



SOCIALE STATISTIKKER
SOZIALSTATISTIK
SOCIAL STATISTICS
STATISTIQUES SOCIALES
STATISTICHE SOCIALI
SOCIALE STATISTIEK

LÖNSTRUKTUR I INDUSTRIEN
GEHALTS- UND LOHNSTRUKTUR IN DER INDUSTRIE
STRUCTURE OF EARNINGS IN INDUSTRY
STRUCTURE DES SALAIRES DANS L'INDUSTRIE
STRUTTURA DELLE RETRIBUZIONI NELL'INDUSTRIA
LOONSTRUCTUUR IN DE INDUSTRIE

1972

METODIK OG DEFINITIONER
METHODIK UND DEFINITIONEN
METHODS AND DEFINITIONS
METHODES ET DÉFINITIONS
METODI E DEFINIZIONI
METHODEN EN DEFINITIES

SPECIALSERIE
SONDERREIHE
SPECIAL SERIES

1

SÉRIE SPÉCIALE
SERIE SPECIALE
SPECIALE SERIE



**DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS STATISTISKE KONTOR
STATISTISCHES AMT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
STATISTICAL OFFICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
OFFICE STATISTIQUE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
ISTITUTO STATISTICO DELLE COMUNITÀ EUROPEE
BUREAU VOOR DE STATISTIEK DER EUROPESE GEMEENSCHAPPEN**

Luxembourg, Centre Européen, Boîte postale 1907 — Tél. 47941 Téléx: Comeur Lu 3423
1049 Bruxelles, Bâtiment Berlaymont, Rue de la Loi 200 (Bureau de liaison) — Tél. 735 80 40

Denne publikation kan fås gennem de salgssteder, som er nævnt på bagsiden af dette hæfte.

Diese Veröffentlichung ist bei den auf der Rückseite des Einbands aufgeführten Vertriebsstellen erhältlich.

This publication is obtainable from the sales agents mentioned on the back of the cover.

Pour obtenir cette publication, prière de s'adresser aux bureaux de vente dont les adresses sont indiquées au dos de la couverture.

Per ottenere questa pubblicazione, si prega di rivolgersi agli uffici di vendita i cui indirizzi sono indicati sul dorso della copertina.

Deze publikatie is verkrijgbaar bij de verkoopkantoren waarvan de adressen op de omslag vermeld zijn.

Gehalts- und Lohnstruktur in der Industrie

Structure des salaires dans l'industrie

Struttura delle retribuzioni nell'industria

Loonstructuur in de industrie

Structure of earnings in Industry

1972

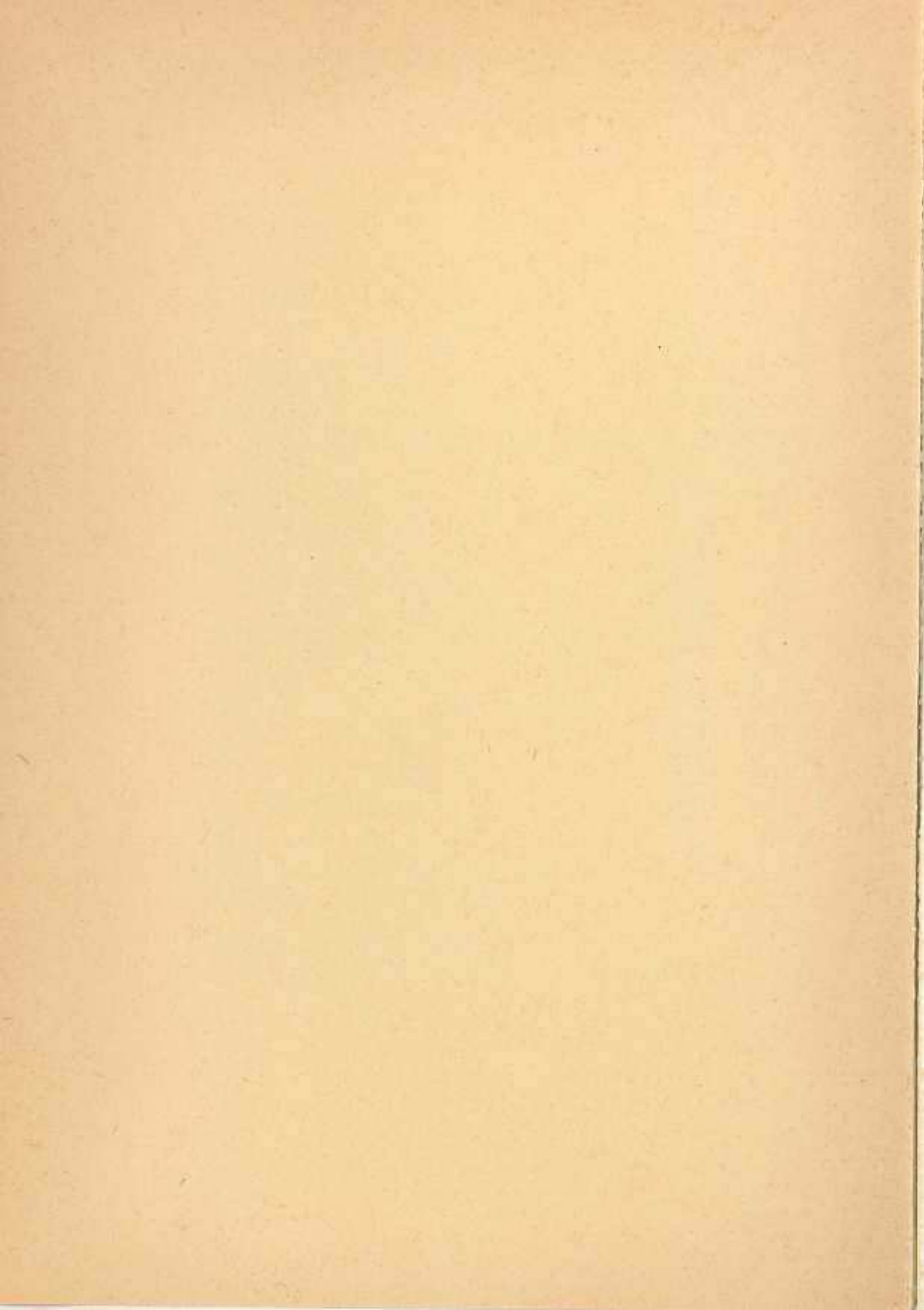
Methodik und Definitionen

Méthodes et Définitions

Metodi e Definizioni

Methoden en Definities

Methods and Definitions



Vorwort

Préface

Prefazione

Voorwoord

VORWORT

Die scheinbare Problemlosigkeit der Terminologie darf keine falsche Vorstellung erwecken: Eine Quantifizierung der Löhne ist deshalb nicht einfach, weil auf diesem Gebiet der unterschiedliche Bedarf der Benutzer von Statistiken zu einer großen Diversifizierung der Begriffe geführt hat (Lohnsätze, Nominaleinkommen, Reallöhne, Arbeitseinkünfte, Lohnkosten), die jeweils einen besonderen Aspekt der komplizierten Wirklichkeit zum Ausdruck bringen. Die Statistiker müssen deshalb verschiedenartige statistische Meßmethoden vorsehen und gesamt die zwischen Ihnen bestehenden Wechselbeziehungen berücksichtigen.

Diese Erfordernisse haben zu dem Verbundsystem der Lohn- und Gehaltsstatistik geführt, das das Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaften in Zusammenarbeit mit den Statistischen Ämtern der einzelnen Mitgliedstaaten, den einzelstaatlichen Verwaltungen und den Sozialpartnern schrittweise entwickelt und eingeführt hat. Dieses System soll die bestmögliche Kohärenz zwischen den Begriffen, Definitionen, Klassifizierungen, Periodizitäten und Methoden der verschiedenen Lohn- und Gehaltsstatistiken gewährleisten.

Im wesentlichen umfaßt das System folgende drei Arten von Untersuchungen:

- a) Dreijährliche Erhebungen über die Arbeitskosten, die es ermöglichen, das Niveau und die Struktur der Ausgaben der Unternehmen für Löhne und Soziallasten zu messen und von Land zu Land zu vergleichen; diese Erhebungen, die sich gegenwärtig auf sämtliche gewerbliche Tätigkeiten sowie auf den Großhandel, den Einzelhandel, die Kreditinstitute und die Versicherungen erstrecken, liefern ferner Angaben, die für die Berechnung und den Vergleich der Realeinkommen der Lohn- und Gehaltsempfänger erforderlich sind.
- b) Harmonisierte Erhebungen über die Nominaleinkommen, die es ermöglichen, zweimal jährlich, im April und Oktober, die Entwicklung der Arbeitseinkommen zu verfolgen und zu vergleichen, und die, entsprechend überarbeitet, verwendet werden, um die Ergebnisse der Dreijahreserhebungen über die Arbeitskosten halbjährlich auf den neuesten Stand zu bringen und somit die zwischen zwei Erhebungen auftretende Lücke in den Direktinformationen zu schließen.

PRÉFACE

L'apparente simplicité des mots ne doit pas faire illusion, il n'est pas aisé de quantifier les salaires parce qu'en ce domaine la variété des besoins des utilisateurs de statistiques a donné lieu à une grande diversification de concepts (taux de salaire, gains nominaux, salaires réels, revenus du travail, coûts de main-d'œuvre) exprimant chacun un aspect particulier d'une réalité complexe. D'où la nécessité pour les statisticiens de prévoir différents types de mesure statistique, et de tenir compte des relations qui existent entre elles.

Ces contraintes sont à l'origine du système intégré des statistiques des salaires progressivement développé et mis au point par l'Office Statistique des Communautés européennes avec la collaboration des Instituts nationaux de statistique, des administrations nationales et des partenaires sociaux. Par ce système, on s'est efforcé d'assurer la meilleure cohérence possible entre les concepts, les définitions, les classifications, les périodicités et les méthodes des divers types de statistiques des salaires.

Essentiellement, le système intègre trois types d'investigation:

- a) des enquêtes triennales sur les coûts de main-d'œuvre qui permettent de mesurer et de comparer entre pays les niveaux et la structure des dépenses des entreprises en salaires et en charges sociales afférentes; ces enquêtes— qui couvrent actuellement l'ensemble des activités industrielles ainsi que le commerce de gros, le commerce de détail, les banques et les assurances— fournissent également certains des éléments qui sont nécessaires pour pouvoir procéder au calcul et à la comparaison des revenus réels des salariés;
- b) des enquêtes harmonisées sur les gains nominaux qui, deux fois par an, en avril et en octobre, permettent de suivre et de comparer l'évolution des gains, et qui, par des procédés opportunément mis au point, sont utilisées pour actualiser semestriellement les résultats des enquêtes triennales sur les coûts de main-d'œuvre et combler ainsi l'absence d'informations directes à ce sujet entre deux enquêtes;

PREFAZIONE

L'apparente semplicità delle parole non deve dar adito ad illusioni : non è facile quantificare i salari poiché nel settore specifico la varietà delle esigenze degli utilizzatori delle statistiche ha dato luogo ad una notevole diversificazione di concetti (livelli salariali, retribuzioni nominali, salari reali, redditi da lavoro, costi della manodopera) che esprimono ciascuno un aspetto particolare di una realtà complessa. Da ciò la necessità per gli statistici di prevedere vari tipi di misurazione statistica e di tener conto delle relazioni reciproche.

Queste esigenze sono all'origine del sistema integrato delle statistiche dei salari gradualmente elaborato e messo a punto dall'Istituto statistico delle Comunità europee, di concerto con gli istituti nazionali di statistica, le amministrazioni nazionali e le parti sociali. Con il sistema in parola si è cercato di garantire la miglior coerenza possibile tra i concetti, le definizioni, le classificazioni, le periodicità ed i metodi dei vari tipi di statistiche salariali.

Sostanzialmente il sistema comprende tre tipi d'indagine :

- a) indagini triennali sui costi della manodopera, che consentono la misurazione e il confronto tra i vari paesi dei livelli e della struttura delle spese delle imprese per le retribuzioni dei relativi oneri sociali; dette indagini, che comprendono attualmente il complesso delle attività industriali ed il commercio sia all'ingrosso che al minuto, gli istituti di credito e le compagnie di assicurazione, forniscono altresì parte degli elementi necessari per poter effettuare il calcolo e il confronto dei redditi reali dei lavoratori dipendenti;
- b) indagini armonizzate sulle retribuzioni nominali che, effettuate due volte all'anno (nei mesi di aprile e di ottobre), consentono di seguire e confrontare l'evoluzione delle retribuzioni stesse; mediante procedimenti opportunamente messi a punto, esse sono poi impiegate per attualizzare (su base semestrale) i risultati delle indagini triennali sui costi della manodopera, colmando in tal modo la carenza d'informazioni sull'argomento tra due indagini;

VOORWOORD

Men mag zich niet laten misleiden door de ogenschijnlijk eenvoudige formulering : het is niet gemakkelijk de lonen te kwantificeren omdat op dit gebied de verscheidenheid in de behoeften van de gebruikers van statistieken heeft geleid tot een grote diversiteit van begrippen (loontarief, nominaal loon, reëel loon, inkomsten uit hoofde van arbeid, loonkosten), die alle een bijzonder aspect uitdrukken van een complexe werkelijkheid. Daarom moeten de statistici verschillende soorten statistische maatstaven aanleggen en bovendien rekening houden met de relaties tussen deze maatstaven.

Deze vereisten liggen ten grondslag aan het geïntegreerde loonstatistiekstelsel, dat door het Bureau voor de Statistiek van de Europese Gemeenschappen in samenwerking met de nationale instituten voor de statistiek, de betrokken nationale centrale overheidsinstellingen en de sociale partners geleidelijk is ontwikkeld en uitgewerkt. Er is, door middel van dit stelsel, gestreefd naar een zo perfect mogelijke samenhang tussen de begrippen, de definities, de classificaties, de periodiciteit en de methoden van de verschillende types loonstatistieken.

Dit geïntegreerde stelsel omvat in wezen drie types van onderzoek :

- a) Driejaarlijkse enquêtes naar de loonkosten aan de hand waarvan niveau en structuur van de uitgaven der ondernemingen aan lonen en daarmee samenhangende sociale lasten kunnen worden beoordeeld en tussen de landen onderling kunnen worden vergeleken. Deze enquêtes — die thans alle industriële activiteiten, alsmede de groot- en kleinhandel, banken en verzekeringen omvatten — leveren tevens bepaalde elementen die onontbeerlijk zijn voor de berekening en de vergelijking van de reële inkomsten der werknemers;
- b) Geharmoniseerde enquêtes naar de nominale lonen aan de hand waarvan twee maal per jaar, in april en oktober, de loonontwikkeling kan worden nagegaan en vergelijkingen kunnen worden getrokken en die, door middel van daartoe geëigende procédés, worden aangewend om de resultaten van de driejaarlijkse enquêtes naar de loonkosten halfjaarlijks te actualiseren en zodoende het gebrek aan rechtstreekse informatie dienaangaande tussen twee enquêtes aan te vullen;

c) Erhebungen über die Struktur und Verteilung der Löhne, die sich auf Einzeldaten stützen, die bei einer umfangreichen Stichprobe von Lohn- und Gehaltsempfängern ermittelt wurden und eine Auslegung der Ergebnisse anderer Erhebungen ermöglichen; Hauptziel der Erhebung über die Struktur und die Verteilung der Löhne und Gehälter ist es nämlich zu untersuchen, wie sich die Einzelwerte um die Mittelwerte verteilen, die Zusammenhänge zwischen dem Lohnniveau und den individuellen Merkmalen der Lohn- und Gehaltsempfänger (Geschlecht, Alter, berufliche Qualifikation, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit usw.) aufzuzeigen, die Streuung der Einzelverdienste zu ermitteln und zu vergleichen und die strukturellen Unterschiede der Arbeitnehmerschaft herauszustellen usw.

Die Erhebung, um die es sich in der vorliegenden Sonderreihe der Veröffentlichungen des Statistischen Amtes der Europäischen Gemeinschaften handelt, bezieht sich auf den Stand von Oktober 1972; es ist die zweite Erhebung dieser Art, die auf Gemeinschaftsebene durchgeführt worden ist. Im Vergleich zu der ersten Erhebung, die sich auf den Monat Oktober 1966 erstreckte, weist sie wesentliche Verbesserungen auf, und zwar insbesondere in bezug auf den Erhebungsbereich (während die erste Erhebung auf die Arbeiterbelegschaft beschränkt war, wurden jetzt sämtliche Lohn- und Gehaltsempfänger des produzierenden Gewerbes erfaßt) und die Einzelheiten der Ergebnisse (die Zahl der Posten der Systematik der Zweige des produzierenden Gewerbes, für die Einzelergebnisse vorliegen, wurde von 52 auf 73 erhöht). Außerdem wird z.Z. eine dritte Erhebung durchgeführt, die sich auf den Monat Oktober 1974 bezieht und erstmalig die Wirtschaftsbereiche Großhandel, Einzelhandel, Kreditinstitute sowie Versicherungsunternehmen erfaßt und ferner den Vorteil hat, daß die drei neuen Mitgliedstaaten der Gemeinschaften daran teilnehmen.

Dieser erste Band ist insgesamt einer ausführlichen Darstellung der Definitionen und Methoden gewidmet, die einheitlich angewandt wurden und damit der Erhebung einen einheitlichen und gemeinschaftlichen Charakter verliehen haben. Er ermöglicht eine bessere Beurteilung des Umfangs der geleisteten Arbeit sowie der beträchtlichen Bemühungen, die die Mitgliedstaaten aufgewandt haben, um den Erfolg der Erhebung zu gewährleisten. Anschließend werden in zwei Bänden die Einzelergebnisse für die einzelnen Länder sowie ein zusammenfassender Schlußbericht veröffentlicht werden. Die Fristen, die für die Ausarbeitung erforderlich waren, könnten verhältnismäßig lang erscheinen, jedoch ebenso wie auf dem Gebiet des Zensus, mit dem die genannten Erhebungen gewisse Gemeinsamkeiten aufweisen, wird dieser schwer zu vermeidende Nachteil teilweise durch die Bedeutung der eingehenden Analyse struktureller Zusammenhänge ausgeglichen, deren Auswirkungen von gewissem bleibendem Wert sein dürften.

c) des enquêtes sur la structure et la répartition des salaires qui sont basées sur le relevé de données individuelles relatives à un important échantillon de salariés et permettent d'explicitier les résultats des autres enquêtes; en effet, l'enquête sur la structure et la répartition des salaires a essentiellement pour but d'étudier de quelle manière les valeurs individuelles se distribuent autour des valeurs moyennes, de déceler les relations existant entre le niveau du salaire et les caractéristiques individuelles des salariés (sexe, âge, qualification professionnelle, ancienneté de travail dans l'entreprise, etc.), de mesurer et de comparer la dispersion des gains individuels, de mettre en évidence les différences de structure de la main-d'œuvre, etc.

L'enquête qui fait l'objet de la présente série spéciale des publications de l'Office Statistique des Communautés européennes est relative à la situation au mois d'octobre 1972; elle est la deuxième de ce type qui ait été réalisée sur le plan communautaire. Par rapport à la première enquête qui portait sur le mois d'octobre 1966, elle présente d'importantes améliorations, notamment en ce qui concerne le champ couvert (elle couvre l'ensemble des salariés de l'industrie tandis que la précédente était limitée au seul personnel ouvrier) et le détail des résultats (le nombre de positions de la nomenclature des industries pour lesquelles des résultats distincts sont fournis est passé de 52 à 73). D'autre part, une troisième enquête, relative au mois d'octobre 1974, est actuellement en cours; elle couvre, pour la première fois, les secteurs du commerce de gros et du commerce de détail, les banques et les entreprises d'assurances, et bénéficie en outre de la participation des trois nouveaux pays membres des Communautés.

Ce premier volume est entièrement consacré à un exposé détaillé des définitions et des méthodes qui ont été appliquées uniformément, ce qui a donné à l'enquête son caractère harmonisé et communautaire. Il permet de mieux apprécier la portée du travail entrepris et les efforts considérables qui ont été consentis par les États membres pour assurer son succès. Il sera suivi de la publication des résultats détaillés en deux volumes par pays et d'un rapport final de synthèse. Les délais qui ont été nécessaires pour leur préparation peuvent paraître relativement longs, mais, comme en matière de recensements, avec lesquels ces enquêtes présentent certaines analogies, ce défaut difficilement évitable est partiellement compensé par l'intérêt de l'analyse détaillée de relations structurelles dont les effets sont susceptibles d'une certaine permanence.

c) indagini sulla struttura e sulla ripartizione dei salari, che sono basate sulla rilevazione di dati individuali relativi a un cospicuo campione di lavoratori dipendenti e consentono di delucidare i risultati delle altre indagini; in effetti, l'obiettivo essenziale dell'indagine sulla struttura e sulla ripartizione dei salari è studiare la distribuzione dei valori individuali attorno ai valori medi, scoprire le relazioni che esistono tra il livello della retribuzione e le caratteristiche individuali dei lavoratori dipendenti (sesso, età, qualifica professionale, anzianità di servizio nell'impresa, ecc.), misurare e confrontare la dispersione delle retribuzioni individuali, evidenziare le differenze nella struttura della manodopera, ecc.

L'indagine che forma oggetto della presente serie speciale di pubblicazioni dell'Istituto statistico delle Comunità europee si riferisce alla situazione esistente nel mese di ottobre 1972; è la seconda del genere ad essere realizzata sul piano comunitario. Rispetto alla prima indagine che riguardava l'ottobre del 1966, essa apporta notevoli miglioramenti, specialmente per quanto attiene al campo d'indagine stesso (esteso a tutti i lavoratori del settore industriale mentre la precedente indagine considerava esclusivamente gli operai) e all'articolazione dei risultati (il numero delle voci della nomenclatura delle industrie per le quali sono forniti risultati distinti è salito da 52 a 73). D'altra parte, una terza indagine, relativa al mese di ottobre 1974, è attualmente in corso; per la prima volta, essa comprende i settori del commercio all'ingrosso e del commercio al minuto, gli istituti di credito e le società d'assicurazione, beneficiando inoltre della partecipazione dei tre nuovi Stati membri delle Comunità.

Questo primo volume contiene una relazione particolareggiata delle definizioni e dei metodi che hanno trovato applicazione uniforme e che hanno così fornito all'indagine un carattere armonizzato e comunitario. Esso consente di meglio valutare l'entità del lavoro svolto e gli sforzi considerevoli effettuati dagli Stati membri per garantirne il successo. Farà seguito la pubblicazione dei risultati dettagliati in due volumi per paese e di una relazione di sintesi finale. I tempi necessari per la preparazione di queste pubblicazioni possono sembrare relativamente lunghi; tuttavia, come accade anche per i censimenti (con cui le indagini presentano talune analogie) tale difetto, peraltro difficilmente evitabile, è parzialmente compensato dall'interesse che presenta l'analisi articolata delle relazioni strutturali, i cui effetti possono farsi sentire per un certo tempo.

c) Enquêtes naar de structuur en de verdeling van de lonen die gebaseerd zijn op individuele gegevens van een grote steekproef werknemers waardoor de resultaten van de andere enquêtes kunnen worden verduidelijkt. De enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen heeft immers hoofdzakelijk tot doel na te gaan hoe de individuele waarden liggen ten opzichte van de gemiddelde waarden, het verband aan te tonen tussen het loonpeil en de individuele kenmerken van de werknemers (geslacht, leeftijd, beroepskwalificatie, anciënniteit in het bedrijf, enz.), de spreiding van de individuele lonen te bepalen en onderling te vergelijken, de verschillen in de structuur van de arbeidskrachten te belichten, enz.

De enquête waarmee de onderhavige speciale serie publicaties van het Bureau voor de Statistiek van de Europese Gemeenschappen zich bezig houdt heeft betrekking op de situatie in de maand oktober 1972; zij is de tweede van dit type die op communautair niveau is uitgevoerd. Ten opzichte van de eerste enquête, die betrekking had op de maand oktober 1966, vertoont zij aanmerkelijke verbeteringen, vooral wat het waarnemingsgebied betreft (zij omvat alle werknemers van de industrie, terwijl de voorafgaande uitsluitend tot de arbeiders beperkt was) en de detaillering van de resultaten (het aantal posities van de nomenclatuur der industrieën waarvoor afzonderlijke resultaten zijn verkregen is gestegen van 52 tot 73). Voorts is intussen met een derde enquête een aanvang gemaakt; deze omvat, voor de eerste maal, de sectoren groot- en kleinhandel, de banken en de verzekeringsmaatschappijen, terwijl bovendien de drie nieuwe Lid-Staten van de Gemeenschappen eraan deelnemen.

Dit eerste volume is in zijn geheel gewijd aan een gedetailleerde uiteenzetting van de definities en methoden die uniform zijn toegepast, hetgeen de enquête een geharmoniseerd en communautair karakter heeft verleend. Hierdoor is het mogelijk het belang van de verrichte werkzaamheden en de aanzienlijke inspanningen welke door de Lid-Staten met het oog op het succes hiervan zijn geleverd naar waarde te schatten. Dit volume zal worden gevolgd door de publicatie van de gedetailleerde resultaten in twee delen per land en door een samenvattend eindverslag. De tijd die met de voorbereiding ervan gemoeid is geweest, mag lang lijken, maar, evenals bij tellingen, waarmee deze enquêtes een zekere overeenkomst vertonen, wordt deze moeilijk te vermijden handicap gedeeltelijk gecompenseerd door het belang van de gedetailleerde analyse van structurele verhoudingen, dat van blijvende aard is.

Die vorliegende Erhebung wurde in Zusammenarbeit mit den Statistischen Ämtern der einzelnen Mitgliedstaaten geplant und durchgeführt. Die Aufbereitung wurde von der Abteilung „Löhne und Einkommen“ des Statistischen Amtes der Europäischen Gemeinschaften vorgenommen und die Veröffentlichung von den Herren Simeoni und Aubrée vorbereitet.

La présente enquête a été conçue et effectuée avec la collaboration des Instituts nationaux de statistique. Elle a été exploitée par la division « Salaires et revenus » de l'Office Statistique des Communautés européennes; les publications ont été préparées et rédigées par MM. Simeoni et Aubrée.

Dezember 1974

Décembre 1974

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mayer', with a long horizontal stroke extending to the right.

J. MAYER

La presente indagine è stata concepita ed effettuata di concerto con gli istituti nazionali di statistica ed è stata elaborata dalla Divisione «Retribuzioni e redditi» dell'Istituto statistico delle Comunità europee; le pubblicazioni sono state preparate e redatte dai sigg. Simeoni e Aubrée.

De onderhavige enquête is opgezet en uitgevoerd in samenwerking met de nationale instituten voor de statistiek. Zij is verwerkt door de afdeling „Lonen en inkomens” van het Bureau voor de Statistiek van de Europese Gemeenschappen; de publicaties zijn voorbereid en opgesteld door de heren Simeoni en Aubrée.

Dicembre 1974

December 1974

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mayer', with a long horizontal stroke extending to the right.

J. MAYER

**Methodik und Definitionen der Gehalts- und
Lohnsstrukturhebung in der Industrie**

**Méthodes et définitions de l'enquête sur la
structure des salaires dans l'industrie**

**Metodi e definizioni dell'indagine sulla strut-
tura dei salari nell'industria**

**Methoden en definities van de enquête naar
de loonstructuur in de industrie**

Einleitung	2
1. Ziele der Erhebung	4
2. Organisation auf Gemeinschaftsebene	8
3. Erfassungsbereich	10
4. Bezugszeitraum und Gegenstand der Erhebung	12
5. Statistische Einheit und erfaßte Arbeitnehmerkategorien	14
6. Untersuchungsmethode und Merkmale der Stichprobe	16
7. Merkmale des Fragebogens	18
8. Art der ermittelten Angaben: Definitionen und besondere Merkmale	20
9. Methoden der Datenaufbereitung (Mittelwerte, Variationskoeffizienten, Indizes, Verfahren zum Vergleich der Häufigkeitsverteilung nach Verdienstklassen, Regressionsgeraden und -parabeln, Fehlerrechnung bei der Berechnung der Mittelwerte)	50
10. Plan zur Aufbereitung und Darstellung der Ergebnisse	74
Anhang 1: Erhebungsfragebogen	83-123
Anhang 2: Systematik der Industriezweige und detailliertes Schema der in der Veröffentlichung der Ergebnisse nach Ländern enthaltenen Tabellen	91-131
Anhang 3: Gegenüberstellung der 1966 und 1972 verwendeten Systematiken der Industriezweige	117-157
Anhang 4: Verzeichnis der Arbeitsgruppenmitglieder, die an der Vorbereitung der Erhebung mitwirkten	243

Introduction	
1. Buts de l'enquête	
2. Organisation sur le plan communautaire	
3. Champ d'observation	
4. Période de référence et objet de l'enquête	
5. Unité statistique et catégories de salariés	
6. Méthode d'investigation et caractéristiques de l'échantillon	
7. Caractéristiques du questionnaire	
8. Nature des renseignements relevés : définitions et caractéristiques	
9. Méthodes d'élaboration des données (valeurs moyennes, coefficients de variation, indices, méthode de comparaison des distributions de fréquence par classe de gain, droites et paraboles de régression, calcul d'erreur dans l'estimation des moyennes)	
10. Plan d'exploitation et présentation des résultats	
Annexe 1: Questionnaire d'enquête	
Annexe 2: Nomenclature des industries et schéma détaillé des tableaux figurant dans la publication des résultats par pays	
Annexe 3: Tableau de correspondance entre les nomenclatures des industries utilisées en 1966 et en 1972	
Annexe 4: Liste des membres du groupe de travail ayant participé à la préparation de l'enquête	

Sommario

Inhoud

Introduzione	3
1. Obiettivi dell'indagine	5
2. Organizzazione sul piano comunitario	9
3. Campo d'osservazione	11
4. Periodo di riferimento e oggetto dell'indagine	13
5. Unità statistica e categorie di lavoratori	15
6. Metodo d'investigazione e caratteristiche del campione	17
7. Caratteristiche del questionario	19
8. Natura delle informazioni rilevate : definizioni e caratteristiche	21
9. Metodi di elaborazione dei dati (valori medi, coefficienti di variazione, indici, metodo di comparazione delle distribuzioni di frequenza per classe di retribuzione, funzioni interpolatrici, calcolo dell'errore nella stima delle medie)	51
10. Piano d'elaborazione e presentazione dei risultati	75
Allegato 1 : Questionario d'indagine	163-203
Allegato 2 : Classificazione delle industrie e schema dettagliato delle tabelle che figurano nella pubblicazione dei risultati per paese	171-211
Allegato 3 : Tabella di raffronto tra le classificazioni delle industrie adottate nel 1966 e nel 1972	197-237
Allegato 4 : Elenco dei componenti del gruppo di lavoro che hanno partecipato alla preparazione dell'indagine	243

Inleiding	
1. Doeleinden van de enquête	
2. Organisatie in communautair verband	
3. Waarnemingsgebied	
4. Referentieperiode en voorwerp van de enquête	
5. Statistische eenheid en categorieën werknemers	
6. Onderzoekmethode en algemene kenmerken van de steekproef	
7. Algemene kenmerken van de vragenlijst	
8. Aard van de verzamelde gegevens : definities en kenmerken	
9. Methoden voor de verwerking van de gegevens (gemiddelden, variatiecoëfficiënten, indexcijfers, frequentieverdelingen per inkomenscategorie, Regressierechten en -parabolen, rekenfout bij de schatting van de gemiddelden)	
10. Uitgangspunten bij de verwerking en indeling van de resultaten	
Bijlage 1: Vragenlijst van de enquête	
Bijlage 2: Nomenclatuur van de bedrijfstakken en gedetailleerd overzicht van de tabellen die voorkomen in de voor ieder land afzonderlijk gepubliceerde boekdelen	
Bijlage 3: Vergelijkende lijst van de nomenclaturen van de in 1966 en 1972 bij de enquête betrokken bedrijfstakken	
Bijlage 4: Lijst van de leden van de werkgroep die aan de voorbereiding van de enquête hebben meegewerkt	

Inhaltswiedergabe nur mit Quellennachweis gestattet

La reproduction des données est subordonnée à l'indication de la source

La riproduzione del contenuto è subordinata alla citazione della fonte

Het overnemen van gegevens is toegestaan mits duidelijke bronvermelding

For English version see violet pages (p. 247 to 308).

EINLEITUNG

Die Erhebung über die Struktur und Verteilung der Löhne und Gehälter von 1972 ist die zweite dieser Art, die auf internationaler Ebene durchgeführt wird. Obwohl sie im wesentlichen dieselben Merkmale aufweist wie die erste Erhebung vom Oktober 1966 und diese gleichsam wiederholt, so wurden doch zahlreiche Änderungen vorgenommen, was sowohl für den Erfassungsbereich als auch für die Art der ermittelten Auskünfte und die Darstellung der Ergebnisse gilt.

So sind insbesondere folgende Änderungen zu erwähnen:

- die Erhebung ist nicht mehr wie 1966 lediglich auf Arbeiter beschränkt, sondern auf die gesamte Arbeitnehmerschaft der Unternehmen ausgedehnt worden (Arbeiter, Angestellte, Meister und Führungskräfte);
- die Aufgliederung der Industrie nach Tätigkeitsbereichen geht noch weiter: durch die Verwendung einer neuen Systematik (1) ist die Zahl der Positionen, für die gesonderte Ergebnisse ausgearbeitet und veröffentlicht worden sind, auf 73 (gegenüber 52 im Jahre 1966) gestiegen;
- bestimmte Auskünfte, wie sie 1966 für die Arbeiter eingeholt worden waren (z.B. Familienstand, Anzahl der unterhaltsberechtigten Kinder, Art des Lohnes — voll oder vermindert —) sind 1972 nicht mehr erfragt worden, weil sich ihr direkter Einfluß auf das Lohnniveau — oder die Besetzung der Klassen — als zu geringfügig erwiesen hat (2);
- dagegen sind 1972 andere Auskünfte erstmals eingeholt worden (insbesondere, bei den Arbeitern, die Lohnberechnungsgrundlage — Stundenlohn, Monatslohn usw. — und in einigen Ländern die Staatsangehörigkeit);
- der Plan für die Darstellung der Ergebnisse mußte umgestaltet werden, um der Erweiterung der Erhebung Rechnung zu tragen, und ist zu diesem Zweck etwas vereinfacht worden, um die Zahl der Tabellen einigermaßen zu beschränken; dabei wurden soweit wie möglich alle Möglichkeiten zum Vergleich mit den Ergebnissen der vorhergehenden Erhebung ausgeschöpft (vgl. weiter unten „Plan zur Aufbereitung und Darstellung der Ergebnisse“).

(1) Seit Oktober 1972 wird die neue „Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige in den Europäischen Gemeinschaften“ (NACE), die an die Stelle der vorher geltenden Industriesystematik (NICE) getreten ist, auf alle Sozialstatistiken des SAEG angewandt.

(2) Es wird daran erinnert, daß gesetzliche Familienzulagen nicht mit den Bestandteilen des Lohns, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber direkt ausgezahlt bekommt, erfaßt werden.

INTRODUCTION

L'enquête sur la structure et la répartition des salaires en 1972 est la deuxième de ce genre qui ait été effectuée au niveau international. Si elle conserve, pour l'essentiel, les mêmes caractéristiques que la première enquête, relative au mois d'octobre 1966, dont elle constitue la répétition, de nombreuses modifications ont néanmoins été apportées en ce qui concerne aussi bien le champ d'observation que la nature des renseignements recueillis et la présentation des résultats.

C'est ainsi, notamment, que :

- l'enquête n'est plus limitée, comme en 1966, aux seuls ouvriers, mais elle a été étendue à la totalité du personnel salarié des entreprises (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres);
- la subdivision de l'industrie par activité est plus détaillée : l'application d'une nouvelle nomenclature (1) a porté à 73 (au lieu de 52 en 1966) les positions pour lesquelles des résultats distincts ont été élaborés et publiés;
- certains renseignements déjà demandés pour les ouvriers en 1966 (par exemple, état civil, nombre d'enfants à charge, nature du salaire — plein ou réduit —) n'ont plus été relevés en 1972, leur influence directe sur le niveau des salaires, ou l'effectif concerné, s'étant avérés négligeables (2);
- par contre, d'autres renseignements ont été relevés en 1972 pour la première fois (notamment, pour les ouvriers, la base de calcul du salaire — horaire, mensuelle, etc. — et, dans certains pays, la nationalité);
- le plan de présentation des résultats a dû être aménagé pour tenir compte de l'extension de l'enquête et est de ce fait quelque peu allégé pour éviter un accroissement excessif du nombre de tableaux, tout en gardant le maximum de possibilités de comparaison avec les résultats de l'enquête précédente (voir, plus loin, « Plan d'exploitation et de présentation des résultats »).

(1) A partir d'octobre 1972, la nouvelle « Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes » (N.A.C.E.) a été appliquée à toutes les statistiques sociales de l'O.S.C.E. et a donc remplacé la nomenclature des industries (N.I.C.E.) précédemment en vigueur.

(2) Il faut se rappeler que les allocations familiales légales ne sont pas relevées parmi les éléments du salaire versé directement aux salariés par les employeurs.

INTRODUZIONE

L'indagine del 1972 sulla struttura e sulla ripartizione delle retribuzioni è la seconda del genere effettuata a livello internazionale. Pur conservando essenzialmente le caratteristiche della prima inchiesta dell'ottobre 1966, di cui è la ripetizione, essa ha tuttavia subito numerose modifiche non solo per quel che riguarda il campo d'osservazione, ma anche per la natura delle informazioni raccolte e la presentazione dei risultati.

Infatti :

- l'indagine non è più limitata, come nel 1966, « ai soli operai », ma è stata estesa alla totalità del personale dipendente delle imprese (operai, impiegati, personale intermedio e quadri);
- la suddivisione dell'industria per attività è più dettagliata : l'adozione di una nuova nomenclatura ⁽¹⁾ ha portato a 73 (contro i 52 del 1966) i casi per i quali sono stati elaborati e pubblicati dei risultati distinti;
- determinate informazioni già richieste per gli operai nel 1966 (ad esempio, stato civile, numero di figli a carico, tipo di salario — intero o ridotto) non sono state più rilevate nel 1972, essendosi dimostrata trascurabile la loro influenza diretta sul livello delle retribuzioni, o l'effettivo interessato ⁽²⁾;
- per contro, altre informazioni sono state rilevate nel 1972 per la prima volta (in particolare, per gli operai, la base di calcolo del salario — orario, mensile, ecc. — e, in certi paesi, la nazionalità);
- il piano di presentazione dei risultati ha dovuto essere trasformato per tenere conto dell'ampiezza dell'indagine ed è stato un poco alleggerito per evitare un aumento eccessivo del numero di tabelle, pur lasciando il massimo di possibilità di confronto con i risultati dell'indagine precedente (cfr. infra « Piano di elaborazione e presentazione dei risultati »).

⁽¹⁾ A partire dall'ottobre 1972, la nuova « Nomenclatura generale delle attività economiche nelle Comunità europee » (N.A.C.E.) è stata applicata a tutte le statistiche sociali dell'I.S.C.E. ed ha pertanto sostituito la classificazione delle industrie (N.I.C.E.) in vigore precedentemente.

⁽²⁾ Gli assegni familiari non sono rilevati tra gli elementi della retribuzione versati direttamente dal datore di lavoro ai dipendenti.

INLEIDING

De enquête naar de structuur en de spreiding van de lonen in 1972 is de tweede dergelijke enquête op internationaal niveau. Deze enquête is een herhaling van de eerste enquête van oktober 1966 en vertoont in grote trekken dezelfde kenmerken, hoewel zij op vele punten is gewijzigd, zowel wat betreft het waarnemingsgebied als de aard van de verzamelde gegevens en de indeling van de resultaten.

Dit geldt met name voor de volgende punten :

- de enquête is niet, zoals in 1966, uitsluitend tot de arbeiders van de bedrijven beperkt, maar strekt zich uit over het gehele in loondienst zijnde personeel van de ondernemingen (arbeiders, beambten, toezichthoudend personeel, leidinggevend personeel);
- door de toepassing van een nieuwe nomenclatuur ⁽¹⁾ kon de onderverdeling van de industrie naar bedrijvigheid worden uitgebreid. In plaats van de 52 posities die in 1966 werden gebruikt, konden nu resultaten voor 73 posities worden uitgewerkt en gepubliceerd;
- bepaalde inlichtingen betreffende de arbeiders die in 1966 werden gevraagd, zoals burgerlijke staat, aantal ten laste komende kinderen, aard van het loon — vol of verminderd — zijn in 1972 niet meer opgenomen, aangezien het betrokken personeel of de directe invloed van deze omstandigheden op het loonpeil te verwaarlozen is ⁽²⁾;
- daarentegen zijn bepaalde inlichtingen in 1966 niet, maar in 1972 wèl gevraagd, met name met betrekking tot de arbeiders de grondslag waarop hun loon wordt berekend — per uur, per maand, e.d. — en, in bepaalde landen, hun nationaliteit;
- door de uitbreiding van de enquête is de indeling van de resultaten enigszins gewijzigd. Enkele gegevens zijn weggelaten om een buitensporige toename van het aantal tabellen te vermijden. Het een en ander uiteraard met behoud van een zo groot mogelijke vergelijkbaarheid met de resultaten van de voorgaande enquête (zie hieronder: „Uitgangspunten bij de verwerking en indeling van de resultaten“).

⁽¹⁾ Met ingang van oktober 1972 wordt bij alle sociale statistieken van het Bureau voor de Statistiek der Europese Gemeenschappen de nieuwe „Algemene Systematische Bedrijfsindeling in de Europese Gemeenschappen“ (N.A.C.E.) gebruikt. Zij vervangt de Systematische Indeling der Industrietakken (N.I.C.E.).

⁽²⁾ Krachtens de wet uitgekeerde kinderbijslag wordt niet gerekend bij het loon dat door de werkgever rechtstreeks aan de werknemer wordt uitbetaald.

An dieser Erhebung von 1972 haben sich lediglich die sechs Gründerstaaten des Gemeinsamen Marktes beteiligt; die drei neuen Mitgliedstaaten haben sich nicht anschließen können, da die Vorbereitungsarbeiten z.Z. ihres Beitritts schon zu weit fortgeschritten waren (1).

Wie bei der vorhergehenden Erhebung werden die Ergebnisse getrennt nach Ländern, jeweils sobald sie verfügbar sind, veröffentlicht. Angesichts der Tatsache, daß diese Erhebung in den sechs Ländern nach den gleichen Definitionen und Methoden durchgeführt wurde und daß die Aufbereitung der Ergebnisse durch das Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaften ebenfalls auf einer einheitlichen Grundlage erfolgte, erschien es zweckmäßig, alle methodischen Merkmale der Erhebung sowie die angestrebten Ziele und den Plan der Veröffentlichung der Ergebnisse in einem gesondert veröffentlichten und für alle Länder geltenden Heft zusammenzustellen.

Dieses Heft gibt auch Aufschluß über alle Änderungen, die bei der Erhebung 1972 vorgenommen wurden, wodurch ein korrekter Vergleich mit den Ergebnissen der vorhergehenden Erhebung erleichtert wird (2).

Jeder Band wird in fünf Sprachen veröffentlicht; dies gilt allerdings nicht für die Maschinentabellen im Anhang: diese werden angesichts der technischen Schwierigkeiten nur in einer zweisprachigen Fassung (deutsch/französisch) herausgebracht. Indessen ist für die Leser italienischer, niederländischer und englischer Sprache von den Titeln und den Überschriften der Spalten und Rubriken der einzelnen Tabellen ebenfalls eine Übersetzung angefertigt worden; sie erscheint im Anhang 2 dieses Heftes.

1. ZIELE DER ERHEBUNG

Das Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaften führt seit vielen Jahren Erhebungen über die Arbeitskosten in den Industrien der Mitgliedsländer der Europäischen Gemeinschaften durch (3).

Diese Erhebungen berücksichtigen neben dem eigentlichen Barlohn sämtliche Nebenkosten, die für einen Vergleich der Lohnbelastung der Unternehmen auf

(1) Dagegen werden sich alle neun Länder an der Erhebung über die Struktur und Verteilung der Löhne und Gehälter im Bereich des Groß- und Einzelhandels, des Bank- und des Versicherungswesens beteiligen, die sich auf Angaben für das Jahr 1974 erstrecken soll, und deren Durchführung mit der Verordnung (EWG) Nr. 178/74 des Rates vom 21. Januar 1974, veröffentlicht im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. L 21 vom 25. Januar 1974, beschlossen wurde.

(2) Vgl. auch Band 1 der Sonderreihe „Struktur und Verteilung der Löhne — 1966“.

(3) Seit 1953 werden regelmäßig Erhebungen für die drei EGKS-Industrien durchgeführt. Für die übrigen Industrien des Gemeinsamen Marktes wurden von 1959 bis 1964 sechs Jahreserhebungen durchgeführt. Die Ergebnisse einer ziemlich großen Zahl von Industriezweigen wurden in der Reihe „Sozialstatistik“ des Statistischen Amtes veröffentlicht (für das Jahr 1959 vgl. Nr. 3/61 und Nr. 3/62 — Ergebnisse von 14 Industrien; für das Jahr 1960 vgl. Nr. 1/63 — Ergebnisse von 8 Industrien und für das Jahr 1961 vgl. Nr. 2/1964 — Ergebnisse von 13 Industrien; in den Jahren 1962 bis 1964 wurden in einem zweiten Erhebungszyklus in der gleichen Reihenfolge dieselben Zweige erfaßt: vgl. Nr. 5/1964, Nr. 6/1965 und Nr. 5/1966). 1966 wurde nur eine einzige große Erhebung über sämtliche Zweige des Bergbaus sowie der verarbeitenden Industrien und des Baugewerbes durchgeführt (Nr. 4/1969); diese Erhebung wurde für das Jahr 1969 (Nr. 3/1971) und für das Jahr 1972 (Nr. 4/1974) wiederholt.

Seuls les six pays fondateurs du Marché commun ont participé à cette enquête en 1972; les trois nouveaux pays membres n'ont pas pu s'y associer, les travaux de préparation étant trop avancés au moment de leur adhésion (1).

Comme pour l'enquête précédente, les résultats seront publiés distinctement pays par pays, au fur et à mesure qu'ils seront disponibles. Etant donné que cette enquête a été menée dans les six pays selon des définitions et des méthodes identiques et que l'exploitation des résultats a été conçue également de manière uniforme par l'Office statistique des Communautés européennes, il a paru utile de rassembler dans une même brochure — publiée à part et valant pour tous les pays — toutes les caractéristiques méthodologiques de l'enquête, ainsi que les objectifs poursuivis et le plan de publication des résultats.

Cette brochure met en outre en évidence toutes les modifications apportées lors de l'enquête 1972, de manière à faciliter une comparaison correcte avec les résultats de l'enquête précédente (2).

Chaque volume sera publié en cinq langues, sauf en ce qui concerne les tableaux mécanographiques annexés: en effet, eu égard aux difficultés techniques, ceux-ci ne seront fournis qu'en version bilingue (allemand/français). Toutefois, pour les lecteurs d'expression italienne, néerlandaise et anglaise, une traduction dans leur langue respective des titres et des intitulés de colonne et de rubrique des différents tableaux a également été effectuée; elle figure à l'annexe 2 du présent volume.

1. BUTS DE L'ENQUÊTE

L'Office statistique des Communautés européennes procède depuis de nombreuses années à des enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre dans les industries des pays membres des Communautés européennes (3).

Ces enquêtes, outre le salaire en espèces proprement dit, prennent en considération tous les éléments connexes dont il faut tenir compte pour pouvoir comparer

(1) Par contre, les neuf pays participeront tous à l'enquête sur la structure et la répartition des salaires dans les secteurs du commerce de gros et de détail, des banques et des assurances, qui portera sur des données relatives à l'année 1974, dont l'exécution a été décidée par le Règlement (CEE) n° 178/74 du Conseil, du 21 janvier 1974, publié dans le Journal Officiel des Communautés européennes n° L 21 du 25 janvier 1974.

(2) Cf. également le volume 1 de la série spéciale « Structure et répartition des salaires — 1966 ».

(3) Des enquêtes sont effectuées régulièrement, depuis 1953, pour les trois industries de la C.E.C.A. Pour les autres industries du Marché commun, six enquêtes ont été effectuées au cours des années 1959 à 1964. Les résultats, concernant un nombre assez important de branches d'activité, ont été publiés dans la série « Statistiques sociales » de l'Office (pour l'année 1959, voir n° 3/1961 et n° 3/1962, concernant 14 branches d'activité; pour l'année 1960, voir n° 1/1963, concernant 8 branches et pour l'année 1961 voir n° 2/1964, concernant 13 branches; pour les années 1962 à 1964, un deuxième cycle d'enquêtes a porté, dans l'ordre, sur les mêmes branches: voir n° 5/1964, n° 6/1965 et n° 5/1966). Pour l'année 1966, une seule grande enquête a porté sur toutes les branches de l'industrie extractive, manufacturière et du bâtiment (n° 4/1969); cette enquête a été répétée pour l'année 1969 (n° 3/1971) et pour l'année 1972 (n° 4/1974).

All'indagine hanno partecipato nel 1972 soltanto i sei paesi fondatori del Mercato comune; i tre nuovi paesi membri non sono stati in grado di associarsi, giacché, al momento della loro adesione, i lavori di preparazione erano troppo avanzati (1).

Come per l'indagine precedente, i risultati saranno pubblicati separatamente paese per paese, man mano che saranno disponibili. Visto che l'indagine è stata condotta nei sei paesi secondo definizioni e metodi identici e che l'elaborazione dei risultati è stata concepita anch'essa in modo uniforme dall'Istituto statistico delle Comunità europee, si è ritenuto opportuno raccogliere in un medesimo fascicolo — pubblicato a parte e valido per tutti i paesi — tutte le caratteristiche metodologiche dell'indagine, nonché gli obiettivi perseguiti e il piano di pubblicazione dei risultati.

Questo fascicolo mette inoltre in evidenza tutte le modifiche apportate all'epoca dell'indagine 1972, così da facilitare un confronto corretto con i risultati dell'indagine precedente (2).

Ogni volume sarà pubblicato in cinque lingue, salvo per quanto concerne le tabelle meccanografiche allegate: queste infatti, per difficoltà tecniche, saranno fornite nella sola versione bilingue (tedesco/francese). Per i lettori italiani, olandesi e inglesi, tuttavia, è stata ugualmente effettuata una traduzione nella loro lingua rispettiva, dei titoli e delle intestazioni di colonna e di rubrica delle varie tabelle; detta traduzione figura nell'allegato 2 del presente volume.

1. OBIETTIVI DELL'INDAGINE

Da molti anni l'Istituto statistico delle Comunità europee procede ad indagini sul costo della manodopera nelle industrie dei paesi membri delle Comunità europee (3).

Dette indagini, oltre alla retribuzione in moneta vera e propria, prendono in considerazione tutti gli elementi connessi di cui va tenuto conto per poter confrontare

(1) I nove paesi parteciperanno invece, senza esclusioni, all'indagine sulla struttura e sulla ripartizione delle retribuzioni nei settori commercio all'ingrosso al dettaglio, banche e assicurazioni, che verterà sui dati relativi all'anno 1974 di cui l'esecuzione è stata decisa dal Regolamento (CEE) n° 178/74 del Consiglio, in data 21 gennaio 1974, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee n° L 21 in data 25 gennaio 1974.

(2) Cfr. anche il volume 1 della serie speciale «Struttura e ripartizione dei salari — 1966».

(3) Dal 1973 in poi vengono effettuate regolarmente indagini per le tre industrie della C.E.C.A. Per le altre industrie del mercato comune nel corso degli anni 1959-1964 sono state effettuate sei indagini. I risultati, relativi ad un numero abbastanza elevato di rami di attività, sono stati pubblicati nella serie «Statistiche sociali» dell'Istituto (per il 1950, vedasi il n° 3/1961 e il n° 3/1962, concernenti 14 rami di attività; per il 1960, vedasi il n° 1/1963 concernente 8 rami e per il 1961 il n° 2/1964, concernente 13 rami; per gli anni 1962-1964, un secondo ciclo di indagini ha interessato nell'ordine gli stessi rami: vedasi n° 5/1964, n° 6/1965 e n° 5/1966). Per il 1966 è stata eseguita un'unica grande indagine su tutti i rami dell'industria estrattiva, dell'industria manifatturiera, dell'edilizia e del genio civile (n° 4/1969); detta inchiesta è stata ripetuta per l'anno 1969 (n° 3/1971) e per l'anno 1972 (n° 4/1974).

Alleen de zes oorspronkelijke Lid-Statens hebben aan de enquête deelgenomen. De drie nieuwe Lid-Statens hebben niet meegedaan, aangezien op het tijdstip dat zij tot de Gemeenschap toetraden de voorbereidingen reeds te ver waren gevorderd (1).

Evenals bij de voorgaande enquête zullen de resultaten voor ieder land afzonderlijk worden gepubliceerd. Aangezien deze enquête in de zes landen volgens dezelfde definities en methoden werd gehouden en de verwerking van de resultaten door het Bureau voor de Statistiek van de Europese Gemeenschappen eveneens uniform geschiedde, leek het nuttig een afzonderlijk en voor alle landen geldend boekje te publiceren waarin de methodologische kenmerken van de enquête, de nagestreefde doeleinden, alsmede de wijze van verwerking van de resultaten worden uiteengezet.

Om een juiste vergelijking met de resultaten van de voorgaande enquête te vergemakkelijken, bevat het boekje bovendien een duidelijke uiteenzetting van alle in de enquête van 1972 aangebrachte wijzigingen (2).

Ieder deel zal in een vijftalige uitgave verschijnen, met uitzondering van de bijgevoegde mecanografische tabellen. Wegens technische moeilijkheden kunnen deze slechts in een tweetalige (Duits/Franse) versie worden uitgevoerd. Ten behoeve van de Nederlands-, Engels- en Italiaanstalige lezers zijn echter de opschriften en de koppen van de kolommen en rubrieken van de onderscheiden tabellen wel vertaald en in bijlage 2 opgenomen.

1. DOELEINDEN VAN DE ENQUÊTE

Het Bureau voor de Statistiek van de Europese Gemeenschappen houdt zich reeds vele jaren bezig met enquête naar de arbeidskosten in de Lid-Statens van de Europese Gemeenschappen (3).

Bij deze enquêtes wordt niet alleen gekeken naar het eigenlijke loon in geld, maar ook naar alle andere bestanddelen waarmee rekening moet worden gehouden

(1) Daarentegen zullen alle negen Lid-Statens deelnemen aan de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen bij de groot- en detailhandel, de banken en de verzekeringsbedrijven, op de grondslag van gegevens over het jaar 1974. (Verordening (EEG) nr. 178/74 van de Raad van 21 januari 1974, Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen L 21 van 25 januari 1974).

(2) Zie ook deel 1 van de speciale serie „Structuur en verdeling der lonen — 1966”.

(3) Voor de drie EGKS-bedrijfstaten zijn sedert 1953 geregeld enquêtes gehouden. Voor de overige bedrijfstaten in de Gemeenschap zijn in de jaren 1959-1964 zes enquêtes gehouden. De resultaten die op een vrij groot aantal bedrijfstaten betrekking hebben, zijn gepubliceerd in de serie „Sociale statistiek” van het Bureau voor de Statistiek (voor 1959, zie 3/1961 en 3/1962, met betrekking tot 14 bedrijfstaten; voor 1960, zie 1/1963 met betrekking tot 8 bedrijfstaten; voor 1961, zie 2/1964, met betrekking tot 13 bedrijfstaten; een tweede enquêtecyclus in 1962 t/m 1964 had in dezelfde volgorde betrekking op dezelfde bedrijfstaten: zie 5/1964, 6/1965 en 5/1966). Voor 1966 werd een enkele grote enquête gehouden in alle bedrijfstaten van de mijnindustrieën de be- en verwerkende nijverheid en de bouwsector, zie 4/1969; deze enquête is herhaald voor 1969, zie 3/1971 en in 1972 (nr. 4/1974).

internationaler Ebene in Betracht zu ziehen sind; sie ermöglichen außerdem die Durchführung von Untersuchungen über die von den Arbeitnehmern auf Grund ihrer Arbeit bezogenen Einkommen.

Diese Untersuchungen werden mit Rücksicht auf die Art der zu erfassenden Angaben in den Unternehmen der einzelnen Länder anhand von Fragebogen durchgeführt, mit denen in einheitlicher Form Jahresangaben aus der Buchhaltung der Unternehmen gesammelt werden. Sie ermöglichen u.a. die Berechnung der durchschnittlichen Lohnkosten je Arbeitszeiteinheit sowie des durchschnittlichen Jahreseinkommens der Arbeiter; die ermittelten Angaben sind von großem Nutzen, da mit ihrer Hilfe die bestehenden Unterschiede zwischen der Höhe der Lohnkosten und Arbeitseinkommen in den verschiedenen Industrien der einzelnen Länder gemessen werden können.

Die Ergebnisse dieser Erhebungen stellen jedoch nur auf globalen Angaben beruhende Mittelwerte (Lohnmasse, Arbeitszeitvolumen usw.) dar. Dadurch wird — wie weitgehend auch die Aufschlüsselung im Rahmen dieser Erhebung sein mag — der Aussagewert auf die einfache Feststellung beschränkt, daß zwischen der Höhe bzw. den Komponenten der Durchschnittskosten oder Durchschnittseinkommen Unterschiede vorhanden sind, ohne daß hierfür eine brauchbare Erklärung gegeben wird. Nun kann aber nur durch Kenntnis der Zusammenhänge zwischen den Löhnen und den individuellen Merkmalen der einzelnen Arbeitnehmer die Untersuchung vertieft werden; ferner kann auch nur dadurch festgestellt werden, inwieweit die bei den Mittelwerten beobachteten Unterschiede zwischen den einzelnen Industrien und Ländern jeweils auf Unterschiede in der Beschäftigungsstruktur zurückzuführen sind.

Ziel der Erhebung über Struktur und Verteilung der Löhne und Gehälter ist es also, Angaben über die Abhängigkeit der Löhne und Gehälter von der jeweiligen Belegschaftsstruktur sowie über die Zusammenhänge zwischen der Lohnhöhe und den individuellen Merkmalen der Arbeitnehmer (Alter, Geschlecht, Qualifikation, Dauer der Betriebszugehörigkeit usw.) und die Streuung der Einzellöhne um die Mittelwerte zu liefern.

Die Erhebung bildet somit erfreulicherweise einen ergänzenden Bestandteil im integrierten System vergleichbarer Lohnstatistiken, das auf europäischer Ebene nach und nach erstellt worden ist.

Sie soll nicht nur eine bessere Auslegung der Ergebnisse der übrigen Lohnerhebungen der Gemeinschaft ermöglichen, sondern auch Angaben über die Verteilung der Löhne und die Beschäftigtenstruktur liefern, die unmittelbar von jedem verwendet werden können, der — in welcher Eigenschaft auch immer — für die Lohnpolitik in den Mitgliedsländern verantwortlich ist und so durch Herausstellung der spezifischen Ungleichheiten und durch genauere Abschätzung der Folgen bestimmter Entscheidungen über die verschiedenen Arbeitnehmer-

les charges salariales des entreprises sur le plan international; elles permettent également d'effectuer des études sur les revenus perçus par les ouvriers en raison de leur travail.

Ces investigations, eu égard à la nature des éléments relevés, sont effectuées auprès des entreprises des différents pays en utilisant des questionnaires qui rassemblent de manière harmonisée des données annuelles tirées de la comptabilité de l'entreprise. Elles permettent notamment de calculer la charge salariale moyenne par unité de temps de travail et le revenu annuel moyen des ouvriers; les données obtenues sont d'une grande utilité parce qu'elles permettent ainsi de mesurer les différences de niveau qui existent entre les charges salariales et les revenus du travail dans les différentes industries des divers pays.

Mais, les résultats de ces enquêtes fournissent uniquement des valeurs moyennes, établies à partir de données globales (masses salariales, volume des heures de travail, etc.). La détermination de ces seules valeurs moyennes — aussi détaillées que soient les ventilations qui peuvent être opérées dans le cadre de ces enquêtes — limite les possibilités d'interprétation à la simple constatation des différences entre les niveaux ou les éléments constitutifs des coûts ou des revenus moyens, sans en fournir d'explication valable. Or, la connaissance des relations entre les salaires et les caractéristiques individuelles des salariés peut seule permettre de pousser plus loin l'analyse et de voir dans quelle mesure les différences constatées pour les valeurs moyennes entre industries et entre pays sont imputables à des différences dans la structure de la main-d'œuvre.

L'enquête sur la structure et la répartition des salaires a précisément pour but de fournir des renseignements sur la variation des salaires en fonction de la structure de la main-d'œuvre, sur les relations existant entre les niveaux des salaires et les caractéristiques individuelles des salariés (âge, sexe, qualification, ancienneté dans l'entreprise, etc.) et sur la distribution des salaires individuels autour des valeurs moyennes.

Elle s'insère ainsi heureusement dans le système intégré de statistiques de salaires comparables qui a été progressivement mis en place au niveau européen.

Elle vise non seulement à permettre une meilleure interprétation des résultats des autres enquêtes communautaires sur les salaires, mais aussi fournit des renseignements sur la répartition des salaires et sur la structure de la main-d'œuvre directement utilisables par tous ceux qui, à quelque titre que ce soit, sont responsables de la politique salariale dans les pays membres et qui pourront ainsi par la mise en évidence des disparités spécifiques et par une évaluation plus précise des conséquences de certaines décisions pour

sul piano internazionale gli oneri salariali delle imprese; esse consentono altresì di effettuare studi sui redditi da lavoro percepiti dagli operai.

In considerazione della natura degli elementi rilevati, queste investigazioni sono effettuate presso le imprese dei vari paesi mediante questionari che raccolgono in modo uniforme dati annui desunti dalla contabilità delle imprese stesse. Esse consentono, fra l'altro, di calcolare l'onere salariale medio per unità di tempo di lavoro, nonché il reddito annuo medio degli operai; la loro grande utilità risiede nel fatto che i dati ottenuti consentono di misurare le differenze di livello esistenti fra gli oneri salariali e i redditi del lavoro nelle varie industrie dei diversi paesi.

Tuttavia i risultati di tali indagini forniscono unicamente valori medi, elaborati sulla scorta di dati globali (masse salariali, volume delle ore di lavoro, ecc.). Determinando unicamente valori medi — per particolareggiate che siano le ripartizioni operate nel quadro di dette indagini — si limitano le possibilità di interpretazione alla semplice constatazione delle differenze fra i livelli o gli elementi costitutivi dei costi o dei redditi medi, senza fornirne una spiegazione valida. Senonché, è soltanto conoscendo le relazioni esistenti fra le retribuzioni e le caratteristiche individuali dei lavoratori che si può approfondire l'analisi ed esaminare in quale misura le differenze che i valori medi presentano fra industrie e fra paesi siano imputabili a differenze strutturali della manodopera.

L'indagine sulla struttura e sulla ripartizione delle retribuzioni si prefigge appunto di fornire informazioni sulla variazione delle retribuzioni in funzione della struttura della manodopera, sulle relazioni esistenti fra i livelli salariali e le caratteristiche individuali dei lavoratori (età, sesso, qualifica, anzianità di servizio, ecc.), nonché sulla distribuzione dei salari individuali intorno ai valori medi.

Essa si inserisce quindi opportunamente nel sistema integrato delle statistiche salariali comparabili, progressivamente realizzato al livello europeo.

Essa non si prefigge soltanto di consentire una migliore interpretazione dei risultati delle altre indagini salariali comunitarie, ma fornisce, sulla ripartizione dei salari e sulla struttura della manodopera, informazioni direttamente utilizzabili da quanti, a qualsiasi titolo, sono responsabili della politica salariale dei paesi membri; essi potranno infatti, mediante l'evidenziazione delle differenze specifiche e una stima più precisa delle ripercussioni che certe decisioni possono esercitare sulle varie categorie di lavoratori, contribuire con mag-

bij het vergelijken van de loonkosten van ondernemingen op internationaal niveau. Aan de hand van deze enquêtes kan tevens het inkomen uit arbeid van de arbeiders worden nagegaan.

In verband met de aard van de verzamelde gegevens worden deze onderzoeken gehouden bij de ondernemingen van de verschillende landen. Hierbij worden vragenlijsten gebruikt waarop de aan de bedrijfsboekhouding ontleende gegevens moeten worden vermeld. Aan de hand van deze enquêtes kunnen met name de gemiddelde loonkosten per eenheid arbeidstijd en het gemiddelde jaarinkomen van arbeiders worden berekend; de verkregen gegevens zijn zeer nuttig, omdat aldus de niveauverschillen tussen de loonkosten en de inkomsten uit arbeid in de diverse bedrijfstakken van de zes verschillende landen kunnen worden gemeten.

De resultaten van deze enquêtes bestaan echter uitsluitend uit gemiddelden, berekend op basis van totaalgegevens (loonsommen, totaal aantal gewerkte uren, enz.). Daardoor blijven de interpretatiemogelijkheden beperkt — hoe gedetailleerd de onderverdelingen in het kader van deze enquêtes ook worden gemaakt — tot het eenvoudigweg vaststellen dat de hoogte of de samenstellende bestanddelen van de gemiddelde kosten of inkomsten verschillen. Daarvoor wordt dus geen bruikbare verklaring gegeven. Alleen wanneer de relaties tussen de lonen en de individuele kenmerken van de werknemers bekend zijn, is een diepgaandere analyse mogelijk en kan worden nagegaan in hoeverre de verschillen in gemiddelde waarden tussen bedrijfstakken en landen worden verklaard uit verschillen in de personeelsstructuur.

De enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen heeft juist tot doel gegevens te verstrekken over de loonverschillen in verband met de personeelsstructuur over de relaties tussen het loonpeil en de individuele kenmerken van de werknemers (leeftijd, geslacht, vakbekwaamheid, aantal dienstjaren in de onderneming, enz.) en over de spreiding van de individuele lonen rond de gemiddelden.

Deze enquête vormt dus een gelukkige aanvulling op het geïntegreerde stelsel van vergelijkbare loonstatistiek dat geleidelijk op Europees niveau is uitgebouwd.

Het doel hierbij is niet alleen een betere interpretatie van de resultaten van de andere communautaire loon-enquêtes, maar ook het verschaffen van rechtstreeks bruikbare inlichtingen over de verdeling van de lonen en de personeelsstructuur ten behoeve van allen die op een of andere manier verantwoordelijk zijn voor het loonbeleid in de Lid-Staten en die door een duidelijke uiteenzetting van de specifieke verschillen en een nauwkeurige evaluatie van de gevolgen van bepaalde besluiten voor de verschillende categorieën werknemers

kategorien wirksamer zur Harmonisierung der Lebens- und Arbeitsbedingungen innerhalb des Gemeinsamen Marktes beitragen kann.

Im Zuge der Anwendung von Artikel 119 des Vertrages von Rom, der gleiche Entlohnung für Männer und Frauen für gleiche Arbeit betrifft, soll diese Erhebung insbesondere dazu beitragen, — nach Ausklammerung der besonderen Auswirkung der meisten strukturbedingten Faktoren auf die Durchschnittswerte im allgemeinen — Aufschluß über Ungleichheiten zu geben, die in den einzelnen Ländern auf diesem Gebiet noch bestehen.

2. ORGANISATION AUF GEMEINSCHAFTSEBENE

Eine neue statistische Erhebung dieser Art ist sowohl für die befragten Unternehmen als auch für die mit der Durchführung betrauten Statistischen Ämter der einzelnen Länder stets mit viel Arbeit verbunden. Das Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaft schlägt daher nur dann eine neue Erhebung vor, wenn eine anderweitige Zusammenstellung vergleichbarer Angaben sich als unmöglich erweist.

Bei den Lohnstatistiken ist eine ausreichende Übereinstimmung der in den einzelnen Ländern vorhandenen statistischen Unterlagen nur selten anzutreffen⁽¹⁾. Insbesondere über die Struktur und Verteilung der Löhne lag zudem in den meisten Ländern praktisch keinerlei statistisches Material vor, so daß nur eine zu diesem Zweck veranstaltete neue Erhebung die notwendigen Angaben liefern kann.

Aus diesem Grunde mußte wie 1966 auch 1972 eine Ad-hoc-Erhebung über die Struktur und Verteilung der Löhne durchgeführt werden. Diese Erhebung wurde in enger Zusammenarbeit mit Sachverständigen aus Regierungs-, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkreisen der einzelnen Länder des Gemeinsamen Marktes vorbereitet.

Auf zahlreichen Sitzungen, die beim SAEG abgehalten wurden, haben diese Sachverständigen folglich an allen Vorarbeiten teilgenommen: endgültige Festlegung des Gemeinschaftsfragebogens und der Erläuterungen, Beschlüsse über den Erhebungsbereich, Bestimmung der Bezugsperiode, die Erfassungsmethode und des Systems zur Überprüfung der Angaben usw.

Diese Mitarbeit der Sachverständigen⁽²⁾ ist für den Erfolg der Erhebung ausschlaggebend gewesen.

⁽¹⁾ Die Harmonisierung der nationalen statistischen Reihen ist bei den (kurzfristigen) Statistiken über die Stundenlöhne der Arbeiter weitgehend verwirklicht worden. Es wurden auf diesem Gebiet sehr große Fortschritte erzielt: seit April 1964 liegen für sämtliche Länder des Gemeinsamen Marktes Statistiken vor, die es ermöglichen, die Entwicklung der Stundenverdienste der Arbeiter in halbjährigem Abstand zu verfolgen; diese Statistiken weisen überall die gleiche Unterteilung nach Industriezweigen auf und beruhen auf einheitlichen bzw. von Land zu Land vergleichbaren Begriffsbestimmungen (vgl. z.B. Sozialstatistik Nr. 1/1974).

⁽²⁾ Die Liste der Sachverständigen, die bei der Vorbereitung der Erhebung mitgewirkt haben, findet sich in der Anlage zu dieser Veröffentlichung.

les différentes catégories de travailleurs, contribuer avec plus d'efficacité au processus d'harmonisation des conditions de vie et de travail au sein du Marché commun.

