieobecności nie są uważane za urlop:

- urlop chorobowy,
- urlop szkoleniowy,
- płatny urlop specjalny przyznany z przyczyn osobistych,
- dodatkowy czas wolny przyznany na podstawie porozumień o redukcji czasu pracy.

Do celów porównawczych, każdy tydzień urlopu odpowiada pięciu dniom. Soboty i niedziele nie powinny być uwzględnione. Na przykład jeżeli pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy jest normalnie uprawniony do pięciu tygodni urlopu rocznego, odpowiada to 25 dniom.

Z drugiej strony, uprawnienie do pięciu tygodni urlopu w odniesieniu do pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, który przepracowuje 60 % normalnych godzin pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy (zmienna B271), stanowi uprawnienie do jedynie 15 „pełnych” dni urlopu.

3.5. *Inna płatna nieobecność w pracy rocznie (B34) (fakultatywnie)*

Powyższa zmienna jest również wyrażona w dniach. Obejmuje na przykład:

- łączną liczbę płatnych dni urlopu chorobowego faktycznie wziętych w ciągu roku,
- płatny urlop specjalny przyznany z przyczyn osobistych,
- dniu ustawowo wolne od pracy.

Nie obejmuje dni płatnych, które są traktowane jako równoważne dniom faktycznie przepracowanym, takich jak płatny urlop roczny spędzony przez pracownika na szkoleniu zawodowym.

4. **Informacja o wynagrodzeniu każdego pracownika w próbie**

Pracownicy, którzy mają być przypisani do wszystkich następujących zmiennych dotyczących wynagrodzeń rocznych, miesięcznych i godzinowych, to ci, którzy faktycznie otrzymywali wynagrodzenie za pracę w czasie miesiąca referencyjnego. Pracownicy, którzy nie otrzymywali wynagrodzenia w miesiącu referencyjnym, powinni być wyłączeni.

Ponadto, jeżeli na wynagrodzenie brutto pracownika w miesiącu referencyjnym (zmienna B42) wpływ mają niepłatne nieobecności (w związku z chorobą, urlopem macierzyńskim lub naukowym itp.) i nie mogą być one odpowiednio skorygowane w celu właściwego oszacowania wynagrodzenia pracownika za pełny miesiąc, wtedy ten pracownik również powinien być wyłączony.

Współczynnik skali dla pracowników (zmienna B52) powinien ściśle odnosić się do tych pracowników w próbie, dla których można podać racjonalne szacunki miesięcznego wynagrodzenia brutto. Pozostali pracownicy powinni zostać wyłączeni z próby, a współczynniki skali powinny zostać odpowiednio skorygowane.

Ponadto należy zauważyć, że żadna ze zdefiniowanych poniżej zmiennych nie powinna być wyrównywana kalendarzowo.

4.1. Roczne wynagrodzenie brutto w roku referencyjnym (B41)

Roczne wynagrodzenie brutto obejmuje wynagrodzenie w gotówce i rzeczowe płatne przez pracodawcę na rzecz pracownika za pracę wykonaną w ciągu roku referencyjnego przed odliczeniem podatków i składek na zabezpieczenie społeczne płatnych przez otrzymujących wynagrodzenie i przejmowanych przez pracodawcę.

Nie obejmuje ono kwot wypłacanych przez pracodawcę i zwracanych w całości przez np. ubezpieczenie społeczne.

Główną różnicą między wynagrodzeniem rocznym a miesięcznym jest to, że wynagrodzenie roczne nie jest tylko sumą bezpośredniego wynagrodzenia, premii i dodatków płaconych pracownikowi w każdym okresie rozliczeniowym. W konsekwencji wynagrodzenie roczne zwykle przekracza kwotę uzyskaną przez pomnożenie „standardowego pakietu miesięcznego” przez 12.

„Standardowy pakiet miesięczny” obejmuje premie i dodatki płatne w każdym okresie rozliczeniowym, nawet jeśli kwota owych „regularnych” premii i dodatków jest różna, ale nie obejmuje premii i dodatków, które nie są wypłacane w każdym okresie rozliczeniowym. Ponadto wynagrodzenie miesięczne nie obejmuje płatności rzeczowych. Jednakże wynagrodzenie roczne obejmuje również wszystkie „niestandardowe płatności”, tzn. płatności niewypłacane w każdym okresie rozliczeniowym (zmienna B411) oraz płatności rzeczowe (zmienna B412).

Dane dla zmiennej B41 należy podać dla wszystkich pracowników, dla których możliwe jest podanie miesięcznego wynagrodzenia brutto (zmienna B42), tzn. zmienna B41 nie powinna być podawana w stosunku do pracowników, dla których niemożliwe jest oszacowanie ich miesięcznego wynagrodzenia brutto. Pracownicy ci powinni być wyłączeni z próby i wagi powinny zostać odpowiednio dostosowane.