En particulier, dans le cadre de l'application de l'article 119 du Traité de Rome, concernant l'égalisation des salaires des hommes et des femmes qui exercent un travail égal, cette enquête permet — après élimination de l'influence spécifique sur les moyennes générales de la plupart des facteurs d'ordre structurel — de mettre en évidence des disparités encore existantes dans ce domaine dans les divers pays.

2. ORGANISATION SUR LE PLAN COMMUNAUTAIRE

Une nouvelle enquête statistique de ce type représente toujours beaucoup de travail, aussi bien pour les entreprises interrogées que pour les Instituts nationaux de statistique chargés de l'organiser. Aussi l'Office statistique des Communautés européennes n'y recourt-il que lorsqu'il s'avère impossible de procéder autrement pour rassembler des informations comparables.

En matière de statistiques de salaires, rares sont les cas où l'harmonisation des statistiques existant dans les différents pays suffit⁽¹⁾. En outre, pour ce qui concerne plus particulièrement la structure et la répartition des salaires, il n'existe pratiquement pas, dans la plupart des pays, de statistiques à ce sujet; de sorte que, seule une nouvelle enquête, organisée à cette fin, peut fournir les renseignements nécessaires.

C'est pourquoi, une enquête ad hoc sur la structure et la répartition des salaires a dû être organisée en 1972 comme en 1966. Cette enquête a été préparée en collaboration étroite avec des experts représentant les gouvernements et les organisations patronales et syndicales des différents pays du Marché commun.

Au cours de nombreuses réunions tenues auprès de l'O.S.C.E., ces experts ont ainsi participé à tous les travaux préparatoires: mise au point définitive du questionnaire communautaire et des notes explicatives, décisions quant au champ de l'enquête, à la période de référence, à la méthode de relevé, au système de contrôle des données, etc.

Cette collaboration des experts⁽²⁾ a été décisive pour la bonne réussite de l'enquête.

⁽¹⁾ L'harmonisation des statistiques nationales a été largement réalisée pour les statistiques des gains horaires des ouvriers (à court terme). Dans ce domaine, les progrès réalisés sont très importants: depuis avril 1964, on dispose maintenant, pour tous les pays du Marché commun, de statistiques permettant de suivre l'évolution des gains horaires des ouvriers, à cadence semestrielle, avec une subdivision identique en branches d'activité industrielle, basée sur des définitions uniformes ou comparables entre pays (voir par exemple Statistiques sociales, n° 1/1974).

⁽²⁾ La liste des experts qui ont collaboré à la préparation de l'enquête est donnée en annexe à la présente brochure.

giore efficacia al processo di armonizzazione delle condizioni di vita e di lavoro nell'ambito del mercato comune.

In particolare, nel quadro dell'applicazione dell'articolo 119 del trattato di Roma, circa il livellamento delle retribuzioni di uomini e donne che esercitano identico lavoro, questa indagine permette — dopo aver eliminato la specifica influenza della maggior parte dei fattori di ordine strutturale sulle medie generali — di porre in evidenza le disparità ancora esistenti in questo campo nei diversi paesi.

2. ORGANIZZAZIONE SUL PIANO COMUNITARIO

Una nuova indagine statistica di questo tipo implica sempre una mole di lavoro, sia per le imprese intervistate che per gli istituti nazionali di statistica cui incombe organizzarla. Per questo l'Istituto statistico delle Comunità europee vi fa ricorso soltanto ove si riveli impossibile procedere diversamente alla raccolta di informazioni comparabili.

In materia di statistiche salariali, rari sono i casi in cui ci si può appagare dell'armonizzazione delle statistiche esistenti nei vari paesi (1). Inoltre, per quanto riguarda più particolarmente la struttura e la ripartizione delle retribuzioni, nella maggior parte dei paesi non esistono praticamente statistiche in materia, di modo che soltanto una nuova indagine, organizzata a tal fine, può fornire le informazioni necessarie.

Ecco perché nel 1972, come nel 1966, si è dovuta organizzare una indagine ad hoc sulla struttura e sulla ripartizione delle retribuzioni. Detta indagine è stata preparata in stretta collaborazione con gli esperti rappresentanti i governi e le organizzazioni padronali e sindacali dei vari paesi del mercato comune.

Nel corso di numerose riunioni tenute presso l'I.S.C.E., detti esperti hanno partecipato a tutti i lavori preparatori: messa a punto definitiva del questionario e delle note esplicative, decisioni concernenti il campo dell'indagine, il periodo di riferimento, il metodo di rilevazione, il sistema di controllo dei dati, ecc.

Questa collaborazione degli esperti (2) è stata decisiva per la buona riuscita dell'indagine.

(1) L'armonizzazione delle statistiche nazionali è stata in ampia misura realizzata per le statistiche delle retribuzioni orarie degli operai (a breve termine). In questo campo sono stati realizzati notevoli progressi: a decorrere dall'aprile 1964 si dispone, per tutti i paesi del mercato comune, di statistiche che consentono di seguire l'evoluzione dei salari orari degli operai, a cadenza semestrale, con una suddivisione identica in rami di attività industriale, basata su definizioni uniformi o comparabili fra paesi (cfr. ad esempio Statistiche sociali n° 1/1974).

(2) L'elenco degli esperti che hanno collaborato alla preparazione dell'indagine figura in allegato alla presente pubblicazione.

des te doeltreffender kunnen bijdragen tot de harmonisatie van het leef- en werkklimaat binnen de gemeenschappelijke markt.

Met name met betrekking tot de toepassing van artikel 119 van het Verdrag van Rome inzake de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid, blijkt uit deze enquête — na eliminatie van de specifieke invloed van de meeste structurele factoren op de algemene gemiddelden — hoe groot de verschillen op dit gebied in de verschillende landen nog zijn.

2. ORGANISATIE IN COMMUNAUTAIR VERBAND

Een nieuwe statistische enquête brengt steeds, zowel voor de ondervraagde ondernemingen als voor de nationale bureaus voor de statistiek die de enquête organiseren, veel werk mee.

Daarom neemt het Bureau voor de Statistiek van de Europese Gemeenschappen tot nieuwe enquêtes alleen dan zijn toevlucht, wanneer het onmogelijk blijkt op andere wijze vergelijkende gegevens te verzamelen.

Op het gebied van de loonstatistiek is harmonisatie van de in de verschillende landen bestaande statistieken zelden voldoende (1). Bovendien bestaan in de meeste landen vrijwel geen statistieken over de structuur en de verdeling van de lonen. Derhalve kan de benodigde informatie alleen worden verkregen door middel van een speciaal tot dat doel opgezette enquête.

Daarom moest in 1972, net als in 1966, een ad hoc enquête worden gehouden naar de structuur en de verdeling van de lonen. Deze enquête is opgesteld in nauwe samenwerking met de deskundigen van de regeringen en van de werkgevers- en werknemersorganisaties van de verschillende landen van de Gemeenschap.

Tijdens een groot aantal bijeenkomsten op het Bureau voor de Statistiek hebben deze deskundigen hun medewerking verleend aan alle voorbereidende werkzaamheden, zoals de definitieve opstelling van de gemeenschappelijke vragenlijst en de bijbehorende toelichting, en het nemen van beslissingen ten aanzien van het enquête-gebied, de referentieperiode, de enquête-methode en de controle van de gegevens.

Deze medewerking van deskundigen (2) was voor het welslagen van de enquête van doorslaggevende betekenis.

(1) De harmonisatie van de nationale statistieken is grotendeels verwezenlijkt voor de statistieken inzake de uurlonen van de arbeiders (op korte termijn). Op dit gebied zijn zeer grote vorderingen gemaakt: sedert april 1964 beschikt men voor alle landen van de Gemeenschap over statistieken aan de hand waarvan de ontwikkeling van de uurlonen van de arbeiders per half jaar kan worden gevolgd, met een identieke onderverdeling naar industriële bedrijfstakken en gebaseerd op uniforme of vergelijkbare definities (zie bijvoorbeeld Sociale Statistiek, nr. 1/1974).

(2) De lijst van de deskundigen die aan de voorbereiding van de enquête hebben meegewerkt, is als bijlage bij deze publikatie opgenomen.

Inzwischen hat auch die Kommission der Europäischen Gemeinschaften dem Rat einen Vorschlag zur Durchführung dieser zweiten Gemeinschaftserhebung über Struktur und Verteilung der Löhne und Gehälter in der Industrie unterbreitet. Der Rat hat diesen Vorschlag gebilligt und daraufhin eine Verordnung erlassen, die eine solche Erhebung in sämtlichen Mitgliedstaaten zur Pflicht macht (1).

In der Praxis wurden die Arbeiten wie folgt abgewickelt:

- a) der gemeinsame Fragebogen sowie die Modalitäten und besonderen Merkmale der Erhebung wurden in der Zeit von 1970 bis 1972 vom Statistischen Amt der Europäischen Gemeinschaften in Zusammenarbeit mit den Sachverständigen ausgearbeitet;
- b) die Erhebung „an Ort und Stelle“ bezog sich auf die Angaben für den Monat Oktober 1972 (2) und wurde von den nationalen Statistischen Ämtern (3), und nach einheitlichen Grundsätzen vorbereitet und nach folgendem Ablauf durchgeführt: Ausarbeitung des Stichprobenplans; Verteilung der Fragebogen und ggf. Erteilung fachlicher Ratschläge an die ausgewählten Betriebe; Einholung und erste Überprüfung der Fragebogen; Signierung der Antworten und Übertragung der individuellen Daten jedes einzelnen erfaßten Arbeitnehmers auf Lochkarten nach dem Gemeinschaftsschema; zweite Überprüfung der Daten und Übertragung der Kartenangaben auf Magnetbänder; Übermittlung der Bänder mit den individuellen Angaben für die einzelnen Arbeitnehmer an das Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaften. Diese Arbeiten wurden in der Zeit von 1972 bis 1974 durchgeführt.
- c) Das Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaften hat den für sämtliche Länder geltenden Plan einer maschinellen Aufbereitung der Ergebnisse aufgestellt und die Daten sodann unter Zugrundelegung der nachstehend dargelegten Richtlinien endgültig ausgearbeitet.

3. ERFASSUNGSBEREICH

Der Erfassungsbereich dieser zweiten Erhebung wurde wie folgt abgegrenzt:

- a) Sie erstreckt sich auf Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, verarbeitendes Gewerbe, Erzeugung und Verteilung von Elektroenergie, Gas und Wasser sowie auf das Baugewerbe;

(1) Verordnung (EWG) Nr. 2395/71 des Rates vom 8. November 1971, veröffentlicht im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. L 249 vom 10. November 1971, Seite 47.

(2) Wie nachstehend im einzelnen angeführt wird, bezogen sich bestimmte Angaben für Angestellte auch auf das gesamte Jahr 1972.

(3) In Italien wurde die Erfassung vom Arbeitsministerium in Zusammenarbeit mit dem nationalen Statistischen Zentralamt (ISTAT) durchgeführt, das u.a. mit der Aufstellung des Stichprobenplans, der maschinellen Kontrolle der Angaben und der Übertragung dieser Daten auf Magnetband betraut war.

Entre-temps, la Commission des Communautés européennes a par ailleurs saisi le Conseil d'une proposition d'organisation de cette deuxième enquête communautaire sur la structure et la répartition des salaires dans l'industrie. Le Conseil a approuvé cette proposition et a, en conséquence, arrêté le texte d'un règlement qui a rendu cette enquête obligatoire dans tous les Etats membres (1).

Pratiquement, les travaux se sont déroulés comme suit :

- a) le questionnaire communautaire, les modalités et les caractéristiques de l'enquête ont été mis au point par l'Office statistique des Communautés européennes avec la collaboration des experts au cours des années 1970 à 1972;
- b) l'enquête « sur le terrain » a porté sur les données relatives au mois d'octobre 1972 (2) et a été effectuée par les Instituts nationaux de statistique (3) qui l'ont préparée et réalisée selon des principes uniformes, en procédant à tous les travaux suivants : élaboration du plan de sondage; distribution des questionnaires et, éventuellement, conseils techniques aux établissements choisis; récolte et premier contrôle des questionnaires; codification des réponses et transcription des données individuelles de chaque salarié recensé sur cartes mécanographiques, suivant le schéma communautaire; deuxième contrôle des données et transposition des cartes sur bandes magnétiques; envoi des bandes contenant les données individuelles des salariés à l'Office statistique des Communautés européennes. Ces opérations se sont déroulées tout au long des années 1972 à 1974.
- c) L'Office statistique des Communautés européennes a établi le plan d'exploitation mécanographique des résultats, uniforme pour tous les pays, et a procédé au dépouillement définitif des données, suivant les principes qui seront exposés plus loin.

3. CHAMP D'OBSERVATION

Le champ d'observation de cette deuxième enquête a été délimité comme suit :

- a) elle s'étend à toutes les industries extractives, manufacturières, de production et de distribution d'énergie électrique, de gaz, et d'eau et du bâtiment et génie civil;

(1) Règlement (CEE) n° 2395/71 du Conseil, du 8 novembre 1971, publié au Journal officiel des Communautés européennes n° L 249 du 10 novembre 1971, page 47.

(2) Comme il sera précisé plus loin, certaines données relatives aux employés ont porté également sur l'ensemble de l'année 1972.

(3) En Italie, le relevé a été effectué par le Ministère du Travail en collaboration avec l'Institut national de statistique, qui s'est chargé — notamment — de l'établissement du plan de sondage, du contrôle mécanographique des données et de leur transposition sur bande magnétique.

Nel frattempo, la Commissione delle Comunità europee ha presentato al Consiglio una proposta in merito all'organizzazione di questa seconda indagine comunitaria sulla struttura e sulla ripartizione delle retribuzioni nell'industria. Il Consiglio ha approvato tale proposta e ha redatto in conseguenza il testo di un regolamento che ha reso l'indagine obbligatoria in tutti gli Stati membri (1).

In pratica i lavori si sono svolti come segue:

- a) Il questionario comunitario, le modalità e le caratteristiche dell'indagine sono stati messi a punto dall'Istituto statistico delle Comunità europee in collaborazione con gli esperti, nel corso degli anni 1970-1972;
- b) L'indagine « in loco » ha raccolto dati relativi al mese di ottobre 1972 (2) ed è stata effettuata a cura degli Istituti nazionali di statistica (3) che l'hanno preparata e realizzata secondo principi uniformi, procedendo ai seguenti lavori : elaborazione del piano di sondaggio; distribuzione dei questionari e, se del caso, consulenza tecnica agli stabilimenti prescelti; raccolta e primo controllo dei questionari; codificazione delle risposte e trascrizione su schede meccanografiche dei dati individuali di ogni salariato censito, secondo lo schema comunitario; secondo controllo dei dati e trasposizione delle schede su nastro magnetico; invio all'Istituto statistico delle Comunità europee dei nastri contenenti i dati individuali dei lavoratori. Queste operazioni si sono svolte tra il 1972 e il 1974.
- c) L'Istituto statistico delle Comunità europee ha preparato il piano di elaborazione meccanografica dei risultati, uniforme per tutti i paesi ed ha proceduto allo spoglio definitivo dei dati secondo i principi che saranno descritti più avanti.

3. CAMPO D'OSSERVAZIONE

Il campo d'osservazione di questa seconda indagine è stato delimitato come segue :

- a) Esso si estende a tutte le industrie estrattive, manifatturiere, di produzione e di distribuzione di energia elettrica, gas, vapore e acqua calda, nonché all'industria edile e del genio civile;

(1) Regolamento (CEE) n° 2395/71 del Consiglio, in data 8 novembre 1971, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee L 249 in data 10 novembre 1971, pagina 47.

(2) Come verrà precisato più avanti, certi dati relativi agli impiegati riguardano anche tutto il 1972.

(3) In Italia la rilevazione è stata effettuata dal Ministero del Lavoro in collaborazione con l'Istituto centrale di statistica, il quale ha curato — in particolare — l'elaborazione del piano di sondaggio, il controllo meccanografico dei dati e la loro trasposizione su nastro magnetico.

Ondertussen had de Commissie van de Europese Gemeenschappen bij de Raad een voorstel ingediend over het houden van een tweede gemeenschappelijke enquête naar de structuur en de spreiding van de lonen in de industrie. De Raad heeft aan dit voorstel zijn goedkeuring gehecht en dientengevolge een verordening vastgesteld waarbij deze enquête voor alle Lid-Staten verplicht werd (1).

In de praktijk zijn de werkzaamheden als volgt verlopen :

- a) tussen 1970 en 1972 zijn door het Bureau voor de Statistiek van de Europese Gemeenschappen met medewerking van de deskundigen, de gemeenschappelijke vragenlijst, de wijze van uitvoering en de kenmerken van de enquête vastgesteld;
- b) het „veldwerk ” betrof de gegevens over de maand oktober 1972 (2). De enquête zelf werd tussen 1972 en 1974 door de nationale bureaus voor de statistiek (3) aan de hand van uniforme beginselen voorbereid en uitgevoerd, waarbij de volgende werkzaamheden werden verricht : het uitwerken van het steekproefplan ; het verspreiden van de vragenlijsten en het eventueel verstrekken van technische adviezen aan de gekozen ondernemingen; het verzamelen en controleren van de vragenlijsten; het coderen van de antwoorden en het volgens de gemeenschappelijke opzet overbrengen van de individuele gegevens van iedere getelde werknemer op ponskaarten, het nogmaals controleren van de gegevens en het overbrengen van de ponskaarten op magnetische banden; het verzenden van de banden met de individuele gegevens van de werknemers aan het Bureau voor de Statistiek van de Europese Gemeenschappen;
- c) het Bureau voor de Statistiek van de Europese Gemeenschappen heeft een voor alle landen gelijkhoudend plan opgesteld voor de mechanische verwerking van de resultaten en heeft de gegevens definitief bewerkt op basis van de beginselen die hierna zullen worden uiteengezet.

3. WAARNEMINGSGBIED

Het waarnemingsgebied van de tweede enquête is als volgt afgebakend :

- a) de enquête omvat de extractieve en de be- en verwerkende bedrijfstakken, de gas-, elektriciteits- en waterbedrijven, alsmede de bouwnijverheid ;

(1) Verordening (EEG) nr. 2395/71 van de Raad van 8 november 1971, Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen L 249 van 10 november 1971, blz. 52.

(2) In een volgend hoofdstuk zal nader worden aangegeven welke gegevens met betrekking tot de werknemers tevens gelden voor het gehele jaar 1972.

(3) In Italië werd de enquête gehouden door het Ministerie van Arbeid in samenwerking met het Nationale Instituut voor de Statistiek, dat zich met name heeft belast met de uitwerking van het steekproefplan, de mechanische controle van de gegevens en de overbrenging daarvan op magnetische banden.

- b) sie bezieht sich auf den Verdienst und die individuellen Merkmale der gesamten Arbeitnehmerschaft der Unternehmen: Arbeiter, Angestellte, Meister und Führungskräfte (vgl. weiter unten § 5);
- c) sie betrifft Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten (soweit sie diesen Kriterien entsprechen, werden die Handwerksbetriebe ebenso wie die Industriebetriebe erfaßt);
- d) sie erstreckt sich über sechs Länder des Gemeinsamen Marktes: Deutschland, Frankreich, Italien, Niederlande, Belgien und Luxemburg. Die drei neuen Mitgliedstaaten (Dänemark, Irland und das Vereinigte Königreich) konnten an dieser Erhebung nicht teilnehmen, da die Vorbereitungsarbeiten zum Zeitpunkt ihres Beitritts schon zu weit fortgeschritten waren.

Der Erfassungsbereich wurde gegenüber der vorhergehenden Erhebung erweitert, einmal was die berücksichtigten Industriezweige betrifft (in der ersten Erhebung waren Erzeugung und Umwandlung von Elektroenergie, Gas, Dampf und Heißwasser nicht einbezogen) und zum andern vor allem, was die Arbeitnehmerkategorien betrifft (die erste Erhebung beschränkte sich lediglich auf die Arbeiter).

Dagegen sind Reparaturwerkstätten, die in der alten Systematik unter Industrie eingeordnet waren, ausgeschlossen (vgl. Anhang 3 zu dieser Veröffentlichung).

4. BEZUGSZEITRAUM UND GEGENSTAND DER ERHEBUNG

Die Erhebung diente dazu, für jeden erfaßten Arbeitnehmer den während eines bestimmten Bezugszeitraums erhaltenen Verdienst sowie eine Reihe anderer individueller Angaben zu ermitteln (vgl. weiter unten § 8).

Die Wahl des Bezugszeitraums ist dabei besonders heikel. Im Hinblick auf eine Untersuchung der Einkommen der Beschäftigten wäre nämlich die ideale Lösung, als Zeitraum das gesamte Jahr zugrunde zu legen, da nur so alle Lohnbestandteile, die nicht regelmäßig in jeder Lohnperiode gezahlt werden (Sonderprämien, Prämien zum Jahresende, Urlaubsgeld usw.), erfaßt werden können. Diese theoretisch gute Lösung kann sich aber auf die Auswertung der Ergebnisse auch höchst nachteilig auswirken ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ So hat man, wie weiter unten noch zu sehen sein wird, bei der Berechnung des Monats- oder Jahresverdienstes aus Gründen der Vergleichbarkeit Arbeitnehmer, die infolge von Teilzeitarbeit, Fehlzeiten usw. nicht regulär entlohnt worden sind, im allgemeinen nicht berücksichtigt: es liegt also auf der Hand, daß der Anteil dieser Arbeitnehmer um so höher liegt, je länger der Bezugszeitraum ist.

- b) elle concerne les gains et les caractéristiques individuelles de l'ensemble des catégories du personnel salarié des entreprises : ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres (cf. § 5 ci-après);
- c) elle s'applique aux établissements occupant 10 salariés et plus (pour autant qu'ils satisfassent à ce critère, les établissements artisanaux sont compris au même titre que les établissements industriels);
- d) elle couvre six pays du Marché commun : Allemagne, France, Italie, Pays-Bas, Belgique et Luxembourg. Les trois nouveaux pays membres (Danemark, Irlande et Royaume-Uni) n'ont pas pu participer à cette enquête, les travaux de préparation étant trop avancés au moment de leur adhésion.

Par rapport à l'enquête précédente, le champ d'observation a été élargi, d'une part, en ce qui concerne les activités industrielles prises en considération (la première enquête ne comprenait pas la production et transformation d'énergie électrique, de gaz, de vapeur et d'eau chaude) et, d'autre part, surtout en ce qui concerne les catégories de salariés (la première enquête était limitée aux seuls ouvriers).

Sont exclus, par contre, les ateliers de réparation qui dans l'ancienne nomenclature étaient classés dans l'industrie (voir Annexe 3 à la présente publication).

4. PÉRIODE DE RÉFÉRENCE ET OBJET DE L'ENQUÊTE

L'enquête a eu pour objet de relever pour chaque salarié recensé le gain touché pendant une période de référence et un certain nombre d'autres données individuelles (voir plus loin, § 8).

Le choix de la période de référence est particulièrement délicat. En effet, dans la perspective d'une étude des revenus des salariés, la solution idéale serait certes de prendre en considération l'année entière qui, seule, permet de tenir compte des éléments de la rémunération qui ne sont pas payés régulièrement à chaque période de paie (primes exceptionnelles, primes de fin d'année, de vacances, etc.). Mais cette solution, excellente sur le plan théorique, peut présenter également de grands inconvénients au niveau de l'exploitation des résultats ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Ainsi qu'on le verra plus loin, pour le calcul de la rémunération mensuelle ou annuelle, pour des raisons de comparabilité, on ne prend pas, en général, en compte les salariés qui pendant la période de référence n'ont pas été rémunérés normalement par suite de travail partiel, d'absences, etc. : or, il est évident que la proportion de ces salariés sera d'autant plus importante que la période de référence sera plus longue.

- b) concerne le retribuzioni e le caratteristiche individuali dell'insieme delle categorie del personale dipendente delle imprese : operai, impiegati, personale intermedio e quadri (cfr. il seguente paragrafo 5);
- c) si applica alle aziende con dieci dipendenti e oltre (le aziende artigianali, che posseggano questo requisito, sono comprese allo stesso titolo delle aziende industriali);
- d) concerne sei paesi del mercato comune : Germania, Francia, Italia, Paesi Bassi, Belgio e Lussemburgo. I tre nuovi Stati membri (Danimarca, Irlanda e Regno Unito) non hanno potuto partecipare all'indagine, dato che i lavori di preparazione erano troppo progrediti all'epoca della loro adesione.

Rispetto all'indagine precedente, il campo d'osservazione è stato ampliato, da un lato per quanto concerne le attività industriali prese in considerazione (la prima indagine non comprendeva la produzione e la trasformazione di energia elettrica, gas, vapore e acqua calda) ma soprattutto per quanto concerne le categorie di lavoratori (la prima inchiesta era limitata ai soli operai).

Sono invece escluse le officine di riparazione che nella vecchia nomenclatura erano classificate nel settore industriale (vedasi l'allegato n° 3 della presente pubblicazione).

4. PERIODO DI RIFERIMENTO E OGGETTO DELL'INDAGINE

L'indagine si prefiggeva di rilevare, per ciascun dipendente censito, la retribuzione percepita durante un determinato periodo di riferimento e un certo numero di altri dati individuali (vedasi paragrafo 8, più avanti).

La scelta del periodo di riferimento è particolarmente delicata. Infatti, nella prospettiva di uno studio dei redditi dei lavoratori, la soluzione ideale sarebbe certo di prendere in considerazione l'anno intero, poiché solo così si può tener conto degli elementi della retribuzione che non sono versati regolarmente ad ogni periodo di paga (premi eccezionali, gratifiche di fine anno, premi di ferie, ecc.). Questa soluzione tuttavia, eccellente sul piano teorico, può presentare notevoli difficoltà a livello dell'elaborazione dei risultati (1).

(1) Come si vedrà più avanti, per il calcolo della retribuzione mensile o annua, non si computano in generale, per ragione di comparabilità, i lavoratori che, durante il periodo di riferimento, non sono stati normalmente retribuiti a causa di lavoro parziale, di assenze, ecc.: ora, è evidente che la proporzione di detti lavoratori sarà tanto più grande quanto più lungo è il periodo di riferimento.

- b) zij heeft betrekking op de lonen en de individuele kenmerken van alle categorieën werknemers van deze ondernemingen: arbeiders, beambten en het toezichthoudend en het leidinggevend personeel (zie punt 5 hieronder);
- c) zij is alleen van toepassing op vestigingen met ten minste 10 werknemers (de ambachtelijke bedrijven die aan dit criterium voldeden, zijn op dezelfde wijze geëquipt als de industrievestigingen);
- d) zij omvat zes landen van de gemeenschappelijke markt: de Bondsrepubliek Duitsland, Frankrijk, Italië, Nederland, België en Luxemburg. De drie nieuwe Lid-Staten (Denemarken, Ierland en het Verenigd Koninkrijk) hebben niet aan de enquête kunnen deelnemen, aangezien op het tijdstip dat zij tot de Gemeenschap toetraden de voorbereidingen reeds te ver waren gevorderd.

In vergelijking met de vorige enquête is het waarnemingsgebied uitgebreid, enerzijds door het opnemen van de elektriciteits-, gas-, stoom- en warmwaterbedrijven, anderzijds vooral door het opnemen van alle categorieën werknemers (de eerste enquête omvat uitsluitend arbeiders).

Daarentegen zijn de reparatiebedrijven, die onder de vorige nomenclatuur tot de industrie werden gerekend, buiten beschouwing gelaten (zie bijlage 3).

4. REFERENTIEPERIODE EN ONDERWERP VAN DE ENQUÊTE

De enquête had tot doel, voor iedere betrokken medewerker het tijdens een referentieperiode ontvangen loon, alsmede bepaalde individuele gegevens te verzamelen (zie punt 8).

De keuze van de referentieperiode is een buitengewoon moeilijke aangelegenheid. Het zou ideaal zijn om bij de bestudering van de werknemersinkomens een heel jaar te nemen, omdat alleen dan ook de niet regelmatig bij iedere betaalperiode uitgekeerde inkomensbestanddelen (premies, gratificaties, vakantietoelagen, enz.) kunnen worden meegeteld. Maar bij de verwerking van de resultaten, kan deze in theorie ideale oplossing grote moeilijkheden opleveren (1).

(1) Zoals hierna zal worden aangegeven, wordt omwille van de vergelijkbaarheid bij de berekening van het maand- of jaarloon in het algemeen geen rekening gehouden met werknemers die gedurende de referentieperiode geen vol loon hebben ontvangen als gevolg van partiële werktijd, afwezigheid, enz.: met andere woorden, het aandeel van deze werknemers zal toenemen, naarmate de referentieperiode langer is.

Deshalb wurde beschlossen, sich grundsätzlich für alle Arbeitnehmer an einen sehr viel kürzeren Zeitraum zu halten (den Monat Oktober 1972) und sich bei der Einbeziehung zusätzlicher Auskünfte, die sich auch auf das Jahresentgelt beziehen, auf die Angestelltenbelegschaften zu beschränken.

Bei den Arbeitern wurde dagegen das Problem der nicht regelmäßig gezahlten Bestandteile des Arbeitsentgelts auf dieselbe Weise gelöst wie bei der vorhergehenden Erhebung (vgl. weiter unten 8.10).

Der Monat Oktober wurde gewählt, weil in den meisten Ländern während dieses Kalendermonats die Arbeit ziemlich normal verläuft und am wenigsten Ausfälle durch Jahresurlaub oder Feiertage entstehen.

5. STATISTISCHE EINHEIT UND ERFASSTE ARBEITNEHMERKATEGORIEN

Hier ist zu unterscheiden zwischen der befragten bzw. die Auskunft erteilenden Einheit einerseits und der eigentlichen statistischen Erhebungseinheit andererseits. Die erstere ist die, die den Erhebungsfragebogen ausfüllt und die verlangten Angaben liefert; die statistische Erhebungseinheit ist die Einheit, auf die sich diese Angaben beziehen.

Bei der vorliegenden Erhebung war die Auskunft erteilende Einheit der Betrieb⁽¹⁾, der die individuellen Angaben für jeden einzelnen Arbeitnehmer geliefert hat⁽²⁾. Diese individuellen Daten wurden ausgewertet und aufbereitet für die statistische Erhebungseinheit, auf die sie sich bezogen, nämlich für den Arbeitnehmer⁽³⁾, d.h. für jeden Beschäftigten, der durch einen Arbeitsvertrag an das Unternehmen gebunden ist, mit Ausnahme der Lehrlinge, die durch einen Lehrvertrag gebunden sind (selbst wenn sie in der Produktion arbeiten), der mitarbeitenden Familienangehörigen und der Heimarbeiter.

Was die Erfassung sowie die Auswertung der Angaben betrifft, so ist man übereingekommen, bei den Arbeitnehmern zwei große Gruppen zu unterscheiden: einerseits die manuell beschäftigten Arbeitnehmer, die unter der Bezeichnung „Arbeiter“ erfaßt wurden, und andererseits die nicht manuell beschäftigten Arbeitnehmer (Angestellte, Meister, Führungskräfte), die unter der allgemeinen Bezeichnung „Angestellte“ erfaßt wurden.

(1) In Fällen, in denen die Betriebsbuchhaltung im Unternehmen zentral geführt war, antwortete dieses letztere auf einem getrennten Fragebogen für jeden seiner an der Stichprobe beteiligten Betriebe.

(2) Da die Erhebung im Stichprobenverfahren durchgeführt wurde, sind in Wirklichkeit nur jene Arbeitnehmer berücksichtigt worden, die der im Stichprobenplan vorgesehenen Auswahl angehörten (vgl. nachstehenden Abschnitt „Untersuchungsmethode und allgemeine Merkmale der Auswahl“).

(3) Es wurde jedoch eine Reihe von Betriebsmerkmalen ausgewertet, wobei der Betrieb als Untersuchungseinheit zugrunde gelegt wurde.

C'est pourquoi, il a été décidé de s'en tenir en principe — pour tous les salariés — à une période beaucoup plus courte (le mois d'octobre 1972) et de limiter au seul personnel non manuel (employés, etc.) une demande supplémentaire de renseignements relatifs également à la rémunération annuelle.

Pour les ouvriers, par contre, le problème des éléments non réguliers de la rémunération a été résolu de la même manière que pour l'enquête précédente (voir, plus loin, § 8.10).

Le mois d'octobre a été choisi parce que, dans la plupart des pays, pendant ce mois de l'année le travail se déroule assez normalement et est moins affecté par les absences pour vacances annuelles ou jours fériés.

5. UNITÉ STATISTIQUE ET CATÉGORIES DE SALARIÉS RECENSÉES

A ce propos, il faut distinguer entre l'unité interrogée ou l'unité déclarante, d'une part, et l'unité statistique d'enquête proprement dite, d'autre part. L'unité déclarante est celle qui remplit le questionnaire d'enquête et fournit les renseignements demandés; l'unité statistique d'enquête est celle à laquelle ces renseignements se rapportent.

Dans la présente enquête, l'unité déclarante a été l'établissement⁽¹⁾ qui a fourni les renseignements individuels pour chacun de ses salariés⁽²⁾. Ces données individuelles ont été dépouillées et élaborées en fonction de l'unité statistique d'enquête à laquelle elles se rapportaient, à savoir le salarié⁽³⁾, c'est-à-dire tout travailleur lié à l'entreprise par un contrat de travail salarié, à l'exception des apprentis liés par un contrat d'apprentissage (même s'ils travaillent à la production), des aides familiaux et des travailleurs à domicile.

En ce qui concerne aussi bien le relevé que l'exploitation des données, il a été convenu de distinguer les salariés en deux grands groupes: d'une part, les travailleurs manuels, désignés sous la dénomination d'«ouvriers» et, d'autre part, les travailleurs non manuels (employés, agents de maîtrise, cadres) désignés sous la dénomination générale d'«employés».

(1) Dans le cas où la comptabilité des établissements était centralisée au niveau de l'entreprise, celle-ci a répondu à un questionnaire séparé pour chacun des établissements de l'entreprise figurant dans l'échantillon.

(2) En réalité, l'enquête étant effectuée par sondage, seuls les salariés appartenant à l'échantillon prévu par le plan de sondage ont été pris en considération (voir plus loin «Méthode d'investigation et caractéristiques générales de l'échantillon»).

(3) Un certain nombre de caractéristiques relatives aux établissements ont toutefois fait l'objet de dépouillements ayant l'établissement comme unité d'observation.

È stato pertanto deciso di attenersi, in linea di massima per tutti i dipendenti, a un periodo molto più breve (mese di ottobre 1972) e di limitare al solo personale non impegnato in lavori manuali (impiegati ecc.) una richiesta supplementare di informazioni relative anche alla retribuzione annua.

Per gli operai, invece, il problema degli elementi non regolari della retribuzione è stato risolto nello stesso modo dell'indagine precedente (vedasi più avanti paragrafo 8.10).

La scelta del mese d'ottobre è stata determinata dal fatto che nella maggior parte dei paesi durante questo mese dell'anno il lavoro si svolge abbastanza normalmente e l'assenteismo per ferie o giorni festivi è relativamente lieve.

5. UNITÀ STATISTICA E CATEGORIE DI LAVORATORI CENSITE

In proposito va operata una distinzione fra l'unità interrogata o dichiarante da un lato, e l'unità statistica di indagine vera e propria dall'altro. L'unità dichiarante è quella che compila il questionario d'indagine e fornisce le informazioni richieste; l'unità statistica d'indagine è quella cui queste ultime si riferiscono.

Nella presente indagine l'unità dichiarante è costituita dallo stabilimento (1) che ha fornito le informazioni individuali per ciascuno dei dipendenti (2). I dati individuali sono stati spogliati ed elaborati in funzione dell'unità statistica d'indagine cui si riferivano, cioè il lavoratore (3) legato all'impresa da un contratto di lavoro dipendente, eccetto gli apprendisti legati da un contratto di apprendistato (anche se addetti alla produzione), i coadiuvanti familiari e i lavoratori a domicilio. Per quanto riguarda non solo la rilevazione ma anche l'utilizzazione dei dati, è stato convenuto di distinguere i lavoratori in due grandi gruppi: da una parte, i lavoratori manuali, designati sotto la denominazione di « operai » e, d'altra parte, i lavoratori non manuali (impiegati, intermedi, quadri), definiti genericamente « impiegati ».

(1) Quando la contabilità degli stabilimenti era tenuta a livello dell'impresa quest'ultima ha risposto ad un questionario separato per ciascuno dei propri stabilimenti che figurava nel campione.

(2) In realtà, poichè l'indagine veniva effettuata per sondaggio, sono stati presi in considerazione soltanto i dipendenti appartenenti al campione previsto dal piano di sondaggio (vedasi più avanti « Metodo di investigazione e caratteristiche generali del campione »).

(3) Per un certo numero di caratteristiche relative agli stabilimenti si è tuttavia proceduto allo spoglio considerando come unità di osservazione lo stabilimento stesso.

Daarom is besloten in principe — voor alle werknemers — een veel kortere periode te hanteren (de maand oktober 1972) en alleen van de hoofdarbeiders (beambten, enz.) tevens een aanvullende opgave omtrent het jaarloon te verlangen.

Daarentegen is het vraagstuk van de niet regelmatig uitbetaalde inkomensbestanddelen van de arbeiders op dezelfde wijze behandeld als bij de vorige enquête (zie punt 8.10).

De maand oktober werd gekozen, omdat het werk in de meeste landen tijdens deze periode van het jaar vrij normaal verloopt en het minst door afwezigheid wegens vakantie of feestdagen wordt beïnvloed.

5. STATISTISCHE EENHEID EN BIJ DE ENQUÊTE BETROKKEN CATEGORIEËN WERKNEMERS

In dit verband moet onderscheid worden gemaakt tussen de ondervraagde of de meldende eenheid enerzijds en de eigenlijke statistische enquête-eenheid anderzijds. De meldende eenheid is de eenheid die de vragenlijst invult en de gevraagde gegevens verstrekt; de statistische enquête-eenheid is de eenheid waarop deze gegevens betrekking hebben.

Bij de gehouden enquête is de meldende eenheid de vestiging (1) die voor elk van de betrokken werknemers (2) de individuele gegevens heeft verstrekt. Deze individuele gegevens zijn verzameld en verwerkt voor de statistische enquête-eenheid waarop ze betrekking hebben, namelijk de werknemer (3), dat wil zeggen elke werknemer die met de onderneming een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, uitgezonderd leerlingen met een leerovereenkomst (ook al zijn deze bij de productie ingeschakeld), gezinshulpen en thuiswerkers.

Zowel bij de verzameling als bij de verwerking van de gegevens is overeengekomen de werknemers in twee grote groepen onder te verdelen, te weten de handarbeiders in de groep „ arbeiders ” en de hoofdarbeiders (beambten, toezichthoudend en leidinggevend personeel) in de algemene groep „ beambten ”.

(1) Wanneer de boekhouding van de vestigingen op ondernemingsniveau werd gevoerd, heeft de onderneming voor iedere vestiging in de steekproef een afzonderlijke vragenlijst ingevuld.

(2) Aangezien de enquête volgens de steekproefmethode is uitgevoerd, zijn in feite alleen die werknemers opgenomen die in de steekproef vielen (zie verder „Onderzoekmethode en algemene kenmerken van de steekproef”).

(3) Een bepaald aantal kenmerken met betrekking tot de vestigingen is echter aan een eerste verwerking onderworpen, waarbij de vestiging zelf als maatstaf is genomen.

Diese Unterscheidung ermöglicht unter anderem einen Vergleich der Ergebnisse der vorliegenden Erhebung mit denen der Erhebung von 1966, die sich lediglich auf die Arbeiter beschränkte (1).

6. UNTERSUCHUNGSMETHODE UND MERKMALE DER STICHPROBE

Da sich die Erhebung auf die Gesamtheit der Arbeitnehmer in der Industrie erstreckte, konnte eine Vollerhebung und die Erfassung individueller Angaben für jeden einzelnen Arbeitnehmer nicht ins Auge gefaßt werden.

Es mußte also — wie schon 1966 — ein Stichprobenverfahren angewandt werden.

Die detaillierten Stichprobenpläne wurden von den Statistischen Ämtern der einzelnen Länder in enger Zusammenarbeit mit dem Statistischen Amt der Europäischen Gemeinschaften unter Berücksichtigung der besonderen Merkmale der Industrien und der in den einzelnen Ländern jeweils vorhandenen Auswahlgrundlagen aufgestellt.

Wenn nun dadurch auch einige technische Modalitäten von Land zu Land verschieden sein können, so wurde doch die Auswahl der Stichprobe nach gemeinsamen Richtlinien vorgenommen. So sind die statistischen Erhebungseinheiten, aus denen sich die Stichprobe zusammensetzt, im allgemeinen das Ergebnis einer zweistufigen Zufallsauswahl, zunächst unter den Betrieben und sodann innerhalb der Betriebe unter den Arbeitnehmern.

Bei den kleineren Betrieben fand auf der zweiten Stufe keine Auswahl statt, so daß hier sämtliche Arbeitnehmer des ausgewählten Betriebs in die Erhebung einbezogen wurden. Dagegen wurden alle großen Betriebe zur Teilnahme an der Erhebung herangezogen und nur innerhalb dieser Betriebe wurde eine weitere Stichprobe unter den Arbeitnehmern gezogen.

Aus technischen Gründen war die relative Größe der Auswahl (Auswahlsatz) in den einzelnen Industrien unterschiedlich.

Die nachstehende Tabelle zeigt den Umfang der endgültigen Stichprobe in den einzelnen Ländern :

(1) Bei beiden Erhebungen hat man sich darauf geeinigt, zu den Arbeitern folgende Kategorien zu zählen :

- die in der Produktion beschäftigten Arbeiter,
- die mit der Instandhaltung beschäftigten Arbeiter,
- die Vorarbeiter, die überwiegend manuelle Arbeit verrichten,
- die manuell beschäftigten Arbeiter die Monatslohn erhalten,
- die Lager-, Verpackungs- und Versandarbeiter,
- die Arbeiter, die nicht in der Produktion tätig sind (z.B. Boten, Pfortner, Putzfrauen, Kraftfahrer),
- die nicht ganztags beschäftigten Arbeiter,
- die Saisonarbeiter,
- die Gelegenheitsarbeiter,
- die Arbeiter, die in Gruppen oder Schichten arbeiten,
- die im Außendienst tätigen Montagearbeiter,
- die jugendlichen Arbeiter,
- die Arbeiter, die aus persönlichen Gründen nur teilweise gearbeitet haben,
- die Arbeiter, die wegen Arbeitszeitverkürzung oder Arbeitsstillstand nur teilweise gearbeitet haben.

Cette distinction systématique permet par ailleurs de comparer les résultats de la présente enquête avec ceux de l'enquête 1966, qui était limitée aux seuls ouvriers (1).

6. MÉTHODE D'INVESTIGATION ET CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

L'enquête couvrant l'ensemble des salariés de l'industrie, il ne pouvait être envisagé d'entreprendre un relevé exhaustif et de recueillir les renseignements individuels relatifs à tous ces travailleurs.

Il a donc fallu — comme déjà en 1966 — appliquer des méthodes de sondage.

Les plans de sondage détaillés ont été établis par les instituts nationaux de statistique, en étroite collaboration avec l'Office statistique des Communautés européennes, en tenant compte des caractéristiques des industries et de la documentation propres aux différents pays.

Toutefois, si de ce fait certaines modalités techniques ont pu différer d'un pays à l'autre, des principes communs ont cependant présidé au choix de l'échantillon. Ainsi, les unités statistiques d'enquête qui le composent sont, en général, le résultat d'un tirage au hasard effectué en deux degrés, parmi les établissements d'abord, et à l'intérieur de ceux-ci, parmi les salariés ensuite.

Pour les petits établissements, il n'y a pas eu de tirage au second degré, et tous les salariés de l'échantillon d'établissements retenu ont été soumis à l'enquête. Par contre, tous les grands établissements ont été conviés à participer à l'enquête et ce n'est qu'à l'intérieur de ceux-ci qu'il a été procédé au tirage d'un échantillon parmi les salariés.

Pour des raisons de caractère technique, l'importance relative de l'échantillon (fraction de sondage) a varié d'une industrie à l'autre.

Le tableau suivant montre l'importance de l'échantillon finalement retenu dans les différents pays :

(1) Dans les deux enquêtes il a été convenu de comprendre parmi les ouvriers les catégories suivantes :

- les ouvriers à la production,
- les ouvriers à l'entretien,
- les chefs d'équipe qui effectuent généralement un travail manuel,
- les ouvriers manuels payés au mois,
- les ouvriers d'entrepôt, d'emballage, d'expédition,
- les ouvriers ne travaillant pas à la production (par exemple messagers, concierges, femmes à journée, conducteurs),
- les ouvriers à mi-temps,
- les ouvriers saisonniers,
- les ouvriers occasionnels,
- les ouvriers travaillant par équipe ou assurant un travail continu,
- les monteurs occupés au dehors,
- les ouvriers mineurs d'âge,
- les ouvriers qui, pour des raisons personnelles, n'ont travaillé que partiellement,
- les ouvriers qui, pour cause de diminution ou d'arrêt de travail, n'ont travaillé que partiellement.

Questa distinzione sistematica permette d'altronde di raffrontare i risultati della presente indagine con quelli dell'indagine 1966, limitata ai soli operai (1).

6. METODO DI INVESTIGAZIONE E CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

Poichè l'indagine copriva l'insieme dei lavoratori dell'industria, non si poteva pensare di intraprendere una rilevazione totale e raccogliere quindi le informazioni individuali relative al complesso di tutti questi lavoratori.

È stato pertanto necessario — come già nel 1966 — applicare il metodo del sondaggio.

I piani di sondaggio particolareggiati sono stati elaborati dagli Istituti nazionali di statistica, in stretta cooperazione con l'Istituto statistico delle Comunità europee, tenendo conto delle caratteristiche delle industrie e della documentazione propria ai diversi paesi.

Se per questo fatto certe modalità tecniche hanno potuto differire da un paese all'altro, il campione è stato scelto tuttavia secondo principi comuni. Ad esempio le unità statistiche di indagine che lo compongono risultano in generale da un'estrazione casuale effettuata in due stadi, il primo fra gli stabilimenti, il secondo all'interno degli stessi fra i lavoratori dipendenti.

Per i piccoli stabilimenti non vi è stata estrazione al secondo stadio e tutti indistintamente i lavoratori del campione di stabilimenti considerato sono stati sottoposti all'indagine. Per contro i grandi stabilimenti sono stati invitati tutti a partecipare all'indagine ed è soltanto all'interno degli stessi che si è proceduto all'estrazione di un campione fra lavoratori.

Per motivi di carattere tecnico l'importanza relativa del campione (frazione di sondaggio) ha variato da un'industria all'altra.

La tabella che segue indica l'entità del campione preso finalmente in considerazione nei vari paesi :

(1) Nelle due indagini è stato convenuto di comprendere tra gli operai le seguenti categorie :

- operai addetti alla produzione,
- operai addetti alla manutenzione,
- capisquadra che effettuano prevalentemente lavoro manuale,
- operai manuali retribuiti a mese,
- operai addetti al deposito, all'imballaggio, alla spedizione,
- operai che non lavorano per la produzione (ad esempio: fattorini, custodi, donne di pulizia a giornata, autisti),
- operai occupati ad orario ridotto,
- operai stagionali,
- operai occasionali,
- operai che lavorano a squadra o svolgono un lavoro continuo,
- installatori che lavorano fuori della sede dello stabilimento,
- operai minorenni,
- operai che per ragioni personali hanno lavorato parzialmente,
- operai che per diminuzione o interruzione del lavoro hanno lavorato parzialmente.

Door deze systematische onderverdeling kunnen de resultaten van de enquête bovendien worden vergeleken met die van de enquête van 1966, die enkel arbeiders omvatte (1).

6. ONDERZOEKMETHODE EN ALGEMENE KENMERKEN VAN DE STEEKPROEF

Daar de enquête alle werknemers in de industrie omvat, was het niet mogelijk een uitputtende telling uit te voeren en individuele gegevens omtrent alle werknemers te verzamelen.

Derhalve moest — evenals in 1966 — van steekproefmethoden gebruik worden gemaakt.

De gedetailleerde steekproefplannen zijn door de nationale bureaus voor de statistiek in nauwe samenwerking met het Bureau voor de Statistiek van de Europese Gemeenschappen opgesteld, waarbij rekening is gehouden met de karakteristieken van de verschillende bedrijfstakken en met het in de verschillende landen beschikbare documentatiemateriaal.

Hoewel bepaalde technische modaliteiten dus per land kunnen verschillen, is de steekproef op grond van gemeenschappelijke uitgangspunten getrokken. Zo zijn de statistische enquête-eenheden waaruit deze steekproef bestaat over het algemeen aangewezen door een tweevoudige trekking, eerst tussen de vestigingen en vervolgens, binnen iedere vestiging, tussen de werknemers.

Voor de kleine vestigingen had geen tweede trekking plaats en zijn alle werknemers van de getrokken steekproef van vestigingen bij de enquête betrokken. Daarentegen zijn alle grote vestigingen uitgenodigd aan de enquête deel te nemen en is slechts binnen deze vestigingen door trekking een steekproef van de werknemers gevormd.

Om technische redenen is de relatieve grootte van de steekproef (steekproefpercentage) niet in alle bedrijfstakken dezelfde.

De grootte van de getrokken steekproef wordt op onderstaande tabel per land weergegeven :

(1) Bij beide enquêtes omvat de groep arbeiders de volgende categorieën :

- produktie-arbeiders,
- arbeiders die onderhoudswerkzaamheden verrichten,
- ploegbazen die overwegend handarbeid verrichten,
- handarbeiders op maandloon
- bij de opslag, verpakking en verzending werkzame arbeiders,
- arbeiders die niet bij de produktie werkzaam zijn (zoals bodes, portiers, werksters, chauffeurs),
- arbeiders die een gedeelte van de werktijd werken,
- seizoenarbeiders,
- losse arbeiders,
- arbeiders die in ploegen- of continudienst werken,
- monteurs werkzaam buiten het bedrijf,
- minderjarige arbeiders,
- arbeiders die om persoonlijke redenen slechts een gedeelte van de werktijd hebben gewerkt,
- arbeiders die wegens vermindering of stilstand van het werk slechts een gedeelte van de werktijd hebben gewerkt.

Land	Beschäftigte (Tausend) Effectifs (en milliers)		Auswahlsatz Fraction de sondage	Pays
	Stichprobe Echantillon	Grundgesamtheit Univers		
	1	2	1/2	
Deutschland (BR)	1 316	9 604	1/7 (14 %)	Allemagne
Frankreich	776	7 412	1/10 (10 %)	France
Italien	582	3 656	1/6 (16 %)	Italie
Niederlande	244	1 327	1/5 (18 %)	Pays-Bas
Belgien	262	1 204	1/5 (22 %)	Belgique
Luxemburg	31	60	1/2 (52 %)	Luxembourg
Gemeinschaft	3 210	23 263	1/7 (14 %)	Communauté

7. MERKMALE DES FRAGEBOGENS

Das Gemeinschaftsschema für den Fragebogen, den die in der Stichprobe erfaßten Betriebe auszufüllen hatten, ist im Anhang zu dieser Veröffentlichung abgedruckt (vgl. Anhang 1, Seite 83). Selbst wenn die tatsächlich benutzten Formulare in einzelnen Ländern bis zu einem gewissen Grade von dem obenerwähnten Schema abweichen durften, um den typischen nationalen Gepflogenheiten und Gegebenheiten Rechnung zu tragen, so waren die Unterschiede jedoch nur rein formeller Art.

Der Fragebogen bestand aus drei Teilen :

- In einem ersten Teil (Teil A) sollten die Angaben für den Betrieb, d.h. die für sämtliche Arbeitnehmer — oder für die gesamte Arbeiterbelegschaft — des Betriebs geltenden Angaben erfaßt werden (Industriezweig, Gebiet, Größe des Betriebes, Größe des Unternehmens, Anteil der den Arbeitern gezahlten Prämien usw.);
- ein zweiter Teil (Teil B) sollte das Verzeichnis der Arbeiter des Betriebs (oder ggf. der in der Stichprobe erfaßten Arbeiter) enthalten : für jeden dieser Arbeiter mußten 15 individuelle Angaben gemacht werden ;
- ein dritter Teil (Teil C) sollte das Verzeichnis der Angestellten (Stichprobe) enthalten, für die jeweils 14 individuelle Angaben erfragt wurden.

Einige der erfragten individuellen Angaben waren für Arbeiter und Angestellte gleich (Name oder lfd. Nummer, Geschlecht, Geburtsjahr, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Arbeitszeitregelung), andere betrafen lediglich die Arbeiter (Entlohnungssystem, Lohnberechnungsgrundlage, Staatsangehörigkeit ⁽¹⁾), andere nur die Angestellten (Jahresgehalt) und wieder

⁽¹⁾ Da die Frage nach der Staatsangehörigkeit fakultativ ist, haben sich nur vier Länder (Frankreich, Italien, Niederlande und Luxemburg) bereiterklärt, sie entsprechend den weiter unten angegebenen Modalitäten zu stellen (vgl. 8.29).

7. CARACTÉRISTIQUES DU QUESTIONNAIRE

Le schéma communautaire du questionnaire d'enquête qui devait être rempli par les établissements figurant dans l'échantillon est reproduit en annexe à la présente publication (voir annexe 1, page 123). Même si, dans certains pays, les formulaires effectivement utilisés ont pu différer, dans une certaine mesure, du schéma mentionné ci-dessus — pour tenir compte d'habitudes et de caractéristiques typiquement nationales — les différences n'ont toutefois été que purement formelles.

Ce questionnaire comportait trois parties :

- une première partie (partie A) était destinée à recueillir des renseignements concernant l'établissement et de ce fait communs à tous les salariés — ou à l'ensemble des ouvriers — de ce dernier (nature de l'activité, région, taille de l'établissement, taille de l'entreprise, pourcentage de primes versées aux ouvriers, etc.);
- une deuxième partie (partie B) devait reprendre la liste des ouvriers de l'établissement (ou, le cas échéant, de l'échantillon d'ouvriers) : pour chacun de ces ouvriers, 15 renseignements individuels devaient être fournis;
- une troisième partie (partie C) devait reprendre la liste des employés (échantillon) pour chacun desquels 14 renseignements individuels étaient demandés.

Certains des renseignements individuels demandés étaient de la même nature pour les ouvriers et pour les employés (nom ou numéro d'ordre, sexe, année de naissance, ancienneté de service dans l'entreprise, régime de travail), d'autres étaient demandés uniquement pour les ouvriers (système de rémunération, base de calcul du salaire, nationalité ⁽¹⁾), d'autres uniquement

⁽¹⁾ La question sur la nationalité étant facultative, seuls quatre pays ont accepté de la poser (France, Italie, Pays-Bas et Luxembourg) suivant des modalités qui sont précisées plus loin (cf. § 8.29).

Paese	Effettivi (in migliaia) Werknemers (in duizendtallen)		Frazione di sondaggio Steekproefpercentage	Land
	Campione Steekproef	Totale Totaal		
	1	2	1/2	
Germania (RF)	1 316	9 604	1/7 (14 %)	Bondsrepubliek Duitsland
Francia	776	7 412	1/10 (10 %)	Frankrijk
Italia	582	3 656	1/6 (16 %)	Italië
Paesi Bassi	244	1 327	1/5 (18 %)	Nederland
Belgio	262	1 204	1/5 (22 %)	België
Lussemburgo	31	60	1/2 (52 %)	Luxemburg
Comunità	3 210	23 263	1/7 (14 %)	Gemeenschap

7. CARATTERISTICHE DEL QUESTIONARIO

Lo schema comunitario del questionario di indagine, compilato dagli stabilimenti figuranti nel campione, è riprodotto in allegato nella presente pubblicazione (vedasi allegato 1, pagina 163). Anche se in alcuni paesi per i questionari effettivamente utilizzati si sono adottate varianti rispetto allo schema di cui sopra, per tener conto di abitudini e caratteristiche tipicamente nazionali, le differenze sono comunque soltanto formali.

Il questionario si suddivideva in tre parti :

- una prima parte (parte A) destinata a raccogliere informazioni sullo stabilimento e quindi comuni a tutti i dipendenti — o a tutti gli operai — dello stesso (tipo di attività, regione, ampiezza dello stabilimento, ampiezza dell'impresa, percentuale di premi versati agli operai, ecc.);
- la seconda parte (parte B) doveva riportare l'elenco degli operai dello stabilimento (o, se del caso, del campione di operai) : per ciascuno di essi, dovevano essere fornite 15 informazioni individuali;
- una terza parte (parte C) doveva riportare l'elenco degli impiegati (campione) per ciascuno dei quali si chiedevano 14 informazioni individuali.

Alcune delle informazioni individuali richieste erano identiche per gli operai e per gli impiegati (nome o numero d'ordine, sesso, anno di nascita, anzianità di servizio nell'impresa, regime di lavoro), altre erano richieste per i soli operai (sistema di retribuzione, base di calcolo del salario, nazionalità ⁽¹⁾), altre ancora per i soli impiegati (retribuzione annua) e altre infine erano

⁽¹⁾ Dato che il quesito sulla nazionalità era facoltativo, solo quattro paesi hanno accettato di farlo (Francia, Italia, Paesi Bassi e Lussemburgo) seguendo modalità precisate più innanzi (cfr. § 8.29),

7. ALGEMENE KENMERKEN VAN DE VRAGENLIJST

De gemeenschappelijke opzet van de vragenlijst die door de vestigingen in de steekproef moest worden ingevuld, is als bijlage bijgevoegd (zie bijlage 1, blz. 203). Ook al wijken de feitelijk in enkele landen gebruikte formulieren in zekere mate van bovengenoemde opzet af — op grond van de gewoonte of van specifiek nationale kenmerken — dan raken deze verschillen alleen maar de vorm.

De vragenlijst bestaat uit drie delen :

- in het eerste deel (deel A) worden gegevens gevraagd over de vestiging zelf. Deze gegevens zijn van toepassing op alle werknemers — of arbeiders — van de vestiging (aard van het bedrijf, gebied, grootte van de vestiging, grootte van de onderneming, percentage aan arbeiders uitgekeerde premies, enz.) ;
- in het tweede deel (deel B) moest de lijst van arbeiders die in de vestiging werkzaam waren, worden vermeld (of in voorkomende gevallen van de arbeiders in de steekproef) ; voor elke arbeider zijn 15 persoonlijke gegevens gevraagd ;
- in het derde deel (deel C) moest de lijst van beambten (in de steekproef) worden vermeld; voor elke beambte zijn 14 persoonlijke gegevens gevraagd.

Zowel voor arbeiders als voor beambten moest een bepaald aantal gelijksoortige persoonlijke gegevens worden verstrekt (naam of volgnummer, geslacht, geboortjaar, aantal dienstjaren in de onderneming, arbeidstijdregeling) ; bepaalde gegevens moesten uitsluitend voor arbeiders worden vermeld (loonstelsel, salarisgrondslag, nationaliteit ⁽¹⁾), weer andere uit-

⁽¹⁾ De vraag met betrekking tot de nationaliteit was niet verplicht. Slechts vier landen (Frankrijk, Italië, Nederland, Luxemburg) hebben haar volgens de hierna genoemde modaliteiten gesteld (zie punt 8.29).

andere wurden schließlich für Arbeiter und Angestellte auf unterschiedliche Art erfaßt (berufliche Qualifikation, Arbeitsentgelt für den Monat Oktober, Arbeitszeit).

Dem Fragebogen waren Anweisungen und Begriffsbestimmungen für jede einzelne der von den Betrieben zu beantwortenden Fragen beigelegt.

Diese Fragen werden nachstehend mit genauen Angaben über ihren Inhalt, ihren Zweck und ihre Verwendung aufgeführt.

8. ART DER ERMITTELTEN ANGABEN DEFINITIONEN UND BESONDERE MERKMALE

Angaben über den Betrieb

8.1 Land

Es wurde stets das Land angegeben, in dem sich der erfaßte Betrieb befindet, unabhängig davon, wo ggf. das Unternehmen, von dem der Betrieb abhängt, ansässig ist.

Alle sechs Gründungsländer des Gemeinsamen Marktes haben an der Erhebung teilgenommen.

8.2 Industriezweig

Sämtliche erfaßten Betriebe — und somit sämtliche dort beschäftigten Arbeitnehmer — wurden nach ihrer Wirtschaftstätigkeit oder — bei Tätigkeit in mehreren Branchen — nach ihrem Produktionsschwerpunkt (unter Zugrundelegung der NACE (1)) eingeordnet.

Die für diese Erhebung angewandte Aufschlüsselung der Industrien ist die gleiche wie bei den bereits erwähnten übrigen gemeinschaftlichen Lohnstatistiken, insbesondere wie bei der Erhebung über die Lohnkosten und der harmonisierten Verdienststatistik.

Die Aufbereitung wurde also für sämtliche Industriezweige vorgenommen, die in der NACE mit zwei Ziffern signiert sind; außerdem wurden eine Reihe von (drei- und sogar vierstellig signierten) Industriezweigen gesondert aufbereitet, um getrennte Ergebnisse für homogenere und auf Gemeinschaftsebene besonders wichtige Teilbereiche zu erhalten.

Die vollständige Systematik dieser Industriezweige ist in Anlage 2, Seite 91 enthalten.

Im Vergleich zu der vorhergehenden Erhebung vom Oktober 1966, der die NACE (2) zugrunde lag, weist diese Systematik zahlreiche Unterschiede auf: die Zahl

(1) Vgl. „Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige in den Europäischen Gemeinschaften“ (NACE), 1970, des SAEG.

(2) Vgl. „Systematik der Zweige des produzierenden Gewerbes in den Europäischen Gemeinschaften“ (NICE), 1963, des SAEG.

pour les employés (rémunération annuelle) et d'autres, enfin, étaient relevés suivant des modalités différentes pour les ouvriers et pour les employés (qualification professionnelle, rémunération relative au mois d'octobre, durée du travail).

Le questionnaire était accompagné d'instructions et de définitions relatives à chacune des questions auxquelles les établissements devaient répondre.

Ces questions seront reprises, ci-après, avec des précisions quant à leur contenu exact, leur but ou leur utilisation.

8. NATURE DES RENSEIGNEMENTS RELEVÉS : DÉFINITIONS ET CARACTÉRISTIQUES

Renseignements relatifs à l'établissement

8.1 Pays

On a toujours indiqué le pays où se trouve l'établissement recensé, quel que soit celui dans lequel pouvait éventuellement se trouver l'entreprise dont il dépend.

Les six pays fondateurs du Marché commun ont participé à l'enquête.

8.2 Branche d'activité

Chaque établissement recensé — et partant tous les salariés qui y étaient occupés — a été classé suivant l'activité exercée ou l'activité principale en cas d'activités multiples, sur la base de la N.A.C.E. (1).

La répartition de l'industrie, adoptée pour cette enquête, est la même que celle utilisée pour les autres statistiques communautaires sur les salaires, et notamment l'enquête sur les charges salariales et la statistique harmonisée des gains, déjà mentionnées.

L'exploitation a donc été effectuée pour toutes les activités industrielles, codifiées à deux chiffres dans la N.A.C.E.; en outre, un certain nombre d'industries (codifiées à trois et même à quatre chiffres) ont également fait l'objet d'une exploitation distincte afin d'isoler des résultats relatifs à des activités plus homogènes et particulièrement importantes sur le plan communautaire.

La nomenclature complète de ces activités industrielles est donnée à l'annexe 2, p. 131.

Par rapport à la précédente enquête d'octobre 1966, qui était basée sur la N.I.C.E. (2), cette nomenclature présente de nombreuses différences: le nombre de

(1) Cf. « Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes » (N.A.C.E.), 1970, de l'O.S.C.E.

(2) Cf. « Nomenclature des industries établies dans les Communautés européennes (N.I.C.E.) 1963, de l'O.S.C.E.

rilevate secondo modalità differenti per gli operai e per gli impiegati (qualifica professionale, retribuzione relativa al mese di ottobre, durata del lavoro).

Il questionario era accompagnato da istruzioni e definizioni relative a ciascuna delle domande cui gli stabilimenti dovevano rispondere.

Tali domande saranno riprese, qui di seguito, con precisazioni circa il loro contenuto esatto, il loro scopo e la loro utilizzazione.

8. NATURA DELLE INFORMAZIONI RILEVATE : DEFINIZIONI E CARATTERISTICHE

Informazioni relative allo stabilimento

8.1 Paese

È sempre stato indicato il paese in cui è ubicato lo stabilimento censito, indipendentemente dalla sede dell'impresa da cui lo stabilimento stesso dipende.

I sei paesi fondatori del mercato comune hanno partecipato all'indagine.

8.2 Ramo d'attività

Ogni singolo stabilimento censito — e di conseguenza tutti i lavoratori che vi erano occupati — è stato classificato secondo l'attività esercitata o, in caso di attività molteplici, secondo l'attività principale, sulla base della N.A.C.E. (1). La ripartizione dell'industria, adottata per questa indagine, è identica a quella utilizzata per le altre statistiche comunitarie sui salari, in particolare per l'indagine sugli oneri salariali e per la statistica armonizzata delle retribuzioni, già menzionate.

L'elaborazione è stata pertanto effettuata per tutte le attività industriali che nella N.A.C.E. risultano codificate a due cifre; inoltre, un certo numero di industrie (codificate a tre e persino a quattro cifre) è stato ugualmente oggetto di una rilevazione distinta destinata ad isolare i risultati relativi ad attività più omogenee o di particolare rilievo sul piano comunitario.

La classificazione completa di dette attività industriali figura nell'allegato 2, pag. 171.

Rispetto alla precedente indagine dell'ottobre 1966, effettuata sulla base della N.I.C.E. (2), questa classificazione presenta numerose differenze: il numero di

(1) Cfr. « Nomenclatura generale delle attività economiche nelle Comunità europee » (N.A.C.E.) 1970 dell'I.S.C.E.

(2) Cfr. « Classificazione delle industrie nelle Comunità europee » (N.I.C.E.), 1963, dell'I.S.C.E.

sluited voor beambten (jaarloon). Tenslotte zijn nog gegevens gevraagd op grond van de verschillende modaliteiten die voor arbeiders en beambten gelden (beroepskwalificatie, ontvangen loon in de maand oktober, aantal gewerkte uren).

Bij de vragenlijst was een aantal instructies en definities bijgevoegd voor de vragen waarop de vestigingen dienen te antwoorden.

Deze vragen worden hieronder nogmaals weergegeven, onder vermelding van hun precieze inhoud, doel of aanwending.

8. AARD VAN DE VERZAMELDE GEGEVENS: DEFINITIES EN KENMERKEN

Gegevens met betrekking tot de vestiging

8.1 Land

Hier is steeds het land opgegeven waar zich de geënquêteerde vestiging bevindt, in welk land zich eventueel ook de onderneming kan bevinden waarvan de vestiging afhankelijk is. De enquête is gehouden in de zes oorspronkelijke Lid-Staten van de Europese Gemeenschap.

8.2 Bedrijfstak

Elke geënquêteerde vestiging — en bijgevolg alle daar tewerkgestelde werknemers — is volgens de N.A.C.E. (1) ingedeeld naar de uitgeoefende activiteit (bij meervoudige activiteiten naar de belangrijkste activiteit).

Bij deze enquête is dezelfde onderverdeling van de industrie gehanteerd als bij de andere communautaire loonstatistieken, met name de reeds vermelde enquête naar de loonkosten en de geharmoniseerde inkomensstatistiek.

Al de industriële activiteiten die in de N.A.C.E. een codenummer van twee cijfers hebben zijn dus verwerkt. Bovendien is een aantal bedrijfstakken met een codenummer van drie of zelfs vier cijfers afzonderlijk verwerkt, ten einde resultaten te verkrijgen over meer homogene en voor de Gemeenschap bijzonder belangrijke activiteiten.

De volledige nomenclatuur van deze industriële activiteiten is opgenomen in bijlage 2, blz. 211.

Deze nomenclatuur verschilt op vele punten met die van de vorige enquête van oktober 1966 die was gebaseerd op de N.I.C.E. (2). Het aantal posities is uitgebreid van

(1) Zie „Algemene Systematische Bedrijfsindeling in de Europese Gemeenschappen” (N.A.C.E.), 1970, van het Bureau voor de Statistiek van de Europese Gemeenschappen.

(2) Zie „Systematische Indeling der Industrietakken in de Europese Gemeenschappen” (N.I.C.E.), 1963, van het Bureau voor de Statistiek van de Europese Gemeenschappen.

der vorgesehenen Positionen ist von 52 auf 73 gestiegen und selbst der Inhalt mehrerer Positionen ist geändert worden, so daß bei einigen Industriezweigen ein direkter Vergleich der Ergebnisse der beiden Erhebungen streng genommen nicht mehr möglich ist.

Zur Erleichterung von Vergleichen, da wo sie möglich sind, wurde eine vergleichende Tabelle für die Rubriken der bei den beiden Erhebungen angewendeten Systematiken aufgestellt (vgl. Anhang 3, Seite 117) :

Die Positionen der NACE sind hier in vier Gruppen unterteilt: die erste Gruppe enthält die Positionen, die früheren Positionen der NICE genau entsprechen (im ganzen 26) ; die zweite Gruppe enthält die Positionen, die den früheren bis auf wenige Abweichungen entsprechen (12); in der dritten Gruppe sind die Positionen (4) enthalten, die einer Zusammenfassung alter NICE-Positionen entsprechen ; die vierte Gruppe enthält die Positionen, die keine Entsprechung bei den alten Positionen haben oder merklich von diesen abweichen (31).

8.3 Gebiete

In allen Ländern, außer in Luxemburg, wurde eine regionale Aufschlüsselung der Angaben vorgesehen. Dabei wurden für die Bundesrepublik und Italien 11 Gebiete, für Frankreich 8 Gebiete, für die Niederlande 4 und für Belgien 3 Gebiete zugrunde gelegt.

Dabei handelt es sich um folgende Gebiete :

- BR Deutschland: Schleswig-Holstein, Hamburg, Berlin (West), Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Bayern, Saarland.
- Frankreich: Région parisienne, Bassin parisien, Nord, Est, Ouest, Sud-Ouest, Centre-Est, Méditerranée.
- Italien: Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria; Lombardia; Regione Veneta; Emilia-Romagna; Marche, Toscana, Umbria; Lazio; Abruzzi-Molise; Campania; Puglia, Basilicata, Calabria; Sicilia, Sardegna.
- Niederlande: Noord, Oost, Zuid, West.
- Belgien: Vlaamse gebied, Région wallonne, Bruxelles.