Nie ma znaczenia, jeżeli wynagrodzenie pracownika nie zawsze odnosi się do pełnego roku. Niektórzy pracownicy będą mieli okresy niepłatnej nieobecności lub też zostali zatrudnieni lub odeszli z przedsiębiorstwa w ciągu danego roku. Wymagane jest faktyczne wynagrodzenie brutto w roku referencyjnym. Gdy zmienna B31 (liczba tygodni, do których odnosi się roczne wynagrodzenie brutto) wynosi mniej niż 52,14 tyg., zmienna B31 będzie użyta do ubрутowania zmiennej B41 i jej składników.

4.2. Roczne premie i dodatki niewypłacane w każdym okresie rozliczeniowym (B411) (fakultatywnie dla jednostek lokalnych należących do przedsiębiorstw zatrudniających 1–9 pracowników)

Zmienna obejmuje wszystkie pozycje (bezpośrednie wynagrodzenie, premia, dodatki) niewypłacane w każdym okresie rozliczeniowym, takie jak:

- tzw. trzynastki i czternastki, premie świąteczne i noworoczne [ESA 2010, §4.03 lit. d)],
- dodatki wakacyjne,
- kwartalne lub roczne premie wypłacane przez przedsiębiorstwo,
- premie za wydajność zależne od osiągnięcia ustalonych celów, nagrody uznaniowe dla pracowników, premia w chwili zatrudnienia,
- premie z tytułu odchodzenia z pracy lub przechodzenia na emeryturę, jeżeli nie wynikają one z układu zbiorowego ani nie są wymagane na mocy prawa [ESA 2010, § 4.03 lit. i)],
- zaległości opatrzone datą wsteczną.

4.3. Roczne płatności rzeczowe (B412) (fakultatywnie)

Zmienna odnosi się do oszacowania wartości wszystkich towarów i usług udostępnionych pracownikom przez pracodawcę w ciągu roku referencyjnego, nieodpłatnie lub po obniżonej cenie. Obejmuje produkty przedsiębiorstwa, samochody służbowe, opcje na akcje i systemy nabywania akcji. Jeżeli jest dostępna informacja o wynagrodzeniach rzeczowych na podstawie podatku dochodowego od osób fizycznych, może być wykorzystana jako wartość zastępcza.

Jeżeli zmienna B31 jest mniejsza niż 52,14 tygodni, zmienna B412 nie powinna być korygowana.

4.4. Wynagrodzenie brutto w miesiącu referencyjnym (B42)

Zmienna obejmuje wynagrodzenie w gotówce płatne w ciągu miesiąca referencyjnego przed odliczeniem podatków i składek na zabezpieczenie społeczne płatnych przez otrzymujących wynagrodzenie i przejmowanych przez pracodawcę. Zmienna B42 powinna być zgodna z liczbą godzin opłaconych w ciągu miesiąca referencyjnego (zmienna B32).

Wliczone są następujące elementy:

- wszystkie płatności odnoszące się do danego okresu (nawet jeżeli wypłacone poza miesiącem reprezentatywnym), włącznie z płatnościami za nadgodziny, dodatkami za pracę zmianową, premiami, prowizjami itp.,
- płatności za nadgodziny, dodatki za pracę w zespole, pracę w nocy, pracę w weekendy, prowizje itp.,
- premie i dodatki wypłacane regularnie w każdym okresie rozliczeniowym, nawet jeżeli kwota zmienia się z miesiąca na miesiąc,
- płatności za okresy nieobecności i przerwy w pracy wypłacane całkowicie przez pracodawcę,
- dodatki rodzinne i inne odprawy w gotówce ustalone w układach zbiorowych lub dobrowolnie,
- płatności na pracowniczy fundusz oszczędnościowy.

Wyłączone są:

- płatności dokonane w tym okresie, lecz odnoszące się do innych okresów, takie jak zaległości, zaliczki lub płaca za wakacje lub nieobecność z powodu choroby poza danym okresem,
- premie okresowe i odprawy, które nie są płacone regularnie przy każdej wypłacie,
- płatności za okresy nieobecności płacone przez pracodawcę po obniżonej stawce,
- ustawowe dodatki rodzinne,
- dodatki na ubrania robocze lub narzędzia,
- zwroty lub płatności za podróże, diety itp. oraz wydatki poniesione podczas wykonywania pracy,
- płatności rzeczowe.

Jeżeli na miesięczne wynagrodzenie brutto pracownika wpływ mają niepłatne nieobecności (w związku z chorobą, urlopem macierzyńskim lub naukowym itp. lub po prostu w związku z tym, że pracownik został zatrudniony lub odszedł z przedsiębiorstwa w miesiącu referencyjnym), wynagrodzenie należy wówczas odpowiednio skorygować w celu właściwego oszacowania wynagrodzenia pracownika za pełny miesiąc. Jeżeli na przykład wiadomo, że przez 20 % miesiąca referencyjnego pracownik miał niepłatną nieobecność, miesięczne wynagrodzenie brutto faktycznie wypłacone (w pełnej wysokości) za okres obecności należy pomnożyć przez wskaźnik korygujący $1,25 [100/(100-20)]$.

Gdy niemożliwe jest skorygowanie miesięcznego wynagrodzenia brutto pracownika tak, by szacowana kwota odpowiadała wynagrodzeniu za pełny miesiąc, pracownik powinien być wyłączony z próby.

4.5. Wynagrodzenie związane z nadgodzinami (B421) (fakultatywnie dla jednostek lokalnych należących do przedsiębiorstw zatrudniających 1–9 pracowników)

Kwota wynagrodzenia za nadgodziny. Pod uwagę powinna być wzięta pełna stawka, a nie tylko element premiovania do normalnej stawki godzinowej. Zmienna B421 powinna być zgodna ze zmienną B321 (liczba nadgodzin opłaconych w miesiącu referencyjnym).

4.6. Specjalna zapłata za pracę zmianową (B422) (fakultatywnie dla jednostek lokalnych należących do przedsiębiorstw zatrudniających 1–9 pracowników)

Odnosi się do specjalnych płatności dodatkowych za pracę zmianową i za pracę nocną lub pracę weekendową, jeżeli nie są one traktowane jako nadgodziny. Kwota, którą należy uwzględnić, to element premiovania lub płatność dodatkowa, a nie całkowita płatność za każdą pracę zmianową.

4.7. *Obowiązkowe składki na zabezpieczenie społeczne i podatki płacone przez pracodawcę w imieniu pracownika (B423) (fakultatywnie)*

Zmienna odnosi się do całkowitej kwoty obowiązkowych składek na zabezpieczenia społeczne i podatków uiszczonych przez pracodawcę w imieniu pracownika władzom rządowym w ciągu miesiąca referencyjnego. Powyższa informacja jest wymagana w celu uzyskania miesięcznego wynagrodzenia netto dla każdego pracownika.

Jeżeli na miesięczne wynagrodzenie pracownika wpływ mają niepłatne nieobecności, wówczas zmienna B423 (wraz z podskładnikami B4231 i B4232) powinna być skorygowana w celu uzyskania szacunkowych odliczeń za pełny miesiąc.

4.8. *Obowiązkowe składki na zabezpieczenie społeczne płacone przez pracodawcę w imieniu pracownika (B4231) (fakultatywnie)*

Odnosi się do kwoty składki na zabezpieczenie społeczne pracownika, przewidzianej przez prawo lub układ zbiorowy i pobieranej przez pracodawcę.

4.9. *Podatki płacone przez pracodawcę w imieniu pracownika (B4232) (fakultatywnie)*

Odnosi się do kwoty wszystkich podatków od wynagrodzeń pracownika pobieranej przez pracodawcę za dany miesiąc referencyjny i płaconej przez pracodawcę organom podatkowym w imieniu pracownika.

4.10. *Średnie wynagrodzenie brutto za godzinę w miesiącu referencyjnym (B43)*

Wymagana kwota to średnie zarobki brutto za godzinę wypłacone pracownikowi w miesiącu referencyjnym. Powyższa kwota powinna być zgodna ze średnim wynagrodzeniem brutto za godzinę uzyskanym z wynagrodzenia brutto w miesiącu referencyjnym (zmienna B42), podzielonym przez liczbę godzin opłaconych w tym samym okresie (zmienna B32).

4.11. *Współczynnik skali dla pracowników (B52)*

Współczynnik skali dla pracowników to liczba pracowników w populacji reprezentowanych przez rekord danego pracownika. Stosuje się go do ekstrapolacji zmiennych z pracowników w próbie na całą populację. Współczynniki skali są specyficzne dla każdego pracownika, zależnie od takich elementów jak frakcja losowania próby, projekt doboru próby, brak odpowiedzi, kalibracja *a posteriori* itp. Łączna wartość wszystkich współczynników skali dla całej próby pracowników jest równa liczbie wszystkich pracowników w populacji.

—

ZAŁĄCZNIK II

Docelowe poziomy precyzji

- 1) Państwa członkowskie dążą do utrzymania współczynnika zmienności poniżej 1 % w odniesieniu do średniego wynagrodzenia za godzinę mierzonego dla wszystkich pracowników (w niepełnym i pełnym wymiarze czasu pracy), zatrudnionych w jednostkach lokalnych będących rezydentem, liczących co najmniej 1 pracownika, należących do wszystkich sekcji NACE łącznie w ramach tematu „struktura wynagrodzeń” zdefiniowanego w art. 6 ust. 3 rozporządzenia (UE) 2025/941.
- 2) Państwa członkowskie dążą do utrzymania współczynnika zmienności poniżej 10 % w odniesieniu do średniego wynagrodzenia za godzinę mierzonego dla wszystkich pracowników (w niepełnym i pełnym wymiarze czasu pracy), zatrudnionych w jednostce lokalnej będącej rezydentem, liczącej co najmniej 1 pracownika, dla każdej sekcji NACE w ramach tematu „struktura wynagrodzeń” zdefiniowanego w art. 6 ust. 3 rozporządzenia (UE) 2025/941, z wyjątkiem tych, które reprezentują mniej niż 1 % łącznego wynagrodzenia brutto odnotowanego w roku referencyjnym.