1966 war eine regionale Aufgliederung nur für Deutschland, Frankreich, Italien und die Niederlande durchgeführt worden. Allerdings, ist für die letzten drei Länder die territoriale Abgrenzung der „ statistischen Gebiete “ zwischen den beiden Erhebungen geändert worden, so daß die Ergebnisse der Erhebungen 1966 und 1972 nur bei folgenden Gebieten vergleichbar sind :

- BR Deutschland: alle Gebiete ;

positions retenues est passé de 52 à 73 et le contenu même de plusieurs positions a subi des modifications, de sorte que pour certaines activités industrielles il n'est pas possible de comparer, de manière rigoureusement exacte, les résultats des deux enquêtes.

Pour faciliter les comparaisons, là où elles sont possibles, un tableau de correspondance entre les rubriques des nomenclatures utilisées dans les deux enquêtes a été établi (voir annexe 3, page 157) : les positions de la N.A.C.E. y sont subdivisées en quatre groupes : dans le premier figurent les positions correspondant exactement à d'anciennes positions N.I.C.E. (26 au total); dans le deuxième figurent les positions correspondant à peu de différences près (12); dans le troisième groupe figurent les positions (4) correspondant à un regroupement d'anciennes positions N.I.C.E.; dans le quatrième groupe figurent les positions qui ne correspondent pas à d'anciennes positions ou qui en diffèrent sensiblement (31).

8.3 Régions

Dans tous les pays, sauf au Luxembourg, une répartition territoriale des données a été prévue, sur la base de 11 régions pour l'Allemagne et l'Italie, 8 régions pour la France, 4 régions pour les Pays-Bas et 3 pour la Belgique.

Les régions retenues sont les suivantes :

- Allemagne (R.F.) : Schleswig-Holstein, Hamburg, Berlin (West), Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Bayern, Saarland.
- France : Région parisienne, Bassin parisien, Nord, Est, Ouest, Sud-Ouest, Centre-Est, Méditerranée.
- Italie : Piemonte, Val d'Aosta, Liguria; Lombardia; Regione veneta; Emilia-Romagna; Marche, Toscana, Umbria; Lazio; Abruzzi-Molise; Campania; Puglia, Basilicata, Calabria; Sicilia; Sardegna.
- Pays-Bas : Noord, Oost, Zuid, West.
- Belgique : Vlaamse gebied, Région wallonne, Bruxelles.

En 1966 on disposait d'une ventilation régionale uniquement pour l'Allemagne, la France, l'Italie et les Pays-Bas. Toutefois, pour ces trois derniers pays, la délimitation territoriale des « régions statistiques » a été modifiée entre les deux enquêtes, de sorte que les résultats des enquêtes 1966 et 1972 sont comparables uniquement pour les régions suivantes :

- Allemagne (R.F.) : toutes les régions;

voci considerate è passato da 52 a 73 e il contenuto stesso di parecchie voci è stato modificato, di modo che per alcune attività industriali non è possibile raffrontare esattamente i risultati delle due inchieste.

Per agevolare i raffronti, quando possibili, è stata predisposta una tabella di corrispondenza tra le rubriche delle nomenclature utilizzate nelle due inchieste (vedasi allegato 3, pagina 197) : le voci della N.A.C.E. sono ivi suddivise in quattro gruppi : nel primo figurano le voci esattamente corrispondenti a vecchie voci N.I.C.E. (26 in tutto); nel secondo figurano le voci che presentano lievi differenze (12); nel terzo gruppo figurano le voci (4) corrispondenti a un raggruppamento di vecchie voci N.I.C.E.; nel quarto gruppo figurano le voci che non corrispondono a vecchie voci, o comportano sensibili differenze (31).

8.3 Regioni

In tutti i paesi, tranne nel Lussemburgo, è stata disposta una ripartizione territoriale dei dati, sulla base di 11 regioni per la Germania e l'Italia, 8 regioni per la Francia, 4 regioni per i Paesi Bassi e 3 per il Belgio e precisamente:

- Germania (R.F.) : Schleswig-Holstein, Hamburg, Berlin (West), Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Bayern, Saarland.
- Francia : Région parisienne, Bassin parisien, Nord, Est, Ouest, Sud-Ouest, Centre-Est, Méditerranée.
- Italia : Piemonte, Val d'Aosta, Liguria; Lombardia; Regione veneta; Emilia-Romagna; Marche, Toscana, Umbria; Lazio; Abruzzi, Molise; Campania; Puglia, Basilicata, Calabria; Sicilia; Sardegna.
- Paesi Bassi : Noord, Oost, Zuid, West.
- Belgio : Vlaamse gebied, Région wallone, Bruxelles.

Nel 1966 si disponeva di una suddivisione regionale soltanto per la Germania, la Francia, l'Italia e i Paesi Bassi. Per questi tre ultimi paesi, peraltro, la delimitazione territoriale delle « regioni statistiche » è stata modificata tra le due indagini, di modo che i risultati delle indagini 1966 e 1972 sono raffrontabili soltanto per le seguenti regioni :

- Germania (R.F.) : tutte le regioni;

52 tot 73 en zelfs de inhoud van verscheidene posities is gewijzigd, zodat voor bepaalde industriële activiteiten een uiterst nauwkeurige vergelijking van de resultaten van de beide enquêtes niet mogelijk is.

Om het maken van vergelijkingen — waar mogelijk — te vergemakkelijken is een vergelijkende tabel van de bij de twee enquêtes gebruikte nomenclaturen opgesteld (zie bijlage 3, blz. 237) :

de posities van de N.A.C.E. zijn in vier groepen onderverdeeld: de eerste groep omvat posities die identiek zijn aan de oude rubrieken van de N.I.C.E. (in totaal 26) ; de tweede groep omvat posities die bijna overeenkomen (12) ; de derde groep omvat posities (4) die overeenkomen met een hergroepering van de oude posities van de N.I.C.E. ; de vierde groep omvat posities die niet met de oude posities overeenkomen of daarvan aanmerkelijk verschillen (31).

8.3 Gebieden

In alle landen met uitzondering van Luxemburg konden de gegevens regionaal worden ingedeeld en wel in elf gebieden voor de Bondsrepubliek Duitsland en Italië, acht voor Frankrijk, vier voor Nederland en drie voor België.

De volgende gebieden zijn gehanteerd :

- Bondsrepubliek Duitsland : Schleswig-Holstein, Hamburg, Berlin (West), Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Bayern, Saarland.
- Frankrijk : Région parisienne, Bassin parisien, Nord, Est, Ouest, Sud-Ouest, Centre-Est, Méditerranée.
- Italië : Piemonte, Val d'Aosta, Liguria; Lombardia; Regione veneta; Emilia-Romagna; Marche, Toscana, Umbria; Lazio; Abruzzi, Molise; Campania; Puglia, Basilicata, Calabria; Sicilia; Sardegna.
- Nederland : Noord, Oost, Zuid, West.
- België : Vlaamse gebied, Région wallone, Bruxelles.

In 1966 kenden alleen de Bondsrepubliek Duitsland, Frankrijk, Italië en Nederland een regionale indeling. In de periode tussen de twee enquêtes is de regionale afbakening van de „ statistische gebieden ” van de drie laatstgenoemde landen echter gewijzigd, zodat de resultaten van de enquêtes van 1966 en 1972 alleen voor de volgende gebieden vergelijkbaar zijn :

- Bondsrepubliek Duitsland : alle gebieden ;

- Frankreich: Région parisienne (1), Nord, Est, Méditerranée. (Das Gebiet „bassin parisien“ ist trotz der gleichartigen Bezeichnung in beiden Erhebungen nicht vergleichbar: es umfaßte nämlich 1966 nur die Champagne, die Picardie, die Haute-Normandie und das Centre, während 1972 außer diesen Gebieten auch die Basse-Normandie und die Bourgogne dazugehören, die vorher dem Ouest bzw. der Axe Rhodanien zugeordnet waren.)
- Italien: Lombardia, Regione Veneta, Lazio, Campania. (Die anderen Gebiete sind nur nach Umstellung — oder Ermittlung des gewichteten Mittels — der Angaben der einen und/oder der anderen Erhebung vergleichbar.)

8.4 Größe des Betriebes

Die Betriebe wurden nach ihrer Größe unter Zugrundelegung der zum Zeitpunkt der Erhebung vorhandenen Gesamtzahl der Beschäftigten (Arbeiter, Angestellte, Führungskräfte) eingestuft.

Es wurden folgende Größenklassen zugrunde gelegt:

- 10 bis 19 Beschäftigte
- 20 bis 49 Beschäftigte
- 50 bis 99 Beschäftigte
- 100 bis 199 Beschäftigte
- 200 bis 499 Beschäftigte
- 500 bis 999 Beschäftigte
- 1 000 bis 1 999 Beschäftigte
- 2 000 bis 4 999 Beschäftigte
- 5 000 Beschäftigte und mehr.

Bei der Aufbereitung wurden jedoch sehr oft einerseits die beiden erstgenannten Gruppen zu einer einzigen Gruppe: „10 bis 49 Beschäftigte“ und andererseits die drei letztgenannten Gruppen ebenfalls zu einer einzigen Gruppe: „Betriebe mit 1 000 Beschäftigten und mehr“ zusammengefaßt.

8.5 Größe des Unternehmens

Außerdem wurden die Betriebe nach der Größe des Unternehmens eingeteilt, zu dem sie gehörten. Falls das Unternehmen außer dem erfaßten Betrieb noch andere Betriebe besaß, so war die Gesamtbelegschaft des Unternehmens nachzuweisen, ohne Rücksicht auf die Art der in den übrigen Betrieben ausgeübten Industrietätigkeit. Die Abgrenzung der Größenklassen war die gleiche wie für die Betriebe.

8.6 Bezugszeiträume

Wenn bei den Angestellten der Bezugszeitraum der Erhebung der Monat Oktober 1972 wie auch das Gesamtjahr war (es wurden auch Angaben bezüglich

(1) Entspricht dem mit „Paris“ bezeichneten Gebiet in der Veröffentlichung der Ergebnisse von 1966.

- France: Région parisienne (1), Nord, Est, Méditerranée. (La région « Bassin parisien », bien que dénommée de la même manière dans les deux enquêtes, n'est pas comparable: en effet, en 1966, elle ne comprenait que la Champagne, la Picardie, la Haute-Normandie et le Centre, tandis qu'en 1972 elle comprend — en plus de ces régions — également la Basse-Normandie et la Bourgogne, précédemment classées respectivement dans l'Ouest et dans l'Axe Rhodanien.)
- Italie: Lombardia, Regione veneta, Lazio, Campania. (Les autres régions sont comparables seulement après regroupement — ou moyenne pondérée — des données de l'une et/ou de l'autre enquête.)

8.4. Taille de l'établissement

Les établissements ont été classés suivant leur importance, sur la base du nombre total des salariés (ouvriers, employés, cadres) qu'ils occupaient au moment de l'enquête.

Les classes d'importance prévues étaient les suivantes:

- 10 à 19 salariés
- 20 à 49 salariés
- 50 à 99 salariés
- 100 à 199 salariés
- 200 à 499 salariés
- 500 à 999 salariés
- 1 000 à 1 999 salariés
- 2 000 à 4 999 salariés
- 5 000 salariés et plus.

Toutefois, lors de l'exploitation, on a très souvent regroupé, d'une part, les deux premières classes, pour en faire une seule classe de 10 à 49 salariés et, d'autre part, les trois dernières, pour obtenir ainsi une classe unique groupant les établissements occupant 1 000 salariés et plus.

8.5 Taille de l'entreprise

Les établissements ont été classés également suivant l'importance de l'entreprise à laquelle ils appartenaient. Dans le cas où cette entreprise comprenait d'autres établissements que celui qui participait à l'enquête, l'effectif total du personnel de l'entreprise devait être pris en considération, quelle que soit la nature de l'activité industrielle exercée dans ces autres établissements. La délimitation des classes d'importance a été la même que pour les établissements.

8.6 Périodes de référence

Si, pour les employés, la période de référence de l'enquête a été le mois d'octobre 1972, ainsi que l'année entière (des renseignements sur la rémunération annuelle

(1) Correspond à la région dénommée « Paris » dans la publication relative aux résultats de 1966.

- Francia : Région parisienne (1), Nord, Est, Méditerranée. (La regione « Bassin parisien », sebbene denominata identicamente nelle due indagini, non presenta elementi statisticamente raffrontabili : in effetti, nel 1966 comprendeva soltanto la Champagne, la Picardie, la Haute-Normandie e le Centre, mentre nel 1972 comprende — oltre a dette regioni — anche la Basse-Normandie e la Bourgogne, precedentemente classificate rispettivamente nell'Ouest e nell'Axe Rhodanien.)
- Italia : Lombardia, Regione veneta, Lazio, Campania. (Le altre regioni sono comparabili soltanto dopo raggruppamento — o media ponderata — dei dati dell'una e/o dell'altra indagine.)

8.4 Dimensione dello stabilimento

Gli stabilimenti sono stati classificati secondo la loro dimensione, sulla base del numero globale dei dipendenti (operai, impiegati, dirigenti) in forza al momento dell'indagine.

Sono state previste le seguenti classi di ampiezza :

- da 10 a 19 dipendenti;
- da 20 a 49 dipendenti;
- da 50 a 99 dipendenti;
- da 100 a 199 dipendenti;
- da 200 a 499 dipendenti;
- da 500 a 999 dipendenti;
- da 1000 a 1999 dipendenti;
- da 2000 a 4999 dipendenti;
- 5000 dipendenti e oltre.

In sede di spoglio sono state però spesso raggruppate, da un lato, le prime due classi, per ricavarne una sola da 10 a 49 dipendenti; dall'altro lato, le ultime tre per ottenere una classe unica raggruppante gli stabilimenti con 1000 dipendenti e oltre.

8.5 Dimensione dell'impresa

Gli stabilimenti sono stati classificati anche secondo la dimensione dell'impresa di appartenenza. Quando quest'ultima comprendeva altri stabilimenti oltre a quello partecipante all'indagine, andava preso in considerazione l'effettivo globale della impresa, indipendentemente dalla natura dell'attività industriale esercitata negli altri stabilimenti. La delimitazione delle classi di ampiezza è stata identica a quella adottata per gli stabilimenti.

8.6 Periodo di riferimento

Mentre per gli impiegati il periodo di riferimento dell'indagine è stato il mese di ottobre 1972, come pure l'anno intero (sono state anche richieste informazioni sulla

(1) Corrisponde alla regione denominata « Paris » nella pubblicazione relativa ai risultati del 1966.

- Frankrijk: Gebied van Parijs (1); Noord-Frankrijk; Oost-Frankrijk; Middellandse-zeegebied. (Het „bekken van Parijs” dat in beide enquêtes voorkomt, is niet vergelijkbaar: in 1966 omvatte dit gebied alleen de Champagne, Picardië, Haute-Normandie en Centre, terwijl het in 1972 tevens Basse-Normandie en de Bourgogne omvatte, die bij de vorige enquête bij West-Frankrijk, respectievelijk het gebied van de Rhône behoorden.)

- Italië: Lombardia; gebied van Venetië; Latium, Campanië. (De overige gebieden kunnen alleen via hergroepering — of het gewogen gemiddelde — van de gegevens van de ene en/of andere enquête worden vergeleken.)

8.4 Grootte van de vestiging

De vestigingen zijn naar grootte gerangschikt, op basis van het totale aantal werknemers (arbeiders, beambten, leidinggevend personeel) dat op het ogenblik van de enquête in dienst was.

De volgende grootteklassen zijn gehanteerd :

- 10 t/m 19 werknemers;
- 20 t/m 49 werknemers;
- 50 t/m 99 werknemers;
- 100 t/m 199 werknemers;
- 200 t/m 499 werknemers;
- 500 t/m 999 werknemers;
- 1 000 t/m 1 999 werknemers;
- 2 000 t/m 4 999 werknemers;
- 5 000 en meer werknemers.

Bij de verwerking heeft men echter zeer vaak de volgende groeperingen gehanteerd: enerzijds werden de twee kleinste klassen samengevoegd om een enkele klasse van 10 t/m 49 werknemers te verkrijgen, anderzijds werden de drie grootste klassen samengevoegd, om een enkele klasse met alle ondernemingen met 1 000 of meer werknemers te verkrijgen.

8.5 Grootte van de onderneming

De vestigingen zijn eveneens ingedeeld aan de hand van de grootte van de onderneming waartoe zij behoren. Wanneer deze onderneming nog meer vestigingen omvatte dan die welke aan de enquête deelnam, diende de totale personeelssterkte van de onderneming in aanmerking te worden genomen, ongeacht de industriële activiteiten van de andere vestigingen. Dezelfde grootteklassen zijn gehanteerd als bij de vestigingen.

8.6 Referentieperioden

De referentieperiode voor beambten omvat de maand oktober 1972 en tevens het gehele jaar (opgave van het jaarkomen is eveneens gevraagd). Daarentegen mag

(1) Komt overeen met het gebied „Parijs” in de publikatie van de resultaten van 1966.

des Jahresverdienstes erfragt), so war es dagegen bei den Arbeitern wie bei der vorhergehenden Erhebung 1966 zulässig, daß die Länge des Bezugszeitraums innerhalb des Monats Oktober schwankt.

Die erfaßten Betriebe wurden daher gebeten, die Länge des Zeitraums anzugeben (Anzahl der Tage), auf den sich die Angaben über die Verdienste der Arbeiter und die entsprechende Anzahl der bezahlten Stunden bezogen.

Wurde in ein und demselben Betrieb für bestimmte Arbeitergruppen ein unterschiedlicher Bezugszeitraum zugrunde gelegt (z.B. 2 Wochen für die einen und ein Monat für die anderen Arbeiter), so wurden für jede dieser Gruppe getrennte Formulare ausgefüllt.

8.7 Wöchentliche Arbeitszeit der Arbeiter nach der Betriebsordnung

Es handelt sich hier um die wöchentliche Zahl der Arbeitsstunden, die die meisten Arbeiter entsprechend ihrem Arbeitsvertrag oder der für den Betrieb geltenden Betriebsordnung während der Bezugsperiode leisten mußten, unabhängig von dem Tarif, nach dem diese Stunden bezahlt wurden (dabei konnte es sein, daß in bestimmten Betrieben die wöchentliche Arbeitszeit 48 oder 44 Stunden betrug, wobei z.B. für die über die 40. Stunde hinausgehende Zeit nach einem erhöhten Tarif gezahlt wurde).

Wenn in einem Betrieb die wöchentliche Arbeitszeit von einer Woche zur anderen Woche schwankte, so war die Durchschnittsarbeitszeit während des Bezugszeitraums anzugeben (z.B. mußte, wenn nur jeden zweiten Sonnabend gearbeitet wurde und somit die wöchentliche Arbeitszeit abwechselnd 48 oder 40 Stunden betrug, die durchschnittliche Arbeitszeit, d.h. 44 Stunden, angegeben werden).

8.8 Arbeitszeit der Arbeiter während des Bezugszeitraums nach der Betriebsordnung

Es handelt sich hier um die Gesamtzahl der Arbeitsstunden, die ein Arbeiter bei Einhaltung der betrieblichen wöchentlichen Arbeitszeitregelung während des Bezugszeitraums hätte ableisten müssen.

Wie bei der vorhergehenden Erhebung von 1966 sollte es diese Arbeitsdauer der betrieblichen Arbeitszeitregelung — zur wöchentlichen Arbeitsdauer lt. Betriebsordnung ins Verhältnis gesetzt — ermöglichen, die für unterschiedliche Bezugsperioden ermittelten individuellen Angaben auf einen gemeinsamen Bezugszeitraum abzustellen (vgl. weiter unten Methode zur Berechnung der durchschnittlichen monatlichen und wöchentlichen Angaben).

ont été également demandés), pour les ouvriers, par contre, il a été admis, comme pour la précédente enquête de 1966, que la durée de la période de référence pouvait varier à l'intérieur du mois d'octobre.

Les établissements recensés ont donc été priés d'indiquer la durée de la période (nombre de jours) à laquelle se référaient les données sur les gains des ouvriers et sur le nombre correspondant d'heures rémunérées.

Si, dans un même établissement, la période de référence retenue était différente pour certains groupes d'ouvriers (par exemple : deux semaines pour les uns et un mois pour les autres) des formulaires séparés ont été remplis pour chacun de ces groupes d'ouvriers.

8.7 Horaire réglementaire du travail hebdomadaire des ouvriers

Il s'agit du nombre d'heures hebdomadaires de travail que la majorité des ouvriers de l'établissement devait effectuer suivant le contrat ou le règlement en vigueur, indépendamment du tarif auquel ces heures étaient payées (dans certains établissements, l'horaire de travail hebdomadaire en vigueur pouvait être de 48 ou de 44 heures, alors que, par exemple, les heures au-delà de la 40^e heure étaient payées à un tarif majoré).

Si, dans l'établissement, la durée du travail hebdomadaire variait d'une semaine à l'autre, il fallait indiquer la durée moyenne au cours de la période de référence (par exemple, dans le cas de travail d'un samedi sur deux et d'une durée du travail hebdomadaire alternativement de 48 heures et de 40 heures, il fallait indiquer la durée moyenne, c'est-à-dire 44 heures).

8.8 Durée réglementaire du travail des ouvriers pour la période de référence

Il s'agit du nombre total d'heures de travail qui auraient été effectuées — pendant la période de référence — par un ouvrier qui aurait observé l'horaire de travail hebdomadaire réglementaire.

Comme pour la précédente enquête de 1966, cette durée réglementaire du travail pendant la période de référence, calculée par rapport à la durée réglementaire du travail hebdomadaire, était destinée à permettre de ramener à une période de référence commune les données individuelles relevées pour des périodes de référence de différentes durées (voir sur ce sujet, plus loin, la méthode de calcul des données moyennes mensuelles et hebdomadaires).

retribuzione annua), per gli operai si è invece ammesso, come nella precedente indagine del 1966, che la durata del periodo di riferimento potesse variare entro lo stesso mese di ottobre.

Gli stabilimenti censiti sono stati pertanto invitati ad indicare la durata del periodo (numero di giorni) cui si riferivano i dati relativi alle retribuzioni degli operai e al numero corrispondente di ore retribuite.

Quando in uno stesso stabilimento il periodo di riferimento considerato differiva per certi gruppi di operai (ad esempio: due settimane per gli uni, un mese per gli altri), per ciascuno di questi gruppi di operai sono stati compilati formulari separati.

8.7 Orario settimanale regolamentare di lavoro degli operai

Trattasi del numero di ore settimanali di lavoro che la maggioranza degli operai dello stabilimento doveva prestare a norma di contratto o regolamento in vigore, a prescindere dalla tariffa in base alla quale tali ore venivano retribuite (in certi stabilimenti la durata normale del lavoro settimanale in vigore poteva essere di 48 o di 44 ore pur essendo, ad esempio, retribuite a tariffa maggiorata le ore eccedenti le 40 settimanali).

Se nello stabilimento la durata del lavoro settimanale variava da una settimana all'altra, doveva essere indicata la durata media nel corso del periodo di riferimento (ad esempio, se si lavorava un sabato su due e la durata del lavoro settimanale era alternativamente di 48 e di 40 ore, andava indicata la durata media, ossia 44 ore).

8.8 Durata regolamentare del lavoro degli operai per il periodo di riferimento

Trattasi del numero globale di ore di lavoro che sarebbero state effettuate — durante il periodo di riferimento — da un operaio che avesse osservato l'orario di lavoro settimanale regolamentare.

Come nella precedente indagine del 1966, questa durata regolamentare del lavoro durante il periodo di riferimento, calcolata in funzione della durata regolamentare del lavoro settimanale, doveva consentire di ricondurre ad un periodo di riferimento comune i dati individuali rilevati per periodi di riferimento di durata variabile (vedasi in proposito, più avanti, il metodo di calcolo dei dati medi mensili e settimanali).

de duur van de referentieperiode voor arbeiders binnen de maand oktober variëren.

De geënquêteerde vestigingen is verzocht op te geven op welke periode (aantal dagen) de lonen van de arbeiders en het overeenkomstige aantal bezoldigde uren betrekking hebben.

Wanneer een vestiging voor verschillende groepen arbeiders verschillende referentieperioden hanteerde (bijvoorbeeld twee weken voor de ene groep en een maand voor de andere groep), is voor iedere groep een afzonderlijk formulier ingevuld.

8.7 Officiële wekelijkse arbeidstijd van de arbeiders

Het gaat om het aantal uren dat de meeste arbeiders van de vestiging op grond van de geldende overeenkomst of regeling per week dienen te werken, los van het voor deze uren betaalde tarief (in bepaalde vestigingen kan de officiële wekelijkse arbeidstijd 48 of 44 uur bedragen, terwijl — bijvoorbeeld — voor de uren boven de 40 een hoger tarief wordt betaald).

Indien in een vestiging de arbeidsduur niet voor alle weken dezelfde was diende de gemiddelde arbeidsduur gedurende de referentieperiode te worden vermeld (indien b.v. om de andere zaterdag werd gewerkt en de arbeidsduur de ene week 48 en de andere week 40 uur bedroeg, moest de gemiddelde duur, namelijk 44 uur worden vermeld).

8.8 Aantal officiële werkuren tijdens de referentieperiode

Het gaat hier om het totale aantal uren dat een arbeider gedurende de referentieperiode volgens de normale arbeidsregeling zou hebben moeten werken.

Evenals bij de vorige enquête van 1966 moest deze vraag naar het normale aantal werkuren tijdens de referentieperiode, berekend op basis van de officiële wekelijkse arbeidstijd, het mogelijk maken van de individuele gegevens voor referentieperioden van uiteenlopende duur tot een gemeenschappelijke referentieperiode te herleiden. (Zie in dit verband de hierna vermelde methode ter berekening van de maand- en weekgemiddelden.)

8.9 Zahl der Werktage, an denen der Betrieb geschlossen war und für die der Arbeitgeber kein volles Entgelt zahlte

Wenn während des für die Arbeiter vorgesehenen Bezugszeitraums (vgl. weiter oben 8.6) der Betrieb infolge von Streik, Aussperrung, Absatzmangel oder aus anderen technischen, wirtschaftlichen und sonstigen Gründen für die Gesamtheit oder Mehrheit der Arbeiterbelegschaft seine Tore schließen oder seine Tätigkeit einstellen mußte, wurde die Zahl der *Werktage*, während derer die Tätigkeit eingestellt wurde und für die den Arbeitern kein oder nur ein vermindertes Entgelt ausbezahlt wurde, angegeben. Diese Auskunft wurde eingeholt, um einen Faktor messen zu können, der gegebenenfalls geeignet ist, eine hohe Quote an unbezahlten Fehlzeiten der Arbeiter zu erklären (vgl. weiter unten 8.17).

8.10 Anteil der an die Arbeiter ausgezählten Prämien

Wie 1966 wurde der Umfang der Zahlungen, die in längeren Abständen als dem Bezugszeitraum oder unregelmäßig (Sonder-, Jahres-, Halbjahres-, Vierteljahresprämien usw.) an die Arbeiter geleistet werden, jeweils auf Betriebsebene erfaßt ⁽¹⁾. Die Höhe der Prämien im Verhältnis zu der bei jeder Löhnung im Verlauf des Jahres 1972 regelmäßig gezahlten Vergütung konnte also für jeden bei der Stichprobe erfaßten Betrieb ermittelt und auf alle betroffenen Arbeiter umgelegt werden.

Individuelle Angaben für jeden einzelnen Arbeitnehmer

8.11 Erfassungsnummer

Jeder in der Stichprobe erfaßte Arbeiter und Angestellte ein und desselben Betriebs wurde mit einer Nummer in aufsteigender Reihenfolge versehen. Anhand dieser Numerierung sollten diejenigen Arbeitnehmer, für die unvollständige oder offensichtlich ungenaue Angaben gemacht worden waren, im Hinblick auf eventuelle Berichtigungen festgestellt werden.

8.12 Geschlecht

Besonders wurde darauf geachtet, daß diese Angabe in jedem Fall gemacht wurde, da die Unterscheidung der Arbeitnehmer nach dem Geschlecht für die Darstellung der Ergebnisse systematisch vorgesehen war.

⁽¹⁾ Einige Länder haben zu diesem Zweck die Ergebnisse der Erhebung über die Lohnkosten für das Jahr 1972 verwandt.

8.9 Nombre de jours ouvrables de fermeture de l'établissement, non rémunérés intégralement par l'employeur

Si, pendant la période de référence retenue pour les ouvriers (voir § 8.6 ci-dessus), l'établissement a dû fermer ses portes ou suspendre son activité pour la totalité ou la majorité des ouvriers à cause de grèves, lock-out, manque de débouchés ou pour d'autres motifs techniques, économiques, etc., il a été indiqué le nombre de jours *ouvrables* pendant lesquels l'activité a été suspendue et pour lesquels aucune rémunération ou seulement une rémunération réduite a été versée aux ouvriers. Ce renseignement a été demandé pour donner la mesure d'un facteur susceptible éventuellement d'expliquer un taux élevé d'absentéisme non rémunéré des ouvriers (cf. plus loin § 8.17).

8.10 Pourcentage de primes versées aux ouvriers

Comme en 1966, l'importance des versements effectués aux ouvriers soit à une cadence plus longue que la période de référence, soit irrégulièrement (primes, exceptionnelles, annuelles, semestrielles, trimestrielles, etc.) a été saisie au niveau de chaque établissement ⁽¹⁾. Le pourcentage de primes par rapport à la rémunération versée régulièrement à chaque paie tout au long de l'année 1972 a donc pu être déterminé globalement pour chacun des établissements faisant partie de l'échantillon et a pu être attribué à tous les ouvriers respectifs.

Renseignements individuels relatifs à chaque salarié

8.11 Numéro d'ordre

Chaque ouvrier et chaque employé faisant partie de l'échantillon d'un même établissement ont été dotés d'un numéro qui leur a été attribué selon un ordre progressif. Cette référence devait permettre de repérer les salariés pour lesquels des données incomplètes ou manifestement inexactes avaient été fournies, en vue d'éventuelles rectifications.

8.12 Sexe

On a particulièrement veillé à ce que ce renseignement soit toujours indiqué, étant donné que la distinction selon le sexe des salariés a été systématiquement prévue pour la présentation des résultats.

⁽¹⁾ Certains pays ont utilisé, à cette fin, les résultats de l'enquête sur les charges salariales relatives à l'année 1972.

8.9 Numero di giorni lavorativi di chiusura dello stabilimento, non retribuiti integralmente dal datore di lavoro

Se durante il periodo di riferimento preso in considerazione per gli operai (cfr. sopra § 8.6), lo stabilimento ha dovuto chiudere i battenti ovvero sospendere la sua attività nei confronti della totalità o della maggior parte degli operai, a causa di scioperi, serrate, mancanza di sbocchi o per altri motivi tecnici, economici, ecc., si è proceduto ad indicare il numero di giorni lavorativi durante i quali è stata sospesa l'attività e per i quali non è stata versata agli operai alcuna retribuzione o soltanto una retribuzione ridotta. Questa informazione è stata richiesta per dare la misura di un fattore eventualmente capace di spiegare l'elevata percentuale di assenze non retribuite per gli operai (vedasi più avanti § 8.17).

8.10 Percentuale di premi versati agli operai

Come nel 1966, si è censito, a livello di ciascuno stabilimento (1), l'entità dei versamenti effettuati agli operai, sia ad una cadenza più lunga del periodo di riferimento, sia irregolarmente (premi eccezionali, annui, semestrali, trimestrali, ecc.). Si è potuto dunque determinare globalmente per ciascuno degli stabilimenti facenti parte del campione la percentuale di premi in rapporto alla retribuzione regolarmente versata a ciascuna paga durante tutto il 1972, e si è potuto attribuire tale percentuale a tutti i rispettivi operai.

Informazioni individuali relative a ciascun lavoratore

8.11 Numero d'ordine

Ad ogni operaio e impiegato facente parte del campione di uno stesso stabilimento è stato assegnato un numero d'ordine progressivo. Detto riferimento doveva permettere di individuare i casi di lavoratori per i quali erano stati forniti dati incompleti o chiaramente inesatti, in vista di eventuali rettifiche.

8.12 Sesso

È stata posta cura particolare affinché questa informazione sia sempre indicata, dato che la distinzione dei lavoratori secondo il sesso è stata sistematicamente prevista per la presentazione dei risultati.

(1) Alcuni paesi hanno utilizzato, a tal fine, i risultati dell'indagine sugli oneri salariali relativi all'anno 1972.

8.9 Aantal werkdagen waarop de vestiging was gesloten en die niet volledig door de werkgever zijn uitbetaald

Wanneer tijdens de voor de arbeiders gehanteerde referentieperiode (zie punt 8.6), de vestiging als gevolg van staking, lock-out, te geringe afzet of andere technische, economische, en dergelijke redenen heeft moeten sluiten of voor alle of het merendeel van de arbeiders het bedrijf heeft moeten stopzetten, is hier het aantal *werkdagen* vermeld waarop het bedrijf heeft stilgelegen en waarvoor geen loon of slechts een gedeelte van het loon aan de arbeiders is uitbetaald. Deze inlichting is gevraagd om een factor te verkrijgen waarmee in voorkomende gevallen een hoog percentage onbetaalde afwezigheid van de arbeiders kan worden verklaard (zie punt 8.17).

8.10 Aan arbeiders uitgekeerd premiepercentage

Evenals in 1966 is elke vestiging gevraagd hoeveel premie met langere tussenpozen dan de gehanteerde referentieperiode, dan wel niet regelmatig (buitengewone toeslagen, jaarlijkse, halfjaarlijkse, kwartaalpremie, enz.) aan de arbeiders is uitgekeerd (1). Op deze wijze kon voor iedere vestiging in de steekproef het percentage premie ten opzichte van het op elke betaaldag in 1972 uitbetaalde loon globaal worden vastgesteld en aan alle betrokken arbeiders worden toegerekend.

Persoonlijke gegevens van iedere werknemer

8.11 Volgnummer

Elke arbeider en beambte die in de steekproef van een bepaalde vestiging viel, kreeg een volgnummer toegewezen, teneinde de werknemer waarover onvolledige of duidelijk onjuiste gegevens waren verstrekt, te kunnen terugvinden en eventuele verbeteringen aan te brengen.

8.12 Geslacht

Er is in het bijzonder op gelet dat het geslacht steeds werd ingevuld, aangezien het onderscheid naar geslacht van de werknemer bij de indeling van de resultaten systematisch is doorgevoerd.

(1) Bepaalde landen hebben hiervoor de resultaten gebruikt van de enquête over de loonkosten van 1972.

8.13 Geburtsjahr

Diese Angabe ermöglichte eine Aufschlüsselung nach Altersklassen ⁽¹⁾ und die Ermittlung eines Durchschnittsalters.

8.14 Berufliche Qualifikationen

Die Einstufung der Arbeitnehmer nach ihrer beruflichen Qualifikation kann bekanntlich zwischen den einzelnen Ländern, ja häufig sogar zwischen den einzelnen Industriezweigen erhebliche Unterschiede aufweisen. Daher wurde beschlossen — wie schon 1966 — die Einteilung der Arbeitnehmer in die großen Leistungsgruppen den nationalen statistischen Ämtern zu überlassen; die jeweiligen allgemeinen Definitionen wurden jedoch im gemeinsamen Einvernehmen festgelegt. Es wurde unterschieden zwischen „Arbeitern“ und „Angestellten“.

Qualifikationen — Arbeiter

Im Vergleich zu den bei der Erhebung von 1966 vorgesehenen Qualifikationsgruppen ist die Restgruppe „sonstige Arbeiter“ (Arbeiter, die im allgemeinen infolge ihrer Jugend nicht in die drei Qualifikationsgruppen im engeren Sinne eingeordnet werden konnten) weggefallen. Die Bedeutung dieser Restgruppe hat sich nämlich 1966 von einem Land zum anderen als sehr unterschiedlich erwiesen, was den Vergleich merklich behinderte. Die nationalen statistischen Ämter haben daher die Aufgabe übernommen, die gesamte Belegschaft — einschließlich der Jungarbeiter, die ihre volle Arbeitskraft noch nicht erreicht haben — in drei Qualifikationsgruppen einzuordnen, die wie folgt definiert werden ⁽²⁾:

1. Qualifizierte Arbeiter:

Arbeiter, die aufgrund ihrer Fachkenntnisse und Fähigkeiten mit Arbeiten beschäftigt werden, die als besonders schwierig und verantwortungsvoll oder vielgestaltig anzusehen sind.

Die Befähigung kann durch eine abgeschlossene Lehre oder durch langjährige Beschäftigung mit entsprechenden Arbeiten erworben sein. In den Tarif sind die Angehörigen dieser Gruppe meist als Facharbeiter, auch als qualifizierte oder hochqualifizierte Facharbeiter, Spezialfacharbeiter, Facharbeiter mit meisterlichem Können, Betriebshandwerker, gelernte Facharbeiter, Facharbeiter

⁽¹⁾ Es waren folgende Altersklassen (Anzahl der vollendeten Lebensjahre) vorgesehen: unter 21 Jahren, 21-29 Jahre, 30-44 Jahre, 45-54 Jahre, 55 Jahre und darüber. Für einige Tabellen wurde jedoch zusätzlich noch folgende weitergehende Aufgliederung, und zwar getrennt nach Arbeitern und Angestellten, nach Geschlecht und nach Industriezweig gemacht: unter 16 Jahren, 16-17 Jahre, 18-20 Jahre, 21-24 Jahre, 25-29 Jahre, 30-34 Jahre, 35-39 Jahre, 40-44 Jahre, 45-49 Jahre, 50-54 Jahre, 55-59 Jahre, 60 Jahre und darüber.

⁽²⁾ Die Klassifikation erfolgte aufgrund der Art des „Arbeitsplatzes“, an dem der Arbeiter eingesetzt war. Die Streichung der Gruppe „Sonstige“ bedeutet sicherlich eine merkliche Verbesserung für die Vergleichbarkeit der Aufschlüsselung nach Qualifikationen zwischen den einzelnen Ländern. Dagegen dürfte sich der Vergleich zwischen 1966 und 1972 streng genommen nur auf die Altersklassen über 21 Jahre beziehen, bei denen schon 1966 der Anteil der *sonstigen Arbeiter* praktisch gleich Null war.

8.13 Année de naissance

Ce renseignement a permis de procéder à des répartitions par classes d'âge ⁽¹⁾ et au calcul d'âge moyen.

8.14 Qualification professionnelle

On sait que les systèmes de classification des salariés suivant la qualification professionnelle peuvent différer sensiblement d'un pays à l'autre et, souvent, même d'une activité à l'autre. Il a donc été décidé — comme déjà en 1966 — de laisser aux Instituts nationaux de statistique le soin de classer les salariés dans de grands groupes de qualification professionnelle dont les définitions générales ont été fixées d'un commun accord. Une distinction a été prévue entre «ouvriers» et «employés».

Qualifications — ouvriers

Par rapport aux groupes de qualification retenus pour l'enquête de 1966, le groupe résiduel «autres ouvriers» (ouvriers qui, du fait généralement de leur jeune âge, ne pouvaient être classés dans les trois groupes de qualification proprement dits) a été supprimé. En effet, l'importance de ce groupe résiduel s'était avérée en 1966 très variable d'un pays à l'autre, ce qui gênait sensiblement les comparaisons; c'est pourquoi, les Instituts nationaux de statistique ont consenti l'effort de classer tout le personnel — y compris les jeunes ouvriers n'ayant pas atteint leur pleine capacité de travail — dans trois groupes de qualification définis de la manière suivante ⁽²⁾:

1. Ouvriers qualifiés:

Ouvriers qui, en raison de leurs connaissances spéciales et de leurs aptitudes, sont employés à des travaux dont la difficulté, la diversité ou la responsabilité sont considérées comme particulières.

La qualification nécessaire peut s'acquérir par un apprentissage sanctionné par un examen ou par la pratique des travaux correspondants pendant plusieurs années. Dans les conventions collectives, les ouvriers de cette catégorie sont désignés le plus souvent sous le nom d'ouvriers professionnels, mais aussi d'ouvriers professionnels qualifiés ou hautement qualifiés, ouvriers

⁽¹⁾ Les classes d'âge suivantes (nombre d'années révolues) ont été retenues: moins de 21 ans, 21 à 29 ans, 30 à 44 ans, 45 à 54 ans, 55 ans et plus. Toutefois, dans certains tableaux, la ventilation suivante, plus détaillée, a été également fournie, distinctement pour les ouvriers et les employés, par sexe et par industrie: moins de 16 ans, 16 et 17 ans, 18 à 20 ans, 21 à 24 ans, 25 à 29 ans, 30 à 34 ans, 35 à 39 ans, 40 à 44 ans, 45 à 49 ans, 50 à 54 ans, 55 à 59 ans, 60 ans et plus.

⁽²⁾ La classification a été faite en fonction de la nature du «poste de travail» auquel était affecté l'ouvrier. La suppression du groupe «autres» représente sans doute une amélioration sensible de la comparabilité des distributions par qualification entre pays; par contre, en toute rigueur, la comparaison entre 1966 et 1972 ne devrait porter que sur les classes d'âge supérieures à 21 ans où déjà en 1966 la proportion d'*autres ouvriers* était pratiquement nulle.

8.13 Anno di nascita

Questa informazione ha permesso di procedere a ripartizioni per classi di età ⁽¹⁾ e al calcolo di età medie.

8.14 Qualifica professionale

È chiaro che i sistemi di classificazione dei lavoratori secondo la qualifica professionale possono sensibilmente differire da un paese all'altro e spesso addirittura da un'attività a un'altra. È stato pertanto deciso — come già nel 1966 — di lasciare agli Istituti nazionali di statistica la cura di classificare i lavoratori in grandi gruppi di qualifica professionale le cui definizioni generali sono state fissate di comune accordo. È stata prevista una distinzione tra « operai » e « impiegati ».

Qualifiche — operai

Rispetto ai gruppi di qualifica presi in esame per l'indagine 1966, il gruppo residuo « altri operai » (operai che, in genere a causa della loro giovane età, non potevano essere classificati nei tre gruppi di qualifica propriamente detti) è stato soppresso. In effetti, nel 1966 l'importanza di questo gruppo residuo era apparsa molto variabile da un paese all'altro, ed aveva reso disagevoli i raffronti; gli Istituti nazionali di statistica hanno accettato di classificare tutto il personale — ivi compresi i giovani operai che non hanno raggiunto la piena capacità di lavoro — in tre gruppi di qualifica definiti nel modo seguente ⁽²⁾:

1. Operai qualificati:

Operai che, in ragione delle loro speciali conoscenze e capacità, sono addetti a lavori considerati particolarmente difficili, di responsabilità o multiformi. La qualifica richiesta può essere ottenuta mediante corsi d'istruzione sanciti da un esame o mediante anni di pratica. Nei contratti collettivi gli operai di tale categoria sono designati per lo più come operai specializzati, o anche

⁽¹⁾ Si sono prese in considerazione le seguenti classi d'età (numero d'anni compiuti): meno di 21 anni, dai 21 ai 29 anni, da 30 a 44 anni, da 45 a 54 anni, 55 anni e oltre. Tuttavia, in alcune tabelle, è stata anche fornita la suddivisione seguente, più dettagliata, distintamente per gli operai e gli impiegati, secondo il sesso e per industria: meno di 16 anni, da 16 a 17 anni, da 18 a 20 anni, da 21 a 24 anni, da 25 a 29 anni, da 30 a 34 anni, da 35 a 39 anni, da 40 a 44 anni, da 45 a 49 anni, da 50 a 54 anni, da 55 a 59 anni, 60 anni e oltre.

⁽²⁾ La classificazione è stata fatta secondo la natura del « posto di lavoro » al quale era adibito l'operaio. La soppressione del gruppo « altri » rappresenta senza dubbio un sensibile miglioramento della comparabilità delle distribuzioni per qualifica tra paesi; ma, a rigore, il confronto tra il 1966 e il 1972 dovrebbe vertere soltanto sulle classi d'età superiori a 21 anni, per le quali già nel 1966 la proporzione di *altri operai* era praticamente nulla.

8.13 Geboortejaar

Aan de hand van deze inlichting kon een indeling in leeftijdsklassen worden gemaakt ⁽¹⁾ en de gemiddelde leeftijd worden berekend.

8.14 Beroepsbekwaamheid

De indeling van de werknemers op grond van de beroepsbekwaamheid kan van land tot land en vaak zelfs van bedrijfstak tot bedrijfstak aanzienlijk verschillen. Daarom is, evenals in 1966, besloten de werknemers door de nationale bureaus voor de statistiek qua beroepsbekwaamheid in brede categorieën te laten indelen, waarvan de algemene definities in gemeenschappelijk overleg zijn vastgesteld. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen „arbeiders” en „beambten”.

Beroepsbekwaamheid arbeiders

De bij de enquête van 1966 gehanteerde beroepskwalificatie bevat een restcategorie „overige arbeiders” (arbeiders die, meestal vanwege hun leeftijd, niet in een van de drie eigenlijke categorieën konden worden ondergebracht). In de onderhavige enquête is deze komen te vervallen. De omvang van deze restcategorie bleek in 1966 van land tot land sterk te verschillen, hetgeen het maken van vergelijkingen aanzienlijk bemoeilijkte. Daarom hebben de nationale bureaus voor de statistiek gepoogd het gehele personeelsbestand — met inbegrip van de jeugdige arbeiders die hun volledige arbeidscapaciteit nog niet hebben bereikt — in te delen in drie categorieën en wel op de volgende wijze ⁽²⁾:

1. Geschoolde arbeiders:

Arbeiders die op grond van speciale kennis en bekwaamheden werkzaamheden verrichten die zo moeilijk, verscheiden of verantwoordelijk zijn dat zij als bijzondere werkzaamheden kunnen worden beschouwd.

De noodzakelijke vakbekwaamheid kan worden verkregen door een leertijd, afgesloten door een examen, of door enkele jaren praktische ervaring met overeenkomstige werkzaamheden. De arbeiders van deze categorie worden in collectieve arbeidsovereenkomsten meestal aangeduid als vaklieden, maar ook als geschoolde of hooggeschoolde vaklieden, gespecialiseerde

⁽¹⁾ De volgende leeftijdsklassen (aantal volle jaren) zijn gehanteerd: jonger dan 21 jaar; 21 t/m 29 jaar; 30 t/m 44 jaar; 45 t/m 54 jaar; 55 jaar en ouder. Maar op bepaalde schema's wordt ook de volgende, meer gedetailleerde onderverdeling gemaakt, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen arbeiders en beambten, naar geslacht en naar bedrijfstak: jonger dan 16 jaar; 16 en 17 jaar; 18 t/m 20 jaar; 21 t/m 24 jaar; 25 t/m 29 jaar; 30 t/m 34 jaar; 35 t/m 39 jaar; 40 t/m 44 jaar; 45 t/m 49 jaar; 50 t/m 54 jaar; 55 t/m 59 jaar; 60 jaar en ouder.

⁽²⁾ De klassificatie is uitgevoerd aan de hand van de aard van de „arbeidsfunctie” die de arbeider uitoefende. De vergelijkbaarheid van de indeling naar beroepsbekwaamheid tussen de verschillende landen is door het wegvallen van de categorie „overige arbeiders” aanzienlijk verbeterd; maar strikt genomen kunnen de resultaten van 1966 en 1972 alleen met betrekking tot de leeftijdsklassen boven de 21 jaar met elkaar worden vergeleken, aangezien het aandeel van de „overige arbeiders” daarin in 1966 reeds te verwaarlozen was.

mit Berufsausbildung und Erfahrung und ähnlich bezeichnet.

2. Halbqualifizierte Arbeiter :

Arbeiter, die im Rahmen einer speziellen, meist branchengebundenen Tätigkeit mit gleichmäßig wiederkehrenden oder mit weniger schwierigen und verantwortungsvollen Arbeiten beschäftigt werden, für die keine allgemeine Berufsbefähigung vorausgesetzt werden muß. Die Kenntnisse und Fähigkeiten für diese Arbeiten haben die Arbeiter meist im Rahmen einer mindestens drei Monate dauernden Anlernzeit mit oder ohne Abschlußprüfung erworben. In den Tarifverträgen werden die hier erwähnten Arbeiter meist als Spezialarbeiter, qualifizierte angelernte Arbeiter, angelernte Arbeiter mit besonderen Fähigkeiten, angelernte Arbeiter, vollwertige Betriebsarbeiter, angelernte Hilfhandwerker, Betriebsarbeiter und ähnlich bezeichnet.

3. Nicht qualifizierte Arbeiter :

Arbeiter, die mit einfachen, als Hilfsarbeiten zu bewertenden Tätigkeiten beschäftigt sind, für die eine fachliche Ausbildung auch nur beschränkter Art nicht erforderlich ist. In den Tarifverträgen werden diese Arbeiter meist als Hilfsarbeiter, ungelernete Arbeiter, einfache Arbeiter, Handlanger in der Produktion und ähnlich bezeichnet.

Qualifikationen — Angestellte

Wie im Falle der Arbeiter entspricht auch bei den Angestellten die auf Gemeinschaftsebene vorgesehene Einstufung nach der Qualifikation nicht unbedingt den Einstufungssystemen, wie sie in der Vertragspraxis der einzelnen Länder angewandt werden.

Es handelt sich hier also um eine Einstufung zu ausschließlich statistischen Zwecken, die eine Referenznorm darstellt, der die Systeme der Einzelstaaten angepaßt werden mußten.

In gemeinsamem Einvernehmen wurden folgende Qualifikationen definiert, unter die die nicht manuell arbeitende Belegschaft aufgrund der Art der tatsächlich durchgeführten Aufgaben eingeordnet wurde, wobei der Schwierigkeitsgrad dieser Aufgaben, der erforderliche Ausbildungsgrad und die damit verbundene Verantwortung berücksichtigt wurden :

professionnels spécialisés, ouvriers professionnels ayant des connaissances supérieures, ouvriers ayant reçu une formation d'artisan, ouvriers professionnels ayant fait un apprentissage, ouvriers professionnels ayant une formation professionnelle et de l'expérience, et autres mentions analogues.

2. Ouvriers semi-qualifiés :

Ouvriers qui, dans le cadre d'une activité spéciale le plus souvent liée à un secteur industriel, sont employés à des travaux se répétant périodiquement, moins difficiles ou demandant une moins grande responsabilité, n'exigeant aucune aptitude professionnelle générale. Les ouvriers acquièrent la plupart du temps les connaissances et les aptitudes nécessaires à ces travaux dans le cadre d'une période d'initiation (ou d'adaptation) de trois mois au moins, terminée ou non par un examen. Dans les conventions collectives, les ouvriers mentionnés ci-dessus sont désignés le plus souvent sous le nom d'ouvriers spécialisés, ouvriers ayant reçu une initiation professionnelle, ouvriers d'aptitudes spéciales ayant reçu une initiation (ou adaptation), ouvriers de production de pleine capacité, auxiliaires de compagnons ayant reçu une initiation (ou adaptation), ouvriers de production et autres mentions analogues.

3. Ouvriers non qualifiés :

Ouvriers qui sont employés à des tâches simples, que l'on peut considérer comme travaux d'aide, pour lesquelles une formation spéciale, même limitée, n'est pas indispensable. Dans les conventions collectives, ces ouvriers sont désignés le plus souvent sous le nom d'auxiliaires, ouvriers n'ayant pas reçu d'apprentissage, manœuvres, manœuvres à la production spécialisés et autres mentions.

Qualification — employés

Pour les employés également, comme c'était déjà le cas pour les ouvriers, le classement par qualification retenu sur le plan communautaire ne correspond pas nécessairement aux systèmes de classement effectivement utilisés dans la pratique contractuelle des différents pays.

Il s'agit donc d'un classement à des fins purement statistiques, qui constitue une norme de référence à laquelle les différents systèmes nationaux ont dû être adaptés.

De commun accord les groupes de qualification suivants ont été définis, où le personnel non manuel a été classé en fonction de la nature des tâches effectivement accomplies, en tenant compte des difficultés de celles-ci, du degré de formation nécessaire et des responsabilités inhérentes :

operai altamente qualificati, operai tecnici e specializzati, operai specializzati con conoscenze superiori, operai specializzati con formazione professionale ed esperienza, ed altre menzioni analoghe.

2. Operai semiqualeficati :

Operai che, nel quadro di un'attività speciale, per lo più tipica di un settore industriale, sono addetti a lavori che si ripetono periodicamente, a lavori meno difficili o che richiedono minore responsabilità, poichè non esigono alcuna capacità professionale di carattere generale. Gli operai acquisiscono di regola le conoscenze e le capacità richieste per tali lavori durante un periodo di pratica (o di apprendistato) di almeno 3 mesi, che può concludersi o meno con un esame. Nei contratti collettivi gli operai di cui sopra sono abitualmente definiti operai qualificati con periodi di pratica, operai con attitudini speciali ed un periodo di pratica professionale (o di tirocinio), operai con idoneità completa, artigiani ausiliari con pratica professionale, operai di produzione ed altre menzioni analoghe.

3. Operai non qualificati :

Operai addetti a lavori semplici che possono essere considerati lavoratori ausiliari, per i quali una formazione speciale, anche limitata, non è indispensabile. Nei contratti collettivi tali operai sono designati per lo più con il nome di ausiliari, operai senza formazione professionale, manovali, manovali specializzati ed altre menzioni.

Qualifica — impiegati

Anche per gli impiegati, come già nel caso degli operai, la classificazione per qualifica presa in considerazione sul piano comunitario non corrisponde necessariamente ai sistemi di classificazione effettivamente adottati nella pratica contrattuale dei vari paesi.

Si tratta dunque di una classificazione a fini puramente statistici, che costituisce una norma di riferimento cui i vari sistemi nazionali hanno dovuto adattarsi.

Di comune accordo sono stati definiti i seguenti gruppi di qualifica, nei quali il personale non manuale è stato classificato secondo la natura dei compiti effettivamente assolti, tenendo conto delle difficoltà di questi ultimi, del grado di formazione necessario e delle relative responsabilità.

vaklieden, vakbekwame handarbeiders, handwerkslieden met ambachtsscholing, geschoolde arbeiders, vakarbeiders met beroepsopleiding en -ervaring, of met andere dergelijke benamingen.

2. Geoefende arbeiders :

Arbeiders die speciale werkzaamheden verrichten die in de regel verbonden zijn met een bepaalde industrie-sector, welke regelmatig terugkomen of minder moeilijk zijn of een minder grote verantwoordelijkheid vragen en geen algemene vakbekwaamheid eisen.

Over het algemeen verkrijgen de arbeiders de voor deze werkzaamheden benodigde kennis en bekwaamheden in het kader van een leertijd (of aanpassingstijd) van ten minste drie maanden, welke al dan niet met een examen worden afgesloten. Bovengenoemde arbeiders worden in collectieve arbeidsovereenkomsten meestal aangeduid als gespecialiseerde arbeiders, arbeiders die een beroepsleertijd hebben doorgemaakt, arbeiders die bijzondere bekwaamheden bezitten en een leertijd (of aanpassingstijd) hebben doorgemaakt, ingewerkte respectievelijk geroutineerde produktie-arbeiders, geoefende handarbeiders, produktie-arbeiders, of met andere dergelijke benamingen.

3. Ongeschoolde arbeiders :

Arbeiders die eenvoudige werkzaamheden verrichten welke kunnen worden beschouwd als hulpwerkzaamheden, waarvoor zelfs geen beperkte speciale opleiding noodzakelijk is.

In collectieve arbeidsovereenkomsten worden deze arbeiders meestal aangeduid als hulparbeiders, ongeschoolde arbeiders, ongeoefende arbeiders, produktiehandlangers, of met dergelijke benamingen.

Beroepsbekwaamheid beambten

Voor de beambten geldt evenals bij de arbeiders dat de op communautair niveau gehanteerde klassificatie niet noodzakelijk op de in de verschillende landen in de praktijk gehanteerde klassificatiesystemen behoef te sluiten.

Het is dus een uit zuiver statistische overwegingen opgestelde klassificatie die een referentiekader vormt, waaraan de verschillende nationale systemen moesten worden aangepast.

In gemeenschappelijk overleg zijn voor de hoofdarbeiders op grond van de aard van de werkelijk uitgevoerde taken en rekening houdend met de moeilijkheidsgraad daarvan, het vereiste opleidingsniveau, alsmede de aan de uitvoering van de taken verbonden verantwoordelijkheden, de volgende categorieën opgesteld :

1. Höhere Führungskräfte mit allgemeiner Kompetenz und Verantwortung

In diese Gruppe wurden diejenigen Personen eingestuft, die im Auftrag des Arbeitgebers Entscheidungsbefugnis im allgemeinen Betriebsablauf des Unternehmens haben und über die Gesamtheit oder einen Großteil der Belegschaft Vorgesetztenfunktion ausüben.

Bei der Auswertung der Angaben wurde diese Gruppe im allgemeinen in zwei Untergruppen unterteilt:

1A = Belegschaftsmitglieder, deren Verdienstniveau über eine bestimmte Höchstgrenze hinausgeht, die von Land zu Land festgelegt und folglich nicht erfaßt wurde (vgl. weiter unten 8.23),

1B = Belegschaftsmitglieder, deren Verdienst unter der oben erwähnten Höchstgrenze liegt oder ihr entspricht.

2. Mittlere Führungskräfte

In diese Gruppe sind die Angestellten einzubeziehen, die eine technische, verwaltungsmäßige, juristische, betriebswirtschaftliche oder finanzwirtschaftliche Ausbildung besitzen, die im allgemeinen durch ein Hochschuldiplom bescheinigt ist oder durch als gleichwertig anerkannte persönliche Erfahrung erworben wurde, die unmittelbar mit den leitenden Führungskräften und dem Direktionspersonal (obige Gruppe 1) zusammenarbeiten und die in Vertretung von diesen eine Vorgesetztenfunktion über das im betreffenden Sektor arbeitende Personal haben können. Sie können auch eine Studientätigkeit, Forschungsaufgaben oder beratende Funktionen ausüben und brauchen in diesen Fällen nicht unbedingt Führungsaufgaben wahrzunehmen, sondern können eine gewisse Entscheidungsbefugnis und ein gewisses Initiativrecht in dem ihnen anvertrauten und ihrer Verantwortung unterliegenden Sektor haben.

3. Assistenten

Diese Gruppe enthält die Angestellten für Verwaltungs-, Buchhaltungs-, Handels-, technische oder Sozialaufgaben, die eine Ausbildung und berufliche Kenntnisse erfordern, welche im allgemeinen durch ein Diplom der höheren Schulbildung (Abitur, Diplom von Handelsschulen, Fachschulen usw.) bestätigt sind oder durch gleichwertig anerkannte persönliche Erfahrung erworben wurden.

Sie arbeiten mit dem Personal der übergeordneten Kategorie zusammen unter dessen Verantwortung und aufgrund seiner Anweisungen. Ihre Aufgabe kann Elementarkenntnisse des Handels-, Steuer-, Industrie- oder Sozialrechts erforderlich machen; sie kann auch elementare aber spezifische Kenntnisse auf besonderen technischen Gebieten (Chemie, Mechanik, Physik, technisches Zeichnen usw.) voraussetzen; die Tätigkeit kann — in den Grenzen erhaltener Anweisungen — einen bestimmten Anteil von Eigeninitiative und Verant-

1. Cadres supérieurs ayant des compétences et des responsabilités générales

On a classé dans ce groupe les personnes qui, par délégation de l'employeur, ont un pouvoir de décision sur la marche générale de l'entreprise et exercent une action de commandement sur l'ensemble ou sur une grande partie du personnel.

Lors de l'exploitation ces personnes ont fait, en général, l'objet d'une distinction en deux sous-groupes :

1A = personnel dont le niveau de rémunération dépassait un certain plafond, déterminé pays par pays et n'a en conséquence pas été relevé (voir plus loin § 8.23),

1B = personnel dont la rémunération est inférieure ou égale au plafond ci-dessus.

2. Personnel de conception

On a compris dans ce groupe les membres du personnel possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, constatée généralement par un diplôme de niveau universitaire ou acquise par l'expérience personnelle et reconnue équivalente, qui collaborent directement avec les cadres supérieurs et dirigeants (groupe 1 ci-dessus) et qui peuvent exercer, par délégation de ceux-ci, une action de commandement sur le personnel dans des secteurs déterminés. Ils peuvent aussi exercer des activités d'étude, de recherche, de conseil, et dans ces cas ils peuvent ne pas exercer de fonctions de commandement, mais ils peuvent avoir une certaine autonomie de décision et d'initiative dans le secteur qui leur est confié et dont ils assument la responsabilité.

3. Assistants

Ce groupe comprend les employés affectés à des travaux administratifs, comptables, commerciaux, techniques ou sociaux nécessitant une formation et des connaissances professionnelles constatées en général par un diplôme de niveau secondaire (baccalauréat, diplômes d'écoles commerciales, techniques, etc.) ou acquises par l'expérience personnelle et reconnues équivalentes.

Ils collaborent avec le personnel de catégorie supérieure et travaillent sous la responsabilité et sur la base des directives de celui-ci. Leur tâche peut demander des connaissances élémentaires en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale; elle peut aussi demander des connaissances élémentaires mais spécifiques dans des domaines techniques particuliers (chimie, mécanique, physique, dessin industriel, etc.); elle peut comporter — dans les limites des directives reçues — une certaine part d'initiative et de responsabilité. Dans

1. Quadri superiori con competenze e responsabilità generali

In questo gruppo sono state classificate le persone che, per delega del datore di lavoro, hanno un potere decisionale sul funzionamento generale delle imprese ed esercitano una funzione di comando sull'insieme o su grande parte del personale. All'atto dell'elaborazione queste persone sono state per lo più distinte in due sottogruppi :

1A = personale la cui retribuzione superava un certo massimale, determinato paese per paese, e pertanto non è stata rilevata (vedasi più avanti 8.23),

1B = personale la cui retribuzione è inferiore o uguale al massimale predetto.

2. Personale di concetto

Questo gruppo comprende il personale con una formazione tecnica, amministrativa, giuridica, commerciale o finanziaria, sancita generalmente da una laurea o acquisita per esperienza personale e riconosciuta equivalente, che collabora direttamente con i dirigenti (gruppo 1 precedente) e che può esercitare, per delega di questi, una funzione di comando sul personale in determinati settori. Detto personale può anche esercitare attività di studio, di ricerca, di consulenza e in tal caso può non esercitare funzioni di comando, ma può avere una certa autonomia di decisione e di iniziativa nel settore di sua competenza, del quale assume la responsabilità.

3. Assistenti

Si comprendono in questo gruppo gli impiegati adibiti a lavori di carattere amministrativo, contabile, commerciale, tecnico o sociale per i quali occorrono una formazione o conoscenze professionali sancite in generale da un diploma di scuola media superiore (liceo, ragioneria, scuole tecniche, per geometri, ecc.) o acquisite per esperienza personale e riconosciute equivalenti. Tali impiegati collaborano con il personale di categoria superiore e lavorano sotto la responsabilità e sulla base delle direttive di questo. I loro compiti possono richiedere delle conoscenze elementari in legislazione commerciale, fiscale, industriale o sociale; possono richiedere anche conoscenze elementari ma specifiche, in campi tecnici particolari (chimica, meccanica, fisica, disegno industriale, ecc.); possono richiedere — nei limiti delle direttive ricevute — una parte d'iniziativa e di responsabilità. In alcuni casi questi impiegati possono dirigere del personale di categoria inferiore.

1. Hoger leidinggevend personeel met algemene bevoegdheden en verantwoordelijkheden

Deze categorie omvat de personen waaraan de werkgever de bevoegdheid heeft gedelegeerd besluiten te nemen op het algemene vlak van de onderneming en die leiding geven aan het voltallige of een deel van het personeel.

Bij de verwerking van deze categorie zijn in het algemeen twee subcategorieën aangehouden :

1A = personeel met een inkomen boven een bepaalde grens, die per land is vastgesteld en dientengevolge niet is vermeld (zie punt 8.23) ;

1B = personeel met een inkomen minder dan of gelijk aan bovengenoemde grens.

2. Conciipiërend personeel

Deze categorie omvat de personeelsleden met een technische, administratieve, juridische, commerciële of financiële opleiding, welke in het algemeen blijkt uit een voltooide universitaire opleiding dan wel door persoonlijke ervaring is verworven en als gelijkwaardig is erkend. Zij werken nauw samen met het hoger leidinggevend personeel (categorie 1) en kunnen daarvan de gedelegeerde bevoegdheid krijgen leiding te geven aan het personeel in bepaalde sectoren. Zij kunnen ook werkzaam zijn op het gebied van studie, onderzoek en advies. Hoewel zij in dat geval geen leidinggevende functie bekleden, kunnen zij toch een zekere zelfstandigheid van beslissing en initiatief hebben op het hun toe- vertrouwd gebied waarvoor zij verantwoordelijk zijn.

3. Assistenten

Deze categorie omvat de beambten die zijn belast met de uitvoering van administratieve, boekhoudkundige, commerciële, technische of sociale taken waarvoor een beroepsopleiding en vakbekwaamheden zijn vereist, die in het algemeen blijken uit het diploma van voortgezet onderwijs (baccalaureaat, diploma's van handelsscholen, technische scholen, enz.) dan wel door persoonlijke ervaring zijn verworven en als gelijkwaardig worden beschouwd.

Zij werken samen met het hogere leidinggevende personeel dat voor hen verantwoordelijk is en waarvan zij richtlijnen ontvangen. Voor de uitoefening van hun taak kan elementaire kennis van de commerciële, fiscale, industriële of sociale wetgeving noodzakelijk zijn, alsmede elementaire maar specifieke kennis op bepaalde technische gebieden (chemie, werktuigkunde, natuurkunde, technisch tekenen, enz.) en — binnen de grenzen van de ontvangen richtlijnen — een zekere mate van initiatief en verantwoordelijkheid meebrengen.

wortlichkeit enthalten. In bestimmten Fällen kann dieses Personal auch die Leitung des Personals der nächsten Kategorie übernehmen.

In den Tarifverträgen wird das Personal dieser Kategorie oft unter der Bezeichnung „qualifizierte Angestellte, Angestellte des kaufmännischen Dienstes, der Verwaltung, des technischen Dienstes usw.“ geführt.

4. Ausführende Angestellte

Diese Gruppe umfaßt die Angestellten, die nach den von ihren Vorgesetzten erhaltenen präzisen Anweisungen arbeiten und deren Aufgaben im allgemeinen nur einen sehr geringen Anteil an Eigeninitiative und Verantwortlichkeit erfordern. Die Angehörigen dieser Gruppe können indessen einen Ausbildungsstand haben, der über der Grundschulausbildung liegt; eine gute Kenntnis der Muttersprache wird oft vorausgesetzt und manchmal auch bestimmte Kenntnisse einer oder mehrerer Fremdsprachen. Diesen Angestellten können einfache Arbeiten buchhalterischer oder verwaltungsmäßiger Eintragungen zugeteilt sein oder die Ablage von Dokumenten jeder Art (die sie auf Geheiß ihrer Vorgesetzten rasch wieder auffinden müssen), Stenografie-, Stenotypie-, Maschinenschreibarbeiten, Lochung von Holletrikarten usw. In den Tarifverträgen läuft das Personal dieser Kategorie oft unter Bezeichnungen wie ausführende Angestellte, Schreibkräfte, Maschinenschreib- und Stenografiepersonal usw. Diese Gruppe enthält auch das nicht zu den Arbeitern gehörende Personal, das sehr einfache Tätigkeiten ausübt, welche keine besondere berufliche Ausbildung erfordern.

5. Meister

Es handelt sich um Angestellte (Meister, mit Kontrolltätigkeiten betraute Vorarbeiter usw.), die damit beauftragt sind, die Arbeit einer oder mehrerer Gruppen von Arbeitern zu steuern, zu koordinieren und zu kontrollieren (oder auch die Arbeit einer bestimmten Anzahl von Technikern und von ihnen untergeordneten Meistern). Diese Angestellten tragen die Verantwortung für die Durchführung der Arbeiten in dem ihnen anvertrauten Sektor. Sie müssen einen Ausbildungsgrad und theoretische und praktische Berufskennnisse besitzen, die entweder auf der Schule oder in der Praxis erworben worden sind. Sie sind nach der Art, der Bedeutung und dem technischen Schwierigkeitsgrad der ihnen unterstellten Arbeiten in folgende Untergruppen einzustufen:

5.A Meister, die mit der Leitung einer großen Gruppe oder mehrerer Gruppen von Arbeitern beauftragt sind; sie geben die Direktiven für die Durchführung der Arbeit und kontrollieren die Ausführung dieser Direktiven im Hinblick auf die Aufrechterhaltung der Produktion, Einhaltung der Lieferfristen usw. Sie können in ihrer Arbeit unterstützt werden durch Untermeister (nachstehende Untergruppe 5.B). Sie sind verantwortlich für

certain cas, ces employés peuvent exercer un commandement sur du personnel de catégorie inférieure.

Dans les conventions collectives, le personnel de cette catégorie est désigné souvent sous le nom d'employés qualifiés, employés de service commercial, administratif, technique, etc.

4. Employés d'exécution

Ce groupe comprend les employés travaillant sur la base de directives précises reçues de leurs supérieurs hiérarchiques, et dont les tâches ne demandent, en général, qu'une part très minime d'initiative et de responsabilité. Ils peuvent avoir, toutefois, un degré d'instruction dépassant le niveau de l'enseignement primaire: une bonne connaissance de leur langue maternelle est souvent demandée, et parfois aussi quelques connaissances d'une ou plusieurs langues étrangères. Ces employés peuvent être affectés à des travaux simples d'enregistrements comptables ou administratifs, au classement de documents de tous genres (qu'ils doivent être capables de retrouver rapidement à la demande de leurs supérieurs), à des travaux de sténographie, sténotypie, dactylographie, perforation de cartes mécanographiques, etc. Dans les conventions collectives, le personnel de cette catégorie est désigné souvent sous le nom d'employés d'exécution, employés aux écritures, personnel de dactylographie et de sténographie, etc. Ce groupe comprend aussi le personnel non ouvrier exerçant des activités très simples, ne nécessitant aucune formation professionnelle particulière.

5. Agents de maîtrise

Il s'agit des agents (contremaîtres, chefs d'équipe effectuant un travail de contrôle, etc.) chargés de diriger, coordonner et contrôler le travail d'un ou plusieurs groupes d'ouvriers (éventuellement aussi d'un certain nombre de techniciens et d'agents de maîtrise qui leur sont subordonnés). Ces agents ont la responsabilité de l'exécution des travaux dans le secteur qui leur est confié; ils doivent avoir un degré d'instruction et des connaissances professionnelles théoriques et pratiques acquis soit dans une école soit par formation pratique. Ils ont été classés en fonction de la nature, de l'importance et de la technicité des travaux dont ils assurent la conduite, dans les sous-groupes suivants:

5.A Agents chargés de diriger un grand groupe ou plusieurs groupes d'ouvriers; ils donnent des directives en ce qui concerne l'organisation du travail et contrôlent l'exécution de ces directives en ce qui concerne le maintien de la production, les dates de livraison, etc. Ils peuvent être assistés dans leur travail par des agents de maîtrise subalternes (sous-groupe 5.B ci-après). Ils sont responsables de l'exécution du travail dans le

Nei contratti collettivi il personale di questa categoria è spesso designato con la denominazione di impiegati qualificati, impiegati dei servizi commerciali, amministrativi, tecnici, ecc.

4. Impiegati esecutivi

Questo gruppo comprende impiegati che lavorano in base a direttive precise ricevute dai loro superiori e i cui compiti richiedono in generale solo una parte ridotta d'iniziativa e di responsabilità. Tali impiegati possono avere, tuttavia, un grado d'istruzione che supera il livello dell'insegnamento elementare: è spesso richiesta una buona conoscenza della lingua materna e a volte anche qualche conoscenza in una o più lingue straniere. Possono essere addetti a lavori semplici di registrazione contabile o amministrativa, alla classificazione di documenti di ogni genere (che debbono essere in grado di ritrovare rapidamente su richiesta dei loro superiori), a lavori di stenografia, stenotipia, dattilografia, perforazione di schede meccanografiche ecc. Nei contratti collettivi il personale di questa categoria è spesso designato con la denominazione d'impiegati d'ordine, impiegati di esecuzione, impiegati alle scritture, personale di dattilografia e stenografia ecc. Questo gruppo comprende anche il personale non operaio adibito ad attività semplici che non richiedono una particolare formazione professionale.

5. Intermedi

Si tratta delle persone (capireparto, capisquadra addetti a lavori di controllo ecc.) incaricate di dirigere, coordinare e controllare il lavoro di uno o più gruppi di operai (eventualmente anche di un certo numero di tecnici o di intermedi subalterni). Tali persone hanno la responsabilità dell'esecuzione dei lavori nel settore loro affidato; debbono avere un certo grado d'istruzione e delle conoscenze professionali teoriche e pratiche acquisite sia in una scuola sia per esperienza. Sono classificati in base alla natura, all'importanza ed alla tecnicità dei lavori dei quali assicurano l'esecuzione, nei seguenti sottogruppi:

5.A Persone incaricate di dirigere un gruppo numeroso o più gruppi di operai; esse impartiscono direttive circa l'organizzazione del lavoro e controllano l'esecuzione delle direttive stesse per quanto riguarda i ritmi di produzione e le date di consegna ecc. Possono essere assistite nel lavoro da intermedi subalterni (sottogruppo 5.B seguente). Sono responsabili dell'esecuzione del lavoro nel settore loro affidato. Possono essere consultate

In sommige gevallen kunnen deze beambten leiding geven aan lager personeel.

In collectieve arbeidsovereenkomsten wordt het personeel van deze categorie vaak aangeduid als gekwalificeerde beambten, commerciële, administratieve of technische beambten, enz.

4. Uitvoerende beambten

Deze categorie omvat de beambten die werken volgens gedetailleerde richtlijnen van hun hiërarchische superieuren. Voor de uitvoering van hun taken is in het algemeen slechts een zeer geringe mate van initiatief en verantwoordelijkheid vereist. Zij kunnen echter meer dan enkel basisonderwijs genoten hebben. Vaak is een goede beheersing van de moedertaal en soms ook enige beheersing van een of meer vreemde talen vereist. Deze beambten kunnen worden belast met het uitvoeren van eenvoudige boekhoudkundige of administratieve werkzaamheden, het systematisch opbergen van allerlei soorten documenten (die zij op verzoek van hun superieuren snel moeten kunnen terugvinden), het opnemen en uitwerken van stenogrammen, het werken met een stenografeermachine, tikken, ponsen van ponskaarten, enz.

Het personeel van deze categorie wordt in collectieve arbeidsovereenkomsten vaak aangeduid als lagere beambten, administratieve krachten, typisten, stenotypisten, enz. Deze categorie omvat verder het niet tot de arbeiders gerekende personeel dat zeer eenvoudige werkzaamheden verricht waarvoor geen speciale beroepsopleiding is vereist.

5. Toezichhoudend personeel

Deze categorie omvat de personen (opzichters, ploegbazen die controlewerkzaamheden verrichten, enz.) die zijn belast met het geven van leiding aan, coördineren en controleren van het werk van een of meer groepen arbeiders (eventueel ook van een aantal ondergeschikte technici of van toezichhoudend personeel). Het personeel in deze categorie is verantwoordelijk voor de uitvoering van de werkzaamheden op het hun toevertrouwde gebied. Zij moeten een ontwikkelingsniveau bezitten, alsmede een theoretische en praktische beroepskennis die zij op een school, dan wel in de praktijk hebben verworven. Zij worden in de hierna volgende subcategorieën ingedeeld aan de hand van de aard, het belang en het technisch karakter van de onder hun leiding uitgevoerde werkzaamheden:

5.A Personeel belast met de leiding van een grote of verscheidene groepen arbeiders; zij stellen richtlijnen op met betrekking tot de organisatie van het werk en controleren de uitvoering van deze richtlijnen wat betreft het aanhouden van het produktieschema, het inacht-nemen van de leveringstermijnen, enz. Bij de uitoefening van hun taak kunnen zij door ondergeschikt toezichhoudend personeel worden bijgestaan (subcategorie

die Durchführung der Arbeit in dem ihnen anvertrauten Sektor. Sie können beratend hinzugezogen werden für die Festsetzung der Entlohnung für das unterstellte Personal und für die praktische und technische Verwendbarkeit des einzukaufenden Materials. Im allgemeinen arbeiten sie unmittelbar unter der Aufsicht von Angestellten, die oben unter der Gruppe 1 oder 2 eingestuft wurden.

5.B Meister, die mit der Kontrolle einer begrenzten Zahl von Arbeitern beauftragt sind, welche im allgemeinen eine einheitliche Gruppe bilden; sie erteilen diesen Instruktionen auf einem begrenzten technischen Gebiet; sie sorgen dafür, daß die Durchführung der Arbeit nach den Instruktionen erfolgt, die sie von einem Angestellten der nächsthöheren Kategorie (vorstehende Untergruppe 5.A) oder einem anderen Angestellten erhalten haben.

8.15 Dauer der Unternehmenszugehörigkeit

Hierbei handelt es sich um die Anzahl der Jahre, die der Arbeitnehmer im Dienste des *Unternehmens* (nicht des Betriebs) verbracht hat. Wenn nämlich ein Mitarbeiter in mehreren Betrieben des gleichen Unternehmens beschäftigt war, so war die Gesamtheit der in den einzelnen Betrieben verbrachten Jahre anzugeben.

Diese Angabe, die schon 1966 erfaßt wurde, wurde auch 1972 — sowohl bei den Arbeitern als auch bei den Angestellten — wegen ihrer Korrelation mit der Lohnhöhe erfragt.

8.16 Arbeitszeitregelung

Zwischen Arbeitnehmern mit voller Arbeitszeit und solchen mit Teilarbeitszeit wird unterschieden. Bei den Arbeitern hat man außerdem diejenigen ausgesondert, die während des Bezugszeitraumes aus technischen, wirtschaftlichen oder sonstigen Gründen eine verkürzte Arbeitszeit hatten.

8.17 Lohnfortzahlung bei Abwesenheit

Die Arbeitnehmer, die während des gesamten Bezugszeitraums der Erhebung bezahlt worden sind, wurden getrennt von denen, die während dieses Zeitraums unbezahlte ⁽¹⁾ Fehlzeiten aufwiesen, erfaßt.

8.18 Entlohnungssystem (nur bei Arbeitern)

Schon 1966 bezog sich eine der Fragen auf das Entlohnungssystem, aber die Verschiedenartigkeit der Antworten hat gezeigt, daß Begriffe wie „Zeitlohn“, „Akkordlohn“ und „gemischtes System“ trotz der Erläuterungen unterschiedlich ausgelegt werden konnten.

⁽¹⁾ Es handelt sich um unbezahlte oder vom Arbeitgeber teilweise bezahlte Fehlzeiten; das eventuelle Eingreifen der Sozialversicherungsstellen wurde also nicht berücksichtigt.

secteur qui leur est confié, Ils peuvent être consultés sur la fixation des rémunérations du personnel subalterne, et en ce qui concerne l'utilité pratique et technique du matériel à acheter. En général, ils travaillent directement sous l'autorité d'employés classés sous les groupes 1 ou 2 ci-dessus.

5.B Agents chargés de contrôler un nombre limité d'ouvriers formant en général un groupe homogène, et de leur donner des instructions relevant d'un domaine technique plutôt restreint; ils veillent à ce que l'exécution du travail se déroule suivant les instructions qu'ils ont reçues d'un agent de catégorie supérieure (sous-groupe 5.A ci-dessus) ou d'un employé.

8.15 Ancienneté dans l'entreprise

Il s'agit du nombre d'années passées par le salarié au service de l'*entreprise* (et non de l'établissement). En effet, lorsqu'un travailleur a fréquenté plusieurs établissements d'une même entreprise, c'est le total des années passées dans les divers établissements qui a été indiqué.

Ce renseignement, déjà relevé en 1966, a été demandé également en 1972 — aussi bien pour les ouvriers que pour les employés — en raison de sa corrélation avec le niveau du salaire.

8.16 Régime de travail

Une distinction est faite entre salariés travaillant à temps plein et salariés travaillant à temps partiel. Pour les ouvriers on a distingué en outre ceux qui pendant la période de référence ont travaillé à horaire réduit pour des raisons techniques, économiques, etc.

8.17 Paiement du salaire en cas d'absence

On a distingué les salariés qui ont été rémunérés pour toute la période de référence de l'enquête, de ceux qui ont eu des absences non rémunérées ⁽¹⁾ pendant cette même période.

8.18 Système de rémunération (uniquement pour les ouvriers)

En 1966 déjà une question concernant le système de rémunération avait été posée, mais l'hétérogénéité des réponses a montré que, malgré les notes explicatives, des interprétations différentes avaient pu être données à des expressions telles que «salaire au temps», «salaire à la tâche», et «système mixte».

⁽¹⁾ Il s'agit des absences non rémunérées ou rémunérées partiellement par l'employeur; on n'a évidemment pas tenu compte des interventions éventuelles des organismes de sécurité sociale.

sulla determinazione delle retribuzioni del personale alle loro dipendenze, come pure circa l'utilità pratica e tecnica del materiale da acquistare. In generale lavorano direttamente sotto l'autorità di impiegati di cui ai gruppi 1 o 2 sopra indicati.

5.B Persone incaricate di controllare un numero limitato di operai, formanti in generale un gruppo omogeneo, e di impartire loro istruzioni nell'ambito di aspetti tecnici piuttosto limitati; vigilano affinché l'esecuzione del lavoro si svolga secondo le istruzioni che hanno ricevuto da un agente di categoria superiore (sottogruppo 5.A precedente) o da un impiegato.

8.15 Anzianità di servizio nell'impresa

Si tratta del numero di anni trascorsi dall'impiegato al servizio dell'*impresa* (e non dello stabilimento). In effetti, se un impiegato ha lavorato in più stabilimenti di una stessa impresa, è stato indicato il totale degli anni trascorsi nei diversi stabilimenti.

Detta informazione, già rilevata nel 1966, è stata richiesta anche nel 1972 — sia per gli operai che per gli impiegati — a causa della sua correlazione con il livello salariale.

8.16 Regime di lavoro

Vien fatta una distinzione tra lavoratori che lavorano a tempo pieno e lavoratori che lavorano ad orario ridotto. Per gli operai si è fatta una distinzione inoltre tra quelli che durante il periodo di riferimento hanno lavorato ad orario ridotto per ragioni tecniche, economiche, ecc.

8.17 Versamento della retribuzione in caso di assenza

È stata fatta una distinzione tra i lavoratori retribuiti durante tutto il periodo di riferimento dell'indagine, e coloro che hanno avuto assenze non retribuite durante lo stesso periodo (1).

8.18 Sistema di retribuzione (per i soli operai)

Già nel 1966 era stato posto un quesito circa il sistema di retribuzione, ma l'eterogeneità delle risposte ha dimostrato che nonostante le note esplicative si potevano dare interpretazioni differenti ad espressioni quali «salario a tempo», «salario a cottimo» e «sistema misto».

(1) Si tratta di assenze non retribuite o retribuite parzialmente dal datore di lavoro; non si è dunque evidentemente tenuto conto dei possibili interventi degli organismi di sicurezza sociale.

5.B). Zij zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het werk op het hun toevertrouwde gebied. Zij kunnen worden geraadpleegd over de vaststelling van het loon van het ondergeschikte personeel en over het praktische en technische nut van aan te schaffen materieel. Zij werken in het algemeen onder rechtstreeks toezicht van beambten die in categorie 1 of 2 zijn ingedeeld.

5.B Personeel belast met het controleren van een beperkt aantal arbeiders die in het algemeen een homogene groep vormen. Zij geven deze arbeiders aanwijzingen op een vrij beperkt technisch gebied en zien erop toe dat het werk wordt uitgevoerd volgens de aanwijzingen die zij hebben gekregen van een in een hogere categorie (subcategorie 5.A) ingedeeld personeelslid of van een beambte.

8.15 Anciënniteit in de onderneming

Het gaat hier om het aantal jaren dat de werknemer in dienst van de *onderneming* (en niet van de vestiging) heeft gewerkt. Wanneer een werknemer in verscheidene vestigingen van een zelfde onderneming heeft gewerkt, is dus het totaal aantal in de verschillende vestigingen gewerkte jaren vermeld.

Gezien de correlatie met het loonpeil, is dit gegeven, dat in 1966 reeds werd verzameld, in 1972 weer gevraagd — zowel voor arbeiders als voor beambten.

8.16 Arbeidstijdregeling

Er wordt onderscheid gemaakt tussen „full-time” en „part-time” werknemers. Bij de arbeiders wordt bovendien die groep onderscheiden die gedurende de referentieperiode om technische, economische, en dergelijke redenen niet de volledige arbeidstijd heeft gewerkt.

8.17 Betaling van het loon bij afwezigheid

Hier is onderscheid gemaakt tussen de werknemers die gedurende de gehele referentieperiode van de enquête zijn doorbetaald en degenen die gedurende deze periode onbetaald (1) afwezig zijn geweest.

8.18 Loonstelsel (alleen arbeiders)

In 1966 werd reeds een vraag gesteld naar het loonstelsel, maar uit de ongelijksoortigheid van de antwoorden is gebleken dat, ondanks de toelichting, begrippen als „tijddoon”, „stukloon” en „gemengd stelsel” voor verschillende uitleg vatbaar waren.

(1) Het gaat om in het geheel niet of gedeeltelijk door de werkgever betaalde afwezigheid. Uiteraard is geen rekening gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

Es wurde daher der Versuch gemacht, für 1972 den Wortlaut der Frage dadurch zu verbessern, daß zwischen den fünf folgenden Fällen unterschieden wurde :

1. *Ausschließlich Zeitlohn* (je Stunde, je Tag, je Monat usw.), zu dem evtl. nur Leistungsprämien hinzukommen, die nicht regelmäßig bei jeder Löhnung gezahlt werden (vierteljährliche, halbjährliche, Jahres- usw.-prämien).
2. Zeitlohn, zu dem lediglich die regelmäßig bei jeder Löhnung ausgezahlten Leistungs- oder Produktionsprämien hinzukommen, die *auf tariflicher Grundlage berechnet* sind.
3. Akkordlohn mit einem garantierten Minimum: es handelt sich in Wirklichkeit um einen Zeitlohn, zu dem regelmäßig bei jeder Löhnung gezahlte *Leistungsprämien* hinzukommen, die sich nach der *individuellen Produktion des Arbeiters* richten. Dieses System kann dazu auch noch tarifliche Prämien enthalten.
4. *Ausschließlich Stücklohn* (die Entlohnung richtet sich nach der Menge der vom Arbeiter hergestellten Stücke, ohne garantiertes Minimum und ohne Berücksichtigung der Arbeitszeit).
5. Arbeiter, die während des Bezugszeitraums nach zwei oder mehreren der oben angeführten Systeme entlohnt worden sind (z.B. für eine Woche ausschließlich im Zeitlohn und für die nächste Woche dagegen im Stücklohn mit einem garantierten Mindestsatz).

8.19 Lohnberechnungsgrundlage (nur bei Arbeitern)

Bekanntlich besteht in mehreren Ländern die Tendenz zu einer schrittweisen Angleichung der statutmäßigen Stellung der Arbeiter an diejenige der Angestellten (Entlohnungssystem, Urlaubs- und Feiertagsregelung, usw.). Ohne zu behaupten, daß das Ausmaß dieser Erscheinung in ihrer ganzen Komplexität erfaßt werden könne, wurde doch für nützlich gehalten, eine Frage bezüglich des bei der Bestimmung der Arbeiterlöhne angewandten Verfahrens zu stellen.

Es wurde also die Bezugsgrundlage erfaßt, nach der der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt berechnet, wobei zwischen den folgenden Möglichkeiten unterschieden wurde :

1. Stunden-, Tages- oder Wochensatz,
2. Monatssatz *ohne* Lohnabzug ⁽¹⁾ für kurze Fehlzeiten wegen Krankheit,
3. Monatssatz *mit* Lohnabzug ⁽¹⁾ für kurze Fehlzeiten wegen Krankheit,
4. Sonstige.

Es wurde darauf hingewiesen, daß die Bezugsgrundlage des Lohns nicht mit der Lohnzahlungsperiode ver-

⁽¹⁾ Karenz für die ersten Tage der Abwesenheit usw.

On a donc essayé, pour 1972, d'améliorer le libellé de la question en distinguant les cinq cas suivants :

1. Salaire *exclusivement au temps* (par heure, par jour, par mois, etc.) auquel peuvent éventuellement s'ajouter uniquement des primes de rendement qui ne sont pas versées systématiquement à l'occasion de chaque paie (primes trimestrielles, semestrielles, annuelles, etc.).
2. Salaire au temps, auquel s'ajoutent systématiquement, à l'occasion de chaque paie, uniquement des *primes* de rendement ou de production, *calculées sur base collective*.
3. Salaire à la tâche avec minimum garanti : il s'agit en réalité d'un salaire au temps auquel s'ajoutent systématiquement, à chaque paie, des *primes* de rendement calculées sur la base de la *production individuelle de l'ouvrier*; ce système peut également comporter l'attribution de primes collectives.
4. Salaire *exclusivement* à la pièce (la rémunération est déterminée en fonction de la quantité de pièces produites par l'ouvrier, sans minimum garanti et sans tenir compte du temps de travail).
5. Ouvriers qui, pendant la période de référence, ont été rémunérés suivant deux ou plusieurs des systèmes ci-dessus (par exemple : une semaine exclusivement au temps et la semaine suivante à la tâche avec minimum garanti).

8.19 Base de calcul du salaire (uniquement pour les ouvriers)

On sait qu'une tendance existe, dans plusieurs pays, vers l'assimilation progressive de la situation statutaire des ouvriers à celle des employés (système de rémunération, réglementation des congés, des jours fériés, etc.). Sans prétendre saisir l'ampleur de ce phénomène dans toute sa complexité, on a cependant estimé utile de poser une question concernant le mode de détermination de la rémunération des ouvriers.

On a donc relevé la base de référence retenue par l'employeur pour calculer la rémunération, en distinguant les cas suivants :

1. taux horaire, journalier ou hebdomadaire,
2. taux mensuel *sans* déduction de salaire ⁽¹⁾ en cas d'absence pour maladie de courte durée,
3. taux mensuel *avec* déduction de salaire ⁽¹⁾ en cas d'absence pour maladie de courte durée,
4. autres.

Il a été souligné qu'il ne fallait pas confondre la base de référence de la rémunération avec la périodicité de

⁽¹⁾ Carence pour les premiers jours d'absence, etc.

Si è dunque tentato, per il 1972, di migliorare la formulazione del quesito distinguendo i cinque seguenti casi :

1. Salario *esclusivamente a tempo* (orario, giornaliero, mensile, ecc.) al quale possono eventualmente aggiungersi soltanto i premi di rendimento che non sono versati sistematicamente in occasione di ogni paga (premi trimestrali, semestrali, annuali, ecc.).
2. Salario a tempo, al quale si aggiungono sistematicamente, in occasione di ogni paga, solo *premi di rendimento o di produzione, calcolati unicamente su base collettiva*.
3. Salario a cottimo con minimo garantito : si tratta in realtà di un salario a tempo cui si aggiungono sistematicamente, ad ogni paga, *premi di rendimento calcolati sulla base della produzione individuale dell'operaio* ; questo sistema può comportare anche l'attribuzione di premi collettivi.
4. Salario *esclusivamente a cottimo* (la retribuzione è determinata in funzione della quantità di pezzi prodotti dall'operaio, senza un minimo garantito o senza tenere conto del tempo di lavoro).
5. Operai che, nel corso del periodo di riferimento, sono stati retribuiti secondo due o più sistemi sopraindicati (ad esempio : una settimana esclusivamente a tempo e la settimana seguente a cottimo con minimo garantito).

8.19 Base di calcolo del salario (per i soli operai)

In parecchi paesi, si osserva una tendenza verso l'assimilazione progressiva della situazione statutaria degli operai a quella degli impiegati (sistema di retribuzione, regolamentazione delle ferie, dei giorni festivi, ecc.). Senza pretesa alcuna di abbracciare il fenomeno in tutta la sua complessità, si è però ritenuto utile porre un quesito sul metodo di determinazione della retribuzione degli operai.

Si è pertanto rilevata la base di riferimento presa in considerazione dal datore di lavoro per calcolare la retribuzione, distinguendo i seguenti casi :

1. Tariffa oraria, giornaliera o settimanale,
2. Tariffa mensile *senza* deduzione di salario ⁽¹⁾ in caso di assenza per malattia di breve durata,
3. Tariffa mensile *con* deduzione di salario ⁽¹⁾ in caso d'assenza per malattia di breve durata,
4. altri.

Si è messo in evidenza che non bisognava confondere la base di riferimento della retribuzione con la periodicità

⁽¹⁾ Carezza per i primi giorni d'assenza, ecc.

Derhalve heeft men in 1972 getracht de inkleding van de vraag te verbeteren door de vijf onderstaande mogelijkheden te onderscheiden :

1. Uitsluitend *tijdloon* (per uur, per dag, per maand, enz.), eventueel uitsluitend verhoogd met rendementspremies die niet stelselmatig bij iedere loonbetaling worden uitgekeerd (kwartaalpremies, halfjaarpremies, jaarpremies, enz.).
2. Tijdloon, bij iedere loonbetaling stelselmatig verhoogd met uitsluitend rendements- of produktiepremies die op *collectieve basis* worden berekend.
3. Taakloon met gewaarborg minimum ; hierbij gaat het in feite om een tijdloon dat bij iedere loonbetaling stelselmatig wordt verhoogd met rendementspremies, berekend op grondslag van de individuele produktie van de arbeider. Dit stelsel kan eveneens de toekenning van collectieve premies omvatten.
4. Uitsluitend stukloon (het loon wordt bepaald per stuk door de arbeider afgeleverd werk, zonder gewaarborgd minimum en zonder rekening te houden met de arbeidstijd).
5. Arbeiders die gedurende de referentieperiode naar twee of meer van de hierboven omschreven stelsels werden beloond (bijvoorbeeld : de ene week uitsluitend tijdloon en de andere week taakloon met gewaarborgd minimum).

8.19 Grondslag voor de berekening van het loon (alleen arbeiders)

In verscheidene landen bestaat het streven de rechtspositie van de arbeider aan die van de beambte aan te passen (loonstelsel, vakantieregeling, feestdagen, enz.). Zonder de omvang van dit verschijnsel in al zijn facetten te willen omvatten, werd het toch zinvol geacht een vraag te stellen met betrekking tot de wijze waarop het loon van de arbeiders wordt bepaald.

Derhalve werd de grondslag opgenomen die door de werkgever bij de berekening van het loon werd gehanteerd. Hierbij worden de volgende gevallen onderscheiden :

1. uur-, dag- of weekloon ;
2. maandloon *zonder* loonaf trek ⁽¹⁾ bij door ziekte veroorzaakt arbeidsverzuim van korte duur ;
3. maandloon *met* loonaf trek ⁽¹⁾ bij door ziekte veroorzaakt arbeidsverzuim van korte duur ;
4. overige.

Speciale aandacht wordt gevestigd op het feit dat de grondslag voor de loonberekening niet moet worden

⁽¹⁾ Carenstijd gedurende de eerste verzuimde werkdagen, enz.

wechselt werden darf (erfolgt z.B. die Lohnzahlung eines Arbeiters 14tägig oder monatlich, aber auf der Grundlage eines Stundensatzes, so war dieser zu geben usw.). Andererseits konnte der Monatsatz in manchen Fällen einem Stundensatz, multipliziert mit einer gleichbleibenden Stundenzahl (pro Monat), entsprechen.

8.20 Arbeitszeit

Auskünfte über die Arbeitszeit wurden bei Arbeitern und bei Angestellten auf verschiedene Weise eingeholt.

Arbeiter

Außer der innerhalb der einzelnen Betriebe für die Mehrheit der Arbeiter lt. Betriebsordnung geltenden *wöchentlichen Arbeitszeit* (vgl. weiter oben 8.7) wurde auch für jeden Arbeiter die *Summe der bezahlten Stunden* während des Bezugszeitraums erfaßt, d.h. die Anzahl der Stunden, für die ein Arbeitsentgelt gezahlt wurde, jedoch mit Ausnahme der Fehlzeiten, für die der Arbeitgeber eine verminderte Vergütung zahlte, selbst wenn die Differenz durch Zahlungen einer Sozialversicherungsstelle ausgeglichen wurde. Zuschläge für Stunden mit höheren Zahlungstarifen wurden bei der Zusammenzählung der bezahlten Stunden nicht mitgerechnet (Beispiel: hatte ein Arbeiter eine Doppeltarifstunde abgeleistet, so wurde in diesem Fall eine Stunde und nicht zwei Stunden verbucht).

In Fällen, wo eine genaue Auskunft nicht verfügbar war (z.B.: monatlich bezahlte Arbeiter), mußte eine Schätzung vorgenommen werden.

Unter anderem wurde, gesondert, die (in dieser Summe der bezahlten Stunden enthaltene) *Zahl der Überstunden* erfaßt: es handelt sich um die Summe der zusätzlich zu den nach Normaltarif bezahlten Stunden abgeleisteten Arbeitsstunden (d.h. die Überstunden im engeren Sinne, Nachtstunden, Sonntags- und Feiertagsstunden) mit Ausnahme jedoch derjenigen Nacht-, Sonntags- und Feiertagsstunden, die im Rahmen der Normalarbeitszeit abgeleistet werden (z.B.: Schichtarbeit). Die Zahl der Überstunden wurde nach dem allgemeinen weiter oben schon angeführten Grundsatz verbucht (eine Doppeltarifstunde wird als eine Stunde und nicht als zwei Stunden gezählt).

Angestellte

Bei dieser Belegschaftskategorie hat man auf individueller Ebene die *wöchentlichen Arbeitsstunden* erfaßt: es handelt sich um die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden, die der Angestellte gemäß Arbeitsvertrag oder geltender Betriebsordnung ableisten muß, unabhängig von dem Tarif, nach dem diese Stunden bezahlt werden (es kann Betriebe geben, wo die geltende wöchentliche Arbeitszeit durchweg 48 oder 44 Stunden beträgt, selbst wenn z.B. die Stunden nach der 40. nach einem erhöhten

versement de celle-ci (par exemple : si un ouvrier touchait son salaire chaque quinzaine ou chaque mois, mais sur la base d'un taux horaire, c'était celui-ci qu'il fallait indiquer, etc.). Par contre, le taux mensuel pouvait correspondre, dans certains cas, à un montant horaire multiplié par un nombre d'heures constant (par mois).

8.20 Durée de travail

Des renseignements sur le temps de travail ont été recueillis d'une manière différente pour les ouvriers et pour les employés.

Ouvriers

En plus de l'*horaire réglementaire du travail hebdomadaire* en vigueur pour la majorité des ouvriers au sein de chaque établissement (voir § 8.7 ci-dessus), il a été relevé également, pour chaque ouvrier, le *nombre total d'heures rémunérées* pendant la période de référence, c'est-à-dire le nombre d'heures pour lesquelles une rémunération a été versée, à l'exclusion toutefois des heures d'absence pour lesquelles l'employeur a versé une rémunération réduite, même si la différence a été comblée par les versements d'un organisme de sécurité sociale. Les suppléments pour des heures payées à un tarif majoré n'ont pas été pris en compte dans la totalisation du nombre d'heures payées (exemple : si un ouvrier a effectué une heure payée à un tarif double, on a comptabilisé dans ce cas une heure et non deux heures).

Dans le cas où le renseignement précis n'était pas disponible (par exemple : ouvriers payés au mois) une estimation devait être faite.

On a en outre relevé, à part, le *nombre d'heures supplémentaires* (comprises dans ce nombre total d'heures rémunérées) : il s'agit du nombre total des heures travaillées en plus de celles payées à un tarif normal (c'est-à-dire les heures supplémentaires proprement dites, les heures de travail de nuit, de dimanche et de jours fériés) à l'exclusion toutefois des heures de travail de nuit, de dimanche et de jours fériés effectuées dans le cadre de l'horaire normal (par exemple : travail d'équipe). Le nombre d'heures supplémentaires a été comptabilisé selon le principe général déjà évoqué ci-dessus (une heure payée à tarif double est comptée comme une heure et non comme deux heures).

Employés

Pour cette catégorie de personnel on a relevé, au niveau individuel, l'*horaire de travail hebdomadaire* : il s'agit du nombre hebdomadaire d'heures de travail que l'employé doit effectuer suivant le contrat ou le règlement en vigueur, indépendamment du tarif auquel ces heures sont payées (il peut y avoir des établissements où l'horaire de travail hebdomadaire en vigueur est systématiquement de 48 ou de 44 heures même si, par exemple, les heures au-delà de la quarantième heure sont payées

del versamento di quest'ultima (ad esempio : se un operaio riceveva il salario ogni 15 giorni od ogni mese, sulla base di una tariffa oraria, era quest'ultima che bisognava indicare, ecc.). Invece, la tariffa mensile poteva corrispondere, in determinati casi, a un importo orario moltiplicato per un numero d'ore costante (per mese).

8.20 Durata del lavoro

Si è provveduto a raccogliere informazioni sul tempo di lavoro, in modo diverso per gli operai e per gli impiegati.

Operai

Oltre all'*orario regolamentare del lavoro settimanale* in vigore per la maggioranza degli operai di ciascuno stabilimento (vedasi § 8.7 sopra), si è anche rilevato, per ciascun operaio, il *numero totale di ore retribuite* durante il periodo di riferimento, cioè il numero d'ore per le quali è stata versata una retribuzione, escludendo tuttavia le ore d'assenza per le quali il datore di lavoro ha versato una retribuzione ridotta, anche se la differenza è stata colmata dai versamenti di un'organismo di sicurezza sociale. I supplementi per le ore pagate ad una tariffa maggiorata non sono stati computati nella totalità del numero delle ore pagate (ad esempio : se un operaio ha effettuato un'ora di lavoro pagata a tariffa doppia, in questo caso si è computata un'ora e non due).

Nei casi in cui non si disponeva di un'informazione precisa (ad esempio : operai pagati a mese) si doveva procedere ad una stima.

Si è inoltre rilevato, a parte, il *numero di ore di straordinario* (comprese nel numero totale di ore retribuite) : si tratta del numero totale di ore lavorate oltre a quelle retribuite a tariffa normale (cioè le ore supplementari vere e proprie, le ore di lavoro notturno, domenicale e feriale) escluse tuttavia le ore di lavoro notturno, domenicale e festivo effettuate nel quadro dell'orario normale (ad esempio : lavoro di squadra). Il numero di ore di straordinario è stato computato secondo il principio generale già precedentemente menzionato (un'ora retribuita a tariffa doppia è conteggiata come un'ora e non come due ore).

Impiegati

Per questa categoria di personale è stato rilevato, a livello individuale, l'orario di lavoro settimanale : si tratta del numero di ore di lavoro per settimana che l'impiegato deve effettuare secondo il contratto o il regolamento in vigore, indipendentemente dalla tariffa secondo la quale le ore sono pagate (possono esistere stabilimenti in cui l'orario di lavoro settimanale in vigore è sistematicamente di 48 o di 44 ore anche se, ad esempio, le ore oltre le 40 ore vengono pagate a tariffa

verward met de periodiciteit waarop het loon wordt uitbetaald (bijvoorbeeld : wanneer een arbeider zijn loon per veertien dagen of per maand ontvangt, terwijl het is berekend op de grondslag van een uurloon, heeft hij dat laatste moeten opgeven, enz.). Daarentegen kan het maandloon in bepaalde gevallen overeenkomen met een uurloon dat met een vast aantal uren (per maand) is vermenigvuldigd.

8.20 Arbeidstijd

De gegevens omtrent de arbeidstijd zijn voor arbeiders op een andere manier verzameld als voor beambten.

Arbeiders

Naast de in elke vestiging voor het merendeel van de arbeiders geldende officiële wekelijkse arbeidstijd (zie punt 8.7), is voor elke arbeider tevens het totale aantal gedurende de referentieperiode uitbetaalde uren opgegeven, dat wil zeggen het aantal uren waarvoor loon is uitbetaald, maar exclusief de verzuimde uren waarvoor de werkgever loonafrek heeft berekend, ook al is dit verschil aangevuld door uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving. In de totaalstelling van het aantal uitbetaalde uren zijn de toevoegingen voor de uren waarvoor een hoger tarief is betaald niet opgenomen (bijvoorbeeld : wanneer een arbeider een uur tegen een dubbel tarief heeft gewerkt, is één uur gerekend en niet twee uur).

In gevallen waar geen nauwkeurige informatie beschikbaar was (bijvoorbeeld : per maand betaalde arbeiders) moest een schatting worden gemaakt.

Bovendien is het aantal overuren (inbegrepen in het totaal aantal betaalde uren) afzonderlijk vermeld. Het gaat hier om het totaal aantal werkuren boven of buiten de uren waarvan een normaal tarief is betaald (dat wil zeggen de eigenlijke overuren, de 's nachts en op zonen feestdagen gewerkte uren), met uitzondering van 's nachts en op zon- en feestdagen binnen het kader van de normale arbeidstijd (bijvoorbeeld : ploegendienst) gewerkte uren. Het aantal overuren is berekend volgens het bovengenoemde algemene principe (een uur waarvoor een dubbel tarief is betaald, wordt als één en niet als twee uur gerekend).

Beambten

Voor deze categorie loontrekkenden is de individuele wekelijkse arbeidstijd opgenomen. Het gaat hier om het aantal uren dat de beambte op grond van de geldende overeenkomst of regeling per week dient te werken, los van het voor deze uren bepaalde tarief (in bepaalde vestigingen kan de officiële arbeidstijd 48 of 44 uur bedragen, terwijl — bijvoorbeeld — voor de uren boven de 40 een hoger tarief wordt uitbetaald). Waar het aantal gewerkte uren van de ene week op de andere verschilt

Tarif bezahlt werden). Im Falle einer von einer Woche zur anderen schwankenden Arbeitszeit (z.B.: jeder zweite Sonnabend ist frei) wurde die mittlere Arbeitszeit angegeben. In Fällen, wo der Angestellte teilzeitlich arbeitet (siehe weiter oben 8.16), wurde die der Teilzeit entsprechende verkürzte Arbeitszeit angegeben.

8.21 Höhe des Bruttoverdienstes (Arbeiter)

Es wurde der Gesamtbetrag des Lohnes erfaßt, den der Arbeitgeber für die Gesamtzahl der während des Bezugszeitraums entlohnten Stunden auszahlt (vgl. 8.6 und 8.20), und zwar vor Abzug der Arbeitnehmerbeiträge, die sich aus gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen ergeben (Sozialversicherung und Zusatzversicherungen) sowie der Lohnsteuer.

Es wurden folgende Lohnbestandteile erfaßt:

- direkter Zeitlohn,
- direkter Leistungslohn,
- Teuerungsentschädigungen,
- Leistungszulagen (Produktionsprämien), Fleißprämien, Regelmäßigkeitsprämien und Prämien für längere Betriebszugehörigkeit, für gefährliche, schmutzige und schwere Arbeiten sowie alle sonstigen Prämien, die bei jeder Löhnung ausbezahlt werden,
- Zuschläge für Überstunden,
- Zuschläge für Nacharbeit,
- Zuschläge für Sonntagsarbeit,
- Zuschläge für Gruppenarbeit und normale Schichtarbeit,
- Lohnfortzahlung im Falle einer Arbeitsunterbrechung (während der der Arbeiter am Arbeitsplatz bleibt),
- Ausgleichslohn für Arbeitszeitverkürzung,
- ungekürzte Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber für Fehlzeiten,
- tarifliche oder freiwillig gewährte und vom Arbeitgeber direkt gezahlte Familienzulagen.

Dagegen sind im Bruttoverdienst nicht mit eingeschlossen:

- die gesetzlichen Familienzulagen,
- die Naturalleistungen,
- die Prämien, Gratifikationen und Gewinnbeteiligungen, die nicht bei jeder Löhnung ausgezahlt werden,
- die Entschädigungen für Berufskleidung und Arbeitsgeräte,
- die Fahrkostenentschädigungen,
- die neben dem Lohn für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlten Entschädigungen für Montagearbeiter im Außendienst,
- die Zahlungen für Fehlzeiten (Krankheit usw.), die vom Arbeitgeber zu einem verminderten Satz geleistet werden und deren Stundenzahl im übrigen in der Summe der bezahlten Stunden nicht enthalten ist (vgl. 8.20).

à un tarif majoré). Dans le cas d'un horaire variable d'une semaine à l'autre (par exemple : un samedi sur deux est libre) on a indiqué l'horaire moyen.

Dans le cas où l'employé travaillait à temps partiel (voir § 8.16 ci-dessus), c'est l'horaire réduit correspondant à ce temps partiel qui a été indiqué.

8.21 Montant du gain brut (ouvriers)

On a relevé le montant total du salaire versé par l'employeur pour l'ensemble des heures rémunérées pendant la période de référence (cf. § 8.6 et § 8.20), avant déduction des cotisations de l'ouvrier découlant des dispositions légales et conventionnelles (sécurité sociale et régimes complémentaires) ainsi que de la retenue au titre d'impôt.

Les éléments suivants ont été pris en considération :

- le salaire direct au temps,
- le salaire direct à la tâche,
- les indemnités de vie chère,
- les primes de rendement (de production), d'assiduité, de régularité, d'ancienneté, pour travaux dangereux, salissants et pénibles, ainsi que toutes les autres primes qui sont versées à l'occasion de chaque paie,
- les majorations pour heures supplémentaires,
- les majorations pour travail de nuit,
- les majorations pour travail de dimanche,
- les majorations pour travail d'équipe, pour travail continu normal,
- le salaire payé pendant les périodes d'arrêt de travail (pendant lesquelles l'ouvrier reste sur place),
- le salaire versé en compensation de la réduction de la durée du travail,
- le salaire payé pour les absences rémunérées intégralement par l'employeur,
- les allocations familiales, accordées et payées directement par l'employeur suivant les conventions collectives ou bénévolement consenties.

Ont par contre été exclus du gain brut :

- les allocations familiales légales,
- les avantages en nature,
- les primes, gratifications et participation aux bénéfices qui ne sont pas versées à l'occasion de chaque paie,
- les indemnités pour vêtements et outils de travail,
- les indemnités de déplacement,
- les indemnités accordées en plus du salaire pour travail effectif aux monteurs occupés au dehors,
- les versements pour les heures d'absence (pour maladie, etc.) rémunérées par l'employeur à un taux réduit dont le nombre n'a par ailleurs pas été compté dans l'ensemble des heures rémunérées (cf. § 8.20).

maggiorata). Nel caso di un orario variabile da una settimana all'altra (ad esempio : un sabato su due libero) è stato indicato l'orario medio.

Nel caso in cui l'impiegato lavori a orario parziale (vedasi § 8.16 sopra), è stato precisato questo orario.

8.21 Importo della retribuzione lorda (operai)

È stato rilevato l'importo totale del salario versato dal datore di lavoro per l'insieme delle ore retribuite durante il periodo di riferimento (cfr. § 8.6 e § 8.20), al lordo dei contributi dovuti dall'operaio in virtù delle disposizioni legislative e contrattuali (regime di previdenza sociale e assicurazioni complementari) nonché delle ritenute fiscali.

Si sono presi in considerazione gli elementi seguenti :

- salario diretto a tempo,
- salario diretto a cottimo,
- indennità di carovita,
- premi di rendimento (di produzione), di assiduità, di regolarità, di anzianità di servizio, per lavori pericolosi, insudicianti e disagiati, nonché tutti gli altri premi corrisposti in occasione di ogni paga,
- maggiorazioni per ore di straordinario,
- maggiorazioni per lavoro notturno,
- maggiorazioni per lavoro domenicale,
- maggiorazioni per lavoro di squadra, per lavoro continuo normale,
- salario pagato per i periodi di sospensione del lavoro (durante i quali l'operaio resta sul posto),
- retribuzione compensativa della riduzione della durata del lavoro,
- salario corrisposto per le assenze retribuite integralmente dal datore di lavoro,
- gli assegni familiari, accordati e pagati direttamente dal datore di lavoro in base a contratti collettivi o spontaneamente concessi.

Sono stati per contro esclusi dalla retribuzione lorda :

- gli assegni familiari legali,
- le erogazioni in natura,
- i premi, le gratifiche e le partecipazioni agli utili, che non sono versati sistematicamente insieme alla paga,
- le indennità per indumenti e attrezzi da lavoro,
- le indennità di viaggio,
- le indennità accordate, oltre al salario per lavoro effettivo, ai montatori occupati all'esterno dello stabilimento,
- i versamenti per le ore d'assenza (per malattia, ecc.) retribuiti dal datore di lavoro ad una tariffa ridotta (ore il cui numero non è stato d'altronde computato nel totale delle ore retribuite) (vedasi § 8.20).

(bijvoorbeeld : een vrije zaterdag per veertien dagen) is het gemiddeld aantal uren opgegeven.

Wanneer de beambte een gedeelte van de arbeidstijd heeft gewerkt (zie punt 8.16), is de arbeidstijd vermindert overeenkomstig hetgeen is opgegeven.

8.21 Brutoloon (arbeiders)

Hier is het totale bedrag vermeld dat door de werkgever is betaald voor het totale aantal gedurende de referentieperiode gewerkte, betaalde uren (zie punt 8.6 en punt 8.20), vóór aftrek van belastingen en van de werknemersbijdrage op grond van wettelijke en contractuele verplichtingen (sociale vorderingen en aanvullende voorzieningen).

Hierbij zijn de volgende bestanddelen in aanmerking genomen :

- direct tijdloon,
- direct stukloon,
- duurtetoelagen,
- rendementspremies (produktiepremies), stiptheids-, regelmatigheids- en anciënniteitspremies, toeslagen voor gevaarlijk, vuil en zwaar werk, alsmede alle andere premies die bij elke loonbetaling worden uitgekeerd,
- toeslagen voor overuren,
- toeslagen voor nachtarbeid,
- toeslagen voor zondagsarbeid,
- toeslagen voor ploegen- en normale continudienst,
- loon dat wordt betaald gedurende perioden dat het werk stil ligt (waarbij de arbeider op het werk blijft),
- loon ter compensatie van verkorting van de arbeidstijd,
- loon betaald voor geheel door de werkgever doorbetaalde afwezigheid,
- op grond van collectieve overeenkomsten of vrijwillig door de werkgever verstrekte en rechtstreeks uitbetaalde kinderbijslag.

De volgende bestanddelen worden daarentegen niet onder het brutoloon gerekend :

- wettelijke kinderbijslag,
- voordelen in natura,
- premies, gratificaties en winstuitkeringen die niet bij elke loonbetaling worden uitgekeerd,
- vergoedingen voor werkkleding en gereedschap,
- reisvergoedingen,
- naast het loon toegekende vergoedingen aan buiten het bedrijf tewerkgestelde monteurs,
- door de werkgever tegen een verlaagd tarief verstrekte uitkeringen voor verzuimde uren (als gevolg van ziekte, enz.), die niet elders bij het totaal aantal betaalde uren zijn gerekend (zie punt 8.20).

8.22 Entlohnung für Überstunden (Arbeiter)

Hier wurde die Gesamtsumme der Entlohnung (normaler Lohn plus Zuschläge) für Überstunden angegeben, die während des Bezugszeitraums abgeleistet worden sind; die Zahl dieser Überstunden wurde im übrigen bereits an anderer Stelle erfaßt (vgl. 8.20).

8.23 Höhe des Bruttomonatsverdienstes (Angestellte) ⁽¹⁾

Hier wurde der Gesamtbetrag der vom Arbeitgeber für den Monat Oktober 1972 gezahlten Bruttoentlohnung erfaßt. In diesem Betrag mußten folgende Bestandteile enthalten sein:

- Grundgehalt,
- monatliche Entschädigungen und Zuschläge für Teuerung, Unternehmenszugehörigkeitsdauer, Auslandsaufenthalt usw.,
- monatliche Leistungs- und Fleißprämien, Prämien für technische Arbeiten, für schwierige Arbeiten sowie alle übrigen Prämien, die regelmäßig jeden Monat gezahlt werden (selbst wenn ihre Höhe von Monat zu Monat schwankt),
- Entlohnung für Mehrarbeit, die während des Monats Oktober geleistet wurde,
- tarifliche oder freiwillig vom Arbeitgeber gewährte und direkt gezahlte Familienzulagen.

Der Betrag der Arbeitnehmerbeiträge gem. den gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen (Sozialversicherung und Zusatzsysteme) sowie die Lohnsteuer wurden vom Monatsgehalt nicht abgezogen.

Dagegen wurden folgende Bestandteile ausgeschlossen:

- gesetzliche Familienzulagen,
- Naturalleistungen,
- Prämien, Gratifikationen und Gewinnbeteiligungen, die nicht regelmäßig jeden Monat gezahlt werden,
- Spesenersatz und Entschädigungen für Dienstreisekosten und in der Regel alle Zahlungen, die den Charakter von Entschädigungen von Kosten haben, welche der Angestellte für den Arbeitgeber getragen hat.

⁽¹⁾ Bei Angestellten, deren Verdienst eine bestimmte Höchstgrenze überschreitet, wurde dessen genauer Betrag nicht erfaßt. Diese Höchstgrenze wurde von den nationalen Statistischen Ämtern für das jeweilige Land derart festgesetzt, daß der Anteil der so von der Erhebung ausgeschlossenen Personen möglichst gering ist. Folgende Höchstgrenzen (Monatsverdienst) wurden festgesetzt: in Deutschland 4 500 DM; in Frankreich 10 000 frfs; in Italien 1 000 000 Lire; in den Niederlanden 6 000 hfl; in Belgien 65 000 bfrs; in Luxemburg 65 000 lfrs. Diese Höchstgrenzen wurden eingeführt, um den praktischen und psychologischen Schwierigkeiten Rechnung zu tragen, die eine Erfassung der genauen Verdienste derjenigen Personen mit sich bringen dürfte, die sich auf den höchsten Stufen der Hierarchie befinden (z.B. haben die Buchhaltungsabteilungen nicht unbedingt immer Kenntnis von den Prämien und Gratifikationen, die der Arbeitgeber oder der Vorstand direkt zahlt, usw.). In diesem Falle erschien es richtiger, sich an den einfachen Hinweis zu halten, daß eine gewisse Höchstgrenze überschritten wird, als auf Ablehnung zu stoßen oder das Risiko unvollständiger oder fehlerhafter Antworten einzugehen.

8.22 Rémunération pour heures supplémentaires (ouvriers)

On a noté la totalité des rémunérations (salaires normaux plus majorations) versées pour les heures supplémentaires effectuées au cours de la période de référence, heures supplémentaires dont le nombre était relevé par ailleurs (voir ci-dessus § 8.20).

8.23 Montant du gain mensuel brut (employés) ⁽¹⁾

On a relevé le montant total de la rémunération brute versée par l'employeur pour le mois d'octobre 1972. Dans ce montant devaient être pris en compte les éléments suivants:

- traitement de base,
- indemnités et majorations mensuelles pour vie chère, ancienneté, dépaysement, etc.,
- primes mensuelles de rendement, d'assiduité, pour travaux techniques, pour travaux pénibles, ainsi que toutes les autres primes qui sont systématiquement versées chaque mois (même si leur montant varie d'un mois à l'autre),
- rémunération pour travail supplémentaire effectué pendant le mois d'octobre,
- allocations familiales accordées et payées directement par l'employeur suivant les conventions collectives ou bénévolement consenties.

Le montant des cotisations de l'employé découlant des dispositions légales ou conventionnelles (sécurité sociale et régimes complémentaires) ainsi que la retenue au titre de l'impôt n'ont pas été déduits du traitement mensuel.

Par contre, les éléments suivants ont été exclus:

- allocations familiales légales,
- avantages en nature,
- primes, gratifications et participations aux bénéfices qui ne sont pas versées chaque mois,
- indemnités de mission, remboursement de frais de voyage pour raisons de service et tout versement, en général, ayant le caractère de remboursement de frais supportés par l'employé pour le compte de l'employeur.

⁽¹⁾ Pour les employés dont la rémunération dépassait un certain plafond, on n'a pas relevé le montant exact de la rémunération. Ce plafond a été fixé par les instituts nationaux de statistique — pour leurs pays respectifs — à un niveau tel que la proportion de personnes ainsi exclues du relevé soit la plus faible possible. Les niveaux retenus (gain mensuel) ont été les suivants: en Allemagne 4 500 DM; en France 10 000 Ffr; en Italie 1 000 000 Lt.; aux Pays-Bas 6 000 Fl.; en Belgique 65 000 Fb; au Luxembourg 65 000 Flbg. Ces plafonds ont été introduits pour tenir compte des difficultés pratiques et psychologiques que pouvait susciter le relevé du montant exact de la rémunération de personnes situées aux plus hauts niveaux hiérarchiques (par exemple les services comptables n'ont pas nécessairement toujours connaissance de primes et gratifications versées directement par l'employeur ou par le conseil d'administration, etc.). Dans ce cas mieux valait s'en tenir à l'indication pure et simple du dépassement d'un certain plafond plutôt que de se heurter à des refus ou au risque de réponses incomplètes ou erronées.

8.22 Retribuzione per ore di lavoro straordinario (operai)

È stato indicato il totale della retribuzione (salario normale più maggiorazioni) versata per le ore di lavoro straordinario nel corso del periodo di riferimento, ore il cui numero era già rilevato in un'altra rubrica (cfr. più sopra § 8.20).

8.23 Importo della retribuzione lorda mensile (impiegati) (1)

È stato rilevato l'importo totale della retribuzione lorda versata dal datore di lavoro nel mese di ottobre 1972. In tale somma si doveva tener conto dei seguenti elementi :

- stipendio di base,
- indennità e maggiorazioni *mensili* di carovita, anzianità, dislocazione, ecc.,
- premi *mensili* di rendimento, di assiduità, per lavori tecnici, per lavori disagiati e ogni altro premio *che sia versato sistematicamente ogni mese* (anche se il suo ammontare varia da un mese all'altro),
- retribuzione per lavoro straordinario effettuato durante il mese di ottobre,
- assegni familiari *accordati e pagati direttamente dal datore di lavoro in base a contratti collettivi o spontaneamente concessi*.

Non sono state dedotte dalla retribuzione lorda le ritenute per contributi dell'impiegato derivanti da disposizioni legislative e contrattuali (regimi di previdenza sociale ed assicurazioni complementari) come pure le ritenute per imposte.

Si sono esclusi, invece, i seguenti elementi :

- assegni familiari obbligatori per legge,
- erogazioni in natura,
- premi, gratifiche e partecipazioni agli utili che non siano versati sistematicamente ogni mese,
- indennità di missione, rimborso spese viaggio per ragioni di servizio e, in generale, ogni versamento che abbia carattere di rimborso di spese sostenute dall'impiegato per conto del datore di lavoro.

(1) Per gli impiegati la cui retribuzione superava un certo massimale non è stato rilevato l'importo esatto della retribuzione. Detto massimale è stato fissato dagli Istituti nazionali di statistica — rispettivamente per i loro paesi — a un tale livello che la proporzione di persone in tal modo escluse dalla rilevazione sia la più piccola possibile. I massimali presi in considerazione (retribuzione mensile) sono stati i seguenti: Germania 4.500 DM; Francia 10.000 Ffr; Italia 1.000.000 Lit; Paesi Bassi 6.000 Fl; Belgio 65.000 Fb; Lussemburgo 65.000 Flbg. Questi massimali sono stati introdotti per tener conto delle difficoltà pratiche e psicologiche che poteva suscitare la rilevazione dell'importo esatto della retribuzione di persone poste ai più alti livelli gerarchici (ad esempio i servizi di contabilità non sono sempre necessariamente a conoscenza dei premi o delle gratifiche versate direttamente dal datore di lavoro o dal consiglio d'amministrazione, ecc.). In questo caso valeva meglio limitarsi all'indicazione pura e semplice del superamento di un certo massimale piuttosto che andare incontro a rifiuti o al rischio di risposte incomplete o erranee.

8.22 Beloning voor overuren (arbeiders)

Hier is het totale bedrag opgegeven van het voor de tijdens de referentieperiode gemaakte overuren ontvangen loon (basisloon plus toeslagen), waarvan het aantal elders is vermeld (zie punt 8.20).

8.23 Bruto maandloon (beambten) (1)

Hier is het totale door de werkgever over de maand oktober 1972 betaalde brutoloon vermeld. Hierbij zijn de volgende bestanddelen in aanmerking genomen :

- basissalaris,
- *maandelijkse* vergoedingen en toeslagen wegens duurte, anciënniteit, ontheemding, enz.,
- *maandelijkse* rendementspremies, stiptheidspremies, premies voor technische werkzaamheden, toeslagen voor zwaar werk, alsmede alle andere premies en toeslagen die iedere maand stelselmatig worden uitgekeerd (zelfs indien het bedrag daarvan van maand tot maand verschilt),
- beloning voor tijdens de maand oktober gemaakte overuren,
- ingevolge collectieve overeenkomsten of vrijwillig door de werkgever toegekende en rechtstreeks uitbetaalde kinderbijslag.

Het totaalbedrag aan inhoudingen op grond van wettelijke en bij overeenkomst vastgestelde bepalingen (sociale verzekeringen en aanvullende voorzieningen) en belastingen is niet van het maandloon afgetrokken.

De volgende bestanddelen zijn daarentegen niet in het bedrag opgenomen :

- wettelijke kinderbijslag,
- voordelen in natura,
- premies, gratificaties en winstuitkeringen die niet iedere maand worden uitbetaald.
- reiskostenvergoedingen, onkostenvergoedingen en in het algemeen iedere vergoeding die het karakter heeft van een terugbetaling van door de beambte op kosten van de werkgever gemaakte uitgaven.

(1) Voor beambten met een inkomen boven een bepaald bedrag is het precieze bedrag niet opgenomen. Dit bedrag is voor elk land door het desbetreffende bureau voor de statistiek zodanig vastgesteld dat de omvang van deze categorie zo beperkt mogelijk blijft. Voor de verschillende landen zijn de volgende bedragen (maandloon) gehanteerd: Bondsrepubliek Duitsland 4.500 DM; Frankrijk 10.000 Ffr.; Italië 1.000.000 lire; Nederland 6.000 Fl.; België 65.000 Bfr.; Luxemburg 65.000 Lfr. Deze bedragen zijn gehanteerd ter voorkoming van praktische en psychologische moeilijkheden die kunnen optreden bij het vermelden van het exacte loon van de personen op de hoogste hiërarchische niveaus (de boekhouding hoeft bijvoorbeeld niet altijd op de hoogte te zijn van de premies en gratificaties die rechtstreeks door de werkgever of op advies van het bestuur, enz. worden toegekend). In dit geval is het beter eenvoudig vast te stellen dat een bepaald bedrag wordt overschreden dan nul op het request te krijgen of het risico te lopen van onvolledige of onjuiste antwoorden.

8.24 Entlohnung für Überstundenarbeit (Angestellte)

Der Bruttoverdienst, der dem Angestellten für im Monat Oktober 1972 gegebenenfalls geleistete Überstundenarbeit gezahlt worden ist, wurde getrennt erhoben (dieser Betrag war übrigens schon in dem in § 8.23 weiter oben erwähnten Betrag enthalten). Bei Angestellten, deren Verdienst eine bestimmte Höchstgrenze überschreitet, wurde diese Angabe nicht erfaßt (vgl. § 8.23, Fußnote 1).

8.25 Abzüge für Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung (Arbeiter und Angestellte)

Hier wurden die vom Lohn und Gehalt einbehaltenen Beträge (vgl. weiter oben § 8.21 und § 8.23) für Beiträge, die sich aus gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen ergeben (Sozialversicherung und zusätzliche Versicherungssysteme), erfaßt. Bei Angestellten, deren Verdienst eine bestimmte Höhe überschreitet, wurde diese Angabe nicht erhoben (vgl. § 8.23, Fußnote 1).

8.26 Anwesenheit im Jahre 1972 (Angestellte)

Eine Frage wurde gestellt, um eine Unterscheidung zu ermöglichen zwischen Angestellten, die während des ganzen Jahres normal bezahlt worden waren, einerseits, und den Angestellten, deren Jahresverdienst unvollständig war (infolge von Neueinstellung oder Entlassung im Laufe des Jahres usw.), andererseits.

8.27 Im Jahre 1972 insgesamt gezahltes Arbeitsentgelt (Angestellte)

Es wurde der Gesamtbetrag des im Laufe des ganzen Jahres 1972 gezahlten Arbeitsentgelts erfaßt: in diesem Betrag wurden alle Bestandteile berücksichtigt, die in der Definition des „monatlichen Bruttogehalts“ (vgl. § 8.23) aufgeführt sind sowie alle Prämien und Gratifikationen, die in nichtmonatlichen Zeitabständen gezahlt wurden. Bei Angestellten, deren Verdienst eine bestimmte Höhe überschreitet, wurde diese Angabe nicht erhoben (vgl. § 8.23, Fußnote 1).

8.28 Prämien und Gratifikationen, die in nichtmonatlichen Zeitabständen gezahlt werden (Angestellte)

In allen Ländern, außer Frankreich, wurde auch der Gesamtbetrag der nichtmonatlichen (zweimonatlichen, vierteljährlichen, halbjährlichen, jährlichen, „un tantum“, usw.) Prämien und Gratifikationen erfaßt, die dem Angestellten im Laufe des Jahres 1972 gezahlt wurden (dieser Betrag ist übrigens schon in der weiter oben in § 8.27 erwähnten Summe enthalten). Dieser Betrag umfaßt z.B. Weihnachts- und Jahresabschlußprämien, dreizehntes (oder sonstiges) Monatsgehalt, Urlaubs-

8.24 Rémunération pour travail supplémentaire (employés)

On a relevé à part le montant brut de la rémunération versée à l'employé pour travail supplémentaire éventuellement effectué pendant le mois d'octobre 1972 (ce montant étant déjà inclus, par ailleurs, dans le chiffre mentionné au § 8.23 ci-dessus). Ce renseignement n'a pas été relevé pour les employés dont la rémunération dépassait un certain plafond (cf. § 8.23, note 1).

8.25 Retenues pour cotisation du salarié à la sécurité sociale (ouvriers et employés)

On a relevé le montant des retenues sur les salaires (cf. § 8.21 et § 8.23 ci-dessus) pour cotisation découlant des dispositions légales ou conventionnelles (sécurité sociale et régimes complémentaires). Ce renseignement n'a pas été relevé pour les employés dont la rémunération dépassait un plafond déterminé (cf. § 8.23, note 1).

8.26 Présence pendant l'année 1972 (employés)

Une question a été posée pour permettre de distinguer, d'une part, les employés qui ont été rémunérés normalement pendant toute l'année et, d'autre part, les employés dont la rémunération annuelle n'était pas complète (du fait d'embauchage ou de licenciement en cours d'année, etc.).

8.27 Rémunération totale versée pendant l'année 1972 (employés)

On a relevé le montant total de la rémunération versée à l'employé tout au long de l'année 1972: dans ce montant on a considéré tous les éléments figurant dans la définition du « traitement mensuel brut » (voir § 8.23) et, en outre, toutes les primes et gratifications versées à cadence non mensuelle pendant l'année. Ce renseignement n'a pas été relevé pour les employés dont la rémunération dépassait un plafond déterminé (cf. § 8.23, note 1).

8.28 Primes et gratifications versées à cadence non mensuelle (employés)

Dans tous les pays, sauf en France, on a relevé également le montant total des primes et gratifications non mensuelles (bimestrielles, trimestrielles, semestrielles, annuelles, « un tantum », etc.) versées à l'employé pendant l'année 1972 (ce montant étant déjà inclus, par ailleurs, dans le chiffre mentionné dans le § 8.27 ci-dessus). Ce montant comprend par exemple les primes de Noël ou de fin d'année, le treizième mois et autres, les primes (ou pécules) de vacances, les primes

8.24 Retribuzione per lavoro straordinario (impiegati)

È stato rilevato a parte l'importo lordo della retribuzione versata all'impiegato per eventuale lavoro straordinario nel mese d'ottobre 1972 (detto importo era già incluso, d'altronde, nella cifra menzionata al § 8.23 precedente). Detta informazione non è stata rilevata per gli impiegati la cui retribuzione superava un certo massimale (vedasi § 8.23, nota 1).

8.25 Trattenute per contributi di sicurezza sociale (operai e impiegati)

È stato rilevato l'importo delle trattenute sulle retribuzioni (vedasi § 8.21 e § 8.23 precedenti) in conformità con disposizioni legali o contrattuali (sicurezza sociale e regimi complementari). Detta informazione non è stata rilevata per gli impiegati la cui retribuzione superava un certo massimale (cfr. § 8.23, nota 1).

8.26 Presenza durante l'anno 1972 (impiegati)

È stato posto un quesito per poter distinguere, da un lato, gli impiegati che sono stati retribuiti normalmente durante tutto l'anno e, dall'altro, gli impiegati la cui retribuzione annua non è completa (causa assunzione o licenziamento durante l'anno, ecc.).

8.27 Retribuzione totale durante l'anno 1972 (impiegati)

È stato rilevato l'importo totale della retribuzione versata all'impiegato durante l'anno 1972 : in tale importo sono state considerate tutte le voci che figurano nella definizione dello « stipendio mensile lordo » nonché (cfr. § 8.23) tutti i premi e le gratifiche versati a cadenza non mensile durante l'anno. Questa informazione non è stata rilevata per gli impiegati la cui retribuzione superava un determinato massimale (cfr. § 8.23, nota 1).

8.28 Premi e gratifiche versate a cadenza non mensile (impiegati)

In tutti i paesi, tranne che in Francia, è stato rilevato anche il totale dei premi e gratifiche non mensili (bimestrali, trimestrali, semestrali, annui, « una tantum », ecc.) versati all'impiegato durante l'anno 1972 (questo importo, era già incluso, d'altronde, nelle cifre menzionate nel § 8.27 di cui sopra). Detto ammontare comprende ad esempio le gratifiche natalizie o di fine d'anno, la tredicesima e altre, premi di ferie, premi bilancio, premi d'esercizio, come anche premi di produzione e di pro-

8.24 Beloning voor overwerk (beambten)

Hier is afzonderlijk vermeld hoeveel brutoloon aan de beambte is uitgekeerd voor gedurende de maand oktober 1972 gemaakte overuren (dit bedrag was trouwens reeds opgenomen in het bedrag onder punt 8.23). Deze inlichting is niet gevraagd voor beambten met een inkomen boven een bepaalde grens (zie voetnoot bij punt 8.23).

8.25 Werknemersbijdrage (arbeiders en beambten)

Hier is het bedrag vermeld dat is ingehouden op het loon (zie punt 8.21 en punt 8.23) krachtens wettelijke en bij overeenkomst vastgestelde bepalingen (sociale verzekeringen en aanvullende voorzieningen).

Deze inlichting is niet gevraagd voor beambten met een inkomen boven een bepaalde grens (zie voetnoot bij punt 8.23).

8.26 Aanwezigheid gedurende het jaar 1972 (beambten)

Deze vraag is gesteld om onderscheid te kunnen maken tussen beambten die gedurende het hele jaar normaal zijn uitbetaald en beambten die geen vol jaarloon hebben ontvangen (wegens indiensttreding of ontslag in de loop van het jaar, enz.).

8.27 Totale jaarinkomen over 1972 (beambten)

Hier is het totale inkomen vermeld dat de beambte over het jaar 1972 heeft ontvangen. Dit bedrag omvat alle bestanddelen van het „bruto maandloon” (zie punt 8.23) en bovendien alle premies en gratificaties die niet iedere maand zijn uitgekeerd. Deze vraag is niet gesteld voor beambten met een inkomen boven een bepaalde grens (zie voetnoot bij punt 8.23).

8.28 Niet maandelijks uitgekeerde premies en gratificaties (beambten)

In alle landen, met uitzondering van Frankrijk, is tevens het totaalbedrag gevraagd aan niet maandelijks uitgekeerde premies en gratificaties (twee- en driemaandelijkse premies, halfjaarlijkse premies, jaarpremies, „eenmalige uitkeringen”, enz.), dat over het jaar 1972 aan de beambte is uitbetaald (dit bedrag is overigens reeds opgenomen in de onder punt 8.27 vermelde bedragen). Het bedrag omvat bijvoorbeeld kerst- en nieuwjaarsgratificaties, dertiende maand, e.d., vakan-

prämien oder -geld, Bilanzprämien, Jahresabschlußprämien, am Ende des Geschäftsjahres gezahlte Prämien, sowie nichtmonatlich gezahlte Produktions- und Produktivitätsprämien.

Bei Angestellten, deren Verdienst eine gewisse Höhe überschreitet, wurde diese Angabe nicht erhoben (vgl. § 8.23 Fußnote 1).

8.29 Staatsangehörigkeit der Arbeiter

In einigen Ländern (Frankreich, Niederlande, Italien, Luxemburg) wurde auch nach der Staatsangehörigkeit der Arbeiter gefragt, womit es dem SAEG insbesondere möglich wird, einem Wunsch des Rates der Europäischen Gemeinschaften nachzukommen und eine besondere Auswertung der Angaben nach folgenden Arbeitnehmerkategorien vorzunehmen :

1. Arbeiter, die Staatsangehörige des Bezugslandes sind,
2. Arbeiter, die Staatsangehörige eines anderen Gemeinschaftslandes (Gründerstaaten) sind,
3. Arbeiter, die Staatsangehörige eines Drittlandes sind (einschl. Staatenloser).

9. METHODEN DER DATENAUFBEREITUNG

Bei der Aufbereitung der erfaßten Angaben wurden die Arbeitnehmer der Stichprobe — hochgerechnet zur Grundgesamtheit entsprechend ihrer jeweiligen Gewichtung ⁽¹⁾ — nach individuellen Merkmalen gruppiert. Auf diese Weise erhielt man homogenere Untergruppen von Arbeitnehmern, für die eine bestimmte Anzahl relevanter Werte errechnet wurde: Stunden-, Monats- oder Jahresverdienst, wöchentliche Durchschnittswerte, sonstige Durchschnittswerte (z.B. Alter, Dienstalder im Unternehmen), Variationskoeffizienten, Indizes usw.

Nachstehend sind die bei diesen Berechnungen angewandten Methoden dargestellt :

9.1.1 Durchschnittlicher Stundenverdienst (Arbeiter)

Für jeden Arbeiter der Stichprobe wurde ein Brutto-Stundenlohn errechnet, wobei der dem Arbeiter während

⁽¹⁾ Da es sich um eine Stichprobenerhebung handelt und die Auswahl der Arbeitnehmer das Ergebnis einer zweistufigen Zufallsauswahl (vgl. § 6) darstellt, genügt es zur Bestimmung einer Grundgesamtheit von Arbeitnehmern (N), die dieser Grundgesamtheit entsprechenden Gewichtungskoeffizienten (p_i) der Arbeitnehmer der Stichprobe (n) zusammenzuzählen. Somit ergibt sich:

$$N = \sum_1^n p_i = \sum_1^n p_i' \cdot p_i''$$

dabei ist $p_i' = \frac{1}{T_1}$ = der reziproke Wert des Auswahlatzes der 1. Stufe, d.h. für die Betriebe,

und $p_i'' = \frac{1}{T_2}$ = der reziproke Wert des Auswahlatzes der zweiten Stufe, d.h. für die Arbeitnehmer der befragten Betriebe.

de bilan, d'exercice ainsi que les primes de production et de productivité non versées mensuellement.

Ce renseignement n'a pas été relevé pour les employés dont la rémunération dépassait un certain plafond (cf. § 8.23, note 1).

8.29 Nationalité des ouvriers

Dans certains pays (France, Pays-Bas, Italie, Luxembourg) une question a été également posée sur la nationalité des ouvriers, qui doit notamment permettre à l'O.S.C.E. d'effectuer une exploitation particulière des données, pour donner suite à une demande du Conseil des Communautés européennes, distinctement pour les catégories suivantes de salariés :

1. ouvriers ayant la nationalité du pays de référence,
2. ouvriers ressortissant d'un des autres pays de la Communauté (anciens Etats membres),
3. ouvriers ressortissant d'un pays tiers (y compris les apatrides).

9. MÉTHODES D'ÉLABORATION DES DONNÉES

Lors de l'exploitation des renseignements relevés, les salariés de l'échantillon — ramenés à l'univers sur la base de leurs pondérations respectives ⁽¹⁾ — ont été classés suivant les différentes caractéristiques individuelles. On a ainsi obtenu des sous-ensembles de salariés plus homogènes pour lesquels on a calculé un certain nombre de valeurs caractéristiques : gains horaires, mensuels ou annuels, données moyennes hebdomadaires, autres données moyennes (par exemple : âge, ancienneté de service dans l'entreprise), coefficients de variation, indices, etc.

On trouvera ci-après les méthodes utilisées pour ces différents calculs.

9.1.1 Gain horaire moyen (ouvriers)

Pour chaque ouvrier de l'échantillon on a calculé un gain horaire brut, en divisant le montant du gain brut

⁽¹⁾ L'enquête ayant été effectuée par sondage et l'échantillon de salariés étant le résultat d'un tirage au hasard à 2 degrés (voir § 6), pour obtenir un univers déterminé de salariés (N) il suffit de totaliser les coefficients de pondération (p_i) des salariés de l'échantillon (n) correspondant à cet univers. On aura donc :

$$N = \sum_1^n p_i = \sum_1^n p_i' \cdot p_i''$$

où $p_i' = \frac{1}{T_1}$ = inverse du taux de sondage de 1^{er} degré effectué parmi les établissements

et $p_i'' = \frac{1}{T_2}$ = inverse du taux de sondage du 2^e degré effectué parmi les salariés des établissements retenus.

duttività non versati mensilmente. Detta informazione non è stata rilevata per gli impiegati la cui retribuzione superava un determinato massimale (cfr. § 8.23, nota 1).

8.29 Nazionalità degli operai

In certi paesi (Francia, Paesi Bassi, Italia, Lussemburgo) è stato posto anche un quesito sulla nazionalità degli operai, che deve tra l'altro permettere all'I.S.C.E. di effettuare una particolare elaborazione dei dati, per dar seguito ad una domanda del Consiglio delle Comunità europee, distintamente per le seguenti categorie di lavoratori:

1. operai di nazionalità del paese di riferimento,
2. operai originari di uno degli altri paesi della Comunità (vecchi Stati membri),
3. operai originari d'altri paesi (ivi compresi gli apolidi).

9. METODI D'ELABORAZIONE DEI DATI

In sede di spoglio delle informazioni rilevate, i lavoratori del campione riportati all'universo sulla base delle rispettive ponderazioni⁽¹⁾ — sono stati classificati secondo le varie caratteristiche individuali. Si sono così ottenuti dei sottogruppi di lavoratori più omogenei per i quali è stato calcolato un certo numero di valori caratteristici: retribuzioni orarie, mensili e annue, dati medi settimanali, altri dati medi (ad esempio: età, anzianità di servizio nell'impresa), coefficienti di variazione, indici, ecc.

In appresso sono descritti i metodi utilizzati per i vari calcoli.

9.1.1 Retribuzione oraria media (operai)

Per ciascun operaio del campione è stata calcolata una retribuzione media lorda, dividendo l'importo della

(¹) Dato che l'indagine è stata effettuata per sondaggio e che il campione di lavoratori risultava da un'estrazione casuale a due stadi (cfr. § 6), per ottenere un universo determinato di lavoratori (N) basta totalizzare i coefficienti di ponderazione (p_i) dei lavoratori del campione (n) corrispondenti a detto universo. Si avrà dunque:

$$N = \sum_1^n p_i = \sum_1^n p_i' \cdot p_i''$$

in cui $p_i' = \frac{1}{T'}$ = inverso del tasso di sondaggio del primo stadio effettuato fra gli stabilimenti.

e $p_i'' = \frac{1}{T''}$ = inverso del tasso di sondaggio del secondo stadio effettuato fra i lavoratori degli stabilimenti considerati.

tiegeld of -toeslag, premies bij het afsluiten van balans- of boekjaar, evenals niet maandelijks uitgekeerde productie- en produktiviteitspremies.

Deze vraag is niet gesteld voor beambten met een inkomen boven een bepaalde grens (zie voetnoot bij punt 8.23).

8.29 Nationaliteit van de arbeiders

In bepaalde landen (Frankrijk, Nederland, Italië, Luxemburg) is tevens naar de nationaliteit van de arbeiders gevraagd. Op grond van een verzoek van de Raad van de Europese Gemeenschappen zullen deze gegevens door het Bureau van de Statistiek van de Europese Gemeenschappen op een speciale manier worden verwerkt, met name van de volgende onderscheiden categorieën werknemers:

1. arbeiders die onderdaan zijn van het referentieland,
2. arbeiders die onderdaan zijn van een ander land van de Gemeenschap (oorspronkelijke Lid-Staten),
3. arbeiders die onderdaan zijn van een derde land (inclusief statenlozen).

9. METHODEN VOOR DE VERWERKING VAN DE GEGEVENS

Bij de verwerking van de verzamelde gegevens zijn de werknemers in de steekproef — op basis van hun respectieve gewichten herleid tot de totale populatie⁽¹⁾ — volgens de verschillende individuele kenmerken ingedeeld. Op deze wijze werden meer homogene deel-massa's werknemers verkregen, waarvoor een aantal karakteristieke waarden is berekend: gemiddelde uur-, maand- of jaarlonen, gemiddelde weekgegevens, andere gemiddelde gegevens (bijvoorbeeld: leeftijd, aantal dienstjaren in de onderneming), variatiecoëfficiënten, indexcijfers, enz.

Hieronder wordt een overzicht gegeven van de methoden die bij deze verschillende berekeningen zijn gebruikt.

9.1.1 Gemiddeld uurloon (arbeiders)

Voor iedere arbeider in de steekproef is het bruto uurloon berekend, door het brutoloon dat gedurende de refe-

(¹) De enquête is uitgevoerd volgens de steekproefmethode. De steekproef van werknemers kwam door een dubbele trekking tot stand (zie punt 6). Om een bepaalde populatie werknemers (N) te krijgen, hoeven alleen de wegingscoëfficiënten (p_i) van de werknemers in de steekproef (n) overeenkomstig deze populatie bij elkaar te worden opgeteld. Men krijgt dus:

$$N = \sum_1^n p_i = \sum_1^n p_i' \cdot p_i''$$

waarin $p_i' = \frac{1}{T'}$ = omgekeerde van het steekproefpercentage van de eerste trekking tussen de vestigingen

$p_i'' = \frac{1}{T''}$ = omgekeerde van het steekproefpercentage van de tweede trekking tussen de werknemers van de onder-vraagde vestigingen.

des Bezugszeitraums ausgezahlte Brutto-Verdienst durch die entsprechende Anzahl der bezahlten Stunden dividiert wurde. Der durchschnittliche Stundenlohn für eine bestimmte Gruppe (Gesamtheit oder Untergruppe) von Arbeitern ist gleich dem einfachen arithmetischen Mittel der individuellen Stundenlöhne der Arbeiter dieser Gruppe, hochgerechnet auf die Grundgesamtheit.

9.1.2 Durchschnittlicher Monatsverdienst (Arbeiter)

Weiter oben (Paragraph 8.6) wurde gezeigt, daß sich die individuellen Angaben für die Arbeiter bezüglich Verdienst und Anzahl der bezahlten Stunden auf eine Anzahl von Tagen im Monat Oktober 1972 bezogen, die von einem Betrieb zum andern unterschiedlich sein konnte.

Um diese verschiedenen Angaben auf einen einheitlichen Bezugszeitraum zu bringen, wurden den Betrieben daher zwei Fragen gestellt; die eine bezog sich auf die Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden (D_h) und die andere auf die Anzahl der Arbeitsstunden in der Bezugsperiode (D_t) (vgl. § 8.7 und 8.8). Das Verhältnis D_t/D_h ergibt also für sämtliche Arbeiter eines Betriebes die Anzahl der in der Bezugsperiode enthaltenen Wochen, während die Umkehrung D_h/D_t den „Umrechnungssatz auf die Woche“ darstellt, d.h. den Satz, mit dem die individuelle Angabe multipliziert werden muß, um zu der entsprechenden wöchentlichen Angabe zu kommen.

Anschließend kann ein Monatsverdienst errechnet werden, indem der Wochenverdienst mit der Zahl der in einem Monat enthaltenen Wochen (diese Zahl beträgt im Jahr durchschnittlich 4,35), also $\frac{365,25}{7 \cdot 12}$ (1) multipliziert wird.

Wie ersichtlich, unterscheidet sich der so errechnete Monatsverdienst von dem Wochenverdienst einzig durch einen konstanten Multiplikator (4,35), so daß alle strukturellen Beziehungen zwischen Monatsverdiensten (Bezugszahlen, relative Differenzen, Indizes usw.) mit den strukturellen Beziehungen übereinstimmen, die man bei Wochenverdiensten festgestellt hätte; daraus folgt insbesondere, daß alle Bezugspositionen zwischen den Monatsverdiensten für Oktober 1972 mit den für Oktober 1966 auf der Grundlage von Wochenverdiensten erstellten entsprechenden Beziehungen unmittelbar und voll vergleichbar sind.

Wenn in der vorliegenden Erhebung für die Arbeiter statt Wochenverdiensten vorzugsweise Monatsver-

(1) Die Formel für die Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes für eine Gesamtheit oder eine Untergruppe von Arbeitern lautet wie folgt:

$$\bar{G} = \frac{4,35}{\sum_1^n p_i} \sum_1^n p_i \cdot G_{ti} \frac{D_{hi}}{D_{ti}}$$

wobei p_i = Gewichtungskoeffizient des Arbeiters der Stichprobe (vgl. Fußnote 1, Seite 50)

G_{ti} = Verdienst des Arbeiters der Stichprobe während der gesamten Bezugsperiode

D_{hi} = Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden

D_{ti} = Anzahl der Arbeitsstunden während der gesamten Bezugsperiode

versé à cet ouvrier pendant la période de référence par le nombre correspondant d'heures rémunérées. Le gain horaire moyen relatif à un groupe (ensemble ou sous-ensemble) d'ouvriers correspond à la moyenne arithmétique simple des salaires horaires individuels des ouvriers de ce groupe, ramenés à l'univers.

9.1.2 Gain mensuel moyen (ouvriers)

On a vu plus haut (§ 8.6) que les données individuelles relatives aux gains et aux nombre d'heures rémunérées des ouvriers portaient sur un nombre de jours du mois d'octobre 1972 qui pouvait être variable d'un établissement à l'autre.

Pour ramener ces différentes données à une période de référence uniforme on a donc posé aux établissements deux questions, l'une concernait le nombre d'heures ouvrables hebdomadaires (D_h) et l'autre le nombre d'heures ouvrables comprises dans la période de référence (D_t) (voir ci-dessus, § 8.7 et 8.8). Le rapport D_t/D_h représente donc, pour tous les ouvriers d'un établissement, le nombre de semaines comprises dans la période de référence, et son inverse D_h/D_t représente le «taux de conversion à la semaine», c'est-à-dire le taux par lequel il convient de multiplier la donnée individuelle pour avoir la donnée hebdomadaire correspondante.

Un gain mensuel peut ensuite être calculé en multipliant le gain hebdomadaire par le nombre de semaines comprises dans un mois (ce nombre est en moyenne pour l'année de 4,35), soit $\frac{365,25}{7 \cdot 12}$ (1).

On observe que le gain mensuel ainsi calculé diffère du gain hebdomadaire uniquement par un facteur multiplicatif constant (4,35), de sorte que toutes les relations structurelles entre gains mensuels (rapports, différences relatives, indices, etc.) sont identiques aux relations structurelles que l'on aurait trouvé pour des gains hebdomadaires; il s'en suit, en particulier, que toutes les positions relatives entre les gains mensuels pour octobre 1972 seront immédiatement et parfaitement comparables avec les relations analogues établies pour octobre 1966 sur la base des gains hebdomadaires.

Si pour la présente enquête on a calculé des gains mensuels pour les ouvriers — de préférence à des gains hebdomadaires — c'est uniquement pour pouvoir plus

(1) La formule de calcul du gain mensuel moyen pour un ensemble ou sous-ensemble d'ouvriers est la suivante :

$$\bar{G} = \frac{4,35}{\sum_1^n p_i} \sum_1^n p_i G_{ti} \frac{D_{hi}}{D_{ti}}$$

où p_i = coefficient de pondération de l'ouvrier échantillon (voir note 1, page 50)

G_{ti} = gain de l'ouvrier-échantillon pendant toute la période de référence

D_{hi} = nombre d'heures ouvrables hebdomadaires

D_{ti} = nombre d'heures ouvrables pendant toute la période de référence

retribuzione lorda versata a detto operaio durante il periodo di riferimento per il numero corrispondente di ore retribuite. La retribuzione oraria media relativa a un gruppo (o sottogruppo) di operai corrisponde alla media aritmetica dei salari orari individuali degli operai di detto gruppo, riportati all'universo.

9.1.2 *Retribuzione mensile media (operai)*

Come si è visto precedentemente (§ 8.6) i dati individuali relativi alla retribuzione e al numero di ore retribuite degli operai vertevano su un numero di giorni del mese di ottobre 1972 che poteva variare da uno stabilimento ad un altro.

Per ricondurre questi differenti dati ad un periodo di riferimento uniforme sono stati pertanto posti agli stabilimenti due quesiti, uno sul numero di ore lavorative settimanali (D_h) e l'altro relativo al numero di ore lavorative comprese nel periodo di riferimento (D_t) (vedasi più sopra, § 8.7 e 8.8).

Il rapporto D_t/D_h rappresenta quindi, per tutti gli operai di un medesimo stabilimento, il numero di settimane comprese nel periodo di riferimento, e il suo inverso D_h/D_t rappresenta il «coefficiente di conversione alla settimana», ossia il coefficiente per il quale va moltiplicato il dato individuale per ottenere il dato settimanale corrispondente.

Si può in seguito calcolare la retribuzione mensile moltiplicando la retribuzione settimanale per il numero delle settimane comprese in un mese (detto numero è in media nell'anno di 4,35, cioè $\frac{365,25}{7 \cdot 12}$ (1)).

Si osserva che la retribuzione mensile calcolata in tal modo differisce dalla retribuzione settimanale solo per un fattore moltiplicativo costante (4,35), di modo che tutte le relazioni strutturali tra le retribuzioni mensili (rapporti, differenze relative, indici, ecc.) sono identiche alle relazioni strutturali che si sarebbero riscontrate per le retribuzioni settimanali; ne deriva, in particolare, che tutte le posizioni relative tra le retribuzioni mensili dell'ottobre 1972 saranno immediatamente e perfettamente comparabili con le analoghe relazioni stabilite nell'ottobre 1966 sulla base delle retribuzioni settimanali. Nella presente indagine, per gli operai si sono calcolate retribuzioni mensili piuttosto che settimanali, al fine di poter più facilmente comparare le prime con le

rentieperiode aan de arbeider is uitbetaald, te delen door het aantal betaalde uren. Het gemiddelde uurloon van een categorie (massa of deelmassa) arbeiders is gelijk aan het gewone rekenkundig gemiddelde van de individuele uurlonen van de arbeiders van deze categorie, herleid tot de totale populatie.

9.1.2 *Gemiddeld maandloon (arbeiders)*

In punt 8.6 is reeds aangegeven dat de individuele gegevens betreffende het loon en het aantal betaalde uren van de arbeiders over een per vestiging verschillend aantal dagen van de maand oktober 1972 konden worden opgegeven.

Om deze verschillende gegevens tot een uniforme referentieperiode te herleiden, heeft men elke vestiging twee vragen gesteld. De ene had betrekking op het aantal werkuren per week (D_h) en de andere op het aantal werkuren in de referentieperiode (D_t) (zie punt 8.7 en 8.8). De verhouding D_t/D_h vertegenwoordigt dus voor alle arbeiders van de vestiging het aantal weken dat in de referentieperiode is vervat, en het omgekeerde D_h/D_t vertegenwoordigt de „omrekeningscoëfficiënt in weken”, ofwel de coëfficiënt waarmee het individuele gegeven moet worden vermenigvuldigd om het overeenkomstige weekgegeven te verkrijgen.

Vervolgens kan het maandloon worden berekend door het weekloon te vermenigvuldigen met het aantal weken in een maand (gemiddeld per jaar 4,35, ofwel $\frac{365,25}{7 \cdot 12}$ (1)).

Het enige verschil tussen het aldus berekende maandloon en het weekloon is dus de constante vermenigvuldigingsfactor 4,35, hetgeen inhoudt dat alle structurele relaties tussen de maandlonen (verhoudingen, relatieve verschillen, indexcijfers, enz.) precies hetzelfde zijn als de structurele relaties die men tussen de weeklonen had kunnen aantonen. Hieruit volgt dat alle relaties tussen de maandlonen over oktober 1972 onmiddellijk en volkomen vergelijkbaar zijn met de overeenkomstige relaties tussen de weeklonen die voor oktober 1966 werden becijferd.

Bij de onderhavige enquête is in bepaalde gevallen het maandloon van de arbeiders berekend, hoewel bij deze groep de voorkeur aan weeklonen wordt gegeven. Dit

(1) La formula di calcolo per la retribuzione mensile media per un gruppo o sottogruppo di operai è la seguente:

$$\bar{G} = \frac{4,35}{\sum_1^n p_i} \sum_1^n p_i \cdot G_{i1} \frac{D_{h1}}{D_{t1}}$$

In cui: p_i = coefficiente di ponderazione dell'operaio campione (vedi nota 1, pag. 51)
 G_{i1} = retribuzione dell'operaio-campione durante l'intero periodo di riferimento
 D_{h1} = numero di ore lavorative settimanali
 D_{t1} = numero di ore lavorative comprese nell'intero periodo di riferimento.

(1) De formule voor de berekening van het gemiddelde maandloon voor een massa of deelmassa arbeiders is als volgt:

$$\bar{G} = \frac{4,35}{\sum_1^n p_i} \sum_1^n p_i \cdot G_{i1} \frac{D_{h1}}{D_{t1}}$$

waarin
 p_i = wegingscoëfficiënt van de arbeiders in de steekproef (zie voetnoot 1 op blz. 51).
 G_{i1} = loon van de arbeiders in de steekproef tijdens de gehele referentieperiode.
 D_{h1} = aantal werkuren per week.
 D_{t1} = aantal werkuren tijdens de gehele referentieperiode.

dienste errechnet wurden, so geschah dies einzig zum Zweck eines einfacheren Vergleichs mit den errechneten Verdiensten der Angestellten, die in der Erhebung erstmals erfaßt wurden.

Im allgemeinen wurden alle Angaben, die sich auf einen Kalenderzeitraum beziehen (Monatsverdienst, Durchschnittszahl der bezahlten Stunden pro Woche usw.) nur für diejenigen Arbeitnehmer ermittelt, deren Lohn im Bezugszeitraum nicht infolge von Fehlzeiten vermindert war und die nicht von Kurzarbeit betroffen waren (1); daher werden diese Arbeitnehmer als „vollzeitbeschäftigte“ Arbeitnehmer bezeichnet.

9.1.3 Durchschnittlicher Monatsverdienst (Angestellte)

Bei den Angestellten wurde der individuelle Monatsverdienst unmittelbar erfaßt, wobei der Bezugszeitraum in allen Fällen der ganze Monat Oktober 1972 war. Der durchschnittliche Monatsverdienst für eine bestimmte Angestelltengruppe (Gesamtheit oder Untergruppe) ist das einfache arithmetische Mittel der individuellen Monatsverdienste der Angestellten dieser Gruppe, hochgerechnet auf die Grundgesamtheit. Wie bei den Arbeitern wurden bei der Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes nur „vollzeitbeschäftigte“ Arbeitnehmer berücksichtigt, d.h. diejenigen Arbeitnehmer, die in dem Bezugszeitraum keine Gehaltsminderung infolge von Fehlzeiten hatten und die nicht von Kurzarbeit betroffen waren (2).

Es muß außerdem daran erinnert werden, daß diejenigen Personen, deren Verdienst eine bestimmte Höchstgrenze überschreitet und daher nicht erfaßt wurden (vgl. 8.23, Fußnote 1), bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes ausgeschlossen wurden. Dieser wird allerdings von dieser Ausschließung beeinflusst, namentlich was die höheren Qualifikationsgruppen (Gruppe 1 und 2) der personellen Hierarchie betrifft; aus diesem Grunde wurden — außer den arithmetischen Mitteln und den Variationskoeffizienten der Monatsverdienste — auch einige charakteristische Verteilungswerte (Medianwerte, Quartile, Dezile) errechnet, die systematisch nach Industriezweig, Geschlecht und Qualifikationsgruppe getrennt veröffentlicht werden.

9.1.4 Durchschnittlicher Jahresverdienst (Angestellte)

Der Jahresverdienst der Angestellten wurde in gleicher Weise erfaßt und verarbeitet wie der Monatsverdienst (vgl. den vorhergehenden §), und für die vollzeitbe-

aisément les comparer avec les gains calculés pour les employés qui figurent pour la première fois dans l'enquête.

D'une manière générale, toutes les données relatives à un temps calendrier (gains mensuels, nombre moyen d'heures rémunérées par semaine, etc.) ont été calculées uniquement pour les salariés qui pendant la période de référence n'ont pas eu leur salaire réduit pour cause d'absences, et qui n'ont pas travaillé à horaire réduit (1); ces salariés sont, pour cette raison, dénommés salariés « présents à temps plein ».

9.1.3 Gain mensuel moyen (employés)

Pour les employés, le gain mensuel individuel a été directement relevé, la période de référence étant dans tous les cas le mois d'octobre 1972 dans son entier. Le gain mensuel moyen relatif à un groupe (ensemble ou sous-ensemble) d'employés est la moyenne arithmétique simple des gains mensuels individuels des employés de ce groupe, ramenés à l'univers. Comme pour les ouvriers, seuls ont été pris en compte — dans le calcul du gain mensuel moyen — les salariés « présents à temps plein », c'est-à-dire les salariés qui pendant la période de référence n'ont pas eu de réduction de salaire pour cause d'absences et qui n'ont pas travaillé à horaire réduit (2).

Il faut en outre se rappeler que le montant du gain n'ayant pas été relevé pour les personnes dont la rémunération dépassait un plafond déterminé (voir § 8.23, note 1), ces personnes ont été exclues du calcul du gain moyen. Celui-ci est cependant affecté par cette exclusion, notamment pour ce qui concerne les groupes de qualification supérieurs (groupes 1 et 2) de la hiérarchie du personnel; c'est pourquoi — outre les moyennes arithmétiques et les coefficients de variation des gains mensuels — on a également calculé quelques valeurs caractéristiques de distribution (médiane, quartiles, déciles) qui seront publiées systématiquement par industrie, par sexe et par groupe de qualification professionnelle.

9.1.4. Gain annuel moyen (employés)

Le gain annuel des employés a été relevé et traité de la même manière que le gain mensuel (voir § précédent) et des moyennes arithmétiques et des quantiles

(1) Man kann allerdings der Auffassung sein, daß der Einfluß der Fehlzeiten auf das Verdienstniveau auf individueller Ebene als zufällige Verzerrung des „Verdienstniveaus“ betrachtet werden kann. So dürfte es z.B. vorkommen, daß der Monatsverdienst eines bestimmten Arbeiters während der Bezugsperiode allein aufgrund ausnahmsweiser Abwesenheit (wegen Krankheit oder aus persönlichen Gründen) niedriger war als der eines anderen Arbeiters, obwohl dieser Verdienst unter normalen Umständen höher gelegen hätte.

(2) In einigen besonderen Fällen wurde auch der durchschnittliche Monatsverdienst für Angestellte berechnet, die Kurzarbeit leisteten, doch wird in diesen Fällen in dem Tabellenkopf oder in den Überschriften der Spalten ausdrücklich darauf hingewiesen; sofern aber nichts Gegenteiliges angemerkt ist, beziehen sich alle Monatsgehälter lediglich auf die „vollzeitbeschäftigten“ Angestellten.

(1) On peut estimer, en effet, que l'influence de l'absentéisme sur le niveau du gain peut être considérée, au niveau individuel, comme une perturbation accidentelle du « niveau » des gains. Il se peut, par exemple, que pendant la période de référence, le gain mensuel d'un ouvrier déterminé ait été inférieur à celui d'un autre ouvrier, uniquement à cause d'absences exceptionnelles (pour maladie ou pour raisons personnelles), alors que — en conditions normales — ce gain devrait lui être supérieur.

(2) Dans quelques cas particuliers on a calculé le gain mensuel moyen également pour des employés travaillant à horaire réduit, mais dans ces cas il en est fait explicitement mention dans le titre ou les en-têtes des colonnes des tableaux; mais en l'absence d'indication contraire, tous les gains mensuels des employés doivent être entendus comme ne concernant que les seuls employés « présents à temps plein ».

retribuzioni calcolate per gli impiegati, che appaiono per la prima volta nell'indagine. Da un punto di vista generale, tutti i dati relativi a un tempo calendario (retribuzioni mensili, numero medio di ore retribuite per settimana, ecc.) sono stati calcolati solo per i lavoratori che durante il periodo di riferimento non si sono visti ridurre il salario a causa d'assenze, o che non hanno lavorato a orario ridotto (1); detti lavoratori sono per questo motivo, denominati « presenti a tempo pieno ».

9.1.3 *Retribuzione mensile media* (impiegati)

Per gli impiegati, è stata direttamente rilevata la retribuzione mensile individuale, dato che il periodo di riferimento era in tutti i casi l'intero mese d'ottobre 1972. La retribuzione mensile media relativa ad un gruppo (o un sottogruppo) di impiegati è la semplice media aritmetica delle retribuzioni mensili individuali degli impiegati di detto gruppo, riportati all'universo. Come nel caso degli operai, nel calcolo della retribuzione mensile media si sono presi in considerazione soltanto i lavoratori « presenti a tempo pieno », e cioè i lavoratori che durante il periodo di riferimento non hanno avuto riduzioni di retribuzione a motivo di assenze o che non hanno lavorato ad orario ridotto (2).

Va inoltre ricordato che, dato che l'importo della retribuzione non era stato rilevato per le persone la cui retribuzione superava un determinato massimale (vedasi § 8.23, nota 1), dette persone sono state escluse dal calcolo della retribuzione media. Detto calcolo è perciò influenzato da questa esclusione, in particolare per quanto riguarda i gruppi di qualifica superiori (gruppi 1 e 2) della gerarchia del personale; ecco perché — oltre alle medie aritmetiche ed ai coefficienti di variazione delle retribuzioni mensili — sono stati anche calcolati alcuni valori caratteristici di distribuzione (mediana, quartili, decili) che sono sistematicamente pubblicati per industria, per sesso e per gruppo di qualifica professionale.

9.1.4 *Retribuzione annua media* (impiegati)

La retribuzione annua degli impiegati è stata rilevata ed elaborata esattamente come la retribuzione mensile (vedasi § precedente); sono state anche calcolate

(1) Si ritiene, in effetti, che l'influenza dell'assenteismo sul livello retributivo possa essere considerata, sul piano individuale, come una perturbazione accidentale del « livello » delle retribuzioni. Può accadere, ad esempio, che durante il periodo di riferimento, la retribuzione mensile di un determinato operaio sia stata inferiore a quella di un altro operaio, soltanto per assenze eccezionali (per malattia o per ragioni personali), mentre — in condizioni normali — detta retribuzione avrebbe dovuto essere superiore.

(2) In alcuni casi particolari è stata calcolata la retribuzione mensile media anche per gli impiegati ad orario ridotto ma, in questi casi, se ne è fatta esplicita menzione nel titolo o nelle intestazioni delle colonne delle tabelle; in mancanza d'indicazione contraria, tutte le retribuzioni mensili degli impiegati vanno considerate come riguardanti unicamente gli impiegati « presenti a tempo pieno ».

is echter geschied om het maken van vergelijkingen tussen hun loon en dat van de beampten te vergemakkelijken.

De gegevens die op een tijdsperiode betrekking hebben (maandlonen, gemiddeld aantal betaalde uren per week, enz.) zijn in het algemeen alleen berekend voor de werknemers die gedurende de referentieperiode geen verminderd loon door afwezigheid hebben ontvangen en die de volle werktijd hebben gewerkt (1). Deze werknemers worden daarom „de volle tijd aanwezig” genoemd.

9.1.3 *Gemiddeld maandloon* (beampten)

Het gemiddelde maandloon van de beampten is rechtstreeks vermeld, aangezien de referentieperiode steeds de gehele maand oktober 1972 omvatte. Het gemiddelde maandloon van een categorie of subcategorie beampten is het gewone rekenkundig gemiddelde van de beampten uit deze groep, herleid tot de totale populatie.

Evenals bij de arbeiders is de berekening van het maandloon alleen gebaseerd op de „de volle tijd aanwezige” werknemers, dat wil zeggen de werknemers die gedurende de referentieperiode geen verminderd loon door afwezigheid hebben ontvangen en die de volle werktijd hebben gewerkt (2).

Tevens wordt er nogmaals op gewezen dat het loon van personen dat boven een bepaalde grens ligt (zie voetnoot 1 bij punt 8.23) niet is gevraagd en dat deze personen niet in de berekening van het gemiddelde loon zijn betrokken. Het gemiddelde loon wordt hierdoor beïnvloed, met name van het hoger leidinggevend personeel (categorie 1 en 2). Daarom zijn naast de rekenkundige gemiddelden en de variatiecoëfficiënten van de maandlonen tevens enkele karakteristieken van de verdeling (mediaan, kwartielen, decielen) berekend. Deze zullen systematisch per bedrijfstak, geslacht en beroepscategorie worden gepubliceerd.

9.1.4 *Gemiddeld maandloon* (beampten)

Het gemiddelde maandloon van de beampten is op dezelfde wijze verzameld en verwerkt als het maandloon (zie vorig punt). Tevens zijn de rekenkundige gemid-

(1) De invloed van afwezigheid op het loonpeil kan op individueel niveau inderdaad worden gezien als een toevallige afwijking van het „peil” van de lonen. Het kan dus voorkomen dat het maandloon van een bepaalde arbeider gedurende de referentieperiode lager is dan dat van een andere arbeider, enkel en alleen door buitengewone afwezigheid (ziekte of persoonlijke redenen), terwijl zijn loon normaliter hoger is.

(2) In bepaalde gevallen is ook het gemiddelde maandloon berekend van de beampten die een gedeelte van de arbeidstijd werken. Deze gevallen zijn expliciet in het opschrift of in de kop van de kolommen van de tabellen vermeld. Wanneer dat niet het geval is, worden onder de maandlonen van beampten alleen de „de volle tijd aanwezige” beampten begrepen.

schäftigten Angestellten (1) wurden auch arithmetische Mittel und Quantile (Medianwerte, Quartile, Dezile) berechnet.

9.1.5 Durchschnittlicher Anteil der im Jahre 1972 gezahlten Prämien und Gratifikationen

A. Arbeiter

Wie schon gesagt (§ 8.10) wurde der Anteil der im Laufe des Jahres gezahlten Prämien und Gratifikationen im allgemeinen auf Betriebsebene erfaßt.

Demzufolge wurde bei allen einzelnen Arbeitern desselben Betriebes für „Anteil der Prämien am laufenden Arbeitsentgelt“ ein gleicher (durchschnittlicher) Wert eingesetzt.

Es liegt auf der Hand, daß dieses Verfahren einen ganz genauen Vergleich der Prämienanteile nur bei denjenigen Arbeitergruppen zuläßt, die sich nur durch die Merkmale der Betriebe unterscheiden, in denen sie beschäftigt sind (Größe usw.); aus diesem Grunde wurden keine durchschnittlichen Anteile nach Geschlecht, Alter, Qualifikation und sonstigen individuellen Merkmalen der Arbeiter getrennt berechnet (2).

B. Angestellte

Die Höhe der im Laufe des Jahres an die Angestellten gezahlten Prämien und Gratifikationen wurde dagegen direkt auf individueller Ebene erfaßt; dies gilt nicht für Frankreich (vgl. § 8.28) und die Arbeitnehmer, deren Verdienst die schon genannte Höhe überschreitet (vgl. § 8.23, Fußnote 1).

Soweit möglich, wurde also auf individueller Ebene der Anteil der im Laufe des Jahres gezahlten Prämien errechnet; so konnte der Durchschnittsanteil nicht nur nach Betriebsgröße, sondern auch nach Geschlecht und Qualifikation des Angestellten ermittelt werden. Es wird darauf hingewiesen, daß die Prämien in % des laufenden Jahresverdienstes (ohne Prämien) und nicht des gesamten Jahresverdienstes ausgedrückt sind (3).

9.1.6 Durchschnittsalter

Bei der Erhebung wurden die beiden letzten Ziffern des

(1) Die Angestellten, die während des Jahres vollzeitbeschäftigt waren, wurden mit Hilfe von drei Fragen ausgewählt (vgl. weiter oben § 8.16, 8.17 und 8.26).

(2) Mehrere Sachverständige sind im übrigen der Ansicht, daß innerhalb eines Betriebes die Unterschiede der individuellen Prämienbeträge nur den Unterschieden in der Höhe des laufenden Verdienstes proportional sind, so daß die Prämien, als prozentualer Anteil des laufenden Verdienstes ausgedrückt, weit weniger variieren als es auf den ersten Blick scheint.

(3) Die Formel für die Berechnung des durchschnittlichen Anteils der Prämien und Gratifikationen (\bar{z}) für eine Gesamtheit oder eine Untergruppe von Angestellten lautet wie folgt:

$$\bar{z} = \frac{100}{n} \cdot \sum_{i=1}^n p_i \frac{G_{zi}}{G_{ii} - G_{zi}}$$

dabei ist: p_i = Gewichtungskoeffizient des Angestellten der Stichprobe (vgl. § 9, Fußnote 1)
 G_{zi} = Jahresbetrag der an den Angestellten der Stichprobe gezahlten Prämien
 G_{ii} = Gesamtbetrag des Jahresverdienstes (einschl. der Prämien) des Angestellten der Stichprobe.

(médiane, quartiles, déciles) ont également été calculés pour les employés présents à temps plein (1).

9.1.5. Pourcentage moyen de primes et gratifications versées pendant l'année 1972

A. Ouvriers

On a vu (§ 8.10) que, en général, le pourcentage de primes et gratifications versées pendant l'année a été saisi au niveau de chaque établissement.

En conséquence, une même valeur (moyenne) du « pourcentage de primes par rapport à la rémunération courante » a été attribuée individuellement à tous les ouvriers appartenant à un même établissement.

Il est évident que ce procédé ne permet de comparaison rigoureusement correcte des pourcentages de primes que pour les seuls groupes d'ouvriers qui ne diffèrent que par les caractéristiques des établissements dans lesquels ils sont occupés (taille, etc.); c'est pourquoi on n'a pas calculé de pourcentages moyens par sexe, âge, qualification et autres caractéristiques typiquement individuelles des ouvriers (2).

B. Employés

Le montant des primes et gratifications versées pendant l'année aux employés a été par contre relevé directement au niveau individuel, sauf pour la France (cf. § 8.28) et pour les salariés dont la rémunération dépassait le plafond déjà mentionné (cf. § 8.23, note 1).

On a donc calculé au niveau individuel — là où c'était possible — le pourcentage de primes versées dans l'année et on a ainsi pu calculer des pourcentages moyens non seulement suivant la taille des établissements, mais aussi suivant le sexe et la qualification des employés. On attire l'attention sur le fait que les primes ont été exprimées en pourcent de la rémunération annuelle courante (primes exclues) et non de l'ensemble de la rémunération annuelle (3).

9.1.6 Âge moyen

Lors du relevé des données, les deux derniers chiffres

(1) Les employés présents à temps plein dans l'année ont été sélectionnés par l'intermédiaire de trois questions (voir § 8.16, 8.17 et 8.26 ci-dessus).

(2) Plusieurs experts estiment par ailleurs qu'à l'intérieur d'un établissement les différences de montant des primes individuelles sont seulement proportionnelles aux différences de niveau de rémunération courante, de sorte que, exprimées en % de cette dernière, les primes sont beaucoup moins variables qu'il ne paraît à première vue.

(3) La formule de calcul du pourcentage moyen de primes et gratifications (\bar{z}) pour un ensemble ou sous-ensemble d'employés est la suivante :

$$\bar{z} = \frac{100}{n} \cdot \sum_{i=1}^n p_i \frac{G_{zi}}{G_{ii} - G_{zi}}$$

où: p_i = coefficient de pondération de l'employé échantillon (voir § 9, note 1)
 G_{zi} = montant annuel de primes versées à l'employé échantillon
 G_{ii} = montant global de la rémunération annuelle (y compris les primes) de l'employé échantillon

medie aritmetiche e quantili (mediana, quartili, decili) per gli impiegati presenti a tempo pieno (1).

9.1.5 Percentuale media dei premi e gratifiche versati durante l'anno 1972

A. Operai

Si è visto (§ 8.10) che, in generale, la percentuale di premi e gratifiche versati durante l'anno è stata rilevata per ogni stabilimento.

Di conseguenza, a tutti gli operai appartenenti ad uno stesso stabilimento è stato individualmente attribuito lo stesso valore (medio) di «percentuale di premi rispetto alla retribuzione corrente».

È chiaro che detto procedimento permette un raffronto rigorosamente corretto delle percentuali dei premi soltanto per i gruppi d'operai che differiscono tra loro solo per le caratteristiche degli stabilimenti presso i quali sono impiegati (grandezza, ecc.); per questa ragione non sono state calcolate percentuali medie secondo il sesso, l'età, la qualifica ed altre caratteristiche tipicamente individuali degli operai (2).

B. Impiegati

L'ammontare dei premi e delle gratifiche versate durante l'anno agli impiegati è stato invece direttamente rilevato a livello individuale, tranne che per la Francia (vedasi § 8.28) e per i lavoratori la cui retribuzione superava il già citato massimale (vedasi § 8.23, nota 1).

È dunque stata calcolata a livello individuale, quando possibile, la percentuale di premi versati durante l'anno ed è stato possibile così calcolare le percentuali medie non solo secondo la dimensione degli stabilimenti ma anche secondo il sesso e la qualifica degli impiegati. È da tener presente che i premi sono stati espressi in percentuale della retribuzione annua corrente (premi esclusi) e non dell'insieme della retribuzione annua (3).

9.1.6 Età media

In sede di rilevazione dei dati sono state registrate le

(1) Gli impiegati presenti a tempo pieno durante l'anno sono stati selezionati mediante tre quesiti (vedasi §§ 8.16, 8.17 e 8.26 precedenti).

(2) Molti esperti ritengono d'altronde che, all'interno di uno stabilimento, le differenze dell'ammontare dei premi individuali sono più o meno proporzionali alle differenze di livello della retribuzione corrente, di modo che, espressi in percentuale di quest'ultima, i premi sono molto meno variabili di quanto non appaia a prima vista.

(3) La formula di calcolo della percentuale media di premi e gratifiche (\bar{Z}) per un gruppo o per un sottogruppo di impiegati è la seguente:

$$\bar{Z} = \frac{100}{n} \cdot \sum_1^n p_i \frac{G_{zi}}{G_{ti} - G_{zi}}$$

in cui: p_i = coefficiente di ponderazione dell'impiegato campione (vedasi § 9, nota 1)

G_{zi} = importo annuo di premi versati all'impiegato campione

G_{ti} = importo globale della retribuzione annua (ivi compresi i premi) dell'impiegato campione.

deldeni e de kwartielen (mediaan, kwartielen, decielen) berekend voor de „volle tijd aanwezige” beambten (1).

9.1.5 Gemiddeld percentage in 1972 uitgekeerd premies en gratificaties

A. Arbeiders

In punt 8.10 is reeds gesteld, dat van elke vestiging een opgave is verlangd van het percentage uitgekeerde premies en gratificaties.

Dientengevolge is hetzelfde (gemiddelde) „premiepercentage in verhouding tot het verdiende loon” individueel toegerekend aan alle arbeiders die in dezelfde vestiging werken.

Het is duidelijk dat een dergelijke werkwijze enkel een nauwkeurige vergelijking mogelijk maakt van overeenkomstige categorieën arbeiders, waarbij alleen de kenmerken van de vestiging (grootte, enz.) waarin zij werkzaam zijn, mogen verschillen. De gemiddelde percentages per geslacht, leeftijd, beroepscategorie en van andere typisch individuele kenmerken van de arbeiders zijn derhalve niet berekend (2).

B. Beambten

Het bedrag aan premies en gratificaties dat in de loop van het jaar aan de beambten is uitgekeerd, is daarentegen meteen op individueel niveau vermeld, behalve voor Frankrijk (zie punt 8.28) en werknemers met een inkomen boven de reeds eerder genoemde grens (zie voetnoot 1 bij punt 8.23).

Het in de loop van het jaar uitgekeerde premiepercentage is, dus, waar mogelijk, op individueel niveau berekend. Vervolgens konden niet alleen de gemiddelde percentages naar grootte van de vestiging worden berekend, maar ook naar geslacht en beroepscategorie van de beambten. Er zij op gewezen dat de premies zijn uitgedrukt in procenten van het normale jaarloon (exclusief premies) en niet van het totale jaarinkomen (3).

9.1.6 Gemiddelde leeftijd

Bij het verzamelen van de gegevens moesten de twee

(1) De gedurende het volle jaar aanwezige beambten zijn door middel van drie vragen geselecteerd (zie punt 8.16, 8.17 en 8.26).

(2) Verschillende deskundigen zijn overigens van mening dat binnen een zelfde vestiging de verschillen in individuele premies alleen het gevolg zijn van de verschillen in het basisloon, zodat de premies — wanneer zij in percentages van het jaarloon worden uitgedrukt — veel minder uiteenlopen dan in eerste instantie werd aangenomen.

(3) De berekeningsformule voor het gemiddelde percentage premies en gratificaties (\bar{Z}) van een massa of deelmasa beambten luidt als volgt:

$$\bar{Z} = \frac{100}{n} \cdot \sum_1^n p_i \frac{G_{zi}}{G_{ti} - G_{zi}}$$

waarin p_i = wegingscoëfficiënt van de beambten in de steekproef (zie voetnoot 1 bij punt 9).

G_{zi} = bedrag aan premies dat in de loop van het jaar aan de beambten in de steekproef is uitgekeerd.

G_{ti} = totale jaarloon (incl. premies) van de beambten in de steekproef.

Geburtsjahrs der Arbeitnehmer erfragt. Das Alter eines jeden Arbeitnehmers (A_i) konnte daher anhand des Geburtsjahrs (N_i) nach folgender Gleichung bestimmt werden:

$$A_i = 72 - N_i + \alpha_i$$

dabei ist: 72 = Erhebungsjahr

$$\alpha_i = \begin{cases} 0, & \text{wenn } 72 - N_i \geq 0 \\ 100, & \text{wenn } 72 - N_i < 0 \end{cases}$$

Das Durchschnittsalter \bar{A} einer Gruppe von Arbeitnehmern konnte daher nach folgender Formel errechnet werden:

$$\bar{A} = \frac{1}{\sum_1^n p_i} \sum_1^n p_i A_i = \frac{1}{\sum_1^n p_i} \sum_1^n p_i (72 - N_i + \alpha_i)$$

dabei ist p_i der Gewichtungskoeffizient jedes einzelnen Arbeitnehmers der Stichprobe.

9.1.7 Durchschnittliche Anzahl der bezahlten Stunden pro Woche (Arbeiter)

Es wurde gesagt (§ 8.20), daß bei den Arbeitern die Gesamtzahl der bezahlten Stunden innerhalb des Bezugszeitraums individuell erhoben wurde.

Da bei den „vollzeitbeschäftigten“ Arbeitern diese Stundenzahl grundsätzlich der Dauer ihrer Arbeitsleistung entsprechen muß, hat man im Falle dieser Arbeiter die Durchschnittszahl der Wochenstunden durch Multiplikation der individuellen Angaben mit dem Wochenumrechnungssatz ermittelt (1).

9.1.8 Variationskoeffizienten, interquartile Abstände

Bekanntlich faßt das arithmetische Mittel die Merkmale der Gesamtheit der Einheiten zusammen, auf die es sich bezieht. Sein Aussagewert, d.h. seine Möglichkeit, die individuellen Daten zu repräsentieren, ist jedoch je nach der Streuung dieser Daten unterschiedlich groß. Im allgemeinen kann man sagen, daß ein Mittelwert um so mehr Aussagewert besitzt, als die individuellen Werte, auf die er sich bezieht, nahe zusammenliegen, und um so weniger Aussagewert, als die individuellen Werte gestreut sind.

Ein zusammenfassendes Maß des Streuungsgrads erhält man durch Berechnung des Variationskoeffizienten, wobei die Abweichungen zwischen den individuellen Werten und dem Mittelwert gemessen und als Prozentsatz dieses Mittelwertes ausgedrückt werden können (2).

(1) Es wurde folgende Rechenformel angewandt, wobei H_{it} die Summe der bezahlten Stunden des Arbeiters der Stichprobe für den gesamten Bezugszeitraum darstellt, während die anderen Symbole die gleichen sind wie in der Formel zur Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes (vgl. § 9.1.2, Fußnote 1):

$$\bar{H} = \frac{1}{\sum_1^n p_i} \sum_1^n p_i H_{it} \frac{D_{ht}}{D_{it}}$$

(2) Nach der allgemeinen Formel: $CV = \frac{\sigma}{\bar{X}} \cdot 100$

de l'année de naissance des salariés ont été recensés. L'âge de chaque salarié A_i pouvait en conséquence être déterminé en fonction de l'année de naissance N_i , par la relation suivante:

$$A_i = 72 - N_i + \alpha_i$$

où: 72 = année de l'enquête,

$$\alpha_i = \begin{cases} 0 & \text{quand } 72 - N_i \geq 0 \\ 100 & \text{quand } 72 - N_i < 0 \end{cases}$$

L'âge moyen \bar{A} d'un ensemble de salariés pouvait alors être calculé en utilisant la formule suivante:

$$\bar{A} = \frac{1}{\sum_1^n p_i} \sum_1^n p_i A_i = \frac{1}{\sum_1^n p_i} \sum_1^n p_i (72 - N_i + \alpha_i)$$

où p_i est le coefficient de pondération de chaque salarié échantillon.

9.1.7 Nombre moyen d'heures rémunérées par semaine (ouvriers)

On a vu (§ 8.20) que pour les ouvriers le nombre total d'heures rémunérées pendant la période de référence a été relevé individuellement.

Etant donné qu'en principe ce nombre d'heures devrait correspondre, pour les ouvriers « présents à temps plein », à la durée de leur prestation de travail, on a procédé pour ces ouvriers au calcul d'un nombre d'heures hebdomadaire moyen, en multipliant les données individuelles par le taux de conversion à la semaine (1).

9.1.8 Coefficients de variation, écarts interquartiles

On sait que la moyenne arithmétique résume les caractéristiques de l'ensemble des unités auxquelles elle se réfère. Sa signification, c'est-à-dire sa capacité à représenter les données individuelles, est par contre variable suivant la dispersion de celles-ci. On peut dire, en général, qu'une valeur moyenne est d'autant plus significative que les valeurs individuelles auxquelles elle se réfère sont groupées et qu'elle l'est d'autant moins que les valeurs individuelles sont dispersées.

Une mesure synthétique du degré de dispersion peut être obtenue par le calcul du coefficient de variation qui est effectué à partir d'une mesure des écarts entre les valeurs individuelles et la valeur moyenne et peut être exprimé en pourcentage de cette valeur moyenne (2).

(1) La formule de calcul suivante a été adoptée, où H_{it} représente le nombre total d'heures rémunérées de l'ouvrier échantillon pendant toute la période de référence, et les autres symboles sont les mêmes que dans la formule de calcul du gain mensuel moyen (cf. § 9.1.2, note 1):

$$\bar{H} = \frac{1}{\sum_1^n p_i} \sum_1^n p_i H_{it} \frac{D_{ht}}{D_{it}}$$

(2) Selon la formule générale: $CV = \frac{\sigma}{\bar{X}} \cdot 100$

ultime due cifre dell'anno di nascita degli operai. L'età di ciascun lavoratore (A_i) poteva di conseguenza essere determinata in funzione dell'anno di nascita (N_i) mediante la seguente relazione :

$$A_i = 72 - N_i + \alpha_i$$

in cui :

72 = anno dell'indagine

$$\alpha_i = \begin{cases} 0, & \text{quando } 72 - N_i \geq 0 \\ 100, & \text{quando } 72 - N_i < 0 \end{cases}$$

Ciò posto, l'età media (\bar{A}) di un gruppo di operai poteva essere calcolata utilizzando la seguente formula :

$$\bar{A} = \frac{1}{\sum_1^n p_i} \sum_1^n p_i A_i = \frac{1}{\sum_1^n p_i} \sum_1^n p_i (72 - N_i + \alpha_i)$$

in cui p_i è il coefficiente di ponderazione di ciascun lavoratore campione.

9.1.7 Numero medio di ore retribuite per settimana (operai)

Si è visto (§ 8.20) che per gli operai è stato rilevato individualmente il numero totale di ore retribuite durante il periodo di riferimento.

Dato che, in linea di massima, detto numero di ore dovrebbe corrispondere, per gli operai « presenti a tempo pieno », alla durata della loro prestazione di lavoro, per questi ultimi si è proceduto al calcolo del numero settimanale medio di ore, moltiplicando i dati individuali per il tasso di conversione a settimana (1).

9.1.8 Coefficienti di variazione, scarti interquartili

Com'è noto, la media aritmetica riassume le caratteristiche dell'*insieme* delle unità alle quali si riferisce. Il suo significato, ossia la capacità di rappresentare i dati individuali, varia per contro secondo la dispersione di questi ultimi. Si può dire in generale che un valore medio è tanto più significativo quanto i valori individuali ai quali si riferisce sono raggruppati e che lo è tanto meno quanto i valori individuali sono dispersi.

Una misura sintetica del grado di dispersione può essere data dal coefficiente di variazione, calcolato a partire da una misura degli scarti fra i valori individuali e il valore medio e può essere espresso in percentuale di quest'ultimo (2).

(1) È stata adottata la seguente formula di calcolo, in cui H_{ii} rappresenta il numero totale di ore retribuite dell'operaio campione durante tutto il periodo di riferimento, e gli altri simboli sono identici a quelli della formula di calcolo della retribuzione mensile media (vedasi § 9.1.2, nota 1) :

$$\bar{H} = \frac{1}{\sum_1^n p_i} \sum_1^n p_i H_{ii} \frac{D_{hi}}{D_{ii}}$$

(2) Secondo la formula generale : $CV = \frac{\sigma}{\bar{X}} \cdot 100$

laatste cijfers van het geboortjaar van de werknemers worden opgegeven. De leeftijd van iedere werknemer (A_i) kan derhalve worden bepaald aan de hand van het geboortjaar (N_i) door de volgende vergelijking :

$$A_i = 72 - N_i + \alpha_i$$

waarin : 72 = jaar van de enquête

$$\alpha_i = \begin{cases} 0, & \text{wanneer } 72 - N_i \geq 0 \\ 100, & \text{wanneer } 72 - N_i < 0 \end{cases}$$

De gemiddelde leeftijd \bar{A} van een massa werknemers kan dan met behulp van de volgende formule worden berekend :

$$\bar{A} = \frac{1}{\sum_1^n p_i} \sum_1^n p_i A_i = \frac{1}{\sum_1^n p_i} \sum_1^n p_i (72 - N_i + \alpha_i)$$

waarin p_i = de wegingscoëfficiënt van iedere werknemer in de steekproef.

9.1.7 Gemiddeld aantal betaalde uren per week (arbeiders)

In punt 8.20 werd reeds aangegeven dat voor iedere arbeider het totaal aantal betaalde uren in de referentieperiode afzonderlijk is verzameld.

Voor de arbeiders die „ de volle tijd aanwezig ” waren, moet dit aantal uren in principe overeenkomen met het aantal door hen gewerkte uren. Derhalve kon voor deze arbeiders het gemiddeld aantal per week gewerkte uren worden berekend, door de individuele gegevens te vermenigvuldigen met de omrekeningscoëfficiënt in weken (1).

9.1.8 Variatiecoëfficiënten, kwartielsafstanden

Zoals bekend, karakteriseert het rekenkundig gemiddelde een massa door één enkel getal. De significantie van dit getal, dat wil zeggen de mate waarin het individuele gegevens kan vertegenwoordigen, is echter afhankelijk van de spreiding van deze gegevens. In het algemeen kan men stellen dat een gemiddelde waarde des te signifikanter is wanneer de individuele waarden waaraan zij is ontleend, dichter bij elkaar liggen en dat zij des te minder significant is, naarmate de individuele waarden een grotere spreiding vertonen.

De variatiecoëfficiënt geeft een maatstaf voor de spreiding, waarbij de afstand tussen de individuele waarden en het gemiddelde in procenten van dit gemiddelde kan worden uitgedrukt (2).

(1) De volgende berekeningsformule werd gehanteerd, waarin H_{ii} staat voor het totale aantal in de referentieperiode betaalde uren van de arbeiders in de steekproef. De andere symbolen komen overeen met die in de berekeningsformule van het gemiddelde maandloon (zie voetnoot 1 bij punt 9.1.2.)

$$\bar{H} = \frac{1}{\sum_1^n p_i} \sum_1^n p_i H_{ii} \frac{D_{hi}}{D_{ii}}$$

(2) Volgens de algemene formule : $CV = \frac{\sigma}{\bar{X}} \cdot 100$

Bei der Aufbereitung der Erhebung wurden — je nach Industriezweig, Geschlecht, Qualifikation und nach zahlreichen anderen Merkmalen, die auf den folgenden Seiten erläutert sind — homogene Untergruppen von Arbeitnehmern herausgearbeitet.

Für jede dieser Untergruppen wurde auch der Variationskoeffizient der Stundenverdienste systematisch berechnet.

Es zeigt sich, daß die Variationskoeffizienten der Verdienste gewisser Angestelltenkategorien — genau wie die entsprechenden Durchschnittsverdienste ⁽¹⁾ — durch den Ausschluß der Beträge, die eine gewisse Höhe überschreiten, beeinträchtigt werden: sie liegen merklich niedriger als diejenigen, zu denen man unter Berücksichtigung aller individueller Verdienste gekommen wäre.

Aus diesem Grunde wurden außer den arithmetischen Mitteln und den Variationskoeffizienten der Verdienste auch andere, von extremen Werten unabhängige Streuungsmaße (Quantile), jeweils nach Industriezweig, Geschlecht und Qualifikation unterteilt, veröffentlicht.

Es wurde gezeigt, daß für einen Vergleich zwischen den „relativen Verdienstniveaus“ nicht nur arithmetische Mittel, sondern auch Medianwerte zur Verfügung stehen; für den Vergleich von „Verdienststreuungen“ stehen ebenfalls nicht nur Variationskoeffizienten, sondern auch Elemente zur Verfügung, die die Errechnung anderer analoger Indizes ermöglichen, wie z.B. die interquartilen Abstände ⁽²⁾.

9.1.9 Indizes

Die Angaben über die Verdienste wurden in der jeweiligen Währung der verschiedenen Länder erfaßt und dargestellt. Ihre Umrechnung in eine gemeinsame Rechnungseinheit war weder erforderlich noch zweckmäßig, da die Ergebnisse dieser Erhebung nicht dazu dienen sollen, das Verdienst—„Niveau“ der einzelnen Länder miteinander zu vergleichen, sondern nur die „Struktur“, d.h. das jeweilige „Verhältnis“ zwischen dem Verdienstniveau der verschiedenen Arbeitnehmerkategorien. Diese Vergleiche werden erleichtert durch die Umwandlung der absoluten Werte in Indexzahlen (Prozentzahlen), da sich diese nicht nur zwischen den einzelnen Industriezweigen, sondern auch zwischen den Ländern und den Jahren (1966 und 1972) unmittelbar miteinander vergleichen lassen.

Daher wurden die Ergebnisse im allgemeinen in Form von Indizes dargestellt.

Für die Berechnung der Indizes wurde im allgemeinen

⁽¹⁾ Vgl. weiter oben § 9.1.3.

⁽²⁾ Der interquartile Abstand E kann wie folgt ermittelt werden:

$$E = \frac{Q_3 - Q_1}{M_e}$$

dabei ist Q_3 = drittes Quartil
 Q_1 = erstes Quartil
 M_e = Medianwert (zweites Quartil)

Lors de l'exploitation de l'enquête, on a isolé des sous-ensembles de salariés homogènes pour ce qui concerne la branche d'activité, le sexe, la qualification et un certain nombre d'autres caractéristiques qui seront précisées dans les pages suivantes.

Pour chacun de ces sous-ensembles, il a notamment été procédé systématiquement au calcul du coefficient de variation des gains.

On observe que les coefficients de variation des gains de certaines catégories d'employés — tout comme les gains moyens correspondants ⁽¹⁾ — sont affectés par l'exclusion des montants dépassant un certain plafond: ils seront notamment inférieurs, dans ces cas, à ceux que l'on aurait trouvés si on avait pris en considération l'ensemble des gains individuels.

C'est pourquoi, outre les moyennes arithmétiques et les coefficients de variation des gains, on a également publié, par industrie, par sexe et par qualification, d'autres caractéristiques de distribution (quantiles) qui sont indépendantes des valeurs extrêmes.

On a vu que pour les comparaisons des «niveaux relatifs» des gains on dispose ainsi non seulement des moyennes arithmétiques mais également des médianes; pour les comparaisons des «dispersions» des salaires on dispose aussi non seulement des coefficients des variations mais également des éléments qui permettent de calculer d'autres indices analogues tels que, par exemple, les écarts interquartiles ⁽²⁾.

9.1.9 Indices

Les données sur les gains ont été relevées et présentées dans les unités monétaires respectives des différents pays. Leur conversion en une unité de compte commune n'était ni nécessaire — ni opportune — étant donné que les résultats de cette enquête n'ont pas pour but de permettre d'effectuer des comparaisons des «niveaux» de gains d'un pays à l'autre, mais sont uniquement destinés à des comparaisons de «structure» c'est-à-dire de «rapports» entre les niveaux des gains des diverses catégories de salariés. Ces comparaisons sont facilitées par la transformation des valeurs absolues en indices, ceux-ci étant directement comparables, non seulement d'une branche d'activité à l'autre, mais également entre l'un et l'autre pays et d'une année (1966) à l'autre (1972).

C'est pourquoi, les résultats ont été présentés en général sous forme d'indices.

Ces indices ont en général été établis en prenant sys-

⁽¹⁾ Voir § 9.1.3 ci-dessus.

⁽²⁾ L'écart interquartile E peut être calculé de la manière suivante:

$$E = \frac{Q_3 - Q_1}{M_e}$$

où: Q_3 = troisième quartile
 Q_1 = premier quartile
 M_e = médiane (deuxième quartile)

In sede di elaborazione dell'indagine, sono stati isolati dei sottogruppi di lavoratori omogenei per quanto concerne il ramo di attività, il sesso, la qualifica e un certo numero d'altre caratteristiche che saranno precisate nelle pagine seguenti.

Per ognuno di questi sottogruppi, si è proceduto al calcolo sistematico del coefficiente di variazione delle retribuzioni.

Si osserva che i coefficienti di variazione delle retribuzioni di determinate categorie di impiegati — proprio come le retribuzioni medie corrispondenti (1) — sono influenzati dall'esclusione degli importi che superano un determinato massimale: saranno chiaramente inferiori, in questo caso, a quelli che si sarebbero riscontrati se si fosse preso in considerazione l'insieme delle retribuzioni individuali.

Per questo, oltre alle medie aritmetiche e ai coefficienti di variazione delle retribuzioni, si sono pubblicate, per industria, per sesso e per qualifica, altre caratteristiche di distribuzione (quantili) indipendenti dai valori estremi.

Si è visto che per i raffronti dei «livelli relativi» delle retribuzioni si dispone non soltanto delle medie aritmetiche ma anche delle mediane; per i raffronti delle «dispersioni» dei salari si dispone non solo dei coefficienti di variazione ma anche degli elementi che permettono di calcolare altri indici analoghi come, ad esempio, gli scarti interquartili (2).

9.1.9 Indici

I dati sulle retribuzioni sono stati rilevati e presentati nelle unità monetarie dei vari paesi. Non era necessario — né opportuno — convertirli in un'unità di conto comune, giacché i risultati di questa indagine non sono destinati a consentire raffronti dei «livelli» delle retribuzioni tra un paese e l'altro, ma unicamente raffronti di «struttura», ossia di «rapporti» fra i livelli delle retribuzioni delle varie categorie di lavoratori. Detti raffronti sono agevolati trasformando i valori assoluti in indici, poiché questi ultimi sono direttamente comparabili non soltanto da un ramo di attività all'altro, ma altresì tra l'uno e l'altro paese e da un anno (1966) all'altro (1972).

È per questo che i risultati sono stati presentati generalmente sotto forma di indici.

Questi indici sono stati calcolati, in generale, assumendo

(1) Cfr. § 9.1.3 precedente.

(2) Lo scarto interquartile E può essere calcolato nel modo seguente:

$$E = \frac{Q_3 - Q_1}{M_e}$$

in cui: Q_3 = terzo quartile
 Q_1 = primo quartile
 M_e = mediana (secondo quartile).

Bij de verwerking van de enquête zijn uit de werknemers deelmassa's gevormd, die homogeen zijn naar bedrijfstak, geslacht, beroepscategorie en een bepaald aantal andere kenmerken, die hierna nader zullen worden omschreven.

Voor iedere deelmassa werd met name de variatiecoëfficiënt van de lonen stelselmatig berekend.

Er zij op gewezen dat de variatiecoëfficiënten van de lonen van bepaalde categorieën beambten evenals de overeenkomstige gemiddelde lonen (1) worden beïnvloed door het ontbreken van de bedragen boven een bepaalde grens: wanneer de hele massa individuele lonen in aanmerking zou zijn genomen, zouden zij aanmerkelijk hoger zijn uitgevallen.

Daarom worden naast de rekenkundige gemiddelden en de variatiecoëfficiënten van de lonen tevens andere karakteristieken van de verdeling (kwartielen) die niet van de extremen afhankelijk zijn naar geslacht en naar beroepscategorie gepubliceerd.

Zoals reeds eerder werd aangegeven, zijn bij het maken van vergelijkingen tussen de relatieve loonhoogten niet alleen rekenkundige gemiddelden maar ook medianen gehanteerd. Ook voor het vergelijken van de „spreiding” van de lonen worden niet alleen variatiecoëfficiënten gehanteerd, maar ook factoren die het mogelijk maken andere, analoge indexcijfers te berekenen, zoals de kwartielsafstanden (2).

9.1.9 Indexcijfers

De gegevens over de lonen zijn in de verschillende nationale munteenheden verzameld en gepresenteerd. Aangezien de resultaten van de enquête uitsluitend „structurele vergelijkingen” beogen, dat wil zeggen „verhoudingen” tussen de loonhoogten van de verschillende categorieën werknemers, en niet vergelijkingen van de „loonpeilen”, was het niet nodig en evenmin wenselijk ze in een gemeenschappelijke rekeneenheid om te rekenen.

Deze vergelijkingen worden vergemakkelijkt door de absolute waarden om te zetten in indexcijfers, die niet alleen van bedrijfstak tot bedrijfstak, maar ook van land tot land, alsmede van jaar (1966) tot jaar (1972) vergelijkbaar zijn.

Daarom zijn de resultaten over het algemeen door middel van indexcijfers weergegeven.

Bij de opstelling van deze indexcijfers is in het algemeen

(1) Zie punt 9.1.3.

(2) De kwartielsafstand E kan op de volgende manier worden berekend:

$$E = \frac{Q_3 - Q_1}{M_e}$$

waarin: Q_3 = derde kwartiel
 Q_1 = eerste kwartiel
 M_e = mediaan (tweede kwartiel).

systematisch der Durchschnittsverdienst der Arbeitnehmer der betreffenden Gruppe insgesamt als Basis herangezogen.

Auch für die Belegschaftszahlen wurden Indexwerte ermittelt. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, daß die Belegschaftszahlen auch prozentual aufgeschlüsselt sind, wobei die Summe der Prozentzahlen nicht immer 100 ergibt. Der Grund dafür ist, daß die Zahl der Arbeitnehmer für die Angaben fehlen („keine Angaben“), in den Tabellen nicht immer in einer besonderen Spalte angegeben wurde, während sie in der Spalte „Insgesamt“ mit enthalten ist. Im übrigen können kleinere Abweichungen (in der letzten Stelle der jeweils angegebenen Zahl) festgestellt werden, die auf die beim maschinellen System übliche Ab- oder Aufrundung der Daten zurückzuführen sind.

9.2 Häufigkeitsverteilung der Arbeitnehmer nach Verdienstniveau : Vergleichsverfahren

9.2.1 In den Bänden 2 bis 7 dieser Reihe geben die Tabellen II/C/1 und II/C/2 für jedes Land die Verteilung der Arbeiter je nach Höhe des Stunden- und Monatsverdienstes an; die Tabellen III/C/1 und III/C/2 geben die Verteilung der Angestellten je nach Höhe des Monats- und Jahresverdienstes an.

Für alle diese Verteilungen und für alle Länder war dieselbe Anzahl von Klassen vorgesehen (28 Klassen), jedoch wurde der Umfang der Klassen, wie auch der geldliche Wert der Anfangsklasse von Land zu Land einzeln bestimmt, wobei berücksichtigt wurde, wie weit sich jede Verteilungsart (Stunden-, Monats- und Jahresverdienst) auf die Gesamtheit der einzelnen Industriezweige erstreckt; für jede Verteilungsart wurden für alle Industriezweige ein und desselben Landes dieselben Klassen ausgewählt. Für Arbeiter und Angestellte waren dieselben Monatsverdienstklassen vorgesehen. Bei allen Verteilungsarten (Stunden-, Monats- und Jahresverdienst) haben alle Klassen, außer der ersten und der letzten (offene Klassen), innerhalb ein und desselben Landes den gleichen Umfang.

9.2.2 Vergleich zwischen 1966 und 1972 (Arbeiter)

Wie man feststellen kann, stimmen die 1972 festgelegten Klassen mit den 1966 verwendeten nicht überein ⁽¹⁾: der Unterschied betrifft sowohl den Geldwert der Anfangsklasse als auch die Breite der Klassen selbst. Es haben sich nämlich für alle Länder Änderungen als notwendig erwiesen, um der allgemeinen Progression des Nominalbetrages der Verdienste (Wert der Anfangs-

tématiquement comme base le gain moyen de l'ensemble des salariés du groupe considéré.

Des indices ont également été calculés en ce qui concerne les effectifs. A ce propos, il faut signaler que ces effectifs font aussi l'objet de distributions en pourcentage du total où la somme des pourcentages ne permet pas toujours de retrouver le total de 100; la raison en est dans le fait que l'effectif des salariés pour lesquels les renseignements font défaut (« non déclarés ») n'est pas toujours indiqué dans une colonne à part dans les tableaux alors qu'il figure dans la colonne « Ensemble ». De petites différences (de l'ordre du dernier chiffre significatif) peuvent par ailleurs être constatées; elles sont dues au système mécanographique d'arrondissement des données.

9.2 Distributions de fréquence des salariés suivant le niveau du gain : méthode de comparaison

9.2.1 Dans les volumes 2 à 7 de cette même série, les tableaux II/C/1 et II/C/2 donnent, pour chaque pays, les distributions des ouvriers suivant le niveau du gain horaire et mensuel; les tableaux III/C/1 et III/C/2 donnent les distributions des employés suivant le niveau du gain mensuel et annuel.

Il a été prévu un nombre de classes identique pour toutes ces distributions et pour tous les pays (28 classes), toutefois, l'amplitude des classes, ainsi que la valeur monétaire de la classe initiale, ont été déterminées pays par pays, en tenant compte de l'étendue de chaque type de distribution (gains horaires, mensuels ou annuels) pour l'ensemble des industries; les mêmes classes ont été retenues, pour chaque type de distribution, pour toutes les industries d'un même pays. Les mêmes classes de gain mensuel ont été retenues pour les ouvriers et pour les employés. Pour chaque type de distribution (gains horaires, mensuels, annuels) toutes les classes, sauf la première et la dernière (classes ouvertes) ont une amplitude identique à l'intérieur d'un même pays.

9.2.2 Comparaison entre 1966 et 1972 (ouvriers)

Comme on peut le constater, les classes de gain horaire retenues en 1972 ne correspondent pas aux classes utilisées pour l'année 1966 ⁽¹⁾: la différence porte aussi bien sur la valeur monétaire de la classe initiale que sur l'amplitude même des classes. En effet, des modifications se sont avérées nécessaires, pour tous les pays, pour tenir compte de la progression générale du montant

⁽¹⁾ Vgl. Tabelle II/C/1 in Band 2 bis 7 dieser Reihe 1972 und Tabelle G1, G2 und G3 der entsprechenden Bände der Reihe 1966.

⁽¹⁾ Cf. tableaux II/C/1 dans les volumes 2 à 7 de cette même série 1972 et tableaux G1, G2 et G3 des volumes correspondants de la série 1966.

sistematicamente come base la retribuzione media dell'insieme dei lavoratori del gruppo considerato.

Degli indici sono stati calcolati anche per gli effettivi. In proposito va segnalato che anche tali effettivi sono stati ripartiti in percentuale del totale : non sempre, tuttavia, addizionando le percentuali si ottiene 100 ; ciò è da imputarsi al fatto che l'effettivo dei lavoratori per i quali le informazioni fanno difetto (« non dichiarati ») non è sempre indicato nelle tabelle in una colonna separata, mentre figura nella colonna del « complesso ». Si possono inoltre constatare lievi differenze (dell'ordine dell'ultima cifra significativa) dovute al sistema meccanografico di arrotondamento dei dati.

9.2 Distribuzione di frequenza dei lavoratori secondo il livello di retribuzione : metodo di raffronto

9.2.1 Nei volumi dal 2° al 7° di questa medesima serie, le tabelle II/C/1 e II/C/2 riportano, per ciascun paese, la distribuzione degli operai secondo il livello della retribuzione oraria e mensile ; le tabelle III/C/1 e III/C/2 mostrano la distribuzione degli impiegati secondo il livello della retribuzione mensile ed annua. È stato previsto un numero identico di classi per tutte queste distribuzioni e per tutti i paesi (28 classi) ; tuttavia, l'ampiezza delle classi, così come il valore monetario della classe iniziale, sono stati determinati paese per paese, tenendo conto del campo di variazione di ciascun tipo di distribuzione (retribuzioni orarie, mensili o annue) per l'insieme delle industrie ; sono state prese in considerazione le stesse classi, nell'ambito di ciascun tipo di distribuzione, per tutte le industrie di uno stesso paese. Le stesse classi di retribuzione mensile sono state adottate per gli impiegati e per gli operai. Per ciascun tipo di distribuzione (retribuzioni orarie, mensili, annue) tutte le classi, tranne la prima e l'ultima (classi aperte), hanno un'identica ampiezza, nell'ambito di uno stesso paese.

9.2.2 *Raffronto tra il 1966 e il 1972 (operai)*

Come si può constatare, le classi di retribuzione oraria prese in esame nel 1972 non corrispondono alle classi utilizzate durante l'anno 1966 ⁽¹⁾ : la differenza concerne sia il valore monetario della classe iniziale che l'ampiezza stessa delle classi. In effetti, per tutti i paesi sono parse necessarie delle modifiche, per tenere conto della progressione generale dell'importo nominale delle retri-

⁽¹⁾ Cfr. tabelle II/C/1 dei volumi da 2 a 7 di questa stessa serie 1972 e tabelle G1, G2 e G3 dei volumi corrispondenti della serie 1966.

systematisch uitgegaan van het gemiddelde loon van de massa werknemers uit de betrokken categorie.

Tevens zijn indexcijfers berekend met betrekking tot de personeelssterkte. In dit verband dient te worden opgemerkt dat van de personeelssterkte ook procentuele verdelingen van het totaal zijn gemaakt. Hierbij is de som van de percentages niet altijd gelijk aan 100, aangezien het aantal werknemers waarvoor geen gegevens zijn verzameld („ niet vermeld ”) niet steeds in een afzonderlijke kolom op de tabellen is vermeld, maar wel in de kolom „ totaal ” is opgenomen. Verder kunnen als gevolg van de mechanische afronding van gegevens (in het laatste significante cijfer) nog kleine verschillen optreden.

9.2 Frequentieverdelingen van werknemers volgens loonpeil: methode van vergelijking

9.2.1 In de delen 2 t/m 7 van deze serie geven de tabellen II/C/1 en II/C/2 voor elk land de verdeling van de arbeiders volgens het verdiende uur- en maandloon. De tabellen III/C/1 en III/C/2 geven de verdelingen van de beambten naar het verdiende maand- en jaarloon.

Bij deze verdelingen is voor elk land een even groot aantal (28) klassen gehanteerd, maar met het oog op de samenstelling van elke soort verdeling (uur-, maand- of jaarloon), is de klassebreedte, alsmede de laagste grens — in geld uitgedrukt — voor de massa van de bedrijfstakken van land tot land vastgesteld. Binnen een land is voor elke soort verdeling dezelfde klasse-indeling aangehouden, terwijl met betrekking tot het maandloon zowel voor arbeiders als beambten dezelfde klassen zijn gebruikt. Met uitzondering van de laagste en de hoogste (open) klassen, hebben binnen een land de klassen bij elke soort verdeling (uur-, maand- en jaarloon) dezelfde breedte.

9.2.2 *Vergelijking tussen 1966 en 1972 (arbeiders)*

Het is duidelijk dat de in 1972 voor de uurlonen gehanteerde klasse-indeling niet overeenkomt met de in 1966 gebruikte klassen ⁽¹⁾ : zowel het bedrag van de laagste klasse als de klassebreedte zelf verschillen. Deze wijzigingen moesten worden doorgevoerd met het oog op het in alle landen tijdens deze periode gestegen nominale loon (bedrag van de laagste klasse) en het opge-

⁽¹⁾ Zie de tabellen II/C/1 in de delen 2 t/m 7 van deze serie 1972 en de tabellen G1, G2 en G3 van de overeenkomstige delen van de serie 1966.

klasse), die sich in der Zwischenzeit ergeben hat, sowie der Schwankung des „relativen Wertes“ der Währungseinheit (Klassenbreite) Rechnung zu tragen (1).

Doch stößt man beim Vergleich zwischen 1966 und 1972 auf die gleichen Schwierigkeiten wie beim Vergleich zwischen den Ländern, und auf zeitliche Vergleiche können zweckmäßigerweise dieselben Lösungen und Methoden angewendet werden wie auf räumliche Vergleiche.

9.2.3 Allgemeine Methode zum zeitlichen (zwischen 1966 und 1972) und räumlichen (zwischen den einzelnen Ländern) Vergleich der Häufigkeitsverteilungen

Beim Vergleich der Ergebnisse zwischen den einzelnen Ländern (2) erhebt sich das Problem, die Häufigkeitsverteilungen der Arbeitnehmer nach Verdiensthöhe vergleichen zu müssen, wobei die Verdienstklassen nach den jeweiligen nationalen Währungseinheiten festgelegt worden sind.

Die Umwandlung der Verdienste in eine gemeinsame Währungseinheit kann zu Unklarheiten führen, da die Erhebung, die vor allem dem Vergleich der Lohn-„Strukturen“ dienen soll, nicht in der Absicht unternommen wurde, zu direkten Vergleichen der „Höhe“ der Löhne zwischen Ländern (3) zu gelangen. Darüber hinaus brächte eine derartige Umwandlung die bekannten Schwierigkeiten mit sich, die mit der Wahl des Umrechnungskurses (4) verbunden sind.

Bei diesen Vergleichen wurde daher die Häufigkeitsverteilung der Arbeitnehmer nicht nach der Höhe des Verdienstes vorgenommen, sondern nach der relativen Größe des Abstands zwischen Verdiensthöhe und durchschnittlichem Verdienst.

(1) Der relative Wert der Währungseinheit versteht sich hier im Verhältnis zur Menge der Währungseinheiten, die das Verdienstniveau ausmachen: zum besseren Verständnis nehmen wir einmal das rein hypothetische Beispiel einer bestimmten Grundgesamtheit von Arbeitern, bei der sich alle individuellen Stundenverdienste zwischen 1966 und 1972 verdoppelt haben, wobei der Durchschnittsverdienst von 50 auf 100 Francs gestiegen ist. In diesem Fall macht die Währungseinheit (1 Franc), die 1966 durchschnittlich 2% des Verdienstes ausmachte, 1972 nur noch 1% aus. In diesem Zusammenhang wird klar, daß sich bei einer zwischen diesen beiden Zeitpunkten unveränderten Stellung der einzelnen Verdienste zueinander die Abstände zwischen diesen Verdiensten nach dem absoluten Wert (ausgedrückt in Währungseinheiten) gleichzeitig mit dem Verdienstniveau verdoppeln. Für die Darstellung der Häufigkeitsverteilung im Verhältnis zum Verdienstniveau von 1972 bedarf es also, im Vergleich zu 1966, einer Verdoppelung des von den Verdienstklassen gedeckten Bereichs (d.h. eine Verdoppelung der Anzahl der Klassen oder der jeweiligen Klassenbreite). In Wirklichkeit hat sich die Nominalhöhe des Verdienstes zwischen den beiden Erhebungen im allgemeinen nicht genau verdoppelt; trotzdem wurde für 1972 die Breite der Klassen gegenüber 1966 genau verdoppelt, so daß nach einer paarweisen Anordnung der Klassen von 1966 die Häufigkeitsverteilungen der beiden Erhebungen genau auf ein und derselben Skala verlaufen können.

(2) Vgl. in diesem Zusammenhang insbesondere die Sonderreihe „Struktur und Verteilung der Löhne — 1966“, Band 8, Seite 18 und Seite 252.

(3) Bekanntlich stellt der Bruttogehalt sowohl in Form der Arbeitgeberaufwendungen wie auch als Einkommen des Arbeitnehmers nur einen, zwar großen, aber von Land zu Land unterschiedlichen Teil der Faktoren dar, die bei direkten Vergleichen des „Lohnniveaus“ zwischen den Ländern zu berücksichtigen sind. (Siehe z.B. zum Lohnniveauvergleich in der Reihe „Sozialstatistik“ des SAEG Nr. 4/1974: Arbeitskosten).

(4) Die amtlichen Wechselkurse reichen zwar für einen Vergleich der „Lohnkosten“ aus. Sollen jedoch die Löhne unter dem Gesichtspunkt des „Einkommens“ der Arbeitnehmer verglichen werden, so müssen die an der Kaufkraft orientierten Verbrauchergeldparitäten bekannt sein.

nominal des rémunérations (valeur de la classe initiale) intervenue pendant la même période, ainsi que de la variation de la « valeur relative » de l'unité monétaire (amplitude des classes) (1).

Mais les comparaisons entre 1966 et 1972 présentent des problèmes analogues à ceux que l'on rencontre pour les comparaisons entre pays, et les mêmes solutions et les mêmes méthodes peuvent être utilement appliquées aux comparaisons dans l'espace et dans le temps.

9.2.3 Méthode générale de comparaison des distributions de fréquence dans le temps (entre 1966 et 1972) et dans l'espace (entre pays)

Pour la comparaison des résultats entre pays (2) le problème se pose de comparer des distributions de fréquence des salariés suivant le niveau du gain, les classes de gain étant établies dans les différentes unités monétaires nationales.

La transformation des gains en une unité monétaire commune peut prêter à équivoque, étant donné que l'enquête, surtout conçue pour permettre des comparaisons de « structures » salariales, n'a pas été établie en vue d'aboutir à des comparaisons directes du « niveau » des salaires entre pays (3). En plus, une telle transformation aurait entraîné les difficultés bien connues, liées au choix du taux de conversion (4).

C'est pourquoi, pour ces comparaisons, les distributions de fréquence des salariés n'ont pas été considérées en fonction du niveau du gain, mais en fonction de l'importance relative de l'écart entre le niveau des gains et le gain moyen.

(1) La valeur relative de l'unité monétaire est entendue ici par rapport à la quantité d'unités monétaires que représente le niveau du gain : pour bien le comprendre, considérons l'exemple purement hypothétique d'un univers donné d'ouvriers où tous les gains horaires individuels auraient doublé entre 1966 et 1972, le gain moyen passant de 50 à 100 francs. Dans ce cas, l'unité monétaire (1 franc) qui représentait en moyenne 2% du gain en 1966 n'en représenterait plus que 1% en 1972. Dans cet ensemble, il est évident que les positions respectives (relatives) des gains individuels restant inchangées entre les deux dates, les écarts en valeur absolue entre ces gains (exprimés en unités monétaires) doubleraient en même temps que le niveau de la rémunération. Pour présenter la distribution de fréquences en fonction du niveau du gain en 1972, il faudra donc, par rapport à 1966, doubler le champ couvert par les classes de gain (c'est-à-dire doubler soit le nombre de classes, soit l'amplitude de chaque classe).

En réalité, le niveau nominal du gain n'a pas exactement doublé, en général, entre les deux enquêtes; néanmoins, on a retenu pour 1972 une amplitude des classes exactement double de celle de 1966, de manière qu'en regroupant deux à deux les classes de 1966, les distributions de fréquence des deux enquêtes peuvent s'enchaîner exactement sur une même échelle.

(2) Cf. notamment à ce propos, série spéciale « Structure et répartition des salaires — 1966 », vol. 8, page 18 et page 252.

(3) On sait bien, en effet, que le salaire brut en espèces, qu'il soit considéré du point de vue du coût supporté par l'employeur ou du point de vue du revenu perçu par le salarié, ne représente qu'une partie — importante, certes, mais variable d'un pays à l'autre — des éléments dont il faut tenir compte lors des comparaisons directes des « niveaux » des salaires entre pays. (Pour des comparaisons de niveau voir, par exemple, dans la série « Statistiques sociales » de l'O.S.C.E., le n° 4/1974: Coût de la main-d'œuvre).

(4) En effet, si les taux de change officiels se prêtent à des comparaisons de « coûts » salariaux, des taux d'équivalence du pouvoir d'achat à la consommation sont par contre nécessaires lorsque l'on veut comparer les salaires du point de vue du « revenu » des travailleurs.

buzioni (valore della classe iniziale) sopravvenuta durante lo stesso periodo, e al tempo stesso della variazione del «valore relativo» dell'unità monetaria (ampiezza delle classi) (1).

Peraltro i raffronti tra il 1966 e il 1972 presentano problemi analoghi a quelli che si incontrano per i raffronti tra paesi, e si possono utilmente applicare le stesse soluzioni e gli stessi metodi ai raffronti nello spazio e a quelli nel tempo.

9.2.3 Metodo generale di raffronto della distribuzione di frequenza nel tempo (tra il 1966 e il 1972) e nello spazio (tra paesi)

Il confronto tra paesi (2), della distribuzione di frequenza dei lavoratori secondo il livello della retribuzione, pone un problema, dato che le classi di retribuzione sono determinate nelle varie unità monetarie nazionali.

La trasformazione delle retribuzioni in una unità monetaria comune può prestarsi ad equivoci, dato che l'indagine, concepita soprattutto per permettere raffronti di «strutture» salariali, non è intesa ad ottenere raffronti diretti del «livello» dei salari tra paesi (3). Inoltre, detta trasformazione avrebbe comportato difficoltà ben note, collegate alla scelta del tasso di conversione (4).

Ecco perché, per questi raffronti le distribuzioni di frequenza dei lavoratori non sono state considerate in funzione del *livello* della retribuzione, ma in funzione dell'importanza relativa dello *scarto* tra il livello delle retribuzioni e la retribuzione media.

treden verschil in de „relatieve waarde” van de munteenheid (klassebreedte) (1).

Bij het maken van vergelijkingen tussen 1966 en 1972 doen zich evenwel analoge problemen voor als bij het maken van vergelijkingen tussen landen. Zowel bij het maken van vergelijkingen in de ruimte als in de tijd kunnen dezelfde oplossingen en methoden worden gebruikt.

9.2.3 Algemene methode voor het vergelijken van frequentieverdelingen in de tijd (tussen 1966 en 1972) en in de ruimte (tussen landen)

Bij het vergelijken van de resultaten tussen landen (2) doet zich het probleem voor van het vergelijken van de frequentieverdelingen van de werknemers naar loonpeil, aangezien de loonklassen in de verschillende nationale munteenheden zijn opgesteld.

De omrekening van de lonen in een gemeenschappelijke munteenheid kan tot misverstanden leiden, aangezien de enquête vooral is opgesteld om loonstructuren te vergelijken en niet om de verschillen in loonhoogte tussen de werknemers van de verschillende landen rechtstreeks te vergelijken (3). Bovendien zou een dergelijke omrekening de bekende problemen met betrekking tot de te kiezen omrekeningskoers meebrengen (4).

De frequentieverdelingen van de werknemers zijn derhalve niet beschouwd met betrekking tot de *hoogte* van het loon, maar met betrekking tot het relatieve belang van de *afstand* tussen de loonhoogte en het gemiddelde loon.

(1) Il valore relativo dell'unità monetaria è qui inteso in rapporto alla quantità di unità monetarie che il livello della retribuzione rappresenta: per chiarezza, consideriamo l'esempio puramente ipotetico di un universo di operai in cui tutte le retribuzioni orarie individuali fossero raddoppiate tra il 1966 e il 1972, in modo da far passare la retribuzione media da 50 a 100 franchi. In tal caso, l'unità monetaria (1 franco) che rappresentava in media il 2% della retribuzione nel 1966, rappresenterebbe soltanto 1,1% della stessa nel 1972. In questo caso, è inoltre evidente che, restando immutate le posizioni rispettive (relative) delle retribuzioni individuali alle due date, gli scarti in valore assoluto tra dette retribuzioni (espressi in unità monetaria) raddoppierebbero invece contemporaneamente al livello delle retribuzioni. Per rappresentare la distribuzione di frequenza in funzione del livello di retribuzione nel 1972, si dovrà pertanto raddoppiare il campo coperto dalle classi di retribuzione rispetto al 1966 (cioè raddoppiare o il numero delle classi, o l'ampiezza di ogni classe). In realtà, il livello nominale della retribuzione non è esattamente raddoppiato, in generale, tra le due inchieste; ciò nonostante, per il 1972, è stata adottata un'ampiezza di classi esattamente doppia di quella del 1966, di modo che, raggruppando a due a due le classi del 1966, le distribuzioni di frequenza delle due indagini possano essere espresse esattamente sulla stessa scala.

(2) Vedasi particolarmente a questo proposito, serie speciale «Struttura e ripartizione dei salari — 1966», volume 8, pagina 18 e pagina 252.

(3) Si sa in effetti, che il salario lordo in moneta sia esso considerato dal punto di vista del costo sostenuto dal datore di lavoro oppure dal punto di vista del reddito del lavoratore, rappresenta soltanto una parte — certamente importante, ma variabile da un paese all'altro degli elementi di cui bisogna tener conto nel raffronto diretto dei «livelli» dei salari tra paesi. (Per raffronti di livello vedasi ad esempio, nelle serie «Statistiche sociali» dell'I.S.C.E., il n. 4/1974: Costo della manodopera).

(4) In effetti, mentre i tassi ufficiali di cambio si prestano a raffronti dei «costi» salariali, per i raffronti dei salari dal punto di vista del «reddito» dei lavoratori occorrono i tassi d'equivalenza del potere d'acquisto al consumo.

(1) Met de relatieve waarde van de munteenheid wordt hier bedoeld het aantal munteenheden waarin het loonpeil wordt uitgedrukt. Voor alle duidelijkheid volgt hieronder een zuiver hypothetisch voorbeeld van een gegeven populatie arbeiders waarvan de individuele uurlonen tussen 1966 en 1972 zijn verdubbeld en het gemiddelde loon van 50 tot 100 gulden is gestegen. In dit geval is de munteenheid (1 gulden) die in 1966 gemiddeld 2% van het loon bedroeg in 1972 nog maar 1%. Het is duidelijk dat tussen de twee tijdstippen de respectieve (relatieve) posities van de individuele lonen van deze massa zijn gelijk gebleven, maar dat de afstanden tussen en de absolute waarde van de lonen (uitgedrukt in munteenheden) te zamen met de hoogte van het loon zijn verdubbeld. Om nu de frequentieverdeling van het loonpeil in 1972 te kunnen opstellen, moet het in 1966 door de loonklassen bestreken gebied worden verdubbeld (dat wil zeggen het aantal klassen moet worden verdubbeld, of de klassebreedte).

Hoewel het nominale loon in het tijdvak tussen de beide enquêtes in het algemeen niet exact met een factor 2 is toegenomen, is in 1972 toch een twee maal zo grote klassebreedte gehanteerd en wel dusdanig, dat de frequentieverdelingen van de twee enquêtes exact op elkaar aansluiten wanneer de in 1966 gebruikte klassen twee bij twee worden samengevoegd.

(2) Zie hierover met name de speciale serie „Structuur en verdeling der lonen — 1966”, deel 8, blz. 18 en 252.

(3) Men is zich terdege ervan bewust dat het brutoloon in geld, of het nu beschouwd wordt als door de werkgever gedragen kosten, dan wel als door de werknemer ontvangen inkomsten, slechts een gedeelte — weliswaar een belangrijk gedeelte, maar van land tot land verschillend — omvat van de elementen die bij rechtstreekse vergelijkingen van de loon „hoogte” op het internationale vlak in aanmerking dienen te worden genomen. (Zie voor vergelijkingen met betrekking tot de loonhoogte bijv. nr. 4/1974 van de serie „Sociale Statistiek van het Bureau voor de Statistiek van de Europese Gemeenschappen: Loonkosten”).

(4) Ook al lenen de officiële wisselkoersen zich voor het vergelijken van de loonkosten, dan moeten ook nog de pariteiten bekend zijn om de werkelijke koopkracht van het „inkomen” van de werknemer te kunnen vergelijken.

Durch dieses Verfahren können nicht nur die oben erwähnten Nachteile der Umrechnung in eine gemeinsame Rechnungseinheit vermieden werden, es entspricht auch eher dem Ziel dieser Erhebung, denn es läßt erkennen, wie sich die einzelnen Verdienste um die Durchschnittswerte herum verteilen und ermöglicht somit eine bessere Interpretation dieser Werte.

Dasselbe Verfahren kann auch auf Vergleiche zwischen 1966 und 1972 innerhalb ein und desselben Landes zweckdienlich angewandt werden. Wenngleich in diesem Fall die Verdienstklassen auf der Grundlage ein und derselben Währungseinheit festgelegt sind, so hat sich doch der „Wert“ dieser Währungseinheit im allgemeinen zwischen den beiden Erhebungen geändert, so daß bei zeitlichen Vergleichen vorher die 1966er Einheiten in 1972er Einheiten und vice versa umgewandelt werden müssen (1).

Aus diesem Grunde hat man auch auf die zeitlichen Vergleiche die schon beim Vergleich der Häufigkeitsverteilungen zwischen Ländern verwendete Methode angewandt, eine Methode, die, wie sich gezeigt hat, den Zielen der Untersuchung genauer entspricht.

Bei der Umwandlung der Währungsvariablen in die Variable „relativer Abstand“ wird folgendes Verfahren angewandt:

Setzt man für eine bestimmte Verteilung:

x_i = Höhe des Verdienstes (in Landeswährung)

\bar{x} = durchschnittlicher Verdienst

Δx = Breite der Verdienstklassen in Landeswährung, so erhält man für die entsprechende Verteilung nach den relativen Abständen:

$$u_i = \frac{x_i - \bar{x}}{\bar{x}}; \quad \bar{u} = 0; \quad \Delta u = \frac{\Delta x}{\bar{x}}$$

wobei:

u_i = relativer Abstand des Verdienstes x_i zum Mittelwert

(1) Die Änderung des „relativen Werts“ im Verhältnis zur Höhe des Nominalverdienstes wurde bereits erwähnt (vgl. Fußnote 2 zu Punkt 9.2.2). Ebenso könnte man z.B. den Wert der Währungseinheit im Verhältnis zur Kaufkraft auf Verbraucherebene betrachten: die Umrechnungssätze zur Umrechnung in 1966er oder 1972er Einheiten könnten dabei wie folgt anhand der Lebenskostenindizes ermittelt werden:

Ce procédé, outre qu'il permet d'éviter les inconvénients susmentionnés de la conversion en unité de compte commune, répond mieux aux objectifs de la présente enquête, en montrant précisément comment les gains individuels se répartissent autour des valeurs moyennes, aux fins d'une meilleure interprétation de ces dernières.

Ce même procédé peut être utilement appliqué également aux comparaisons entre 1966 et 1972, au sein d'un même pays : en effet, s'il est vrai que dans ce cas les classes de gain ont été déterminées sur la base d'une même unité monétaire, il n'en est pas moins vrai qu'en général la « valeur » de cette unité monétaire a changé entre les deux enquêtes et qu'il faudrait donc — pour les comparaisons dans le temps — transformer préalablement les unités 1966 en unités 1972 ou vice versa (1).

C'est pourquoi, on a appliqué également aux comparaisons dans le temps la méthode déjà utilisée pour comparer les distributions de fréquence entre pays, méthode qui — on l'a vu — répond d'une manière plus correcte aux buts de l'investigation.

Le procédé de transformation de la variable monétaire en variable « écart relatif » est le suivant :

Si, pour une distribution donnée, on indique :

x_i = niveau du gain (en monnaie nationale)

\bar{x} = gain moyen

Δx = amplitude des classes de gain, en monnaie nationale pour la distribution correspondante en fonction des écarts relatifs, on aura :

$$u_i = \frac{x_i - \bar{x}}{\bar{x}}; \quad \bar{u} = 0; \quad \Delta u = \frac{\Delta x}{\bar{x}}$$

où :

u_i = écart relatif du gain x_i par rapport à la moyenne

(1) On a déjà mentionné le changement de « valeur relative » par rapport au niveau du gain nominal (cf. note 2 du point 9.2.2). On pourrait également considérer, par exemple, la valeur de l'unité monétaire par rapport au pouvoir d'achat à la consommation : les taux de conversion en unités 1966 ou en unités 1972 pourraient alors être déterminés à l'aide des indices du coût de la vie, de la manière suivante :

Land	Index der Verbraucherpreise 1972 (1966=100) (*) Indice des prix à la consommation en 1972 (1966=100) (*)	Äquivalenzsatz Währungseinheit/Kaufkraft auf Verbraucherebene Taux d'équivalence de l'unité monétaire en pouvoir d'achat à la consommation		Pays
		Umrechnung in 1972er Einheiten Conversion en unités 1972	Umrechnung in 1966er Einheiten Conversion en unités 1966	
Deutschland	122,4	1 DM (66) = 1,224 DM (72)	1 DM (72) = 0,817 DM (66)	Allemagne
Frankreich	135,0	1 Ffr (66) = 1,350 Ffr (72)	1 Ffr (72) = 0,741 Ffr (66)	France
Italien	125,5	1 Lit. (66) = 1,255 Lit. (72)	1 Lit. (72) = 0,797 Lit. (66)	Italie
Niederlande	139,9	1 Fl. (66) = 1,399 Fl. (72)	1 Fl. (72) = 0,715 Fl. (66)	Pays-Bas
Belgien	128,1	1 Fb (66) = 1,281 Fb (72)	1 Fb (72) = 0,781 Fb (66)	Belgique
Luxemburg	123,5	1 Flbg (66) = 1,235 Flbg (72)	1 Flbg (72) = 0,810 Flbg (66)	Luxembourg

(*) Siehe Bulletin „Allgemeine Statistik“ des EUROSTAT, Tabelle 7.

(*) Voir Bulletin « Statistiques générales » de l'EUROSTAT, tableau 7.

Questo procedimento permette di evitare gli inconvenienti suddetti della conversione in unità di conto comune e risponde meglio agli obiettivi della presente indagine, mostrando precisamente come le retribuzioni individuali si distribuiscono intorno ai valori medi, ai fini di una migliore interpretazione di questi ultimi.

Questo stesso procedimento può essere utilmente applicato anche per i raffronti tra il 1966 e il 1972, all'interno di uno stesso paese: in effetti, anche se in questi casi le classi di retribuzione sono state determinate sulla base di una stessa unità monetaria, ciò non toglie che in generale il « valore » di detta unità monetaria è variato tra le due indagini e che bisognerebbe dunque — per i raffronti nel tempo — trasformare innanzitutto le unità 1966 in unità 1972 o vice versa ⁽¹⁾.

Per questo anche nel caso dei raffronti nel tempo si è adottato il metodo già usato per raffrontare le distribuzioni di frequenza tra paesi, metodo che, come si è visto, risponde in modo più corretto ai fini dell'indagine.

Il processo di trasformazione della variabile monetaria in variabile « scarto relativo » è il seguente:

Se, per una data distribuzione, si indica:

x_i = livello della retribuzione (in moneta nazionale)

\bar{x} = retribuzione media

Δx = ampiezza delle classi di retribuzione, in moneta nazionale

per la distribuzione corrispondente in funzione degli scarti relativi, si avrà:

$$u_i = \frac{x_i - \bar{x}}{\bar{x}}; \quad \bar{u} = 0; \quad \Delta u = \frac{\Delta x}{\bar{x}}$$

in cui:

u_i = scarto relativo della retribuzione x_i rispetto alla media

⁽¹⁾ È già stato citato il cambiamento di « valore relativo » rispetto al livello della retribuzione nominale (cfr. nota 2 del punto 9.2.2). Si potrebbe anche prendere in considerazione, ad esempio, il valore dell'unità monetaria rispetto al potere d'acquisto al consumo: i tassi di conversione in unità 1966 o in unità 1972 potrebbero allora venir determinati per mezzo degli indici del costo della vita, come segue:

Deze werkwijze voorkomt niet alleen de reeds genoemde problemen van het omrekenen in een gemeenschappelijke rekeneenheid, maar sluit bovendien beter aan bij de doelen van de huidige enquête, doordat exact wordt aangegeven hoe de individuele lonen rond het gemiddelde liggen verspreid, waardoor zij beter kunnen worden geïnterpreteerd.

Deze methode kan eveneens worden toegepast bij het maken van vergelijkingen tussen 1966 en 1972 op nationaal niveau. Weliswaar zijn in dit geval de loonklassen op dezelfde munteenheid gebaseerd, maar de „ waarde ” van deze munteenheid is in de periode tussen de beide enquêtes in het algemeen veranderd, zodat — ten behoeve van het maken van vergelijkingen in de tijd — eerst de eenheden van 1966 voor 1972 moeten worden gecorrigeerd, of omgekeerd ⁽¹⁾.

Daarom is bij het maken van vergelijkingen in de tijd dezelfde methode toegepast als bij het vergelijken van de frequentieverdelingen van de verschillende landen. Zoals reeds vermeld, sluit deze methode beter aan bij de doelstellingen van het onderzoek.

De monetaire variabele wordt als volgt omgezet in de variabele „ relatieve afstand ”:

Wanneer bij een gegeven verdeling wordt aangegeven:

x_i = hoogte van het loon (in nationale munteenheid)

\bar{x} = gemiddeld loon

Δx = breedte van de loonklassen (in nationale munteenheid)

krijgt men bij de overeenkomstige verdeling voor de relatieve afstand:

$$u_i = \frac{x_i - \bar{x}}{\bar{x}}; \quad \bar{u} = 0; \quad \Delta u = \frac{\Delta x}{\bar{x}}$$

waarin:

u_i = relatieve afstand van het loon x_i ten opzichte van het gemiddelde

⁽¹⁾ De verandering van de „ relatieve waarde ” ten opzichte van het nominale loonpeil is reeds aan de orde gesteld (zie voetnoot 2 bij punt 9.2.2). De waarde van de munteenheid zou bijvoorbeeld ook kunnen worden beschouwd met betrekking tot de werkelijke koopkracht: de correctiepercentages voor de eenheden van 1966 of 1972 zouden dan aan de hand van de indexcijfers van de kosten van levensonderhoud kunnen worden bepaald en wel als volgt:

Paesi	Indice dei prezzi al consumo nel 1972 (1966=100) (*) Indexcijfer van de prijs van het gezinsverbruik in 1972 (1966=100) (*)	Tassi d'equivalenza dell'unità monetaria in potere d'acquisto al consumo Koopkracht van het geld		Land
		Conversione in unità 1972 Uitgedrukt in eenheden van 1972	Conversione in unità 1966 Uitgedrukt in eenheden van 1966	
Germania	122,4	1 DM (66) = 1,224 DM (72)	1 DM (72) = 0,817 DM (66)	Duitsland
Francia	135,0	1 Ffr (66) = 1,350 Ffr (72)	1 Ffr (72) = 0,741 Ffr (66)	Frankrijk
Italia	125,5	1 Lit. (66) = 1,255 Lit. (72)	1 Lit. (72) = 0,797 Lit. (66)	Italië
Paesi Bassi	139,9	1 Fl. (66) = 1,399 Fl. (72)	1 Fl. (72) = 0,715 Fl. (66)	Nederland
Belgio	128,1	1 Fb. (66) = 1,281 Fb (72)	1 Fb (72) = 0,781 Fb (66)	België
Lussemburgo	123,5	1 Flbg (66) = 1,235 Flbg (72)	1 Flbg (72) = 0,810 Flbg (66)	Luxemburg

(*) Vedasi Bollettino « Statistiche generali » dell'EUROSTAT, tabella 7.

(*) Zie bulletin „Algemene Statistiek” van EUROSTAT, tabel 7.

\bar{u} = arithmetisches Mittel der relativen Abstände u_i

Δu = Breite der Verdienstklassen, ebenfalls als relativer Abstand ausgedrückt.

Es zeigt sich sofort, daß die Breite der Abstandsklassen (Δu) im allgemeinen von einer Verteilung zur anderen selbst innerhalb eines Landes variiert, da sie nicht nur von der Breite der Verdienstklassen (Δx), sondern auch von der Höhe des Durchschnittsverdienstes (\bar{x}) jeder Verteilung abhängt. In den graphischen Darstellungen wurde somit — zum Zentralwert jeder Klasse — das Verhältnis zwischen der Häufigkeit der Arbeitnehmer und der jeweiligen Breite der Klasse Δu als Ordinate eingetragen.

Zum Vergleich der Verteilung nach Geschlecht wurde das gleiche Verfahren angewandt. Da jedoch die in den einzelnen Länderheften enthaltenen Tabellen gesonderte Verteilungen (in v.H.) für Männer und Frauen enthalten, mußten sämtliche Häufigkeiten für die Männer mit dem Prozentsatz von Männern an den Arbeitnehmern (Männer+Frauen) und dementsprechend auch die Häufigkeit für die Frauen mit dem entsprechenden Prozentsatz multipliziert werden. Auf diese Weise verhalten sich in all diesen Graphiken die Flächen zwischen den beiden Kurven (Männer einerseits und Frauen andererseits) und der Achse der Abszissen jeweils proportional zur Zahl der berücksichtigten Männer und Frauen, wobei beide Flächen zusammen selbstverständlich gleich 1 sind. Dasselbe Verfahren wurde angewandt, um die Verteilungen nach der Berufskategorie (Arbeiter und Angestellte) zu vergleichen.

9.3 Regressionsgeraden und -parabeln

Zur Berechnung der Koeffizienten in den Gleichungen der in der Darstellung der Ergebnisse verwendeten Regressionsgeraden und -parabeln wurde die sogenannte Methode der „kleinsten Quadrate“ angewandt. Dieses Verfahren wird nachstehend kurz dargestellt.

9.3.1 Für eine *Gerade*, deren Gleichung wie folgt aussieht:

$$y = a_0 + a_1 x$$

werden die Konstanten a_0 und a_1 durch die Bedingung bestimmt, daß die Summe der quadrierten Differenzen zwischen den theoretischen Werten ($a_0 + a_1 x_i$) und den beobachteten Werten (y_i) der Verdienstindizes, d.h.

$$\sum_{i=1}^N (y_i - a_0 - a_1 x_i)^2$$

ein Minimum darstellt. Diese Bedingung ist erfüllt, wenn die partiellen Ableitungen im Verhältnis zu den beiden Parametern a_0 und a_1 in dem Ausdruck der Summation gleich Null gesetzt werden. Dies läuft nach einigen Rechendurchgängen darauf hinaus, das nachstehende System zweier linearer Gleichungen mit zwei Unbekannten zu lösen:

\bar{u} = moyenne arithmétique des écarts relatifs u_i

Δu = amplitude des classes de gain, exprimée aussi en écart relatif.

On voit immédiatement que l'amplitude des classes d'écarts (Δu) varie en général d'une distribution à l'autre, même au sein d'un pays, étant donné qu'elle dépend non seulement de l'amplitude des classes de gain (Δx), mais aussi de la valeur du gain moyen (\bar{x}) de chaque distribution. Dans les graphiques on a donc indiqué en ordonnées — en correspondance de la valeur centrale de chaque classe — le rapport entre la fréquence des salariés et l'amplitude respective de la classe Δu .

En ce qui concerne les comparaisons des distributions par sexe, le même procédé a été utilisé. Toutefois, étant donné que les tableaux figurant dans les volumes par pays, fournissent séparément les distributions (en %) des hommes et des femmes, toutes les fréquences relatives aux hommes ont dû être multipliées par le pourcentage d'hommes sur l'ensemble de la main-d'œuvre (hommes + femmes) et pareillement les fréquences relatives aux femmes ont été multipliées par le pourcentage respectif. De cette manière, dans chacun de ces graphiques, les surfaces comprises entre les deux courbes (hommes d'une part et femmes de l'autre) et l'axe des abscisses sont respectivement proportionnelles au nombre d'hommes et de femmes pris en considération, le total des deux surfaces étant évidemment égal à 1. Le même procédé a été utilisé pour comparer ces distributions suivant la catégorie professionnelle (ouvriers et employés).

9.3 Droites et paraboles de régression

Pour le calcul des coefficients dans les équations des droites et des paraboles de régression utilisées dans la présentation des résultats, on a fait recours à la méthode dite des « moindres carrés », dont le procédé est brièvement rappelé ci-après.

9.3.1 Pour une *droite*, dont l'équation est la suivante :

$$y = a_0 + a_1 x$$

les coefficients a_0 et a_1 ont été déterminés en imposant la condition que le total des carrés des différences entre les valeurs théoriques ($a_0 + a_1 x_i$) et les valeurs effectives (y_i) des indices des gains, c'est-à-dire :

$$\sum_{i=1}^N (y_i - a_0 - a_1 x_i)^2$$

soit un minimum. Cette condition est satisfaite en égalisant à zéro les dérivées partielles par rapport aux deux paramètres a_0 et a_1 , dans l'expression de la sommation. Cela revient — après quelques passages — à résoudre le système suivant de deux équations linéaires à deux inconnues :

\bar{u} = media aritmetica degli scarti relativi u_i

Δu = ampiezza delle classi di retribuzione, espressa anch'essa in scarto relativo.

Si nota immediatamente che l'ampiezza delle classi di scarto (Δu) varia in generale da una distribuzione all'altra, anche all'interno di un paese, dato che dipende non solo dall'ampiezza delle classi di retribuzione (Δx), ma anche dal valore della retribuzione media (\bar{x}) di ciascuna distribuzione. Nei grafici è stato indicato in ordinate — in corrispondenza del valore centrale di ogni classe — il rapporto tra la frequenza dei lavoratori e l'ampiezza rispettiva della classe Δu .

Per quel che riguarda i raffronti delle distribuzioni per sesso, si è seguito lo stesso procedimento. Tuttavia, dato che le tabelle riportate nei volumi per paese forniscono separatamente le distribuzioni (in %) degli uomini e delle donne, tutte le frequenze relative agli uomini hanno dovuto essere moltiplicate per la percentuale di uomini sull'insieme della manodopera (uomini+donne) e ugualmente le frequenze relative alle donne sono state moltiplicate per la rispettiva percentuale. In tal modo, in ognuno di detti grafici, le superfici comprese tra le due curve (uomini da una parte e donne dall'altra) e l'asse delle ascisse sono rispettivamente proporzionali al numero di uomini e di donne preso in considerazione, mentre il totale delle due superfici è evidentemente uguale a 1. Lo stesso procedimento è stato adottato per confrontare tali distribuzioni secondo la categoria professionale (operai e impiegati).

9.3 Funzioni interpolatrici

Per il calcolo dei coefficienti nelle equazioni delle rette e delle parabole interpolatrici utilizzate nella presentazione dei risultati, si è ricorsi al metodo detto dei « minimi quadrati », che sarà brevemente ricordato qui appresso.

9.3.1 Per una *retta*, di equazione :

$$y = a_0 + a_1 x$$

i coefficienti a_0 ed a_1 sono stati determinati imponendo la condizione che la somma dei quadrati degli scarti tra i valori teorici ($a_0 + a_1 x_i$) ed i valori effettivi (y_i) degli indici dei salari, vale a dire :

$$\sum_{i=1}^N (y_i - a_0 - a_1 x_i)^2$$

sia un minimo. Tale condizione è soddisfatta uguagliando a zero le derivate parziali rispetto ai due parametri a_0 ed a_1 , nell'espressione della sommatoria. Ciò equivale, dopo qualche passaggio, a risolvere il seguente sistema di due equazioni lineari a due incognite :

\bar{u} = rekenkundig gemiddelde van de relatieve afstanden u_i

Δu = breedte van de loonklassen, eveneens uitgedrukt in relatieve afstand.

Het wordt meteen duidelijk dat de klasse-afstanden meestal per verdeling, zelfs binnen een land, verschillen. Zij zijn namelijk niet alleen afhankelijk van de breedte van de loonklassen (Δx), maar ook van het gemiddelde loon (\bar{x}) in elke verdeling. Op de grafieken is derhalve de verhouding tussen de frequentie van de werknemers en de desbetreffende klassebreedte Δu om de ordinaten — overeenkomstig de centrale tendentie van elke klasse — aangegeven.

Dezelfde werkwijze is gevolgd bij het vergelijken van de verdelingen naar geslacht. Aangezien in de per land uit te geven delen aparte verdelingen (in %) voor mannen en vrouwen zijn opgenomen, zijn alle frequenties van de mannen vermenigvuldigd met het percentage mannen in de massa werknemers (mannen+vrouwen). De frequenties van de vrouwen hebben dezelfde bewerking ondergaan. Derhalve is het oppervlak tussen beide curven (van mannen en vrouwen) en de abscis op alle grafieken proportioneel met het aantal mannen en vrouwen in kwestie. Beide oppervlakken samen zijn uiteraard gelijk aan 1. Dezelfde procedure is gebruikt om deze verdelingen volgens de categorieën werknemers (arbeiders en beampten) te vergelijken.

9.3 Regressierechten en -parabolen

Voor de berekening van de coëfficiënten in de vergelijkingen van de regressierechten en -parabolen voor de weergave van de resultaten, heeft men gebruik gemaakt van de methode der „ kleinste kwadraten ”. Dit procédé wordt hieronder in het kort in herinnering gebracht.

9.3.1 Voor een *rechte*, waarvoor de vergelijking als volgt luidt :

$$y = a_0 + a_1 x$$

werden de coëfficiënten a_0 en a_1 bepaald door voor het totaal der kwadraten van de verschillen tussen de theoretische waarden ($a_0 + a_1 x_i$) en de werkelijke waarden (y_i) van de indexcijfers der verdiensten, d.w.z. voor :

$$\sum_{i=1}^N (y_i - a_0 - a_1 x_i)^2$$

een minimum te berekenen. Dit geschiedt door de partiële afgeleiden ten opzichte van de twee parameters a_0 en a_1 in de formule van de sommatie gelijk te stellen aan nul. Dit komt erop neer om — na enkele overgangsberekeningen — het volgende stelsel van twee lineaire vergelijkingen met twee onbekenden op te lossen :

$$\begin{cases} N \cdot a_0 + a_1 \sum x_i = \sum y_i \\ a_0 \sum x_i + a_1 \sum x_i^2 = \sum x_i y_i \end{cases}$$

$$\begin{cases} N \cdot a_0 + a_1 \sum x_i = \sum y_i \\ a_0 \sum x_i + a_1 \sum x_i^2 = \sum x_i y_i \end{cases}$$

wobei N die Zahl der beobachteten Punkte (x_i, y_i) wiedergibt, durch welche die interpolierte Gerade laufen soll; x_i bedeutet in unserem Fall den Zentralwert der „Größenklassen der Betriebe“ oder der „Klassen der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit“⁽¹⁾; y_i stellt den Index der entsprechenden durchschnittlichen Verdienste dar⁽²⁾.

où N représente le nombre de points (x_i, y_i) à travers lesquels on veut faire passer la droite interpolée; x_i représente, dans notre cas, la valeur centrale des « classes de taille des établissements » ou des « classes d'ancienneté dans l'entreprise »⁽¹⁾; y_i représente l'indice des gains moyens correspondants⁽²⁾.

9.3.2 Bei einer Parabel mit der Gleichung

$$y = a_0 + a_1 x + a_2 x^2$$

werden die drei Konstanten nach dem gleichen Verfahren bestimmt, wie es bereits für die Gerade beschrieben wurde, d.h. indem die partiellen Ableitungen in dem Ausdruck

$$\sum_{i=1}^N (y_i - a_0 - a_1 x_i - a_2 x_i^2)^2$$

gleich Null gesetzt werden, was darauf hinausläuft, das nachstehende aus drei linearen Gleichungen mit drei Unbekannten bestehende System zu lösen:

$$\begin{cases} N \cdot a_0 + a_1 \sum x_i + a_2 \sum x_i^2 = \sum y_i \\ a_0 \sum x_i + a_1 \sum x_i^2 + a_2 \sum x_i^3 = \sum x_i y_i \\ a_0 \sum x_i^2 + a_1 \sum x_i^3 + a_2 \sum x_i^4 = \sum x_i^2 y_i \end{cases}$$

wobei die x_i in unserem Falle (graphische Darstellung 5) die Zentralwerte der Altersklassen wiedergeben und y_i die Indizes der entsprechenden Durchschnittsverdienste (Basis = Durchschnittsverdienst für sämtliche Altersklassen insgesamt = 100) und N die Zahl der für die Berechnung der Parabel in Betracht gezogenen Altersklassen.

9.3.2 Pour une parabole, dont l'équation est :

$$y = a_0 + a_1 x + a_2 x^2$$

les trois coefficients sont déterminés suivant un procédé analogue à celui déjà rappelé pour la droite, c'est-à-dire en égalisant à zéro les dérivées partielles dans l'expression :

$$\sum_{i=1}^N (y_i - a_0 - a_1 x_i - a_2 x_i^2)^2$$

ce qui revient à résoudre le système de trois équations linéaires à trois inconnues :

$$\begin{cases} N \cdot a_0 + a_1 \sum x_i + a_2 \sum x_i^2 = \sum y_i \\ a_0 \sum x_i + a_1 \sum x_i^2 + a_2 \sum x_i^3 = \sum x_i y_i \\ a_0 \sum x_i^2 + a_1 \sum x_i^3 + a_2 \sum x_i^4 = \sum x_i^2 y_i \end{cases}$$

où les x_i représentent dans notre cas (graphique 5) les valeurs centrales des classes d'âge; y_i les indices des gains moyens correspondants (base = gain moyen tous âges réunis = 100) et N le nombre des classes d'âge prises en considération pour le calcul des paraboles.

9.3.3 Um einen Maßstab für den Anpassungsgrad der Funktionen (Geraden oder Parabeln) an die tatsächlichen Verteilungen der Indizes der Verdienste zu erhalten, wurde für jede Funktion der Indikator

$$r^2 = 1 - \frac{\sum (y_i - f_i)^2}{\sum (y_i - \bar{y})^2}$$

berechnet, wobei im Zähler des Bruches die Quadrate der Differenzen zwischen den beobachteten Werten (y_i) und den theoretischen Werten (f_i) der Indizes der Verdienste stehen, während im Nenner die Varianz der tatsächlichen Werte dieser Indizes angegeben ist.

Wie ersichtlich, erhält man, wenn sämtliche theoretischen

9.3.3 Pour avoir une mesure du degré d'adaptation des fonctions (droites ou paraboles) avec les distributions effectives des indices des gains, on a calculé, pour chaque fonction, l'indice :

$$r^2 = 1 - \frac{\sum (y_i - f_i)^2}{\sum (y_i - \bar{y})^2}$$

où au numérateur du rapport figurent les carrés des différences entre les valeurs effectives (y_i) et les valeurs théoriques (f_i) des indices des gains, et au dénominateur figure la variance des valeurs effectives de ces mêmes indices.

On voit que, quand toutes les valeurs théoriques coïn-

(1) In Wirklichkeit sind in den graphischen Darstellungen nicht die Zentralwerte der Klassen (x_i), sondern die Logarithmen dieser Werte berücksichtigt worden. Dies hat jedoch keinen Einfluß auf das angegebene Verfahren. Es genügt, dabei die Werte „ x_i “ durch die Werte „ $\log x_i$ “ zu ersetzen.

(2) Diese Indizes haben stets das allgemeine Mittel der Verdienste sämtlicher Größenklassen (oder sämtlicher Klassen der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit) insgesamt als Basis (= 100). Die Berechnungen wurden anhand der Indizes mit einer Dezimalstelle durchgeführt.

(1) En réalité, dans les graphiques on n'a pas considéré les valeurs centrales des classes (x_i) mais les logarithmes de ces valeurs. Toutefois, cela n'a aucune influence sur le procédé indiqué : il suffit d'y remplacer les valeurs « x_i » par les valeurs « $\log x_i$ ».

(2) Ces indices ont toujours pour base (= 100) la moyenne générale des gains toutes tailles (ou toutes anciennetés) réunies. Les calculs ont été faits sur les indices avec une décimale.

$$\begin{cases} N \cdot a_0 + a_1 \Sigma x_i = \Sigma y_i \\ a_0 \Sigma x_i + a_1 \Sigma x_i^2 = \Sigma x_i y_i \end{cases}$$

in cui N rappresenta il numero di punti (x_i, y_i) attraverso i quali si vuol far passare la retta interpolatrice; x_i rappresenta, nel nostro caso, il valore centrale delle « classi di ampiezza degli stabilimenti » o delle « classi di anzianità di servizio nell'impresa » (1); y_i rappresenta l'indice del salario medio di tali classi (2).

9.3.2 Per una parabola, di equazione :

$$y = a_0 + a_1 x + a_2 x^2$$

i tre coefficienti sono determinati mediante un procedimento analogo a quello già ricordato per la retta, vale a dire uguagliando a zero le derivate parziali nell'espressione :

$$\sum_{i=1}^N (y_i - a_0 - a_1 x_i - a_2 x_i^2)^2$$

il che equivale a risolvere il seguente sistema di tre equazioni lineari a tre incognite :

$$\begin{cases} N \cdot a_0 + a_1 \Sigma x_i + a_2 \Sigma x_i^2 = \Sigma y_i \\ a_0 \Sigma x_i + a_1 \Sigma x_i^2 + a_2 \Sigma x_i^3 = \Sigma x_i y_i \\ a_0 \Sigma x_i^2 + a_1 \Sigma x_i^3 + a_2 \Sigma x_i^4 = \Sigma x_i^2 y_i \end{cases}$$

in cui x_i rappresenta, nel nostro caso (grafico 5), il valore centrale delle classi di età; y_i l'indice del salario medio corrispondente (base = salario medio per l'insieme delle età = 100) ed N il numero di classi di età prese in considerazione nel calcolo delle parabole.

9.3.3 Per avere una misura del grado di accostamento delle funzioni (rette o parabole) alle distribuzioni effettive degli indici dei salari, si è calcolato per ogni funzione l'indice :

$$r^2 = 1 - \frac{\Sigma (y_i - f_i)^2}{\Sigma (y_i - \bar{y})^2}$$

in cui al numeratore del rapporto figurano i quadrati delle differenze tra i valori effettivi (y_i) ed i valori teorici (f_i) degli indici dei salari, ed al denominatore figura la varianza dei valori effettivi degli stessi indici.

Si può osservare che quando tutti i valori teorici

(1) In realtà, nei grafici non si sono considerati i valori centrali delle classi (x_i) ma i logaritmi di tali valori. Ciò non ha, tuttavia, alcuna influenza sulla descrizione del procedimento : basta sostituirvi, ai valori « x_i », i valori « $\log x_i$ ».

(2) Gli indici hanno sempre come base (=100) la media generale dei salari, relativa al complesso degli operai (insieme delle classi di ampiezza o delle classi di anzianità). I calcoli sono stati effettuati sugli indici con una cifra decimale.

$$\begin{cases} N \cdot a_0 + a_1 \Sigma x_i = \Sigma y_i \\ a_0 \Sigma x_i + a_1 \Sigma x_i^2 = \Sigma x_i y_i \end{cases}$$

waarin N het aantal punten (x_i, y_i) vertegenwoordigt waardoor men de geïnterpoleerde rechte wenst te laten verlopen; x_i vertegenwoordigt, in ons geval, de centrale waarde van de „ grootteklassen der vestigingen ” of der „ klassen van anciënniteit in de onderneming ” (1); y_i vertegenwoordigt het indexcijfer van de overeenkomstige gemiddelde verdiensten (2).

9.3.2 Voor een parabool, waarvoor de vergelijking luidt :

$$y = a_0 + a_1 x + a_2 x^2$$

werden de drie coëfficiënten bepaald door gebruik te maken van een procédé dat analoog is met het hierboven voor de rechte beschreven procédé, d.w.z. door de partiële afgeleiden in de formule :

$$\sum_{i=1}^N (y_i - a_0 - a_1 x_i - a_2 x_i^2)^2$$

gelijk te stellen aan nul, hetgeen neerkomt op het oplossen van het volgende stelsel van drie lineaire vergelijkingen met drie onbekenden :

$$\begin{cases} N \cdot a_0 + a_1 \Sigma x_i + a_2 \Sigma x_i^2 = \Sigma y_i \\ a_0 \Sigma x_i + a_1 \Sigma x_i^2 + a_2 \Sigma x_i^3 = \Sigma x_i y_i \\ a_0 \Sigma x_i^2 + a_1 \Sigma x_i^3 + a_2 \Sigma x_i^4 = \Sigma x_i^2 y_i \end{cases}$$

waarin x_i in ons geval (grafiek 5) de centrale waarden van de leeftijdsklassen voorstelt; y_i de indexcijfers van de overeenkomstige gemiddelde verdiensten (basis = gemiddelde verdiensten voor alle leeftijdsklassen te zamen = 100), en N het aantal leeftijdsklassen dat voor de berekening van de parabolen in aanmerking is genomen.

9.3.3 Ten einde te beschikken over een maatstaf voor de mate waarin de functies (rechten of parabolen) aangepast zijn aan de werkelijke verdelingen der indexcijfers van de verdiensten, heeft men voor iedere functie de volgende index berekend :

$$r^2 = 1 - \frac{\Sigma (y_i - f_i)^2}{\Sigma (y_i - \bar{y})^2}$$

waarin in de teller van de breuk de vierkanten voorkomen van de verschillen tussen de werkelijke waarden (y_i) en de theoretische waarden (f_i) van de indexcijfers der verdiensten, en in de noemer de variantie van de werkelijke waarden van dezelfde indexcijfers.

Men merkt op dat wanneer alle theoretische waarden

(1) In feite is bij de grafieken niet uitgegaan van de centrale waarden der klassen (x_i), maar van de logaritmen van deze waarden. Dit heeft echter op het beschreven procédé geen enkele invloed; het is voldoende de waarden „ x_i ” daarin door de waarden „ $\log x_i$ ” te vervangen.

(2) Deze indexcijfers hebben als basis (= 100) steeds het algemene gemiddelde van de verdiensten, voor alle grootten (of alle anciënniteiten) te zamen. De berekeningen zijn uitgevoerd op basis van indexcijfers met één decimaal.

Werte sich mit den beobachteten Werten decken,

$$\sum (y_i - f_i)^2 = 0, \text{ und somit } r^2 = 1.$$

Sind dagegen die Differenzen zwischen den theoretischen und den tatsächlichen Werten im Durchschnitt gleich der Varianz der tatsächlichen Werte, so wird das Verhältnis zwischen den beiden Summationen gleich 1 und man erhält.

$$r^2 = 1 - 1 = 0.$$

Zur Berechnung des Zählers des in der Formel für r^2 angegebenen Bruches können die nachstehenden Gleichungen benutzt werden:

— für die Geraden:

$$\sum (y_i - f_i)^2 = \sum y_i^2 - a_0 \sum y_i - a_1 \sum x_i y_i$$

— für die Parabeln:

$$\sum (y_i - f_i)^2 = \sum y_i^2 - a_0 \sum y_i - a_1 \sum x_i y_i - a_2 \sum x_i^2 y_i$$

wobei der Wert der Symbole bereits angegeben wurde.

Die meisten dieser Summationen (mit Ausnahme von $\sum y_i^2$) sind bereits im Rahmen der Bestimmung der Parameter der Regressionsgeraden oder -parabeln berechnet worden (vgl. vorstehend Ziff. 9.3.1 und 9.3.2).

9.4 Fehlerrechnung bei der Berechnung der Mittelwerte. Zulässige Fehler

Da es sich um eine Stichprobenerhebung handelt, wurden alle Ergebnisse, und insbesondere alle Mittelwerte (Durchschnittsverdienst, Durchschnittsalter, durchschnittliche Arbeitszeit usw.) anhand einer aus der Grundgesamtheit der Belegschaft zufällig herausgegriffenen Anzahl von Arbeitnehmern errechnet.

Die so errechneten Mittelwerte beziehen sich auf diese Stichprobe und stellen somit eine „Schätzung“ der Mittelwerte dar, die die Gesamtheit (Grundgesamtheit) der Arbeitnehmer betreffen. In Wirklichkeit können die „geschätzten“ Mittelwerte im Vergleich zu den anhand der gesamten Belegschaft errechneten Mittelwerten bekanntlich Abweichungen — oder „Fehler“ — aufweisen, deren wahrscheinliche Größe von Fall zu Fall verschieden sein kann.

Die Stichprobentheorie ermöglicht die Berechnung der wahrscheinlichen Größenordnung dieses Schätzungsfehlers für die verschiedenen konkreten Einzelfälle. Ohne lange bei diesem Thema zu verweilen, sei lediglich daran erinnert, daß unter bestimmten Bedingungen die aufgrund zahlreicher Stichproben aus einer gegebenen Grundgesamtheit errechnete „Schätzung des Mittelwertes“ sich nach dem Gesetz der Gauß'schen Normalverteilung um den tatsächlichen Mittelwert der Grundgesamtheit bewegt.

Der Variationskoeffizient der Schätzfunktion ($CV_{\bar{x}}$) hängt ab vom empirischen Variationskoeffizienten des

cident avec les valeurs réelles, on a :

$$\sum (y_i - f_i)^2 = 0, \text{ et donc } r^2 = 1.$$

Par contre, quand les différences entre valeurs théoriques et valeurs réelles sont — en moyenne — égales à la variance des valeurs réelles, le rapport entre les deux sommations devient égal à 1 et on a :

$$r^2 = 1 - 1 = 0.$$

Pour calculer le numérateur du rapport figurant dans l'expression de r^2 , on peut utiliser les expressions suivantes :

— pour les droites :

$$\sum (y_i - f_i)^2 = \sum y_i^2 - a_0 \sum y_i - a_1 \sum x_i y_i$$

— pour les paraboles :

$$\sum (y_i - f_i)^2 = \sum y_i^2 - a_0 \sum y_i - a_1 \sum x_i y_i - a_2 \sum x_i^2 y_i$$

où la valeur des symboles a été déjà précisée.

La plupart de ces sommations (sauf $\sum y_i^2$) sont déjà calculées dans le cadre de la détermination des paramètres des droites ou des paraboles de régression (voir § 9.3.1 et 9.3.2 ci-dessus).

9.4 Calcul de l'erreur dans l'estimation des moyennes. Erreurs admises

L'enquête étant effectuée par sondage, tous les résultats, et notamment toutes les valeurs moyennes (gain moyen, âge moyen, durée moyenne du travail, etc.) ont été calculés sur un échantillon de salariés tirés au hasard parmi l'univers de l'effectif.

Les moyennes ainsi calculées sont relatives à l'échantillon et représentent donc une « estimation » des moyennes relatives à l'ensemble des salariés (univers). On sait, en réalité, que par rapport aux moyennes qui seraient calculées sur l'univers, les moyennes « estimées » peuvent présenter des différences — ou « erreurs » — dont la grandeur probable peut varier selon le cas.

La théorie des sondages permet d'évaluer l'ordre de grandeur probable de cette erreur d'estimation, dans les différents cas concrets. Sans trop s'attarder en la matière, il suffit de rappeler que sous certaines conditions l'« estimation de la moyenne » calculée sur de nombreux échantillons tirés dans un univers donné, se dispose autour de la moyenne vraie de l'univers en suivant la loi normale (Gauss).

Le coefficient de variation de l'estimateur ($CV_{\bar{x}}$) dépend du coefficient de variation empirique du caractère

coincidono con i valori effettivi, si ha :

$$\sum (y_i - f_i)^2 = 0, \text{ e quindi } r^2 = 1.$$

Quando invece le differenze tra valori teorici e valori effettivi sono in media uguali alla varianza dei valori effettivi, il rapporto tra le due sommatorie diviene uguale ad 1 e si ha :

$$r^2 = 1 - 1 = 0.$$

Per calcolare il numeratore del rapporto figurante nella formula di r^2 , si possono utilizzare le espressioni seguenti :

— per le rette :

$$\sum (y_i - f_i)^2 = \sum y_i^2 - a_0 \sum y_i - a_1 \sum x_i y_i$$

— per le parabole :

$$\sum (y_i - f_i)^2 = \sum y_i^2 - a_0 \sum y_i - a_1 \sum x_i y_i - a_2 \sum x_i^2 y_i$$

in cui il significato dei simboli è già stato precisato.

Quasi tutte queste sommatorie (ad eccezione di $\sum y_i^2$) sono già calcolate in sede di determinazione dei parametri delle rette o delle parabole interpolatrici (cfr. § 9.3.1 e 9.3.2 precedenti).

9.4 Calcolo dell'errore nella stima delle medie. Errore ammesso

Dato che l'indagine è stata effettuata per sondaggio, tutti i risultati e in particolare tutti i valori medi (retribuzione media, età media, durata media del lavoro, ecc.) sono stati calcolati su un campione di lavoratori scelto a caso nell'universo dell'effettivo.

Le medie così calcolate sono relative al campione e rappresentano quindi una « stima » delle medie relative all'insieme dei lavoratori (universo). È noto, in realtà, che rispetto alle medie che sarebbero calcolate sull'universo, le medie « stimate » possono presentare delle differenze — o « errori » — la cui ampiezza probabile può variare secondo il caso.

La teoria dei campioni permette di valutare l'ordine di grandezza probabile di detto errore di stima, nei vari casi pratici. Senza troppo insistere in materia basti ricordare che, in certe condizioni, la « stima della media » calcolata su numerosi campioni estratti a caso in un dato universo, si dispone intorno all'effettiva media dell'universo seguendo la legge normale (Gauss).

Il coefficiente di variazione della stima ($CV_{\bar{x}}$) dipende dal coefficiente di variazione empirico del carattere di

met de reële waarden samenvallen, de volgende uitkomst wordt verkregen :

$$\sum (y_i - f_i)^2 = 0, \text{ en dus } r^2 = 1.$$

Wanneer daarentegen de verschillen tussen de theoretische en de reële waarden — gemiddeld — gelijk zijn, aan de variantie van de werkelijke waarden, wordt de verhouding tussen de twee sommaties gelijk aan 1 en krijgt men :

$$r^2 = 1 - 1 = 0.$$

Voor de berekening van de teller van de breuk die in de formule van r^2 voorkomt, kunnen de volgende formules worden gebruikt :

— voor de rechten :

$$\sum (y_i - f_i)^2 = \sum y_i^2 - a_0 \sum y_i - a_1 \sum x_i y_i$$

— voor de parabolen :

$$\sum (y_i - f_i)^2 = \sum y_i^2 - a_0 \sum y_i - a_1 \sum x_i y_i - a_2 \sum x_i^2 y_i$$

waarin de symbolen de reeds hierboven genoemde betekenissen hebben.

Het merendeel van deze sommaties (behalve $\sum y_i^2$) werden reeds berekend ten behoeve van de bepaling der parameters van de regressierechten of -parabolen (zie punten 9.3.1 en 9.3.2 hierboven).

9. Rekenfout bij de schatting van de gemiddelden. Erkende fouten

Aangezien de enquête volgende de steekproefmethode is uitgevoerd, zijn de resultaten, met name de gemiddelden (gemiddeld loon, gemiddelde leeftijd, gemiddelde arbeidstijd, enz.) berekend op grond van een willekeurige steekproef van werknemers, getrokken uit het universum van het totale werknemersbestand.

De aldus berekende gemiddelden gelden voor de steekproef en zijn dus een „schatting” van de gemiddelden van de massa werknemers (het universum). In werkelijkheid kunnen deze „geschatte” gemiddelden afwijken van de gemiddelden van het universum. De grootte van deze „fout” zal per geval kunnen variëren.

Volgens de steekproeftheorie kan de omvang van de vermoedelijke fout in de verschillende concrete gevallen worden berekend. Om niet te lang bij dit onderwerp stil te staan, wordt erop gewezen dat in bepaalde omstandigheden de „schatting van het gemiddelde” dat is berekend uit een groot aantal uit een gegeven universum getrokken steekproeven, het juiste gemiddelde benadert volgens de kromme van Gauss.

De variatiecoëfficiënt van de schatting ($CV_{\bar{x}}$) is afhankelijk van de empirische variatiecoëfficiënt waar-

Merkmals, dessen Mittelwert (CV_x) man errechnen will, der Anzahl der berücksichtigten Stichprobeneinheiten (n) und dem Auswahlatz (n/N), entsprechend der folgenden Relation:

$$CV_{\bar{x}} = \frac{CV_x}{\sqrt{n}} \sqrt{1 - \frac{n}{N}}$$

Bei der Auswertung der Ergebnisse der Erhebung wurde der o.g. Wert $CV_{\bar{x}}$ für jeden Mittelwert errechnet (Verdienst, Alter, Unternehmenszugehörigkeit, durchschnittliche Arbeitszeit usw.). In den Fällen wo:

$$CV_{\bar{x}} \geq 0,1$$

wurden die Mittelwerte nicht veröffentlicht, sondern durch einen Punkt ersetzt.

In den Fällen wo:

$$0,05 \leq CV_{\bar{x}} < 0,10$$

wurden die Mittelwerte mit einem besonderen Zeichen (dem Zeichen #) veröffentlicht, um ein relativ großes Fehlerrisiko anzuzeigen.

Ferner wurden in allen Fällen, wo: $n < 10$

die Mittelwerte nicht veröffentlicht, sondern durch einen Punkt ersetzt.

Es läßt sich feststellen, daß die zur Ermittlung von $CV_{\bar{x}}$ benutzte Formel genau genommen nur bei einer einstufigen Auswahl Gültigkeit hat, ohne Schichtung der Grundgesamtheit (eine einzige Gesamtmasse und ein einheitlicher Auswahlatz). Tatsächlich ist das Fehlerrisiko bei Schichtung geringer als das oben errechnete: Da bei der Erhebung die Grundgesamtheit nach Betriebsgröße und nach Gebieten geschichtet war, kann der wahrscheinliche Fehler aus diesem Grunde unterhalb der vorher festgelegten Grenzen bleiben. Von einer genauen Berechnung des wahrscheinlichen Fehlers wurde abgesehen, um das Programm zur Auswertung der Angaben nicht zu komplizieren.

Dieses Verfahren stellt ohne Zweifel eine Verbesserung gegenüber dem bei der Erhebung von 1966 angewandten dar, wo zur Beurteilung der Größenordnung des Fehlers lediglich die Zahl der Arbeitnehmer der Stichprobe berücksichtigt wurde (1).

10. PLAN ZUR AUFBEREITUNG UND DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE

10.1 Allgemeine Richtlinien für die Aufbereitung

Ziel der Erhebung über die Struktur und Verteilung der Löhne und Gehälter ist es, die statistischen Zusammenhänge zwischen der Verdiensthöhe und den individuellen

(1) 1966 wurden die aufgrund einer Stichprobe von unter 10 Arbeitern errechneten mittleren Stundenverdienste gar nicht, und die aufgrund einer Stichprobe von 10-30 Arbeitern errechneten mit einem besonderen Zeichen veröffentlicht. Dieses Verfahren, das im Falle der Arbeiter als annehmbar angesehen wurde, wäre bei der gegenwärtigen Erhebung, die auch die Angestellten umfaßt, deren Verdienste bekanntermaßen weiter gestreut sind als die der Arbeiter, anfechtbarer gewesen.

dont on veut déterminer la moyenne (CV_x), du nombre des unités échantillon prises en considération (n) et de la fraction de sondage (n/N) suivant la relation ci-après:

$$CV_{\bar{x}} = \frac{CV_x}{\sqrt{n}} \sqrt{1 - \frac{n}{N}}$$

Lors de l'exploitation des résultats de l'enquête la valeur $CV_{\bar{x}}$ ci-dessus a été calculée pour chaque moyenne (gains, âges, ancienneté de service, durée moyenne du travail, etc.). Dans les cas où:

$$CV_{\bar{x}} \geq 0,1$$

les valeurs moyennes n'ont pas été publiées mais ont été remplacées par un point.

Dans les cas où:

$$0,05 \leq CV_{\bar{x}} < 0,10$$

les valeurs moyennes ont été publiées avec un signe spécial (le signe #) pour indiquer un risque d'erreur relativement important.

En outre, dans tous les cas où: $n < 10$

les moyennes n'ont pas été publiées mais ont été remplacées par un point.

On peut faire observer que la formule utilisée pour calculer $CV_{\bar{x}}$ n'est valable, à la rigueur, que dans le cas d'un sondage à un degré, sans stratification de l'univers (une unique et taux de sondage uniforme). En effet, en cas de stratification le risque d'erreur est moindre que celui qui est calculé ci-dessus: étant donné que dans l'enquête l'univers a été stratifié par taille des établissements et par région, l'erreur probable pourra par conséquent être inférieure aux limites préfixées. Le calcul exact de l'erreur probable n'a pas été effectué pour ne pas compliquer le programme d'exploitation des données.

Ce procédé représente sans doute une amélioration par rapport à celui utilisé lors de l'enquête 1966, où l'on n'avait pris en considération — pour une appréciation de l'ordre de grandeur de l'erreur — que le nombre des effectifs échantillon (1).

10. PLAN D'EXPLOITATION ET PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

10.1 Principes généraux de l'exploitation

L'objectif de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires est de mettre en évidence les liaisons statistiques entre le niveau des gains et les caractéris-

(1) En 1966 les gains horaires moyens calculés sur un échantillon inférieur à 10 ouvriers n'ont pas été publiés, et ceux calculés sur un échantillon compris entre 10 et 30 ouvriers ont été publiés avec un signe spécial. Ce procédé, qui avait été jugé acceptable pour les ouvriers, aurait été plus discutable pour la présente enquête qui comprend aussi les employés, dont les rémunérations sont notoirement plus dispersées que celles des ouvriers.

cui si vuole determinare la media (CV_x), dal numero delle unità campione prese in considerazione (n) e dalla frazione di sondaggio (n/N), secondo il seguente rapporto :

$$CV_{\bar{x}} = \frac{CV_x}{\sqrt{n}} \sqrt{1 - \frac{n}{N}}$$

All'atto dell'elaborazione dei risultati dell'indagine il suddetto valore $CV_{\bar{x}}$ è stato calcolato per ciascuna media (retribuzioni, età, anzianità di servizio, durata media del lavoro, ecc.). Nel caso in cui :

$$CV_{\bar{x}} \geq 0,1$$

i valori medi non sono stati pubblicati ma sono stati sostituiti da un punto.

Nel caso in cui :

$$0,05 \leq CV_{\bar{x}} < 0,10$$

i valori medi sono stati pubblicati con uno segno speciale (il segno #) per indicare un rischio d'errore relativamente importante.

Inoltre, nel caso in cui : $n < 10$

le medie non sono state pubblicate, ma sono state sostituite da un punto. Si osserva che la formula utilizzata per calcolare $CV_{\bar{x}}$ è valida, a rigore, solo nel caso di un sondaggio a uno stadio, senza stratificazione dell'universo (urna unica e tasso di sondaggio uniforme). In effetti, in caso di stratificazione il rischio d'errore è inferiore a quello che è stato calcolato precedentemente : dato che nell'indagine l'universo è stato stratificato secondo l'ampiezza degli stabilimenti e per regione, il probabile errore potrà di conseguenza essere inferiore ai limiti stabiliti. Il calcolo esatto dell'errore probabile non è stato effettuato per non complicare il programma d'elaborazione dei dati.

Questo procedimento rappresenta senza dubbio un miglioramento rispetto a quello utilizzato per l'indagine 1966, in cui era stata presa in considerazione — per un apprezzamento dell'ordine di grandezza dell'errore — soltanto il numero delle unità del campione (1).

10. PIANO DI ELABORAZIONE E PRESENTAZIONE DEI RISULTATI

10.1 Principi generali dell'elaborazione

L'indagine sulla struttura e la ripartizione dei salari si prefigge di porre in evidenza i nessi statistici esistenti tra livello delle retribuzioni e caratteristiche individuali

(1) Nel 1966 le retribuzioni orarie medie calcolate su un campione inferiore a 10 operai non sono state pubblicate, e quelle calcolate su un campione compreso tra 10 e 30 operai sono state pubblicate con un segno speciale. Detto procedimento, giudicato accettabile per gli operai, sarebbe stato più discutibile per la presente indagine che comprende anche gli impiegati le cui retribuzioni presentano notoriamente una ben maggiore variabilità di quelle degli operai.

van men het gemiddelde wenst te bepalen (CV_x), van het aantal beschouwde eenheden in de steekproef (n) en van de steekproeffractie (n/N), en wel als volgt :

$$CV_{\bar{x}} = \frac{CV_x}{\sqrt{n}} \sqrt{1 - \frac{n}{N}}$$

Bij de verwerking van de resultaten van de enquête is de bovengenoemde grootte $CV_{\bar{x}}$ voor elk gemiddelde berekend (lonen, leeftijden, aantal dienstjaren, gemiddelde arbeidstijd, enz.).

In de gevallen waar $CV_{\bar{x}} \geq 0,1$ zijn de gemiddelden niet vermeld, maar door een punt vervangen.

In de gevallen waar $0,05 \leq CV_{\bar{x}} < 0,10$ zijn de gemiddelden met een speciaal teken aangeduid (#), waarmee de kans op een betrekkelijk grote fout wordt aangegeven.

Bovendien zijn in de gevallen waar $n > 10$ de gemiddelden niet vermeld, maar door een punt vervangen.

Men kan zeggen dat de voor het berekenen van $CV_{\bar{x}}$ gebruikte formule strikt genomen alleen opgaat voor een enkelvoudige steekproef uit een niet gestratificeerd universum (enkelvoudige trekking, uniform steekproefpercentage). Maar bij een gestratificeerd universum is de kans op een fout kleiner dan hierboven is berekend. Aangezien in de enquête het universum is gestratificeerd naar grootte van de vestiging en naar gebied, zal de vermoedelijke fout binnen de tevoren bepaalde grenzen liggen. Om de verwerking van de gegevens niet ingewikkelder te maken, is de vermoedelijke fout niet exact berekend.

Hiermee is zonder twijfel een verbetering gerealiseerd ten opzichte van de bij de enquête van 1966 gebruikte methode, waar bij de schatting van de grootte van de fout alleen het aantal werknemers in de steekproef in aanmerking werd genomen (1).

10. UITGANGSPUNTEN BIJ DE VERWERKING EN INDELING VAN DE RESULTATEN

10.1 Algemene beginselen van de verwerking

De enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen heeft tot doel statistische relaties te leggen tussen het loonpeil en individuele kenmerken van de werk-

(1) in 1966 is het gemiddelde uurloon uit een steekproef kleiner dan 10 arbeiders niet vermeld, terwijl het gemiddelde uurloon uit een steekproef van 10 tot 30 arbeiders met een speciaal teken is aangegeven. Deze procedure werd voor de arbeiders aanvaardbaar geacht, maar kon voor de huidige enquête niet worden gehanteerd, omdat daarin ook de beambten zijn opgenomen, wier lonen een veel grotere spreiding vertonen dan die van de arbeiders.

Merkmale der Arbeitnehmer (Alter, Geschlecht, Qualifikation und Dauer der Betriebszugehörigkeit) aufzuzeigen.

Das Ideale wäre natürlich, nacheinander den Einfluß festzustellen, den jedes dieser einzelnen Merkmale auf das Verdienstniveau bei sonst gleichen Bedingungen ausübt, d.h. indem zuvor sämtliche anderen Merkmale systematisch miteinander kombiniert werden, um deren Einwirkung auszuschalten. So könnte z.B. untersucht werden, wie sich bei Arbeitnehmern gleichen Geschlechts, gleicher Qualifikation und gleichen Alters, bei gleichem Entlohnungssystem und Zugehörigkeit zu ein und demselben Industriezweig, in einem Betrieb bzw. einem Unternehmen von gleicher Größe der Verdienst je nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit voneinander unterscheidet.

Eine erschöpfende und systematische Kombination sämtlicher Kriterien (oder individuellen Merkmale) war jedoch wegen der großen Anzahl der Tabellen, die hätten ausgearbeitet werden müssen, nicht möglich. Außerdem hätte sich, abgesehen von der materiellen Unmöglichkeit der Veröffentlichung und Handhabung einer solch umfangreichen Dokumentation, eine derartige Aufsplitterung der Stichprobenfälle ergeben, daß die Ergebnisse oft Gefahr gelaufen wären, viel von ihrem Aussagewert einzubüßen. Man mußte sich daher notgedrungen für bestimmte Alternativen entscheiden.

Die allgemeine Aufbereitung der Ergebnisse wurde schließlich nach folgenden Richtlinien vorgenommen:

1. Die Auswertung erstreckte sich auf die Beschäftigtenzahl und auf die Verdienste (Stundenverdienste der Arbeiter und Monatsverdienste der Angestellten).
2. Absolute Werte, Indizes und Variationskoeffizienten wurden durchgehend für die Gesamtheiten und Untergruppen der Arbeitnehmer errechnet.
3. Die Merkmale dieser einzelnen Untergruppen der Arbeitnehmer wurden durch Kombination von individuellen Merkmalen (oder Kriterien) bestimmt.

So wurden zunächst drei Kriterien systematisch miteinander kombiniert, nämlich:

- die Industrie, zu der der Betrieb des betreffenden Arbeitnehmers gehörte,
- das Geschlecht des Arbeitnehmers,
- die berufliche Qualifikation des Arbeitnehmers.

Jede einzelne Kombination dieser drei Kriterien entsprach einer Arbeitnehmeruntergruppe, für die daher eine Zusammenfassung der ermittelten individuellen Angaben vorgesehen war. Sämtliche Kombinationsarten dieser drei Kriterien wurden berücksichtigt und diese sodann nacheinander mit weiteren Kriterien kombiniert. Diese zusätzlichen Kriterien wurden ebenfalls ihrer Bedeutung entsprechend ausgewählt.

Das nachstehende Schema veranschaulicht die verschiedenen Kombinationen der einzelnen Kriterien für eine bestimmte Industrie (siehe Seite 78).

tiques individuelles des salariés (âge, sexe, qualification, ancienneté dans l'entreprise, etc.).

L'idéal serait évidemment de mesurer successivement l'influence que chacune des caractéristiques individuelles exerce sur le niveau des gains, à toutes autres conditions égales, c'est-à-dire en ayant au préalable systématiquement combiné entre elles toutes les autres caractéristiques afin d'en éliminer l'incidence. On pourrait par exemple étudier comment le salaire varie en fonction de l'ancienneté de travail dans l'entreprise pour des salariés ayant le même sexe, qualification, âge, système de rémunération et appartenant à une même branche d'industrie et à un établissement et une entreprise de même taille.

Mais une combinaison exhaustive et systématique de tous les critères (ou caractéristiques individuelles) était proprement impensable eu égard au nombre élevé de tableaux qu'il aurait fallu élaborer; par ailleurs, outre l'impossibilité matérielle de publier et de manipuler une documentation aussi volumineuse, il en serait résulté un tel fractionnement de l'effectif de l'échantillon que les résultats auraient risqué souvent de perdre beaucoup de leur signification. Il fallait donc nécessairement faire un choix.

En définitive, l'exploitation détaillée des résultats a été entreprise sur la base des principes suivants:

1. Cette exploitation a porté sur les effectifs, sur les gains (horaires des ouvriers, et sur les gains mensuels des employés).
2. Des valeurs absolues, des indices et des coefficients de variation ont été systématiquement calculés pour des ensembles et sous-ensembles de salariés.
3. Les caractéristiques des sous-ensembles de salariés ont été déterminées par une combinaison de caractéristiques individuelles (ou critères).

Ainsi, trois critères ont d'abord fait l'objet d'une combinaison systématique entre eux. Il s'agit de:

- l'industrie dont relevait l'établissement où le salarié était occupé,
- du sexe du salarié,
- de la qualification professionnelle du salarié.

Chacune des combinaisons de ces trois critères correspondait à un sous-ensemble de salariés pour lequel il était donc prévu de regrouper les données individuelles relevées. Toutes les combinaisons de ces trois critères ont été retenues et ensuite, successivement, combinées elles-mêmes avec d'autres critères, pris un à un et l'un après l'autre. Ces critères supplémentaires ont été également choisis en fonction de leur importance.

Le schéma suivant illustre le mécanisme des combinaisons de critères pour une industrie donnée (voir page 78).

dei lavoratori (età, sesso, qualifica, anzianità di servizio nell'impresa ecc.).

Ovviamente l'ideale sarebbe di misurare successivamente l'influenza esercitata da ciascuna delle caratteristiche individuali sul livello delle retribuzioni, a parità di tutte le altre condizioni, ossia dopo aver sistematicamente combinato fra di loro tutte le altre caratteristiche per eliminarne l'incidenza. Si potrebbe ad esempio studiare in che modo il salario varia in funzione dell'anzianità di servizio nell'impresa, per lavoratori dello stesso sesso, qualifica, età, sistema di retribuzione e appartenenti ad uno stesso ramo d'industria, nonché ad uno stabilimento e ad un'impresa della stessa dimensione.

Tuttavia una combinazione completa e sistematica di tutti i criteri (o caratteristiche individuali) era assolutamente impensabile tenuto conto dell'elevato numero di tabelle che si sarebbe dovuto elaborare; d'altronde, oltre all'impossibilità materiale di pubblicare e di manipolare una documentazione così voluminosa, ne sarebbe risultato un tale frazionamento del campione da rendere spesso poco significativi i risultati.

È stato pertanto necessario operare una scelta. L'elaborazione analitica dei risultati è stata infine intrapresa sulla base dei seguenti principi:

1. Essa ha avuto per oggetto gli effettivi, i salari orari degli operai, e le retribuzioni mensili degli impiegati.

2. Valori assoluti, indici e coefficienti di variazione sono stati sistematicamente calcolati per i gruppi e sottogruppi di lavoratori.

3. Le caratteristiche dei sottogruppi di lavoratori sono state determinate mediante una combinazione di caratteristiche individuali (o criteri).

È stata così operata in primo luogo una combinazione tra i seguenti tre criteri:

- l'industria cui apparteneva lo stabilimento che occupava il lavoratore,
- il sesso del lavoratore,
- la qualifica professionale del lavoratore.

Ciascuna delle combinazioni tra questi tre criteri corrispondeva ad un sottogruppo di lavoratori per il quale era previsto di raggruppare i dati individuali rilevati. Tutte le combinazioni di questi tre criteri sono state considerate e successivamente combinate con altri criteri, presi questi uno ad uno e uno dopo l'altro. Questi criteri supplementari sono stati prescelti anch'essi in funzione della loro importanza.

Lo schema che segue illustra il meccanismo delle combinazioni di criteri per una determinata industria (vedasi pag. 79).

nemers (leeftijd, geslacht, vakbekwaamheid, aantal dienstjaren in de onderneming, enz.).

Het zou ideaal zijn achtereenvolgens de invloed te meten van elk kenmerk — bij overigens gelijkblijvende omstandigheden — op het loonpeil, dat wil zeggen na eerst alle andere kenmerken systematisch te hebben gecombineerd om hun invloed uit te schakelen. Zo zou bijvoorbeeld de relatie tussen het loonpeil en het aantal dienstjaren in de onderneming kunnen worden nagegaan voor werknemers van hetzelfde geslacht en dezelfde leeftijd, met dezelfde vakbekwaamheid en hetzelfde loonstelsel, die werkzaam zijn in dezelfde bedrijfstak in een vestiging en onderneming van dezelfde grootte.

Een uitputtende en systematische afweging van alle criteria (of individuele kenmerken) was echter ondenkbaar vanwege het grote aantal tabellen dat dan zou moeten worden uitgewerkt. Bovendien zou naast de feitelijke onmogelijkheid een zo omvangrijke documentatie te publiceren, de steekproef dusdanig zijn versnipperd, dat de significantie van de resultaten in vele gevallen aanzienlijk zou kunnen verminderen. Het was derhalve noodzakelijk een keuze te maken.

Uiteindelijk is de gedetailleerde verwerking van de resultaten op de volgende uitgangspunten gebaseerd:

1. De verwerking had betrekking op het personeelsbestand en op de lonen (uurlonen voor arbeiders en maandlonen voor beambten).

2. Voor de massa's en deelmassa's werknemers zijn systematisch absolute waarden, indexcijfers en variatiecoëfficiënten berekend.

3. De kenmerken van de deelmassa's werknemers zijn bepaald door individuele kenmerken (of criteria) te combineren.

Zo zijn eerst drie criteria systematisch gecombineerd, te weten:

- de bedrijfstak van de vestiging waarin de werknemer werkzaam was,
- het geslacht van de werknemer,
- de beroeps categorie van de werknemer.

Alle combinaties van deze criteria correspondeerden met een deelmassa werknemers, waartoe de individuele gegevens dus moesten worden geheergrupeerd. Alle met deze criteria mogelijke combinaties zijn uitgevoerd en daarna zijn ze zelf, afzonderlijk en na elkaar, met andere criteria gecombineerd. De met deze criteria mogelijke combinaties zijn voor een bepaalde bedrijfstak op het volgende schema aangegeven (zie blz. 79).

Systematisch miteinander kombinierte Kriterien für jede Arbeitnehmerkategorie (Arbeiter und Angestellte) Critères combinés systématiquement entre eux pour chaque catégorie de salariés (ouvriers et employés)			Zusätzliches Kriterium (1) Critère supplémentaire (1)
Industrie Industrie	Geschlecht Sexe	Berufliche Qualifikation Qualification professionnelle	
Industrie Industrie	Männer Hommes	1	1 2 • n
		2	1 2 • n
		•	1 2 • n
	Frauen Femmes	1	1 2 • n
		2	1 2 • n
		•	1 2 • n
	Insgesamt Ensemble	1	1 2 • n
		2	1 2 • n
		•	1 2 • n

(1) Folgende zusätzliche Kriterien wurden ausgewählt:
a) Größe des Betriebs
b) Lebensalter
c) Unternehmenszugehörigkeit
d) Unternehmenszugehörigkeit nach Altersgruppe

(1) Les critères supplémentaires suivants ont été choisis :
a) la taille de l'établissement
b) l'âge
c) l'ancienneté dans l'entreprise
d) l'ancienneté dans l'entreprise par groupe d'âge

Criteri combinati sistematicamente fra di loro per ciascuna categoria di lavoratori (operai e impiegati) Systematisch onderling gecombineerde criteria voor elke categorie werknemers (arbeiders en beampten)			Criterio supplementare ¹ Aanvullende criteria ¹
Industria Bedrijfstak	Sesso Geslacht	Qualifica professionale Vakbekwaamheid	
Industria Bedrijfstak	Uomini Mannen	1	1 2 . n
		2	1 2 . n
		.	1 2 . n
		.	1 2 . n
	Donne Vrouwen	1	1 2 . n
		2	1 2 . n
		.	1 2 . n
		.	1 2 . n
	Complesso Totaal	1	1 2 . n
		2	1 2 . n
		.	1 2 . n
		.	1 2 . n
		n	1 2 . n

¹ Sono stati prescelti i seguenti criteri supplementari:
a) l'ampiezza dello stabilimento
b) l'età
c) l'anzianità nell'impresa
d) l'anzianità nell'impresa per gruppo d'età.

¹ De volgende aanvullende criteria werden gekozen:
a) grootte van de vestiging
b) leeftijd
c) aantal dienstjaren in de onderneming
d) aantal dienstjaren in de onderneming per leeftijdsgroep

10.2 Zusammenfassende Ergebnisse und ergänzende Aufbereitung

Wie bereits erwähnt, erstreckte sich die detaillierte Ausarbeitung der Ergebnisse auf die Verteilung der Arbeitnehmer und der Bruttoverdienste. Das gesammelte reichhaltige Material lieferte jedoch noch andere Angaben, u.a. über die besonderen Merkmale der Betriebe, die Monatsverdienste der Arbeiter und die Jahresverdienste der Angestellten, den prozentualen Anteil der Prämien und Gratifikationen, die Abzüge für Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung, die wöchentliche Arbeitszeit, die regionale Verteilung usw. Außerdem erwies es sich als zweckmäßig, in ein und derselben Tabelle — wenn auch kurz gefaßte — Angaben über die verschiedenen Positionen der Systematik der Wirtschaftszweige (NACE) zusammenzufassen, um unmittelbare Vergleiche zwischen den einzelnen Industrien anstellen zu können.

Deshalb hat man neben der obenerwähnten allgemeinen Aufbereitung der Ergebnisse nach Industrien (vgl. 10.1) zusammenfassende Ergebnisse erarbeitet und ergänzende Auswertungen vorgenommen, die Gegenstand einiger Reihen von nachstehend erläuterten Tabellen sind.

10.3 Darstellung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der detaillierten Aufbereitung, die zusammenfassenden Tabellen sowie die Ergebnisse der ergänzenden Aufbereitung werden länderweise dargestellt und in mehreren Tabellenreihen wie folgt geordnet:

Reihe I: Angaben über die Betriebe (5 Tabellen)

Reihe II/A: Verteilung der Arbeiter: zusammenfassende Ergebnisse nach Industrien (10 Tabellen)

Reihe II/B: Durchschnittliche Bruttoverdienste der Arbeiter: zusammenfassende Ergebnisse nach Industrien (11 Tabellen)

Reihe II/C: Verteilung der Arbeiter nach Stunden- und Monatsbruttoverdienstklassen; Quantile (3 Tabellen)

Reihe II/D: Sonstige Angaben über die Arbeiter, nach Industrien (8 Tabellen)

Reihe III/A: Verteilung der Angestellten: zusammenfassende Ergebnisse nach Industrien (8 Tabellen)

Reihe III/B: Durchschnittliche Bruttoverdienste der Angestellten: zusammenfassende Ergebnisse nach Industrien (9 Tabellen)

Reihe III/C: Verteilung der Angestellten nach Monats- und Jahresbruttoverdienstklassen; Quantile (3 Tabellen)

Reihe III/D: Sonstige Angaben über die Angestellten, nach Industrien (10 Tabellen)

Reihe: „Ergebnisse nach Gebieten“ (12 allgemeine Tabellen + 10 Tabellen für jedes Gebiet)

Reihe: „Ausführliche Ergebnisse für jeden Industriezweig“ (8 Tabellen je Industriezweig)

Einen Plan für jede dieser Tabellen enthält der Anhang zu dem vorliegenden Band (vgl. Anhang 2, Seite 91).

10.2 Résultats récapitulatifs et exploitations complémentaires

Ainsi qu'il vient d'être dit, l'exploitation détaillée des résultats a porté sur la distribution des salariés et des gains bruts. Toutefois, la richesse du matériel rassemblé permettait de fournir d'autres renseignements, notamment pour ce qui concerne les caractéristiques des établissements, les gains mensuels des ouvriers et les gains annuels des employés, le pourcentage de primes et gratifications, les retenues pour cotisation des salariés à la sécurité sociale, la durée hebdomadaire du travail, la répartition régionale, etc. Il était par ailleurs utile de récapituler dans un même tableau des renseignements, même sommaires, concernant les différentes positions de la nomenclature des activités industrielles (N.A.C.E.), pour permettre des comparaisons immédiates entre industries.

C'est pourquoi, outre l'exploitation détaillée des résultats par industrie, dont il a été question plus haut (voir 10.1), il a été procédé à l'établissement de résultats récapitulatifs et à des exploitations complémentaires qui font l'objet de séries de tableaux précisées ci-après.

10.3 Présentation des résultats

Les résultats de l'exploitation détaillée, les tableaux récapitulatifs et les résultats des exploitations complémentaires sont présentés par pays et regroupés dans plusieurs séries de tableaux ordonnées comme suit:

Série I: Données relatives aux établissements (5 tableaux)

Série II/A: Distributions des ouvriers: résultats récapitulatifs par industrie (10 tableaux)

Série II/B: Gains moyens bruts des ouvriers: résultats récapitulatifs par industrie (11 tableaux)

Série II/C: Distribution des ouvriers par classe de gains bruts horaires et mensuels; quantiles (3 tableaux)

Série II/D: Autres données relatives aux ouvriers, par industrie (8 tableaux)

Série III/A: Distributions des employés: résultats récapitulatifs par industrie (8 tableaux)

Série III/B: Gains moyens bruts des employés: résultats récapitulatifs par industrie (9 tableaux)

Série III/C: Distribution des employés par classe de gains bruts mensuels et annuels; quantiles (3 tableaux)

Série III/D: Autres données relatives aux employés, par industrie (10 tableaux)

Série: « Résultats par région » (12 tableaux généraux + 10 tableaux pour chaque région)

Série: « Résultats détaillés pour chaque industrie » (8 tableaux pour chaque industrie)

Le schéma de chacun de ces tableaux figure en annexe au présent volume (cf. Annexe 2, page 131).

10.2 Risultati ricapitolativi ed elaborazioni complementari

Come detto più sopra, l'elaborazione analitica dei risultati ha avuto per oggetto la distribuzione dei lavoratori e delle retribuzioni loro. La ricchezza del materiale raccolto permetteva tuttavia di trarre altre informazioni, in particolare per quanto riguarda le caratteristiche degli stabilimenti, le retribuzioni mensili degli operai e le retribuzioni annue degli impiegati, la percentuale di premi e gratifiche, le ritenute per contributi dei lavoratori alla sicurezza sociale, la durata settimanale del lavoro, la ripartizione regionale, ecc. Appariva del resto utile ricapitolare in una stessa tabella dati — pur sommari — relativi alle varie voci della nomenclatura delle attività industriali (N.A.C.E.), per consentire raffronti immediati fra le industrie.

Ecco perché, oltre allo spoglio particolareggiato dei risultati per industria, cui si è accennato più sopra (vedasi 10.1), si è proceduto all'elaborazione di risultati ricapitolativi e a spogli complementari che sono l'oggetto delle serie di tabelle indicate nel paragrafo seguente.

10.3 Presentazione dei risultati

I risultati dell'elaborazione analitica, le tabelle ricapitolative e i risultati degli spogli complementari sono presentati distintamente per paese e raggruppati in diverse serie di tabelle disposte come segue :

Serie I : Dati relativi agli stabilimenti (5 tabelle)

Serie II/A : Distribuzione degli operai : risultati ricapitolativi per industria (10 tabelle)

Serie II/B : Retribuzioni medie loro degli operai : risultati ricapitolativi per industria (11 tabelle)

Serie II/C : Distribuzione degli operai in classi di retribuzioni loro orarie e mensili ; quantili (3 tabelle)

Serie II/D : Altri dati relativi agli operai, per industria (8 tabelle)

Serie III/A : Distribuzione degli impiegati : risultati ricapitolativi per industria (8 tabelle)

Serie III/B : Retribuzioni medie loro degli impiegati : risultati ricapitolativi per industria (9 tabelle)

Serie III/C : Distribuzione degli impiegati in classi di retribuzioni loro mensili e annue ; quantili (3 tabelle)

Serie III/D : Altri dati relativi agli impiegati, per industria (10 tabelle)

Serie : « Risultati per regione » (12 tabelle generali + 10 tabelle per ciascuna regione)

Serie : « Risultati dettagliati per ogni industria » (8 tabelle per ciascuna industria)

Lo schema di ognuna di dette tabelle figura in allegato al presente volume (vedasi allegato 2, pagina 171).

10.2 Samenvatting van de resultaten en aanvullende verwerkingen

Zoals reeds eerder werd opgemerkt, had de gedetailleerde verwerking van de resultaten betrekking op de verdeling van de werknemers en van de brutolonen. Door de grote hoeveelheid verzamelde gegevens was het echter tevens mogelijk andere inlichtingen te verstrekken, met name over de kenmerken van de vestigingen, de maandlonen van de arbeiders en de jaarlonen van de beambten, het percentage premies en gratificaties, de werknemersbijdrage in de sociale verzekeringen, de wekelijkse arbeidstijd, de regionale spreiding, enz. Bovendien leek het zinvol om in één tabel — zij het summier — gegevens op te nemen met betrekking tot de verschillende posities van de Algemene Systematische Bedrijfsindeling in de Europese Gemeenschappen (NACE), ten einde rechtstreekse vergelijkingen tussen de bedrijfstakken te kunnen maken.

Daarom zijn, naast de bovengenoemde gedetailleerde verwerking van de resultaten (zie 10.1), de resultaten samengevat en een aantal aanvullende verwerkingen uitgevoerd, die op de hierna omschreven reeksen tabellen worden weergegeven :

10.3 Indeling van de resultaten

De resultaten van de gedetailleerde verwerking, de samenvattende tabellen en de resultaten van de aanvullende verwerkingen zijn per land op verschillende reeksen tabellen weergegeven en wel als volgt :

Reeks I : Gegevens over de vestigingen (5 tabellen)

Reeks II/A : Verdelingen met betrekking tot arbeiders : samenvattende resultaten per bedrijfstak (10 tabellen)

Reeks II/B : Brutomaandlonen van arbeiders : samenvattende resultaten per bedrijfstak (11 tabellen)

Reeks II/C : Verdeling van arbeiders naar loonklasse (bruto uur- en maandlonen) ; kwartielen (3 tabellen)

Reeks II/D : Andere gegevens met betrekking tot arbeiders, per bedrijfstak (8 tabellen)

Reeks III/A : Verdelingen met betrekking tot beambten : samenvattende resultaten per bedrijfstak (8 tabellen)

Reeks III/B : Brutomaandlonen van beambten : samenvattende resultaten per bedrijfstak (9 tabellen)

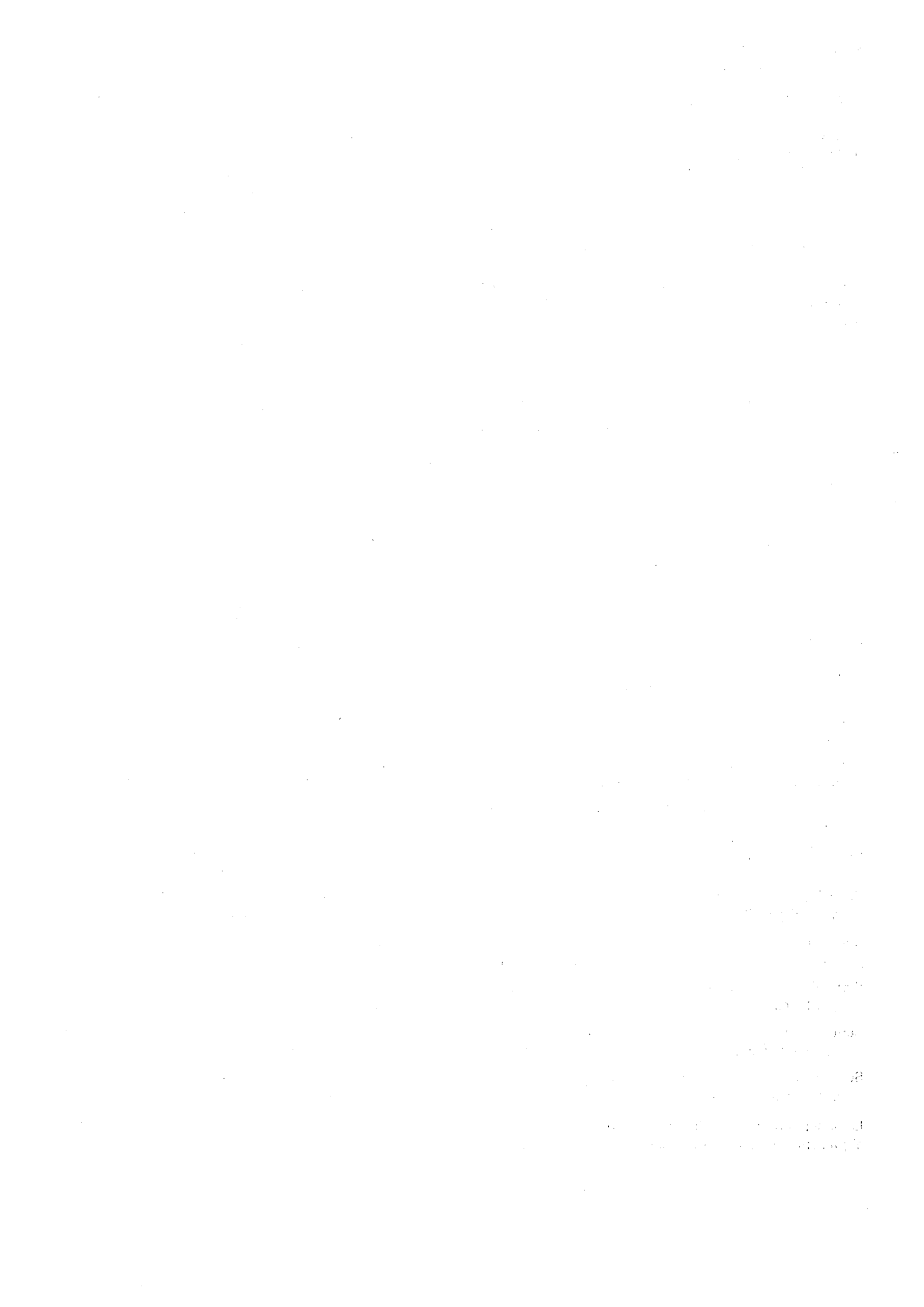
Reeks III/C : Verdeling van beambten naar loonklasse (bruto maand- en jaarlonen) ; kwartielen (3 tabellen)

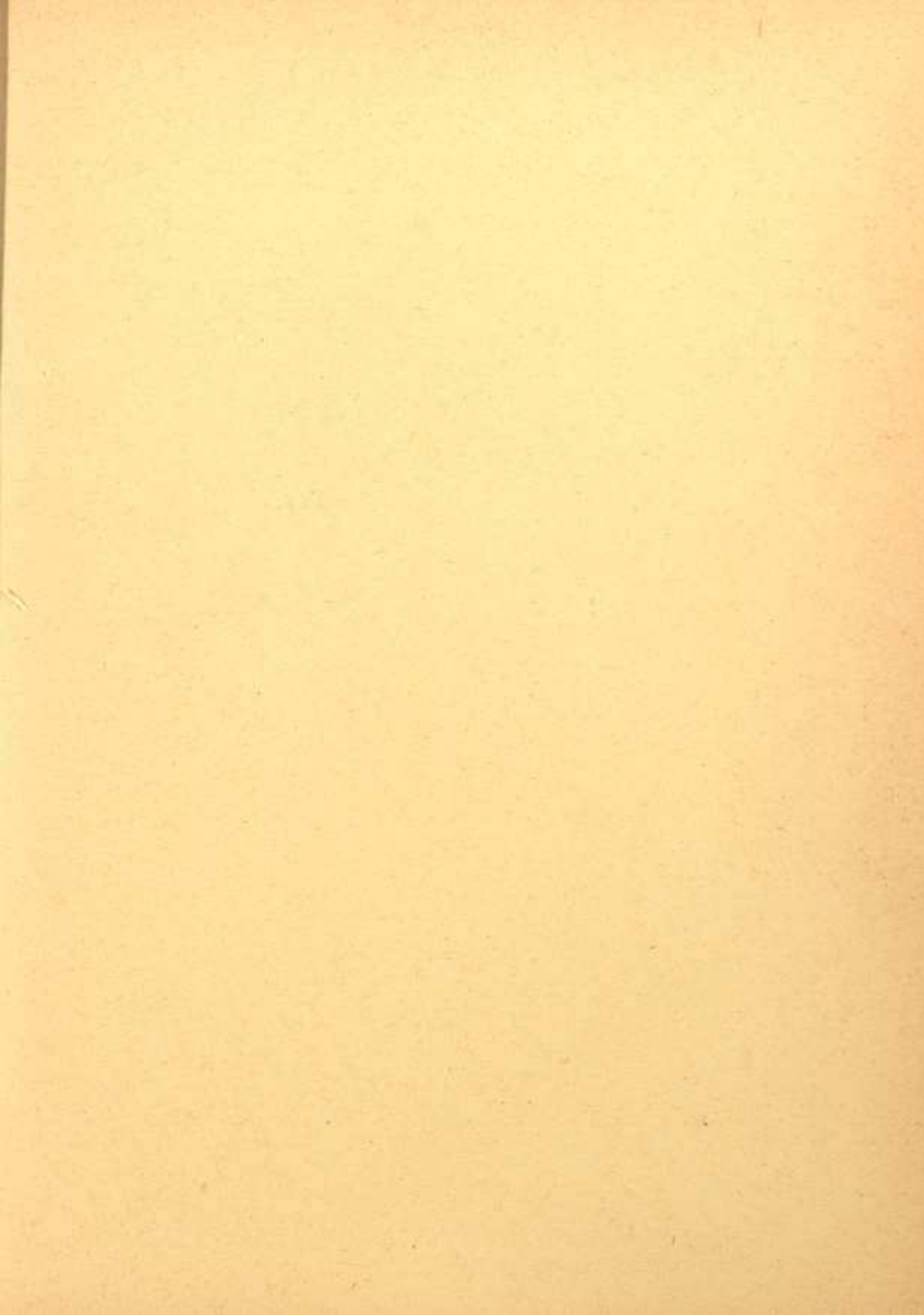
Reeks III/D : Andere gegevens met betrekking tot beambten, per bedrijfstak (10 tabellen)

Reeks : „ Resultaten per gebied ” (12 algemene tabellen + 10 tabellen voor elk gebied)

Reeks : „ Gedetailleerde resultaten per bedrijfstak ” (8 tabellen voor elke bedrijfstak)

De opzet van de onderscheiden tabellen is als bijlage bijgevoegd (zie bijlage 2, blz. 211).





ANHANG 1

Fragebogen

B. Fragen über die Arbeiter

Bezugsperiode Nr. _____ (von _____ bis _____)

(Für jede gewählte Bezugsperiode ist ein getrennter Bogen auszufüllen: die Ordnungsnummer der Bezugsperiode muß mit der in Teil A des Fragebogens zu den Fragen 7 bis 10 benutzten Spalten-Nr. übereinstimmen).

Name oder Nummer des Arbeiters	GESCHLECHT	GEBURTSJAHR	BERUFLICHE QUALIFIKATION	DAUER DER UNTERNEHMENS-ZUGEHÖRIGKEIT	GRUNDLAGE DER LOHNBERECHNUNG	ENTLOHNUNGSSYSTEM	ARBEITSZEITREGELUNG
1	2	3	4	5	6	7	8

LOHNFORT- ZAHLUNG	ANZAHL DER ENTLOHNTEN STUNDEN		BRUTTOVERDIENST		ABZUG FÜR ARBEITNEHMER- BEITRÄGE ZUR SOZIAL- VERSICHERUNG	STAATS- ANGEHÖRIGKEIT
	INSGESAMT	DARUNTER OBERSTUNDEN	INSGESAMT	DARUNTER ENTLOHNUNG FÜR OBERSTUNDEN		
9	10	11	12	13	14	15

C. Fragen über die Angestellten

Name und Nummer des Angestellten	GESCHLECHT	GEBURTSJAHR	BERUFLICHE QUALIFIKATION	DAUER DER BETRIEBS-ZUGEHÖRIGKEIT	ARBEITSZEIT-REGELUNG	WÖCHENTLICHE ARBEITSDAUER
1	2	3	4	5	6	7

GEHALTSFORT- ZAHLUNG BEI ABWESENHEIT	GEHALT FÜR DEN MONAT OKTOBER 1972			ANWESENHEIT WÄHREND DES JAHRES 1972	WÄHREND DES JAHRES 1972 GEZAHLTES GESAMTGEHALT	
	BRUTTOMONATS- GEHALT	--DARUNTER: ENTLÖHNUNG FÜR OBERSTUNDEN	ABZÜGE FÜR ARBEITNEHMER- BEITRÄGE ZUR SOZIAL- VERSICHERUNG		GESAMTENT- LOHNUNG	--DARUNTER: IN NICHT MONATLICHEM RHYTHMUS GEZAHLTE PRÄMIEN UND GRATIFIKATIONEN
8	9	10	11	12	13	14

ANHANG 2

**Systematik der Industriezweige
und Detailliertes Schema der
in der Veröffentlichung der
Ergebnisse nach Ländern
enthaltenen Tabellen**

Systematik der Industriezweige

Kode	Industriezweige	Kode	Industriezweige
11	Kohlenbergbau (einschl. Herstellung von Briketts)	35	Bau von Kraftwagen und deren Einzelteilen
111 A	Steinkohlenbergbau — unter Tage	351	Bau und Montage von Kraftwagen und deren Motoren (einschl. Straßenzugmaschinen)
111 B	Steinkohlenbergbau — über Tage	36	Fahrzeugbau (ohne Bau von Kraftwagen)
12	Kokerei	361	Schiffbau
13	Gewinnung von Erdöl und Erdgas	364	Luftfahrzeugbau und -reparatur
14	Mineralölverarbeitung	37	Feinmechanik und Optik
15	Kernbrennstoffindustrie	41/42	Nahrungs- und Genußmittelgewerbe
16	Erzeugung und Verteilung von Elektrizität, Gas, Dampf und Warmwasser	41 A	Sonstige Nahrungsmittelgewerbe
17	Wassergewinnung, -reinigung und -verteilung	412	Schlächterei und Verarbeitung von Fleisch (ohne Fleischerei)
21	Erzbergbau (Gewinnung und Aufbereitung)	413	Be- und Verarbeitung von Milch
211 A	Eisenerzbergbau (Gewinnung und Aufbereitung) — unter Tage	41 B	Back- und Süßwarenindustrie
211 B	Eisenerzbergbau (Gewinnung und Aufbereitung) — über Tage	42 A	Getränkeindustrie
22	Erzeugung und erste Bearbeitung von Metallen	429	Tabakverarbeitung
22 A	Erzeugung und erste Bearbeitung von Eisen und Stahl	43	Textilgewerbe
221	Erzeugung von Eisen und Stahl gemäß EGKS-Vertrag	431	Wollaufbereitung, -spinnerei, -weberei u.ä.
224	Erzeugung und erste Bearbeitung von NE-Metallen	432	Baumwollspinnerei, -weberei u.ä.
23	Gewinnung von nichtenergetischen Mineralien (ohne Erze): Torfgewinnung	436	Wirkerei und Strickerei
231	Gewinnung von Baumaterial, feuerfesten und keramischen Erden	44	Ledergewerbe
23 A	Gewinnung von a.n.g. Mineralien; Torfgewinnung	441	Gerberei und Zurichtung von Leder
24	Be- und Verarbeitung von Steinen und Erden; Herstellung und Verarbeitung von Glas	442	Herstellung von Lederwaren
242,1	Herstellung von Zement	45	Schuh- und Kleidungsgewerbe
247	Herstellung und Verarbeitung von Glas	45 A	Schuhgewerbe
248	Herstellung von keramischen Erzeugnissen (ohne Ziegelei)	45 B	Kleidungsgewerbe (ohne Pelzwaren)
25	Chemische Industrie (ohne Chemiefaserindustrie)	46	Be- und Verarbeitung von Holz
25 A	Herstellung chemischer Grundstoffe	46 A	Be- und Verarbeitung von Holz
26	Chemiefaserindustrie	467	Herstellung von Holzmöbeln
31	Herstellung von Metallerzeugnissen (ohne Maschinen- und Fahrzeugbau)	47	Papier- und Pappeerzeugung und -verarbeitung; Druckerei- und Verlagsgewerbe
311	Gießerei	47 A	Papier- und Pappeerzeugung und -verarbeitung
314	Herstellung von Stahl- und Leichtmetallkonstruktionen	47 B	Druckerei- und Verlagsgewerbe
316	Herstellung von EBM-Waren	48	Verarbeitung von Gummi und Kunststoffen
32	Maschinenbau	481	Verarbeitung von Gummi
321	Herstellung von landwirtschaftlichen Maschinen und Ackerschleppern	483	Verarbeitung von Kunststoffen
322	Herstellung von Metallbearbeitungsmaschinen, Maschinenwerkzeugen und Vorrichtungen für Maschinen	49	Sonstiges verarbeitendes Gewerbe
33	Herstellung von Büromaschinen sowie Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen	50	Baugewerbe
34	Elektrotechnik	50 A	Allgemeines Baugewerbe (ohne Bauinstallation und Ausbaugewerbe)
		503	Bauinstallation
		A	Bergbau insgesamt mit den NACE-Nummern 11, 13, 21, 23 und 15 teilweise
		B	Verarbeitende Industrie insgesamt (NACE-Nummern 12, 14, 15 teilweise, 22, 24, 25, 26, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 41/42, 43, 44, 45, 46, 47, 48 und 49)
		C	Insgesamt (A + B + 50)

Schema der Tabellen

— Angaben über die Betriebe	(Tabellen I/1 bis I/5)
— Verteilung der Arbeiter	(Tabellen II/A/1 bis II/A/10)
— Durchschnittliche Bruttoverdienste der Arbeiter	(Tabellen II/B/1 bis II/B/11)
— Verteilung der Arbeiter nach Bruttoverdienstklassen; Quantile	(Tabellen II/C/1 bis II/C/3)
— Sonstige Angaben über die Arbeiter	(Tabellen II/D/1 bis II/D/8)
— Verteilung der Angestellten	(Tabellen III/A/1 bis III/A/8)
— Durchschnittliche Bruttoverdienste der Angestellten	(Tabellen III/B/1 bis III/B/9)
— Verteilung der Angestellten nach Bruttoverdienstklassen; Quantile	(Tabellen III/C/1 bis III/C/3)
— Sonstige Angaben über die Angestellten	(Tabellen III/D/1 bis III/D/10)
— Ergebnisse nach Gebieten	
— Zusammengefaßte	(Tabellen 1 bis 12)
— Detaillierte	(zehn Tabellen je Gebiet)
— Ausführliche Ergebnisse nach Industriezweigen (acht Tabellen je Industriezweig)	
— Arbeiter	(Tabellen I/(*) bis IV/(*))
— Angestellte	(Tabellen V/(*) bis VIII/(*))

(*) Kode-Nr. der Industrie.

TAB. I/1
Betriebe nach Betriebsgrößenklasse

Industrie ⁽¹⁾	NACE	Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)										
		10 19	20 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	Insgesamt ⁽²⁾	

TAB. I/1 (Fortsetzung)
in %

Industrie ⁽¹⁾	NACE	Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)										
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	⁽²⁾

TAB. I/2
Betriebe nach Prozentsatz der Prämien für Arbeiter
in %

Industrie ⁽¹⁾	NACE	Prozentsatz der Prämien										
		0,0	0,1 2,0	2,1 5,0	5,1 10,0	10,1 15,0	15,1 20,0	20,1 50,0	> = 50,0	⁽²⁾	Insgesamt	

TAB. I/3
Betriebe nach wöchentlicher betrieblicher Arbeitsdauer

Industrie ⁽¹⁾	NACE	Zahl der Stunden je Woche										
		38,01	38,01 40,00	40,01 42,00	42,01 44,00	44,01 46,00	46,01 48,00	48,01 52,00	> = 52,00	⁽²⁾	Insgesamt	

TAB. I/4
Durchschnittliche wöchentliche Arbeitsdauer der Arbeiter nach Betriebsgrößenklasse ⁽³⁾

Industrie ⁽¹⁾	NACE	Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)										
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	Insgesamt

TAB. I/5
Betriebe nach der Zahl der Schließungstage
in %

Industrie ⁽¹⁾	NACE	Zahl der Schließungstage											
		0	1	2	3	4	5	6 10	11 15	16 20	21 25	> = 25	⁽²⁾

⁽¹⁾ Vgl. Systematik der Industriezweige.

⁽²⁾ Einschließlich unbeantworteter Fälle. Unbeantwortete Fälle.

⁽³⁾ Der Durchschnittswert ist mit der Zahl der Betriebe gewichtet.

TAB. II/A/1
Arbeiter nach Betriebsgrößenklasse
in 1000

Industrie ⁽¹⁾	NACE	Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)											
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	(²)	Insgesamt

TAB. II/A/1 (Fortsetzung)
in %

Industrie ⁽¹⁾	NACE	Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)											
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	(²)	Insgesamt

TAB. II/A/2
Arbeiter nach Unternehmensgrößenklasse
in %

Industrie ⁽¹⁾	NACE	Unternehmensgröße (Zahl der Beschäftigten)											
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	(²)	Insgesamt

TAB. II/A/3
Frauen in % der Arbeiter

Industrie ⁽¹⁾	NACE	Leistungsgruppe			Insgesamt ⁽²⁾
		1	2	3	

TAB. II/A/4
Arbeiter nach Leistungsgruppe

Industrie ⁽¹⁾	NACE	in 1000					in %							
		Leistungsgruppe												
		1	2	3	(²)	Insgesamt	1	2	3	(²)	Insgesamt			

TAB. II/A/5
Arbeiter nach Altersklasse
in %

Industrie ⁽¹⁾	NACE	Alter (vollendete Lebensjahre)											
		< 16	16 17	18 20	21 24	25 29	30 34	35 39	40 44	45 49	50 54	55 59	> = 60

⁽¹⁾ Vgl. Systematik der Industriezweige.

⁽²⁾ Einschließlich unbeantworteter Fälle, Unbeantwortete Fälle.

TAB. II/A/5 (Fortsetzung)
in %

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Alter (vollendete Lebensjahre)					Insgesamt ⁽²⁾
		< 21	21 — 29	30 — 44	45 — 54	> = 55	

TAB. II/A/6
Arbeiter nach Dauer der Unternehmenszugehörigkeit
in %

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Dauer der Unternehmenszugehörigkeit (vollendete Lebensjahre)					Insgesamt ⁽²⁾
		< 2	2-4	5-9	10-19	> = 20	

TAB. II/A/7
Während des gesamten Zeitraums bezahlte oder nicht bezahlte Arbeiter
in %

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Männer			Frauen			Insgesamt			
		(A)		(C)	(A)		(C)	(A)		(C)	
		Insgesamt	(B)		Insgesamt	(B)		Insgesamt	(B)		

(A) Während des gesamten Zeitraums bezahlte Arbeiter.
(B) Darunter: vollzeitbeschäftigte Arbeiter.

(C) Durch Abwesenheit nicht voll durchbezahlte Arbeiter.

TAB. II/A/8
Arbeiter nach Arbeitszeitregelung
in %

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Arbeitszeitregelung											
		Männer				Frauen				Insgesamt			
		(A)	(B)	(C)	Insgesamt ⁽²⁾	(A)	(B)	(C)	Insgesamt ⁽²⁾	(A)	(B)	(C)	Insgesamt ⁽²⁾

(A) Vollzeitbeschäftigte Arbeiter.
(B) Teilzeitbeschäftigte Arbeiter.

(C) Arbeiter, die während des Zeitraums kurzzeitig beschäftigt waren.

TAB. II/A/9
Arbeiter nach Grundlage der Lohnberechnung
in %

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Grundlage der Lohnberechnung					Insgesamt ⁽²⁾
		(A)	(B)	(C)	(B+C)	(D)	

(A) Stunden-, Tages- oder Wochenlohn.
(B) Monatslohn ohne Lohnabzug bei kurzfristiger Abwesenheit wegen Krankheit.

(C) Monatslohn mit Lohnabzug bei kurzfristiger Abwesenheit wegen Krankheit.
(D) Sonstige Grundlagen der Lohnberechnung.

(1) Vgl. Systematik der Industriezweige.

(2) Einachließlich unbeantworteter Fälle. Unbeantwortete Fälle.

(3) Einachließlich unbeantworteter Fälle.

TAB. II/A/10
Arbeiter nach Entlohnungssystem
in %

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie (1)	N A C E	Entlohnungssystem						Insgesamt (2)
		(A)	(B)	(A+B)	C	D	E	

(A) Ausschließlich Zeitlohn.

(B) Zeitlohn, einschließlich Prämien, die nach tariflicher Grundlage berechnet sind.

(C) Zeitlohn, einschließlich individueller Prämien.

(D) Ausschließlich Stücklohn.

(E) Mehrere Systeme während der Erhebungsperiode.

TAB. II/B/1
Durchschnittlicher Stundenverdienst der Arbeiter nach Betriebsgrößenklasse
(in nationaler Währung)

Industrie (1)	N A C E	Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)								Insgesamt
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	> = 1000	

TAB. II/B/1 (Fortsetzung)
Indizes

Industrie (1)	N A C E	Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)										Insgesamt
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000	

TAB. II/B/2
Durchschnittlicher Stundenverdienst der Arbeiter nach Unternehmensgrößenklasse
Indizes

Industrie (1)	N A C E	Unternehmensgröße (Zahl der Beschäftigten)										Insgesamt
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000	

TAB. II/B/3
Indizes des Stundenverdienstes der Frauen zu demjenigen der Männer (Arbeiter)

Industrie (1)	N A C E	Leistungsgruppe			Insgesamt
		1	2	3	

TAB. II/B/4
Durchschnittlicher Stundenverdienst der Arbeiter nach Leistungsgruppe

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie (1)	N A C E	In nationaler Währung				Indizes			
		Leistungsgruppe							
		1	2	3	Insgesamt	1	2	3	Insgesamt

(1) Vgl. Systematik der Industriezweige.

(2) Einschließlich unbeantworteter Fälle.

TAB. II/B/5
Durchschnittlicher Stundenverdienst der Arbeiter nach Altersklasse
Indizes

Männer
 Frauen
 Insgesamt

Industrie (1)	N A C E	Alter (vollendete Lebensjahre)											
		< 16	16 — 17	18 — 20	21 — 24	25 — 29	30 — 34	35 — 39	40 — 44	45 — 49	50 — 54	55 — 59	> = 60

TAB. II/B/5 (Fortsetzung)
Indizes

Industrie (1)	N A C E	Alter (vollendete Lebensjahre)					
		< 21	24 — 29	30 — 44	45 — 54	> = 55	Insgesamt

TAB. II/B/6
Durchschnittlicher Stundenverdienst
der Arbeiter nach Dauer der Unternehmenszugehörigkeit
Indizes

Männer
 Frauen
 Insgesamt

Industrie (1)	N A C E	Dauer der Unternehmenszugehörigkeit (vollendete Lebensjahre)					
		< 2	2-4	5-9	10-19	> = 20	Insgesamt

TAB. II/B/7
Durchschnittlicher Stundenverdienst
der während des ganzen Zeitraums bezahlten oder nicht bezahlten Arbeiter
Indizes

Industrie (1)	N A C E	Männer			Frauen			Insgesamt			
		(A)		(C)	(A)		(C)	(A)		(C)	
		Insgesamt	(B)		Insgesamt	(B)		Insgesamt	(B)		

(A) Während des gesamten Zeitraums bezahlte Arbeiter.
 (B) Darunter: vollzeitbeschäftigte Arbeiter.

(C) Durch Abwesenheit nicht voll durchbezahlte Arbeiter.

TAB. II/B/8
Durchschnittlicher Stundenverdienst der Arbeiter nach Arbeitszeitregelung
Indizes

Industrie (1)	N A C E	Arbeitszeitregelung											
		Männer				Frauen				Insgesamt			
		(A)	(B)	(C)	Insgesamt	(A)	(B)	(C)	Insgesamt	(A)	(B)	(C)	Insgesamt

(A) Vollzeitbeschäftigte Arbeiter.
 (B) Teilzeitbeschäftigte Arbeiter.

(C) Arbeiter, die während des Zeitraums kurzzeitig beschäftigt waren.

(1) Vgl. Systematik der Industriezweige.

TAB. II/B/9
Durchschnittlicher Stundenverdienst der Arbeiter nach Grundlage der Lohnberechnung
Indizes

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie (1)	N A C E	Grundlage der Lohnberechnung					
		(A)	(B)	(C)	(B+C)	(D)	Insgesamt

(A) Stunden-, Tages- oder Wochenlohn. (C) Monatslohn mit Lohnabzug bei kurzfristiger Abwesenheit wegen Krankheit.
 (B) Monatslohn ohne Lohnabzug bei kurzfristiger Abwesenheit wegen Krankheit. (D) Sonstige Grundlagen der Lohnberechnung.

TAB. II/B/10
Arbeiter nach Entlohnungssystem
in %

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie (1)	N A C E	Entlohnungssystem					
		(A)	(B)	(A+B)	(C)	(D)	(E)

(A) Ausschließlich Zeitlohn. (C) Zeitlohn, einschließlich individueller Prämien.
 (B) Zeitlohn, einschließlich Prämien, die nach tariflicher Grundlage berechnet sind. (D) Ausschließlich Stücklohn.
 (E) Mehrere Systeme während der Erhebungsperiode.

TAB. II/B/11
Durchschnittlicher Monatsverdienst der anwesenden Arbeiter nach Leistungsgruppe

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie (1)	N A C E	In nationaler Währung				Indizes			
		Leistungsgruppe							
		1	2	3	Insgesamt	1	2	3	Insgesamt

TAB. II/C/1
Verteilung der Arbeiter nach Stundenverdienstklassen und Leistungsgruppen
in %

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie (1) und Leistungsgruppen	N A C E	Stundenverdienstklassen (in nationaler Währung)	
		... 28 Klassen ...	

TAB. II/C/2
Verteilung der Arbeiter nach Monatsverdienstklassen und Leistungsgruppen
in %

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie (1) und Leistungsgruppen	N A C E	Monatsverdienstklassen (in nationaler Währung)	
		... 28 Klassen ...	

TAB. II/C/3
Quantile
Arbeiter

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie (1) und Leistungsgruppen	N A C E	Stundenverdienst (in nationaler Währung)					Monatsverdienst (in nationaler Währung)				
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)

(A) Erstes Dezil. (B) Erstes Quartil. (C) Zentralwert. (D) Letztes Quartil. (E) Letztes Dezil.

(1) Vgl. Systematik der Industriezweige.

TAB. II/D/1
Durchschnittsalter der Arbeiter nach Leistungsgruppe

Industrie (¹)	NACE	Männer				Frauen				Insgesamt			
		Leistungsgruppe											
		1	2	3	Insgesamt	1	2	3	Insgesamt	1	2	3	Insgesamt

TAB. II/D/2
Durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit der Arbeiter nach Leistungsgruppe

Industrie (¹)	NACE	Männer				Frauen				Insgesamt			
		Leistungsgruppe											
		1	2	3	Insgesamt	1	2	3	Insgesamt	1	2	3	Insgesamt

TAB. II/D/3
Durchschnittlicher Prozentsatz der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung nach Leistungsgruppe (Arbeiter)

Industrie (¹)	NACE	Männer				Frauen				Insgesamt			
		Leistungsgruppe											
		1	2	3	Insgesamt	1	2	3	Insgesamt	1	2	3	Insgesamt

TAB. II/D/4
Verteilung der Arbeiter nach dem Prozentsatz der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung in %

Industrie (¹)	NACE	Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung (%)														Insgesamt
		0,0	0,1	2,1	4,1	6,1	8,1	10,1	12,1	14,1	16,1	18,1	20,1	>25,0	(²)	
			2,0	4,0	6,0	8,0	10,0	12,0	14,0	16,0	18,0	20,0	24,0			

TAB. II/D/5
Geltende Arbeitszeitregelung der Arbeiter (Verteilung und Durchschnittswert)

Industrie (¹)	NACE	Zahl der Stunden je Woche										Insgesamt (¹)	Durchschnittliche Arbeitszeit
		<38,01	38,01	40,01	42,01	44,01	46,01	48,01	>52,00				
			40,00	42,00	44,00	46,00	48,00	52,00					

TAB. II/D/6
Durchschnittlicher Prozentsatz der Prämien der Arbeiter nach Betriebsgrößenklasse

Industrie (¹)	NACE	Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)										Insgesamt
		10	20	10	50	100	200	500	1000	> = 5000	> = 1000	
		19	49	49	99	199	499	999	4999			

(¹) Vgl. Systematik der Industriezweige.
(²) Unbeantwortete Fälle.
(³) Einschließlich unbeantworteter Fälle.

TAB. II/D/7
Verteilung der Arbeiter nach dem Prozentsatz der Prämien
in %

Industrie (1)	NACE	Prozentsatz der Prämien									
		0,0	0,1 2,0	2,1 5,0	5,1 10,0	10,1 15,0	15,1 20,0	20,1 50,0	> 50,0	(2)	Insgesamt

TAB. II/D/8
Durchschnittliche wöchentliche Zahl der entlohten Stunden nach Leistungsgruppe
(vollzeitbeschäftigte anwesende Arbeiter)

Industrie (1)	NACE	Männer			Frauen				Insgesamt												
		Leistungsgruppe																			
		1	2	3	Insgesamt	1	2	3	Insgesamt	1	2	3	Insgesamt								

TAB. III/A/1
Angestellte nach Betriebsgrößenklasse
in 1000

Industrie (1)	NACE	Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)									
		10 19	20 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	Insgesamt (2)

TAB. III/A/1 (Fortsetzung)
in %

Industrie (1)	NACE	Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)										
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	(2)

TAB. III/A/2
Angestellte nach Unternehmensgrößenklasse
in %

Industrie (1)	NACE	Unternehmensgröße (Zahl der Beschäftigten)										
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	(2)

TAB. III/A/3
Frauen in % der Angestellten

Industrie (1)	NACE	Leistungsgruppe									
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	Insgesamt (2)	

(1) Vgl. Systematik der Industriezweige.
(2) Einschließlich unbeantworteter Fälle. Unbeantwortete Fälle.

TAB. III/A/4
Angestellte nach Leistungsgruppe

Industrie (1)	NACE	In 1000 und in %									
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	(2)	Insgesamt

TAB. III/A/5
Angestellte nach Altersklasse
in %

Industrie (1)	NACE	Alter (vollendete Lebensjahre)											
		<16	16 — 17	18 — 20	21 — 24	25 — 29	30 — 34	35 — 39	40 — 44	45 — 49	50 — 54	55 — 59	> = 60

TAB. III/A/5 (Fortsetzung)
in %

Industrie (1)	NACE	Alter (vollendete Lebensjahre)					Insgesamt (2)
		<21	21 — 29	30 — 44	45 — 54	> = 55	

TAB. III/A/6
Angestellte nach Dauer der Unternehmenszugehörigkeit
in %

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie (1)	NACE	Dauer der Unternehmenszugehörigkeit (vollendete Lebensjahre)					Insgesamt (2)
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20	

TAB. III/A/7
Während des gesamten Zeitraums bezahlte oder nicht bezahlte Angestellte
in %

Industrie (1)	NACE	Männer			Frauen			Insgesamt			
		(A)		(C)	(A)		(C)	(A)		(C)	Insgesamt (2)
		Insgesamt	(B)	Insgesamt (2)	Insgesamt	(B)	Insgesamt (2)	Insgesamt	(B)		

(A) Während des gesamten Zeitraums bezahlte Angestellte.
(B) Darunter: vollzeitbeschäftigte Angestellte.

(C) Durch Abwesenheit nicht voll durchbezahlte Angestellte.

TAB. III/A/8
Angestellte nach Arbeitszeitregelung
in %

Industrie (1)	NACE	Arbeitszeitregelung								
		Männer			Frauen			Insgesamt		
		(A)	(B)	Insgesamt (2)	(A)	(B)	Insgesamt (2)	(A)	(B)	Insgesamt (2)

(A) Vollzeitbeschäftigte Angestellte.

(B) Teilzeitbeschäftigte Angestellte.

(1) Vgl. Systematik der Industriezweige.
(2) Unbeantwortete Fälle, einschließlich unbeantworteter Fälle.
(3) Einschließlich unbeantworteter Fälle.

TAB. III/B/1
**Durchschnittlicher Monatsverdienst der Angestellten nach Betriebsgrößenklasse
 (in nationaler Währung)**

Industrie (1)	N A C E	Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)								
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	> = 1000	Insgesamt

TAB. III/B/1 (Fortsetzung)
Indizes

Industrie (1)	N A C E	Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)									
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000

TAB. III/B/2
**Durchschnittlicher Monatsverdienst der Angestellten nach Unternehmensgrößenklasse
 Indizes**

Industrie (1)	N A C E	Unternehmensgröße (Zahl der Beschäftigten)									
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000

TAB. III/B/3
Indizes des Monatsverdienstes der Frauen zu demjenigen der Männer (Angestellte)

Industrie (1)	N A C E	Leistungsgruppe							
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Insgesamt

TAB. III/B/4
Durchschnittlicher Monatsverdienst der Angestellten nach Leistungsgruppe

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie (1)	N A C E	In nationaler Währung und Indizes									
		Leistungsgruppe									
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Insgesamt		

TAB. III/B/5
**Durchschnittlicher Monatsverdienst der Angestellten nach Altersklasse
 Indizes**

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie (1)	N A C E	Alter (Vollendete Lebensjahre)										
		<16	16 — 17	18 — 20	21 — 24	25 — 29	30 — 34	35 — 39	40 — 44	45 — 49	50 — 54	55 — 59

(1) Vgl. Systematik der Industriezweige.

TAB. III/B/5 (Fortsetzung)
Indizes

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Alter (Vollendete Lebensjahre)					Insgesamt
		<21	21 — 29	30 — 44	45 — 54	> = 55	

TAB. III/B/6
Durchschnittlicher Monatsverdienst
der Angestellten nach Dauer der Unternehmenszugehörigkeit
Indizes

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Dauer der Unternehmenszugehörigkeit (Vollendete Lebensjahre)					Insgesamt
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20	

TAB. III/B/7
Durchschnittlicher Monatslohn der während des ganzen Zeitraums bezahlten oder nicht
bezahlten Angestellten
Indizes

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Männer			Frauen			Insgesamt			
		(A)		(C)	(A)		(C)	(A)		(C)	
		Insgesamt	(B)		Insgesamt	(B)		Insgesamt	(B)		

(A) Während des gesamten Zeitraums bezahlte Angestellte.
(B) Darunter: vollzeitbeschäftigte Angestellte.

(C) Durch Abwesenheit nicht voll durchbezahlte Angestellte.

TAB. III/B/8
Durchschnittlicher Monatsverdienst der Angestellten nach Arbeitszeitregelung
Indizes

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Arbeitszeitregelung								
		Männer			Frauen			Insgesamt		
		(A)	(B)	Insgesamt	(A)	(B)	Insgesamt	(A)	(B)	Insgesamt

(A) Vollzeitbeschäftigte Angestellte.

(B) Teilzeitbeschäftigte Angestellte.

TAB. III/B/9
Durchschnittlicher Jahresverdienst der Angestellten nach Leistungsgruppe

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	In nationaler Währung und Indizes							
		Leistungsgruppe							
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Insgesamt

(1) Vgl. Systematik der Industriezweige.

TAB. III/C/1
Verteilung der Angestellten nach Monatsverdienstklassen und Leistungsgruppen
in %

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie ⁽¹⁾ und Leistungsgruppen	N A C E	Monatsverdienstklassen (in nationaler Währung)							
		... 28 Klassen ...							

TAB. III/C/2
Verteilung der Angestellten nach Jahresverdienstklassen und Leistungsgruppen

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie ⁽¹⁾ und Leistungsgruppen	N A C E	Jahresverdienstklassen (in nationaler Währung)							
		... 28 Klassen ...							

TAB. III/C/3
Quantile
Angestellte

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie ⁽¹⁾ und Leistungsgruppen	N A C E	Monatsverdienst (in nationaler Währung)					Jahresverdienst (in nationaler Währung)				
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
		(A) Erstes Dezil. (B) Erstes Quartil. (C) Zentralwert. (D) Letztes Quartil. (E) Letztes Dezil.									

TAB. III/D/1
Durchschnittsalter der Angestellten nach Leistungsgruppe

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Leistungsgruppe							
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B

TAB. III/D/2
Durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit der Angestellten nach Leistungsgruppe

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Leistungsgruppe							
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B

TAB. III/D/3
Durchschnittlicher Prozentsatz der Arbeitnehmerbeiträge
zur Sozialversicherung nach Leistungsgruppe (Angestellte)

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Leistungsgruppe							
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B

⁽¹⁾ Vgl. Systematik der Industriezweige.

TAB. III/D/4

Verteilung der Angestellten nach dem Prozentsatz der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung

Industrie ⁽¹⁾	NACE	Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung (%)													Insgesamt		
		0,0	0,1 2,0	2,1 4,0	4,1 6,0	6,1 8,0	8,1 10,0	10,1 12,0	12,1 14,0	14,1 16,0	16,1 18,0	18,1 20,0	20,1 25,0	>25,0		(²)	

TAB. III/D/5

Geltende Arbeitszeitregelung der Angestellten (Verteilung und Durchschnittswert)

Industrie ⁽¹⁾	NACE	Zahl der Stunden je Woche								Insgesamt ⁽²⁾	Durchschnittliche Arbeitszeit			
		<38,01	38,01 40,00	40,01 42,00	42,01 44,01	44,01 46,00	46,01 48,00	48,01 52,00	>52,00					

TAB. III/D/6

Durchschnittlicher Prozentsatz der Prämien der Angestellten nach Betriebsgrößenklasse

Industrie ⁽¹⁾	NACE	Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)										Insgesamt		
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000			

TAB. III/D/7

Verteilung der Angestellten nach dem Prozentsatz der Prämien in %

Industrie ⁽¹⁾	NACE	Prozentsatz der Prämien								Insgesamt	
		0,0	0,1 2,0	2,1 5,0	5,1 10,0	10,1 15,0	15,1 20,0	20,1 50,0	>50,0		(²)

TAB. III/D/8

Durchschnittlicher Prozentsatz der Prämien der Angestellten nach Leistungsgruppe

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie ⁽¹⁾	NACE	Leistungsgruppe							Insgesamt
		1B	2	3	4	5	5A	5B	

TAB. III/D/9

Verteilung der Teilzeitbeschäftigten Angestellten nach Leistungsgruppe in %

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie ⁽¹⁾	NACE	Leistungsgruppe								Insgesamt	
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B		(²)

⁽¹⁾ Vgl. Systematik der Industriezweige.⁽²⁾ Einschließlich unbeantworteter Fälle.⁽³⁾ Unbeantwortete Fälle

TAB. III/D/10
Durchschnittliche geltende Arbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Angestellten
(Zahl der Stunden je Woche)

Männer
 Frauen
 Insgesamt

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Leistungsgruppe								Insgesamt
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	

TAB. 1
Verteilung der Betriebe nach Gebieten

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Gebiet						Insgesamt ⁽²⁾
		Anzahl und in %						
			—	—	—	—	—	

TAB. 2
Verteilung der Arbeiter nach Gebieten

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Gebiet						Insgesamt
		Anzahl und in %						
			—	—	—	—	—	

TAB. 3
Verteilung der Arbeiter nach Gebieten

Frauen

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Gebiet						Insgesamt ⁽²⁾
		Anzahl und in %						
			—	—	—	—	—	

TAB. 4
Durchschnittlicher Stundenverdienst der Arbeiter nach Gebieten

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Gebiet						Insgesamt ⁽²⁾
		In nationaler Währung und Indizes						
			—	—	—	—	—	

TAB. 5
Durchschnittlicher Monatsverdienst der Arbeiter nach Gebieten

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Gebiet						Insgesamt ⁽²⁾
		In nationaler Währung und Indizes						
			—	—	—	—	—	

⁽¹⁾ Vgl. Systematik der Industriezweige.
⁽²⁾ Einschließlich unbeantworteter Fälle.

TAB. 6
Verteilung der Angestellten nach Gebieten

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Gebiet					Insgesamt ⁽²⁾
		Anzahl und in %					
		—	—	—	—	—	

TAB. 7
Verteilung der Angestellten nach Gebieten **Frauen**

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Gebiet					Insgesamt ⁽²⁾
		Anzahl und in %					
		—	—	—	—	—	

TAB. 8
Durchschnittlicher Monatsverdienst der Angestellten nach Gebieten

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Gebiet					Insgesamt
		In nationaler Währung und Indizes					
		—	—	—	—	—	

TAB. 9
Verteilung der Arbeiter nach Stundenverdienstklassen und Gebieten
Anzahl und in %

Gebiet	N A C E	Stundenverdienstklassen (in nationaler Währung)				
		... 28 Klassen ...				

TAB. 10
Verteilung der Arbeiter nach Monatsverdienstklassen und Gebieten
Anzahl und in %

Gebiet	N A C E	Monatsverdienstklassen (in nationaler Währung)				
		... 28 Klassen ...				

TAB. 11
Verteilung der Angestellten nach Monatsverdienstklassen und Gebieten
Anzahl und in %

Gebiet	N A C E	Monatsverdienstklassen (in nationaler Währung)				
		... 28 Klassen ...				

⁽¹⁾ Vgl. Systematik der Industriezweige.
⁽²⁾ Einschließlich unbeantworteter Fälle.

TAB. 12

Verteilung der Angestellten nach Jahresverdienstklassen und Gebieten

Gebiet	N A C E	Jahresverdienstklassen (in nationaler Währung)									
		... 28 Klassen ...									

TAB. (*)/1
Arbeiter nach Leistungsgruppe
Gebiet:

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie (¹)	N A C E	In 1000					In %				
		Leistungsgruppe									
		1	2	3	(²)	Insgesamt	1	2	3	(²)	Insgesamt

TAB. (*)/2
Durchschnittlicher Stundenverdienst der Arbeiter nach Leistungsgruppe
Gebiet:

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie (¹)	N A C E	In nationaler Währung					Indizes				
		Leistungsgruppe									
		1	2	3	Insgesamt	(²)	1	2	3	Insgesamt (²)	

TAB. (*)/3
Frauen in % der Arbeiter
Gebiet:

Industrie (¹)	N A C E	Leistungsgruppe			
		1	2	3	Insgesamt (²)

TAB. (*)/4
Indizes des Stundenverdienstes der Frauen zu demjenigen der Männer (Arbeiter)
Gebiet:

Industrie (¹)	N A C E	Leistungsgruppe			
		1	2	3	Insgesamt

TAB. (*)/5
Durchschnittlicher Monatsverdienst der anwesenden Arbeiter nach Leistungsgruppe
Gebiet:

Männer
Frauen
Insgesamt

Industrie (¹)	N A C E	In nationaler Währung					Indizes				
		Leistungsgruppe									
		1	2	3	Insgesamt	1	2	3	Insgesamt		

(¹) Vgl. Systematik der Industriezweige.

(²) Unbeantwortete Fälle. Einschließlich unbeantworteter Fälle.

(³) Laufende Nummer des Gebiets.

TAB. (*)/6
Angestellte nach Leistungsgruppe
Gebiet:

Männer
 Frauen
 Insgesamt

Industrie (1)	N A C E	In 1000 und in %									
		Leistungsgruppe									
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	(2)	Insgesamt

TAB. (*)/7
Durchschnittlicher Monatsverdienst der Angestellten nach Leistungsgruppe
Gebiet:

Männer
 Frauen
 Insgesamt

Industrie (1)	N A C E	In nationaler Währung und Indizes								
		Leistungsgruppe								
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Insgesamt	

TAB. (*)/8
Frauen in % der Angestellten
Gebiet:

Industrie (1)	N A C E	Leistungsgruppe								
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	Insgesamt

TAB. (*)/9
Indizes des Monatsverdienstes der Frauen zu denjenigen der Männer (Angestellte)
Gebiet:

Industrie (1)	N A C E	Leistungsgruppe								
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Insgesamt	

TAB. (*)/10
Durchschnittlicher Jahresverdienst der Angestellten nach Leistungsgruppe
Gebiet:

Männer
 Frauen
 Insgesamt

Industrie (1)	N A C E	In nationaler Währung und Indizes								
		Leistungsgruppe								
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Insgesamt	

(1) Vgl. Systematik der Industriezweige.

(2) Unbeantwortete Fälle, Einschließlich unbeantworteter Fälle.

(*) Laufende Nummer des Gebiets.

TAB. I/(*)
Verteilung nach Größe der Betriebe

Arbeiter

(1)	N A C E	Größe (Beschäftigtenzahl) der Betriebe							
		10-19	20-49	(10-49)	50-99	100-199	200-499	500-999	> = 1000

TAB. II/(*)
Verteilung nach Alter

Arbeiter

(1)	N A C E	Alter (Zahl der vollendeten Lebensjahre)							
		<18	18-20	(<21)	21-29	30-44	45-54	> = 55	> = 21

TAB. III/(*)
Verteilung nach Dauer der Unternehmenszugehörigkeit
(Alle Altersgruppen)

Arbeiter

(1)	N A C E	Dauer der Unternehmenszugehörigkeit in Jahren				
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20

TAB. IV/(*)
Verteilung nach Dauer der Unternehmenszugehörigkeit
(Arbeiter 30 bis <45 Jahre)

Arbeiter

(1)	N A C E	Dauer der Unternehmenszugehörigkeit in Jahren				
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20

(1) Siehe nachfolgende Seite.
(*) Kode-Nr. der Industrie (vgl. Systematik der Industriezweige).

Geschlecht: Männer, Frauen und Insgesamt; Leistungsgruppe:					
PERSONAL	Anzahl	Männer Frauen Insgesamt			
	PERSONAL	Verteilung in %	Frauen/Insgesamt		
Männer			1 2 3 Insgesamt		
Frauen			1 2 3 Insgesamt		
Insgesamt			1 2 3 Insgesamt		
Männer			1 2 3 Insgesamt		
Frauen			1 2 3 Insgesamt		
Insgesamt			1 2 3 Insgesamt		
STUNDEN- VERDIENST			Betrag	Männer	1 2 3 Insgesamt
				Frauen	1 2 3 Insgesamt
				Insgesamt	1 2 3 Insgesamt
			Variations- koeffizient	Männer	1 2 3 Insgesamt
				Frauen	1 2 3 Insgesamt
	Insgesamt	1 2 3 Insgesamt			
	Indizes	Männer	1 2 3 Insgesamt		
		Frauen	1 2 3 Insgesamt		
		Insgesamt	1 2 3 Insgesamt		
Männer		1 2 3 Insgesamt			
Frauen		1 2 3 Insgesamt			
Insgesamt		1 2 3 Insgesamt			

TAB. V/(*)
Verteilung nach Größe der Betriebe

(1)	N A C E	Größe (Beschäftigtenzahl) der Betriebe							
		10-19	20-49	(10-49)	50-99	100-199	200-499	500-999	> = 1000

TAB. VI/(*)
Verteilung nach Alter

(1)	N A C E	Alter (Zahl der vollendeten Lebensjahre)							
		<21	21-24	25-29	(21-29)	30-44	45-54	> = 55	> = 21

TAB. VII/(*)
Verteilung nach Dauer der Unternehmenszugehörigkeit
(Alle Altersgruppen)

(1)	N A C E	Dauer der Unternehmenszugehörigkeit in Jahren					Insgesamt
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20	

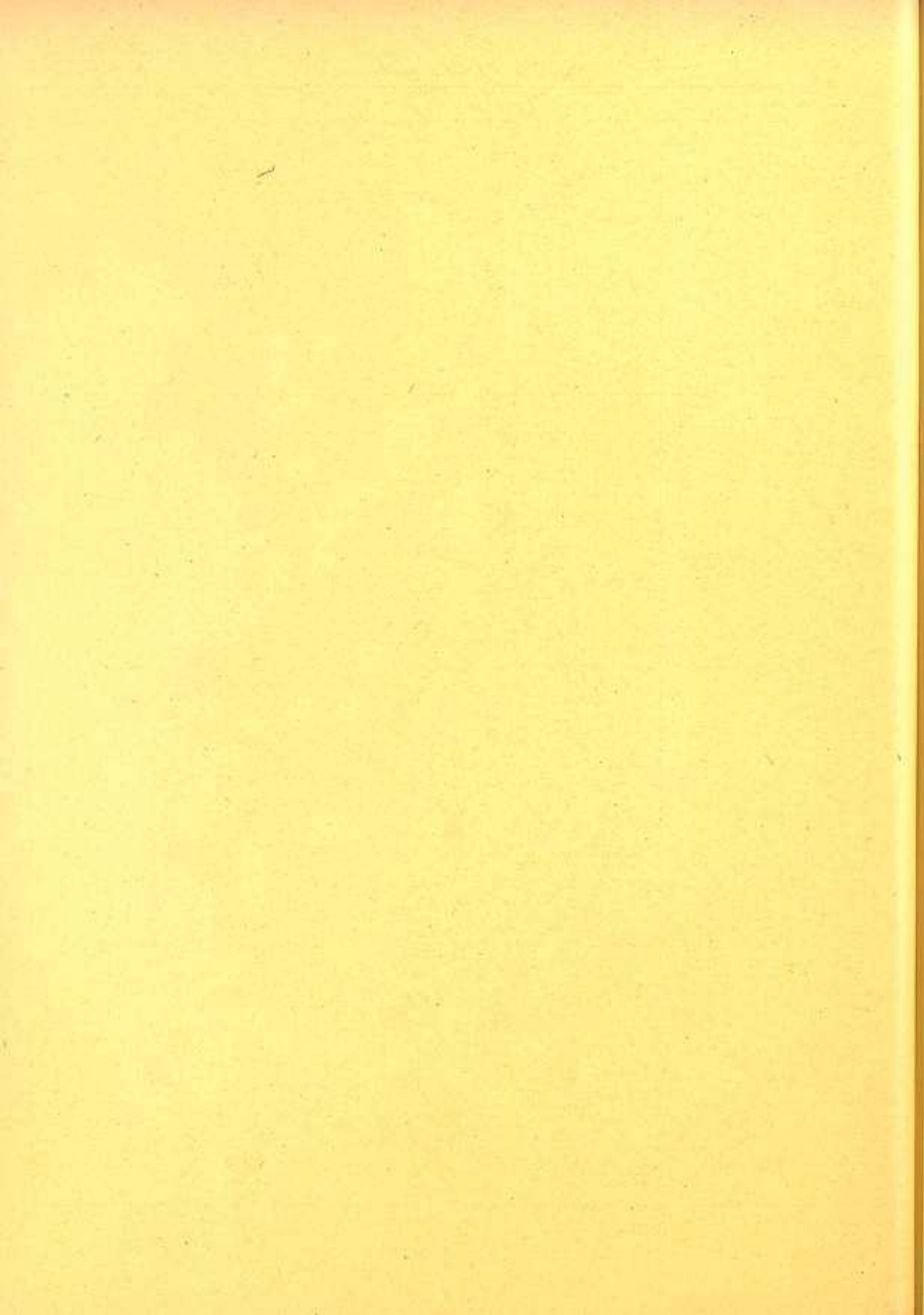
TAB. VIII/(*)
Verteilung nach Dauer der Unternehmenszugehörigkeit
(Angestellte 30 bis <45 Jahre)

(1)	N A C E	Dauer der Unternehmenszugehörigkeit					Insgesamt
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20	

(1) Siehe nachfolgende Seiten.
(*) Kode-Nr. der Industrie (vgl. Systematik der Industriezweige).

Geschlecht: Leistungsgruppe:			
	Anzahl	Männer Frauen Insgesamt	
		Frauen/Insgesamt	
		Männer 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Insgesamt	
		Frauen 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Insgesamt	
		Insgesamt 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Insgesamt	
	Verteilung in %	Männer 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Insgesamt	
		Frauen 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Insgesamt	
		Insgesamt 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Insgesamt	

Geschlecht: Leistungsgruppe:			
	Betrag	Männer 1B 2 3 4 5 5A 5B Insgesamt Frauen 1B 2 3 4 5 5A 5B Insgesamt Insgesamt 1B 2 3 4 5 5A 5B Insgesamt	
	Variations- koeffizient	Männer 1B 2 3 4 5 5A 5B Insgesamt Frauen 1B 2 3 4 5 5A 5B Insgesamt Insgesamt 1B 2 3 4 5 5A 5B Insgesamt	
	Indizes	Männer 1B 2 3 4 5 5A 5B Insgesamt Frauen 1B 2 3 4 5 5A 5B Insgesamt Insgesamt 1B 2 3 4 5 5A 5B Insgesamt Männer 1B 2 3 4 5 5A 5B Insgesamt Frauen 1B 2 3 4 5 5A 5B Insgesamt Insgesamt 1B 2 3 4 5 5A 5B Insgesamt	



ANHANG 3

**Gegenüberstellung der
1966 und 1972 verwendeten
Systematiken der
Industriezweige**

I — 1972-Positionen, die bisherigen 1966-Positionen genau entsprechen

1972-Positionen		1966-Positionen	
Kode	Bezeichnung	Kode	Bezeichnung
111A	Steinkohlenbergbau — unter Tage	111.1	Gewinnung und Bearbeitung von Steinkohle — unter Tage
111B	Steinkohlenbergbau — über Tage	111.2	Gewinnung und Bearbeitung von Steinkohle — über Tage
13	Gewinnung von Erdöl und Erdgas	13	Erdöl- und Erdgasgewinnung
14	Mineralölverarbeitung	32	Mineralölverarbeitung
211A	Eisenerzbergbau — unter Tage	121.1	Eisenerzbergbau — unter Tage
211B	Eisenerzbergbau — über Tage	121.2	Eisenerzbergbau — über Tage
224	Erzeugung und erste Bearbeitung von NE-Metallen	344	Erzeugung und erste Verarbeitung von NE-Metallen
231	Gewinnung von Baumaterial, feuerfesten und keramischen Erden	14	Gewinnung von Baumaterial und feuerfesten und keramischen Erden
23A	Gewinnung von nicht-energetischen Mineralien, Torfgewinnung	19	Gewinnung von sonstigen Mineralien und von Torf
242.1	Herstellung von Zement	334.1	Zementherstellung
247	Herstellung und Verarbeitung von Glas	332	Herstellung und Verarbeitung von Glas
25A	Chemische Industrie	311	Herstellung chemischer Grundstoffe und Herstellung dieser Erzeugnisse mit anschließender Weiterverarbeitung
26	Chemiefaserindustrie	303	Chemiefasererzeugung
314	Herstellung von Stahl- und Leichtmetallkonstruktionen (auch verbunden mit Montage)	353	Herstellung und Montage von Stahl- und Leichtmetallkonstruktionen
321	Herstellung von landwirtschaftlichen Maschinen und Ackerschleppern	361	Herstellung von landwirtschaftlichen Maschinen und Ackerschleppern
322	Herstellung von Metallbearbeitungsmaschinen, Maschinenwerkzeugen und Vorrichtungen für Maschinen	363	Herstellung von Metallbearbeitungsmaschinen, Maschinenwerkzeugen und Vorrichtungen für Maschinen
351	Bau und Montage von Kraftwagen und deren Motoren (einschl. Straßenzugmaschinen)	383.1	Bau und Montage von Kraftwagen und deren Motoren (einschl. Straßenzugmaschinen)
361	Schiffbau	381	Schiffbau
364	Luftfahrzeugbau und -reparatur	386	Luftfahrzeugbau und -reparatur
429	Tabakverarbeitung	22	Tabakverarbeitung
431	Wollaufbereitung, -spinnerei, -weberei u.ä.	232	Verarbeitung von textilen Grundstoffen auf Wollbearbeitungsmaschinen
432	Baumwollspinnerei, -weberei u.ä.	233	Verarbeitung von textilen Grundstoffen mit Seidenbearbeitungsmaschinen
44	Ledergewerbe	29	Herstellung von Leder und Lederwaren
47A	Papier- und Pappeerzeugung und -verarbeitung	27	Papier- und Pappeerzeugung und -verarbeitung
483	Verarbeitung von Kunststoffen	302	Kunststoffverarbeitung
50	Baugewerbe	40	Baugewerbe

II — 1972-Positionen, die bisherigen 1966-Positionen mit geringen Unterschieden entsprechen

1972-Positionen		1966-Positionen		Unterschied (+ oder -) der 1972-Position gegenüber der bisherigen 1966-Position	
Kode	Bezeichnung	Kode	Bezeichnung		
22A	Erzeugung und erste Bearbeitung von Metallen	341 342 343	Eisen und Stahlindustrie	— Hüttenkokereien	
25	Chemische Industrie	31		Chemische Industrie	— Herstellung von künstlichen Schleifmitteln (künstliche Schleifsteine und -pasten)
42A	Getränkeherstellung	21		Getränkeherstellung	— Naturhefe, nicht lebend
43	Textilgewerbe	23	Textilgewerbe	+ Zurichtung von Kapok, Roßhaar und anderem Polstermaterial — Herstellung von Wagenplanen, Segeln, Fahnen, Zelten, Säcken (ohne vorgelagerte Weberei), mechanische Stickerei, Herstellung von Scheuerlappen)	
45	Schuh- und Bekleidungsgewerbe	24	Herstellung von Schuhen, Bekleidung und Bettwaren	+ Herstellung von Wagenplanen, Segeln, Fahnen, Zelten, Säcken (ohne vorgelagerte Weberei); mechanische Stickerei, Herstellung von Scheuerlappen) — Zurichtung von Kapok, Roßhaar und anderem Polstermaterial — Herstellung von Matratzen — Reparatur von Bekleidung	
45A	Schuhgewerbe	241 242	Herstellung von Schuhen	— Schuhreparatur	
46A	Be- und Verarbeitung von Holz	25		Holz- und Korkverarbeitung	— Herstellung von Kork-, Korb- und Flechtwaren, Bürsten, Besen und Pinseln
467	Herstellung von Holzmöbeln	26	Herstellung von Holzmöbeln	+ Herstellung von Matratzen (alle Arten) + Herstellung von Korbmöbeln	
47B	Druckerei- und Verlagsgewerbe	28	Druckerei-, Verlags- und verwandte Gewerbe	— Herstellung von Stempeln — Herstellung von Schriftgießereierzeugnissen	
A	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	1	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	— Zechenkokerei	
B	Verarbeitendes Gewerbe	2/3	Verarbeitendes Gewerbe	— Reparaturen + Zechenkokerei	
C	Industrien insgesamt	1/4	Industrien insgesamt	— Reparaturen	

III — 1972-Positionen, die einer Zusammenfassung bisheriger 1966-Positionen entsprechen

1972-Positionen		1966-Positionen	
Kode	Bezeichnung	Kode	Bezeichnung
23	Gewinnung von nichtenergetischen Mineralien; Torfgewinnung	14	Gewinnung von Baumaterial und feuerfesten und kera- mischen Erden
		19	Gewinnung von sonstigen Mineralien und von Torf
41/42	Nahrungs- und Genußmittelgewerbe	20A	Herstellung von Ölen und Fetten tierischer oder pflanzlicher Herkunft
		20B	Nahrungsmittelgewerbe (ohne Getränkeherstellung)
		21	Getränkeherstellung
		22	Tabakverarbeitung
46	Be- und Verarbeitung von Holz	25	Holz- und Korkverarbeitung
		26	Herstellung von Holzmöbeln + Herstellung von Matratzen (alle Arten)
47	Papier- und Pappeerzeugung und -verarbeitung; Druckerei- und Verlagsgewerbe	27	Papier- und Pappeerzeugung und -verarbeitung
		28	Druckerei, Verlags- und verwandte Gewerbe — Herstellung von Stempeln — Herstellung von Schriftgießereierzeugnissen

**IV — 1972-Positionen, die bisherigen 1966-Positionen nicht entsprechen
oder davon beträchtlich abweichen**

1972-Positionen		1966-Positionen		Unterschied (+ oder -) der 1972- Position gegenüber der bisherigen 1966-Position
Kode	Bezeichnung	Kode	Bezeichnung	
11	Kohlenbergbau (einschl. Herstellung von Briketts)	11	Gewinnung und Bearbeitung von Steinkohle	— Kokereien — Herstellung von Steinkohlenschwefelkoks
12	Kokerei			neue Position
15	Kernbrennstoffindustrie			neue Position
16	Erzeugung und Verteilung von Elektrizität, Gas, Dampf und Warmwasser			neue Position
17	Wassergewinnung, -reinigung und -verteilung			neue Position
21	Erzbergbau (Gewinnung und Aufbereitung)	12	Erzbergbau	— Gewinnung von spalt- und brutstoffhaltigen Erzen
22	Erzeugung und erste Bearbeitung von Metallen	34	Eisen- und Metallerzeugung und -bearbeitung	— Gießereien
24	Be- und Verarbeitung von Steinen und Erden; Herstellung und Verarbeitung von Glas	33	Herstellung von Erzeugnissen aus Steinen und Erden; Herstellung und Verarbeitung von Glas	+ Gummi- u. Asbestverarbeitung + Herstellung von künstlichen Schleifmitteln (künstliche Schleifsteine und -pasten)
248	Herstellung von keramischen Erzeugnissen			neue Position
31	Herstellung von Metallerzeugnissen (ohne Maschinen- und Fahrzeugbau)	35	Herstellung von Metallerzeugnissen (außer Maschinen und Fahrzeugen)	+ Gießereien + Herstellung von Schriftgießereierzeugnissen
311	Gießerei	345	Gießereien	— Herstellung von gußeisernen Heiz- und Kochgeräten
316	Herstellung von EBM-Waren			neue Position
32	Maschinenbau	36	Maschinenbau	— Herstellung von Büromaschinen
33	Herstellung von Büromaschinen sowie Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen			neue Position
34	Elektrotechnik	37	Elektrotechnische Industrie	— Maschinen und Einrichtungen für die Datenverarbeitung — Reparatur
35	Bau von Kraftwagen und deren Einzelteilen			neue Position
36	Fahrzeugbau (ohne Bau von Kraftwagen)	38	Fahrzeugbau	— Bau von Kraftwagen und deren Einzelteilen — Kraftfahrzeug- und Fahrradreparaturwerkstätten
37	Feinmechanik und Optik			neue Position
412	Schlachtereierzeugung und Verarbeitung von Fleisch (ohne Fleischerei)			neue Position
413	Be- und Verarbeitung von Milch			neue Position
41A	Sonstige Nahrungsmittelgewerbe	20B	Nahrungsmittelgewerbe	+ Herstellung von Ölen und Fetten tierischer oder pflanzlicher Herkunft — Zuckerindustrie
41B	Back- und Süßwarenindustrie			neue Position
436	Wirkerei und Strickerei			neue Position
441	Gerberei und Zurichtung von Leder			neue Position
442	Herstellung von Lederwaren			neue Position

**IV — 1972-Positionen, die bisherigen 1966-Positionen nicht entsprechen
oder davon beträchtlich abweichen (Fortsetzung)**

1972-Positionen		1966-Positionen		Unterschied (+ oder -) der 1972-Position gegenüber der bisherigen 1966-Position
Kode	Bezeichnung	Kode	Bezeichnung	
45B	Kleidungsgewerbe (ohne Pelzwaren)			neue Position
48	Verarbeitung von Gummi und Kunststoffen	301	Gummi- und Asbestverarbeitung	- Asbestverarbeitung + Kunststoffverarbeitung
481	Verarbeitung von Gummi	301	Gummi- und Asbestverarbeitung	- Asbestverarbeitung - Runderneuerung und Reparatur von Reifen
49	Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	39	Feinmechanik und Optik sowie sonstige verarbeitende Gewerbe	- Herstellung von feinmechanischen Erzeugnissen - Herstellung von medizinmechanischen und orthopädiemechanischen Erzeugnissen - Herstellung optischer und fotografischer Geräte - Herstellung und Reparatur von Uhren + Herstellung von Stempeln
50A	Allgemeines Baugewerbe (ohne Bauinstallation und Ausbaugewerbe)			neue Position
503	Bauinstallation			neue Position

ANNEXE 1

Questionnaire

Note

Le questionnaire était accompagné d'instructions et de notes explicatives qui n'ont pas été reprises ici, l'essentiel des définitions et des caractéristiques des renseignements relevés ayant été décrit aux paragraphes suivants de la présente brochure :

NATURE DES RENSEIGNEMENTS	Paragraphe	Page
A. Renseignements concernant l'établissement		
1. Pays	8.1	20
3. Activité	8.2	20
	Annexe 2	131
4. Adresse de l'établissement (région)	8.3	22
5. Effectif total des salariés de l'établissement	8.4	24
6. Effectif total des salariés de l'entreprise à laquelle appartient l'établissement	8.5	24
7. Période de référence de l'enquête	8.6	24
8. Durée du travail hebdomadaire des ouvriers dans l'établissement	8.7	26
9. Nombre d'heures de travail comprises dans la période de référence	8.8	26
10. Nombre de jours de fermeture pendant la période de référence	8.9	28
B. Renseignements concernant les ouvriers		
1. Nom ou numéro d'ordre de l'ouvrier	8.11	28
2. Sexe	8.12	28
3. Année de naissance	8.13	30
4. Qualification professionnelle	8.14	30
5. Ancienneté dans l'entreprise	8.15	38
6. Base de calcul du salaire	8.19	40
7. Système de rémunération	8.18	38
8. Régime de travail	8.16	38
9. Paiement du salaire en cas d'absence	8.17	38
10. Nombre total d'heures rémunérées	8.20	42
11. Nombre d'heures supplémentaires	8.20	42
12. Montant total du gain brut	8.21	44
13. Rémunération pour heures supplémentaires	8.22	46
14. Retenue pour cotisation de l'ouvrier à la sécurité sociale	8.25	46
15. Nationalité	8.29	50
C. Renseignements concernant les employés et assimilés		
1. Nom ou numéro d'ordre de l'employé	8.11	28
2. Sexe	8.12	28
3. Année de naissance	8.13	30
4. Qualification professionnelle	8.14	30
5. Ancienneté dans l'entreprise	8.15	38
6. Régime de travail	8.16	38
7. Horaire hebdomadaire du travail	8.20	42
8. Paiement de la rémunération en cas d'absence	8.17	38
9. Traitement total du mois d'octobre 1972	8.23	46
10. Rémunération pour travail supplémentaire en octobre 1972	8.24	48
11. Retenue pour cotisation de l'employé à la sécurité sociale (octobre 1972)	8.25	48
12. Présence pendant l'année 1972	8.26	48
13. Traitement total relatif à l'année 1972	8.27	48
14. Primes et gratifications non mensuelles relatives à l'année 1972	8.28	48

Office statistique des Communautés
européennesEnquête sur la structure et la répartition des salaires
Octobre 1972

QUESTIONNAIRE (*)

A. Renseignements concernant l'établissement

1. Pays : _____
2. Nom de l'établissement : _____
3. Activité : _____
4. Adresse de l'établissement : _____
5. Effectif total des salariés de l'établissement :
6. Effectif total de salariés de l'entreprise à laquelle appartient l'établissement : _____
(Faire une croix dans la case correspondant à la taille de l'entreprise à laquelle appartient l'établissement)
- | | | | |
|----|---------------|-------|--------------------------|
| de | 10 à | 19 | <input type="checkbox"/> |
| | 20 à | 49 | <input type="checkbox"/> |
| | 50 à | 99 | <input type="checkbox"/> |
| | 100 à | 199 | <input type="checkbox"/> |
| | 200 à | 499 | <input type="checkbox"/> |
| | 500 à | 999 | <input type="checkbox"/> |
| | 1 000 à | 1 999 | <input type="checkbox"/> |
| | 2 000 à | 4 999 | <input type="checkbox"/> |
| | 5 000 et plus | | <input type="checkbox"/> |

Partie réservée à l'Institut

- Pays
- N° de la N.A.C.E.
- N° de l'établissement
- Région
- Taille de l'établissement
- Taille de l'entreprise
- Pondération des établissements
- Pourcentage de primes pour les ouvriers

Renseignements concernant la période d'enquête pour les ouvriers

Si, dans l'établissement, la période de référence retenue est différente pour certains groupes d'ouvriers — par exemple : deux semaines pour les uns et un mois pour les autres — on répondra séparément, pour chacun de ces groupes d'ouvriers, aux questions 7 à 10 ci-après (utiliser autant de colonnes qu'il y a de périodes de référence différentes) :

7. Période de référence :	1	2	3
Date de début :	du _____	du _____	du _____
Date de fin :	au _____	au _____	au _____
Nombre de jours calendrier correspondants (y compris le premier et le dernier jour) :	_____	_____	_____
8. Horaire de travail hebdomadaire en vigueur pour la majorité des ouvriers (nombre d'heures et de minutes) :	_____ h ' _____	_____ h ' _____	_____ h ' _____
9. Nombre d'heures de travail comprises dans la période de référence, suivant l'horaire de travail indiqué à la question 8 ci-dessus :	_____ h ' _____	_____ h ' _____	_____ h ' _____
10. Nombre de jours ouvrables de fermeture de l'établissement non rémunérés intégralement par l'employeur, pendant la période de référence (pour grèves, raisons techniques et économiques, etc.) :	_____	_____	_____

Période de référence :	1	2	3
Nombre de jours :	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durée du travail hebdomadaire :	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durée du travail dans la période de référence :	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Nombre de jours de fermeture :	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

*) Ce questionnaire est le « modèle communautaire » du questionnaire d'enquête. Les questionnaires effectivement utilisés dans les différents pays ont été présentés quelque peu différemment; en effet, ils ont dû être adaptés par les Services nationaux de Statistique pour tenir compte des habitudes et de la terminologie locale.

B. Renseignements concernant les ouvriers

Période de référence n° _____ (du _____ au _____)

(Une feuille séparée doit être remplie pour chacune des périodes de référence retenues : le numéro d'ordre de la période de référence doit correspondre au numéro de la colonne utilisée dans la partie A du questionnaire pour répondre aux questions 7 à 10).

Nom ou N° d'ordre de l'ouvrier	SEXE	ANNÉE DE NAISSANCE	QUALIFICATION PROFESSION- NELLE	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	BASE DE CALCUL DU SALAIRE	SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION	RÉGIME DE TRAVAIL
1	2	3	4	5	6	7	8

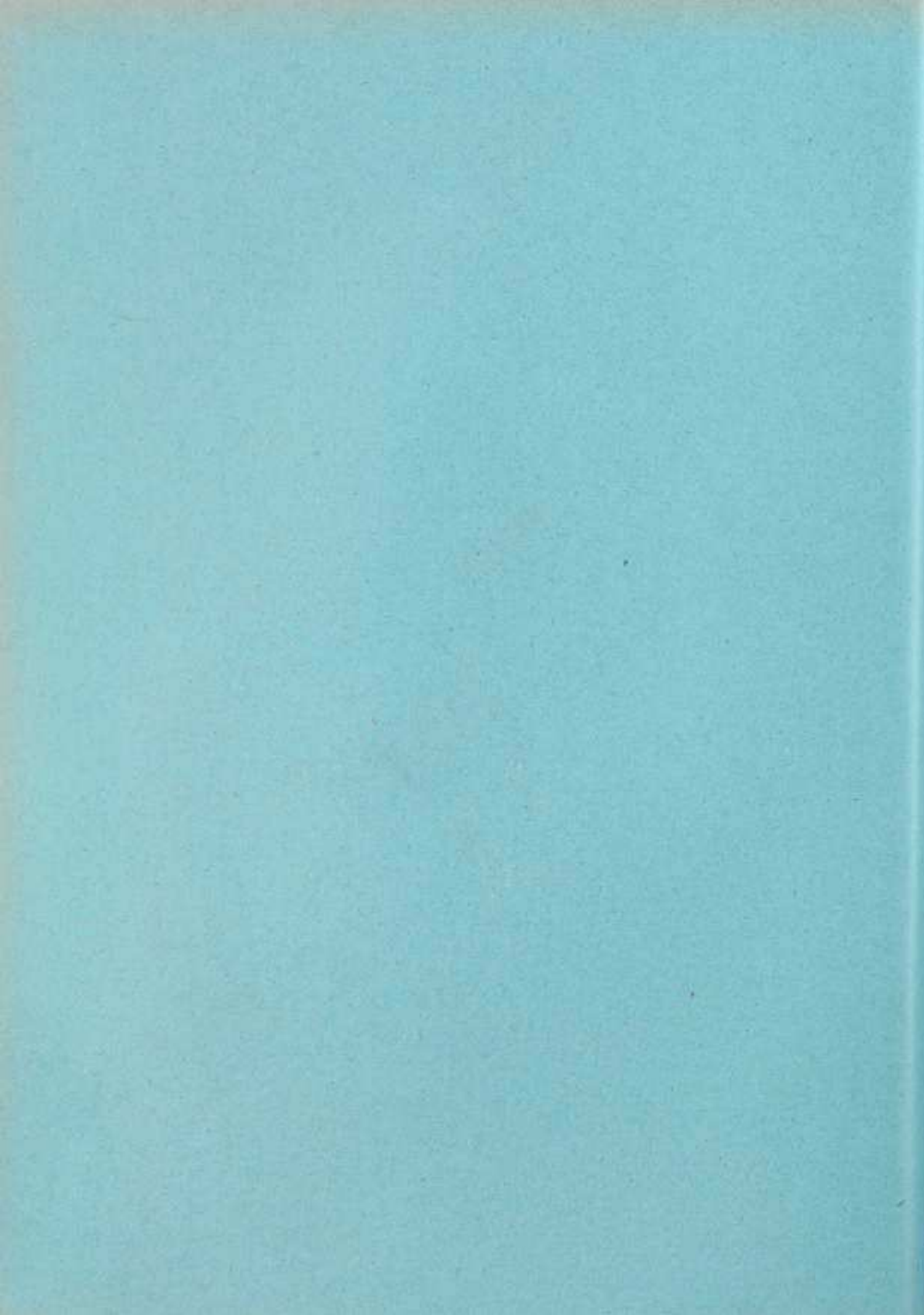
PAYEMENT DU SALAIRE EN CAS D'ABSENCE	NOMBRE D'HEURES RÉMUNÉRÉES		MONTANT DU GAIN BRUT		RETENUE POUR LA COTISATION DE L'OUVRIER À LA SÉCURITÉ SOCIALE	NATIONALITÉ
	TOTAL	DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES	TOTAL	DONT RÉMUNÉRATION POUR HEURES SUPPLÉMEN- TAIRES		
9	10	11	12	13	14	15

C. Renseignements concernant les employés et assimilés

Nom ou N° d'ordre de l'employé	SEXE	ANNÉE DE NAISSANCE	QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	RÉGIME DE TRAVAIL	HORAIRE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL
1	2	3	4	5	6	7



PAYEMENT DE LA REMUNÉ- RATION EN CAS D'ABSENCE	TRAITEMENT RELATIF AU MOIS D'OCTOBRE 1972			PRÉSENCE PENDANT L'ANNÉE 1972	TRAITEMENT RELATIF A L'ANNÉE 1972	
	TOTAL	DONT: REMUNÉRATION POUR TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	RETENUE POUR LA COTISATION DE L'EMPLOYÉ À LA SÉCURITÉ SOCIALE		TOTAL	DONT: PRIMES ET GRATIFICATIONS VERSÉES A CADENCE NON MENSUELLE
8	9	10	11	12	13	14



ANNEXE 2

**Nomenclature des activités
et schéma détaillé des tableaux
figurant dans la publication
des résultats par pays**

Nomenclature des activités

Code	Branches d'industrie	Code	Branches d'industrie
11	Extraction et agglomération de combustibles solides	361	Construction navale, réparation et entretien des navires
111 A	Extraction de la houille — fond	364	Construction et réparation d'aéronefs
111 B	Extraction de la houille — jour	37	Fabrication d'instruments de précision, d'optique et similaires
12	Cokeries	41/42	Industrie des produits alimentaires, des boissons et du tabac
13	Extraction de pétrole et de gaz naturel	41 A	Industries de produits alimentaires, sauf le sucre
14	Raffinage de pétrole	412	Abattage de bétail, préparation et mise en conserve de viande
15	Industrie des combustibles nucléaires (extraction, production et transformation)	413	Industrie du lait
16	Production et distribution d'énergie électrique, de gaz, de vapeur et d'eau chaude	41 B	Industrie du pain et des produits sucrés
17	Captage, épuration et distribution d'eau	42 A	Industrie des boissons
21	Extraction et préparation de minerais métalliques	429	Industrie du tabac
211 A	Extraction et préparation de minerai de fer — fond	43	Industrie textile
211 B	Extraction et préparation de minerai de fer — jour	431	Industrie lainière
22	Production et première transformation des métaux	432	Industrie cotonnière
22 A	Production et première transformation de métaux ferreux	436	Bonneterie
224	Production et première transformation des métaux non ferreux	44	Industrie du cuir
23	Extraction de minéraux autres que métalliques et énergétiques; tourbières	441	Tannerie-mégisserie et industries connexes
231	Extraction de matériaux de construction et terre à feu	442	Fabrication d'articles en cuir et similaires
23 A	Extraction d'autres minéraux n.d.a.; tourbières	45	Industrie des chaussures et de l'habillement
24	Industrie des produits minéraux non métalliques	45 A	Industrie des chaussures
242.1	Fabrication de ciment	45 B	Industrie de l'habillement (à l'exclusion des fourrures)
247	Industrie du verre	46	Industrie du bois et du meuble en bois
248	Fabrication de produits céramiques	46 A	Industrie du bois
25	Industrie chimique	467	Industrie du meuble en bois
25 A	Fabrication de produits chimiques de base	47	Industrie du papier et fabrication d'articles en papier; imprimerie et édition
26	Production de fibres artificielles et synthétiques	47 A	Industrie du papier et fabrication d'articles en papier
31	Fabrication d'ouvrages en métaux	47 B	Imprimerie et édition
311	Fonderies	48	Industrie du caoutchouc — transformation des matières plastiques
314	Construction métallique	481	Industrie du caoutchouc
316	Fabrication d'outillage et d'articles finis en métaux	483	Transformation des matières plastiques
32	Construction de machines et de matériel mécanique	49	Autres industries manufacturières
321	Construction de machines et tracteurs agricoles	50	Bâtiment et génie civil
322	Construction de machines-outils pour le travail des métaux, d'outillage et d'outils pour machines	50 A	Bâtiment et génie civil, à l'exclusion de l'installation
33	Construction de machines de bureau et de machines et installations pour le traitement de l'information	503	Installation
34	Construction électrique et électronique	A	Ensemble des industries extractives (comprenant les codes 11, 13, 21, 23 et partie du 15)
35	Construction d'automobiles et pièces détachées	B	Ensemble des industries manufacturières (codes 12, 14, partie du 15, 22, 24, 25, 26, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 41/42, 43, 44, 45, 46, 47, 48 et 49)
351	Construction et assemblage de véhicules automobiles et construction de moteurs pour ceux-ci	C	Ensemble (A+B+50)
36	Construction d'autre matériel de transport		

Schéma des tableaux

— Données relatives aux établissements	(tableaux I/1 à I/5)
— Effectif des ouvriers	(tableaux II/A/1 à II/A/10)
— Gains moyens bruts des ouvriers	(tableaux II/B/1 à II/B/11)
— Distribution des ouvriers suivant le niveau du gain brut; quantiles	(tableaux II/C/1 à II/C/3)
— Autres données relatives aux ouvriers	(tableaux II/D/1 à II/D/8)
— Effectif des employés	(tableaux III/A/1 à III/A/8)
— Gains moyens bruts des employés	(tableaux III/B/1 à III/B/9)
— Distribution des employés suivant le niveau du gain brut; quantiles	(tableaux III/C/1 à III/C/3)
— Autres données relatives aux employés	(tableaux III/D/1 à III/D/10)
— Données par région	
— récapitulatives	(tableaux 1 à 12)
— détaillées	(dix tableaux pour chaque région)
— Tableaux détaillés pour chaque industrie	(huit tableaux pour chaque industrie)
— ouvriers	(tableaux I/(*) à IV/(**))
— employés	(tableaux V/(*) à VIII/(**))

(*) Numéro de code de l'industrie.

TAB. I/1
Établissements suivant la taille

Industrie (1)	N A C E	Taille de l'établissement (Nombre de salariés)											
		10 19	20 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	Ensemble (2)		

TAB. I/1 (suite)
en %

Industrie (1)	N A C E	Taille de l'établissement (Nombre de salariés)											
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	(2)	Ensemble

TAB. I/2
Établissements suivant le pourcentage de primes versées aux ouvriers
en %

Industrie (1)	N A C E	Pourcentage de primes									Ensemble
		0,0	0,1 2,0	2,1 5,0	5,1 10,0	10,1 15,0	15,1 20,0	20,1 50,0	> = 50,0	(2)	

TAB. I/3
Établissements suivant l'horaire réglementaire du travail hebdomadaire des ouvriers
en %

Industrie (1)	N A C E	Nombre d'heures par semaine									Ensemble
		38,01	38,01 40,00	40,01 42,00	42,01 44,00	44,01 46,00	46,01 48,00	48,01 52,00	> = 52,00	(2)	

TAB. I/4
Horaire hebdomadaire moyen des ouvriers par taille de l'établissement (3)

Industrie (1)	N A C E	Taille de l'établissement (Nombre de salariés)										
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	Ensemble

TAB. I/5
Établissements suivant le nombre de jours de fermeture
en %

Industrie (1)	N A C E	Nombre de jours de fermeture										Ensemble	
		0	1	2	3	4	5	6 10	11 15	16 20	21 25		> = 25

(1) Voir « Nomenclature des activités ».

(2) Non déclarés. Non déclarés inclus.

(3) La moyenne est pondérée par le nombre d'établissements.

TAB. II/A/1
Ouvriers suivant la taille de l'établissement
(Milliers)

Industrie (1)	N A C E	Taille de l'établissement (Nombre de salariés)											Ensemble
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	(2)	

TAB. II/A/1 (suite)
en %

Industrie (1)	N A C E	Taille de l'établissement (Nombre de salariés)											Ensemble
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	(2)	

TAB. II/A/2
Ouvriers suivant la taille de l'entreprise
en %

Industrie (1)	N A C E	Taille de l'entreprise (Nombre de salariés)											Ensemble
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	(2)	

TAB. II/A/3
Pourcentage de femmes parmi les ouvriers

Industrie (1)	N A C E	Qualification			Ensemble (2)
		1	2	3	

TAB. II/A/4
Ouvriers suivant la qualification

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1)	N A C E	Milliers					en %						
		Qualification											
		1	2	3	(2)	Ensemble	1	2	3	(2)	Ensemble		

TAB. II/A/5
Ouvriers par classe d'âge
en %

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1)	N A C E	Age (Années révolues)											
		< 16	15 17	18 20	21 24	25 29	30 34	35 39	40 44	45 49	50 54	55 59	> = 60

(1) Voir « Nomenclature des activités ».
(2) Non déclarés. Non déclarés inclus.

TAB. II/A/5 (suite)
en %

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Age (Années révolues)					Ensemble ⁽²⁾
		< 21	21 — 29	30 — 44	45 — 54	> = 55	

TAB. II/A/6
Ouvriers par classe d'ancienneté dans l'entreprise
en %

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Ancienneté dans l'entreprise (Années révolues)					Ensemble ⁽²⁾
		< 2	2-4	5-9	10-19	> = 20	

TAB. II/A/7
Ouvriers rémunérés ou non pendant toute la période
en %

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Hommes			Femmes			Ensemble		
		(A)		(C)	(A)		(C)	(A)		(C)
		Ensemble	(B)		Ensemble	(B)		Ensemble	(B)	

(A) Ouvriers rémunérés pendant toute la période.
(B) Dont : à temps plein.

(C) Ouvriers non rémunérés intégralement pour cause d'absence.

TAB. II/A/8
Ouvriers suivant le régime de travail
en %

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Régime de travail											
		Hommes				Femmes				Ensemble			
		(A)	(B)	(C)	Ensemble ⁽²⁾	(A)	(B)	(C)	Ensemble ⁽²⁾	(A)	(B)	(C)	Ensemble ⁽²⁾

(A) Ouvriers travaillant à temps plein.
(B) Ouvriers travaillant à temps partiel.

(C) Ouvriers ayant travaillé à horaire réduit pendant la période.

TAB. II/A/9
Ouvriers suivant la base de calcul du salaire
en %

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Base de calcul du salaire					
		(A)	(B)	(C)	(B+C)	(D)	Ensemble

(A) Taux horaire, journalier ou hebdomadaire.
(B) Taux mensuel, sans déduction de salaires en cas d'absence pour maladie de courte durée.

(C) Taux mensuel, avec déduction de salaire en cas d'absence pour maladie de courte durée.
(D) Autre base de calcul.

(1) Voir « Nomenclature des activités ».
(2) Non déclarés inclus.

TAB. II/A/10
Ouvriers suivant le système de rémunération
en %

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1)	N A C E	Système de rémunération						Ensemble (2)
		(A)	(B)	(A+B)	C	D	E	

(A) Salaire exclusivement au temps.
(B) Salaire au temps avec primes collectives.
(C) Salaire au temps avec primes individuelles.

(D) Salaire exclusivement à la pièce.
(E) Plusieurs systèmes pendant la période.

TAB. II/B/1
Gain horaire moyen des ouvriers suivant la taille de l'établissement
(En monnaie nationale)

Industrie (1)	N A C E	Taille de l'établissement (Nombre de salariés)								Ensemble
		10	20	10	50	100	200	500	> = 1000	
		19	49	49	99	199	499	999		

TAB. II/B/1 (suite)
Indices

Industrie (1)	N A C E	Taille de l'établissement (Nombre de salariés)										Ensemble
		10	20	10	50	100	200	500	1000	> = 5000	> = 1000	
		19	49	49	99	199	499	999	4999			

TAB. II/B/2
Gain horaire moyen des ouvriers suivant la taille de l'entreprise
Indices

Industrie (1)	N A C E	Taille de l'entreprise (Nombre de salariés)										Ensemble
		10	20	10	50	100	200	500	1000	> = 5000	> = 1000	
		19	49	49	99	199	499	999	4999			

TAB. II/B/3
Indice du gain horaire des femmes par rapport à celui des hommes (ouvriers)

Industrie (1)	N A C E	Qualification			Ensemble
		1	2	3	

TAB. II/B/4
Gain horaire moyen des ouvriers suivant la qualification

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1)	N A C E	En monnaie nationale				Indices			
		Qualification							
		1	2	3	Ensemble	1	2	3	Ensemble

(1) Voir « Nomenclature des activités ».
(2) Non déclarés inclus.

TAB. II/B/5
Gain horaire moyen des ouvriers par classe d'âge
Indices

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1)	N A C E	Age (Années révolues)											
		< 16	$\frac{16}{17}$	$\frac{18}{20}$	$\frac{21}{24}$	$\frac{25}{29}$	$\frac{30}{34}$	$\frac{35}{39}$	$\frac{40}{44}$	$\frac{45}{49}$	$\frac{50}{54}$	$\frac{55}{59}$	> = 60

TAB. II/B/5 (suite)
Indices

Industrie (1)	N A C E	Age (Années révolues)					
		< 21	$\frac{24}{29}$	$\frac{30}{44}$	$\frac{45}{54}$	> = 55	Ensemble

TAB. II/B/6
Gain horaire moyen des ouvriers par classe d'ancienneté dans l'entreprise

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1)	N A C E	Ancienneté dans l'entreprise (Années révolues)					
		< 2	2-4	5-9	10-19	> = 20	Ensemble

TAB. II/B/7
Gain horaire moyen des ouvriers rémunérés ou non pendant toute la période
Indices

Industrie (1)	N A C E	Hommes			Femmes			Ensemble			
		(A)		(C)	(A)		(C)	(A)		(C)	
		Ensemble	(B)	Ensemble	Ensemble	(B)	Ensemble	Ensemble	(B)	Ensemble	

(A) Ouvriers rémunérés pendant toute la période.
(B) Dont : à temps plein.

(C) Ouvriers non rémunérés intégralement pour cause d'absence.

TAB. II/B/8
Gain horaire moyen des ouvriers suivant le régime de travail
Indices

Industrie (1)	N A C E	Régime de travail											
		Hommes				Femmes				Ensemble			
		(A)	(B)	(C)	Ensemble	(A)	(B)	(C)	Ensemble	(A)	(B)	(C)	Ensemble

(A) Ouvriers travaillant à temps plein.
(B) Ouvriers travaillant à temps partiel.

(C) Ouvriers ayant travaillé à horaire réduit pendant la période.

(1) Voir « Nomenclature des activités ».

TAB. II/B/9
Gain horaire moyen des ouvriers suivant la base de calcul du salaire
Indices

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Base de calcul du salaire					Ensemble
		(A)	(B)	(C)	(B+C)	(D)	

(A) Taux horaire, journalier ou hebdomadaire.

(B) Taux mensuel sans déduction de salaire en cas d'absence pour maladie de courte durée.

(C) Taux mensuel, avec déduction de salaire en cas d'absence pour maladie de courte durée.

(D) Autre base de calcul.

TAB. II/B/10
Gain horaire moyen des ouvriers suivant le système de rémunération
Indices

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Système de rémunération						Insgesamt
		(A)	(B)	(A+B)	(C)	(D)	(E)	

(A) Salaire exclusivement au temps.

(B) Salaire au temps avec primes collectives.

(C) Salaire au temps avec primes individuelles.

(D) Salaire exclusivement à la pièce.

(E) Plusieurs systèmes pendant la période.

TAB. II/B/11
Gain mensuel moyen des ouvriers présents suivant la qualification

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	En monnaie nationale				Indices			
		Qualification							
		1	2	3	Ensemble	1	2	3	Ensemble

TAB. II/C/1
Distribution des ouvriers par classe de gain horaire et par groupe de qualification
en %

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie ⁽¹⁾ et qualification	N A C E	Classes de gain horaire (en monnaie nationale)							
		... (28 classes) ...							

TAB. II/C/2
Distribution des ouvriers par classe de gain mensuel et par groupe de qualification
en %

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie ⁽¹⁾ et qualification	N A C E	Classes de gain mensuel (en monnaie nationale)							
		... (28 classes) ...							

TAB. II/C/3
Quantiles
Ouvriers

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie ⁽¹⁾ et qualification	N A C E	Gain horaire (en monnaie nationale)					Gain mensuel (en monnaie nationale)				
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)

(A) Premier décile.

(B) Premier quartile.

(C) Médiane.

(D) Dernier quartile.

(E) Dernier décile.

⁽¹⁾ Voir « Nomenclature des activités ».

TAB. II/D/1
Age moyen des ouvriers par qualification

Industrie (1)	N A C E	Hommes				Femmes				Ensemble			
		Qualification											
		1	2	3	Ensemble	1	2	3	Ensemble	1	2	3	Ensemble

TAB. II/D/2
Ancienneté moyenne des ouvriers par qualification

Industrie (1)	N A C E	Hommes				Femmes				Ensemble			
		Qualification											
		1	2	3	Ensemble	1	2	3	Ensemble	1	2	3	Ensemble

TAB. II/D/3
Pourcentage moyen de cotisation de sécurité sociale des ouvriers par qualification

Industrie (1)	N A C E	Hommes				Femmes				Ensemble			
		Qualification											
		1	2	3	Ensemble	1	2	3	Ensemble	1	2	3	Ensemble

TAB. II/D/4
Distribution des ouvriers suivant le pourcentage de cotisation de sécurité sociale en %

Industrie (1)	N A C E	Cotisation de sécurité sociale (%)														
		0,0	0,1	2,1	4,1	6,1	8,1	10,1	12,1	14,1	16,1	18,1	20,1	>25,0	(2)	Ensemble
			2,0	4,0	6,0	8,0	10,0	12,0	14,0	16,0	18,0	20,0	25,0			

TAB. II/D/5
Horaire réglementaire du travail des ouvriers (distribution et moyenne)

Industrie (1)	N A C E	Nombre d'heures par semaine										Ensemble (2)	Horaire moyen
		<38,01	38,01	40,01	42,01	44,01	46,01	48,01	>52,00				
			40,00	42,00	44,00	46,00	48,00	52,00					

TAB. II/D/6
Pourcentage moyen de primes des ouvriers par taille de l'établissement

Industrie (1)	N A C E	Taille de l'établissement (Nombre de salariés)										
		10	20	10	50	100	200	500	1000	> = 5000	> = 1000	Ensemble
		19	49	49	99	199	499	999	4999			

(1) Voir « Nomenclature des activités »

(2) Non déclarés.

(2) Non déclarés inclus.

TAB. II/D/7
Distribution des ouvriers suivant le pourcentage de primes
en %

Industrie (1)	NACE	Pourcentage de primes									
		0.0	0.1 2.0	2.1 5.0	5.1 10.0	10.1 15.0	15.1 20.0	20.1 50.0	> 50.0	(2)	Ensemble

TAB. II/D/8
Nombre moyen d'heures rémunérées par semaine par qualification
(ouvriers présents à temps plein)

Industrie (1)	NACE	Hommes			Femmes			Ensemble											
		Qualification																	
		1	2	3	Ensemble	1	2	3	Ensemble	1	2	3	Ensemble						

TAB. III/A/1
Employés suivant la taille de l'établissement
(milliers)

Industrie (1)	NACE	Taille de l'établissement (Nombre de salariés)									
		10 19	20 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	Ensemble (2)

TAB. III/A/1 (suite)
en %

Industrie (1)	NACE	Taille de l'établissement (Nombre de salariés)										
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	(2)

TAB. III/A/2
Employés suivant la taille de l'entreprise
en %

Industrie (1)	NACE	Taille de l'entreprise (Nombre de salariés)										
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	(2)

TAB. III/A/3
Pourcentage de femmes parmi les employés

Industrie (1)	NACE	Qualification								
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	Ensemble (2)

(1) Voir « Nomenclature des activités ».
(2) Non déclarés. Non déclarés inclus.

TAB. III/A/4
Employés suivant la qualification
(milliers et en %)

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Qualification									
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	(²)	Ensemble

TAB. III/A/5
Employés par classe d'âge
en %

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Age (Années révolues)										
		<16	16 — 17	18 — 20	21 — 24	25 — 29	30 — 34	35 — 39	40 — 44	45 — 49	50 — 54	55 — 59

TAB. III/A/5 (suite)

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Age (Années révolues)				
		<21	21 — 29	30 — 44	45 — 54	> = 55

TAB. III/A/6
Employés par classe d'ancienneté dans l'entreprise

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Ancienneté dans l'entreprise (Années révolues)				
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20

TAB. III/A/7
Employés rémunérés ou non pendant toute la période
en %

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Hommes			Femmes			Ensemble		
		(A)		(C)	(A)		(C)	(A)		(C)
		Ensemble	(B)		Ensemble	(B)		Ensemble	(B)	

(A) Employés rémunérés pendant toute la période.
(B) Dont : à temps plein.

(C) Employés non rémunérés intégralement pour cause d'absence.

TAB. III/A/8
Employés suivant le régime de travail
en %

Industrie ⁽¹⁾	N A C E	Régime de travail								
		Hommes			Femmes			Ensemble		
		(A)	(B)	Ensemble	(A)	(B)	Ensemble ⁽²⁾	(A)	(B)	Ensemble

(A) Employés travaillant à temps plein.

(B) Employés travaillant à temps partiel.

(1) Voir « Nomenclature des activités ».
(2) Non déclarés. Non déclarés inclus.

TAB. III/B/1
Gain mensuel moyen des employés suivant la taille de l'établissement
(en monnaie nationale)

Industrie (1)	N A C E	Taille de l'établissement (Nombre de salariés)								Ensemble
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	> = 1000	

TAB. III/B/1 (suite)
Indices

Industrie (1)	N A C E	Taille de l'établissement (Nombre de salariés)										Ensemble
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	

TAB. III/B/2
Gain mensuel moyen des employés suivant la taille de l'entreprise

Industrie (1)	N A C E	Taille de l'entreprise (Nombre de salariés)										Ensemble
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	

TAB. III/B/3
Indice du gain mensuel des femmes par rapport à celui des hommes (employés)

Industrie (1)	N A C E	Qualification								Ensemble
		1B	2	3	4	5	5A	5B		

TAB. III/B/4
Gain mensuel moyen des employés suivant la qualification

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1)	N A C E	Monnaie nationale et indices										
		Qualification										
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Ensemble			

TAB. III/B/5
Gain mensuel moyen des employés par classe d'âge
Indices

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1)	N A C E	Âge (Années révolues)											
		<16	16 17	18 20	21 24	25 29	30 34	35 39	40 44	45 49	50 54	55 59	> = 60

(1) Voir nomenclature des activités.
(2) Non déclarés inclus.

TAB. III/B/5 (suite)
Indices

Industrie (1)	NACE	Age (Années révolues)					Ensemble
		<21	21 — 29	30 — 44	45 — 54	> = 55	

TAB. III/B/5
Gain mensuel moyen des employés suivant l'ancienneté dans l'entreprise
Indices

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1)	NACE	Ancienneté dans l'entreprise (Années révolues)					Ensemble
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20	

TAB. III/B/7
Gain mensuel moyen des employés rémunérés ou non pendant toute la période
Indices

Industrie (1)	NACE	Hommes				Femmes				Ensemble			
		(A)		(C)	Ensemble	(A)		(C)	Ensemble	(A)		(C)	Ensemble
		Ensemble	(B)			Ensemble	(B)			Ensemble	(B)		

(A) Employés rémunérés pendant toute la période.
(B) Dont à temps plein.

(C) Employés non rémunérés intégralement pour cause d'absence.

TAB. III/B/8
Gain mensuel des employés suivant le régime de travail
Indices

Industrie (1)	NACE	Régime de travail								
		Hommes			Femmes			Ensemble		
		(A)	(B)	Ensemble	(A)	(B)	Ensemble	(A)	(B)	Ensemble

(A) Employés travaillant à temps plein.

(B) Employés travaillant à temps partiel.

TAB. III/B/9
Gain annuel moyen des employés suivant la qualification

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1)	NACE	En monnaie nationale et indices							
		Qualification							
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Ensemble

(1) Voir « Nomenclature des activités ».

TAB. III/C/1
Distribution des employés par classe de gain mensuel et par groupe de qualification
 en %

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1) et qualification	N A C E	Classes de gain mensuel (en monnaie nationale)									
		... (28 classes) ...									

TAB. III/C/2
Distribution des employés par classe de gain annuel et par groupe de qualification
 en %

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1) et qualification	N A C E	Classes de gain annuel (en monnaie nationale)									
		... (28 classes) ...									

TAB. III/C/3
Quantiles
Employés

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1) et qualification	N A C E	Gain mensuel (en monnaie nationale)					Gain annuel (en monnaie nationale)				
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)

(A) Premier décile. (B) Premier quartile. (C) Médiane. (D) Dernier quartile. (E) Dernier décile.

TAB. III/D/1
Age moyen des employés par qualification

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1)	N A C E	Qualification									
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	Ensemble	

TAB. III/D/2
Ancienneté moyenne des employés par qualification

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1)	N A C E	Qualification									
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	Ensemble	

TAB. III/D/3
Pourcentage moyen des cotisations de sécurité sociale
des employés par qualification

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1)	N A C E	Qualification									
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	Ensemble	

(1) Voir « Nomenclature des activités ».

TAB. III/D/4

**Distribution des employés suivant le pourcentage de cotisation de sécurité sociale
en %**

Industrie (1)	N A C E	Cotisation de sécurité sociale (%)													Ensemble	
		0.0	0.1 2.0	2.1 4.0	4.1 6.0	6.1 8.0	8.1 10.0	10.1 12.0	12.1 14.0	14.1 16.0	16.1 18.0	18.1 20.0	20.1 25.0	>25.0		(2)

TAB. III/D/5

Horaire réglementaire du travail des employés (distribution et moyenne)

Industrie (1)	N A C E	Nombre d'heures par semaine									Ensemble (2)	Horaire moyen	
		<38.01	38.01 40.00	40.01 42.00	42.01 44.01	44.01 46.00	46.01 48.00	48.01 52.00	>52.00				

TAB. III/D/6

Pourcentage moyen des primes des employés par taille de l'établissement

Industrie (1)	N A C E	Taille de l'établissement (Nombre de salariés)										Ensemble	
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000		

TAB. III/D/7

**Distribution des employés suivant le pourcentage de primes
en %**

Industrie (1)	N A C E	Pourcentage de primes								Ensemble
		0.0	0.1 2.0	2.1 5.0	5.1 10.0	10.1 15.0	15.1 20.0	20.1 50.0	>50.0	

TAB. III/D/8

Pourcentage moyen de primes des employés par qualification

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1)	N A C E	Qualification							Ensemble
		1B	2	3	4	5	5A	5B	

TAB. III/D/9

**Distribution des employés à temps partiel suivant la qualification
en %**

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1)	N A C E	Qualification								Ensemble
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	

(1) Voir « Nomenclature des activités ».

(2) Non déclarés inclus.

**Horaire de travail moyen des employés à temps partiel
(nombre d'heures par semaine)**

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1)	N A C E	Qualification								
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	Ensemble

**TAB. 1
Distribution des établissements par région**

Industrie (1)	N A C E	Régions						Ensemble (2)
		Nombre et en %						

**TAB. 2
Distribution des ouvriers par région**

Industrie (1)	N A C E	Régions						Ensemble
		Nombre et en %						

**TAB. 3
Distribution des ouvriers par région**

Femmes

Industrie (1)	N A C E	Régions						Ensemble (2)
		Nombre et en %						

**TAB. 4
Gain horaire moyen des ouvriers par région**

Industrie (1)	N A C E	Régions						Ensemble (2)
		En monnaie nationale et en %						

**TAB. 5
Gain mensuel moyen des ouvriers par région**

Industrie (1)	N A C E	Régions						Ensemble (2)
		En monnaie nationale et indices						

(1) Voir « Nomenclature des activités ».
(2) Non déclarés.

TAB. 6
Distribution des employés par région

Industrie (1)	N A C E	Régions					Ensemble (2)
		Nombre et en %					
		—	—	—	—	—	

TAB. 7
Distribution des employés par région

Femmes

Industrie (1)	N A C E	Régions					Ensemble (2)
		Nombre et en %					
		—	—	—	—	—	

TAB. 8
Gain mensuel moyen des employés par région

Industrie (1)	N A C E	Régions					Ensemble
		En monnaie nationale et en %					
		—	—	—	—	—	

TAB. 9
Distribution des ouvriers par classe de gain horaire et par région
Nombre et en %

Régions	N A C E	Classes de gain horaire (en monnaie nationale)				
		... (28 classes) ...				

TAB. 10
Distribution des ouvriers par classe de gain mensuel et par région
Nombre et en %

Régions	N A C E	Classes de gain mensuel (en monnaie nationale)				
		... (28 classes) ...				

TAB. 11
Distribution des employés par classe de gain mensuel et par région
Nombre et en %

Régions	N A C E	Classes de gain mensuel (en monnaie nationale)				
		... (28 classes) ...				

(1) Voir « Nomenclature des activités ».
(2) Non déclarés inclus.

TAB. 12
Distribution des employés par classe de gain annuel et par région
Nombre et en %

Régions	N A C E	Classes de gain annuel (en monnaie nationale)
		... (28 classes) ...

TAB. (*)/1
Ouvriers suivant la qualification
Région:

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1)	N A C E	Milliers				%					
		Qualification									
		1	2	3	(2)	Ensemble	1	2	3	(2)	Ensemble

TAB. (*)/2
Gain horaire des ouvriers suivant la qualification
Région:

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1)	N A C E	En monnaie nationale				Indices					
		Qualification									
		1	2	3	Ensemble	(2)	1	2	3	Insgesamt (2)	

TAB. (*)/3
Pourcentage de femmes parmi les ouvriers
Région:

Industrie (1)	N A C E	Qualification			
		1	2	3	Ensemble (2)

TAB. (*)/4
Indice du gain horaire des femmes par rapport à celui des hommes (ouvriers)
Région:

Industrie (1)	N A C E	Qualification			
		1	2	3	Ensemble

TAB. (*)/5
Gain mensuel moyen des ouvriers présents suivant la qualification
Région:

Hommes
Femmes
Ensemble

Industrie (1)	N A C E	En monnaie nationale				Indices			
		Qualification							
		1	2	3	Ensemble	1	2	3	Ensemble

(1) Voir « Nomenclature des activités ».
(2) Non déclarés. Non déclarés inclus.
(3) Numéro d'ordre de la région.

TAB. (*)/6
Employés suivant la qualification
Région:

Hommes
 Femmes
 Ensemble

Industrie (1)	N A C E	Milliers et en %									
		Qualification									
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	(2)	Ensemble

TAB. (*)/7
Gain mensuel moyen des employés suivant la qualification
Région:

Hommes
 Femmes
 Ensemble

Industrie (1)	N A C E	En monnaie nationale et indices							
		Qualification							
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Ensemble

TAB. (*)/8
Pourcentage de femmes parmi les employés
Région:

Industrie (1)	N A C E	Qualification							
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B

TAB. (*)/9
Indice du gain mensuel des femmes par rapport à celui des hommes (employés)
Région:

Industrie (1)	N A C E	Qualification							
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Ensemble

TAB. (*)/10
Gain annuel moyen des employés suivant la qualification
Région:

Hommes
 Femmes
 Ensemble

Industrie (1)	N A C E	En monnaie nationale et indices							
		Qualification							
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Ensemble

(1) Voir « Nomenclature des activités ».

(2) Non déclarés inclus.

(*) Numéro d'ordre de la région.

TAB. I/(*)
Répartition par taille des établissements

Ouvriers

(1)	N A C E	Taille (Nombre de salariés) des établissements							
		10-19	20-49	(10-49)	50-99	100-199	200-499	500-999	> = 1000

TAB. II/(**)
Répartition par âge

Ouvriers

(1)	N A C E	Age (nombre d'années révolues)							
		<18	18-20	(<21)	21-29	30-44	45-54	> = 55	> = 21

TAB. III/(**)
Répartition par ancienneté dans l'entreprise
(tous âges réunis)

Ouvriers

(1)	N A C E	Années d'ancienneté dans l'entreprise				
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20

TAB. IV/(**)
Répartition par ancienneté dans l'entreprise
(ouvriers de 30 à <45 ans)

Ouvriers

(1)	N A C E	Années d'ancienneté dans l'entreprise				
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20

(1) Voir la page suivante.

(2) Numéro de code de l'industrie (voir « Nomenclature des activités »).

TAB. V/(*)
Répartition par taille des établissements

Employés

(1)	N A C E	Taille (Nombre de salariés) des établissements								
		10-19	20-49	(10-49)	50-99	100-199	200-499	500-999	> = 1000	Ensemble

TAB. VI/(*)
Répartition par âge

Employés

(1)	N A C E	Âge (nombre d'années révolues)								
		<21	21-24	25-29	(21-29)	30-44	45-54	> = 55	> = 21	Ensemble

TAB. VII/(*)
Répartition par ancienneté dans l'entreprise
(tous âges réunis)

Employés

(1)	N A C E	Années d'ancienneté dans l'entreprise					
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20	Ensemble

TAB. VIII/(*)
Répartition par ancienneté dans l'entreprise
(employés de 30 à <45 ans)

Employés

(1)	N A C E	Années d'ancienneté dans l'entreprise					
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20	Ensemble

(1) Voir les 2 pages suivantes.

(2) Numéro de code de l'industrie (Voir « Nomenclature des activités »).

Sexe : Qualification :		
	Nombre	Hommes Femmes Ensemble
Distribution %		Hommes 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Ensemble
		Femmes 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Ensemble
		Ensemble 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Ensemble
		Hommes 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Ensemble
		Femmes 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Ensemble
		Ensemble 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Ensemble

Sexe : Qualification :

	Montant	Hommes 1B 2 3 4 5 5A 5B Ensemble	
		Femmes 1B 2 3 4 5 5A 5B Ensemble	
		Ensemble 1B 2 3 4 5 5A 5B Ensemble	
	Coefficient de variation	Hommes 1B 2 3 4 5 5A 5B Ensemble	
		Femmes 1B 2 3 4 5 5A 5B Ensemble	
		Ensemble 1B 2 3 4 5 5A 5B Ensemble	
	Indices	Hommes 1B 2 3 4 5 5A 5B Ensemble	
		Femmes 1B 2 3 4 5 5A 5B Ensemble	
		Ensemble 1B 2 3 4 5 5A 5B Ensemble	
	Indices	Hommes 1B 2 3 4 5 5A 5B Ensemble	
		Femmes 1B 2 3 4 5 5A 5B Ensemble	
		Ensemble 1B 2 3 4 5 5A 5B Ensemble	

ANNEXE 3

Tableau de correspondance
entre les nomenclatures
d'industrie utilisées en
1966 et 1972

I — Positions 1972 correspondant exactement à d'anciennes positions 1966

Positions 1972		Positions 1966	
Codes	Intitulé	Codes	Intitulé
111A	Extraction de la houille — fond	111.1	Extraction et préparation de la houille — fond
111B	Extraction de la houille — jour	111.2	Extraction et préparation de la houille — jour
13	Extraction de pétrole et de gaz naturel	13	Extraction de pétrole et de gaz naturel
14	Raffinage de pétrole	32	Industrie du pétrole
211A	Extraction et préparation de minéral de fer — fond	1211	Extraction de minéral de fer — fond
211B	Extraction et préparation de minéral de fer — jour	1212	Extraction de minéral de fer — jour
224	Production et première transformation des métaux non ferreux	344	Production et première transformation des métaux non ferreux
231	Extraction de matériaux de construction et de terres à feu	14	Extraction de matériaux de construction et de terres à feu
23A	Extraction d'autres minéraux n.d.a.; tourbières	19	Extraction d'autres minéraux; tourbières
242.1	Fabrication de ciment	334.1	Fabrication de ciment
247	Industrie du verre	332	Industrie du verre
25A	Fabrication de produits chimiques de base	311	Fabrication de produits chimiques de base et fabrication suivie de transformation plus ou moins élaborée de ces produits
26	Production de fibres artificielles et synthétiques	303	Production de fibres artificielles et synthétiques
314	Construction métallique (y compris la pose associée)	353	Construction métallique (fabrication ou pose)
321	Constr. de machines et tract. agricoles	361	Constr. de machines et tract. agric.
322	Construction de machines-outils pour le travail des métaux, d'outillage et d'outils pour machines	363	Construction de machines-outils pour le travail des métaux, d'outillage et d'outils pour machines
351	Construction et assemblage de véhicules automobiles (y compris tracteurs routiers) et construction de moteurs pour ceux-ci	383.1	Construction et assemblage de véhicules automobiles (y compris tracteurs routiers) et construction de moteurs
361	Construction navale, réparation et entretien de navires	381	Construction navale, réparation et entretien de navires
364	Construction et réparation d'aéronefs	386	Construction et réparation d'avions
429	Industrie du tabac	22	Industrie du tabac
431	Industrie lainière	232	Transformation de matières textiles sur matériel lainier
432	Industrie cotonnière	233	Transformation de matières textiles sur matériel cotonnier
44	Industrie du cuir	29	Industrie du cuir
47A	Industrie du papier et fabrication d'articles en papier	27	Industrie du papier et fabrication d'articles en papier
483	Transformation des matières plastiques	302	Transformation des matières plastiques
50	Bâtiment et génie civil	40	Bâtiment et génie civil

II — Positions 1972 correspondant à peu de différences près à d'anciennes positions 1966

Positions 1972		Positions 1966		Différences de la position 1972 par rapport à l'ancienne position 1966 (en + et en -)		
Codes	Intitulé	Codes	Intitulé			
22A	Production et première transformation de métaux ferreux	341 342 343	} Production et première transformation de métaux ferreux (sidérurgie)	— les cokeries sidérurgiques intégrées		
25	Industrie chimique	31			Industrie chimique	— fabrication d'abrasifs appliqués (meules artificielles; pâtes abrasives)
42A	Industrie des boissons	21			Fabrication de boissons	— fabrication de levure morte
43	Industrie textile	23	Industrie textile	+ préparation de kapok, crin et autres matières pour rembourrage — fabrication de bâches, voiles, drapeaux, tentes et sacs non précédés de tissage, de broderies mécaniques, de coton d'essuyage		
45	Industrie des chaussures et de l'habillement	24	Fabrication de chaussures, d'articles d'habillement et de literie	+ fabrication de bâches, de voiles, drapeaux, tentes et sacs non précédés de tissage, de broderies mécaniques, de coton d'essuyage — préparation de kapok, crin et autres matières pour rembourrage — fabrication de matelas — réparation de vêtements		
45A	Industrie des chaussures	241 242	} Fabrication de chaussures	— réparation de chaussures		
46A	Industrie du bois	25			Industrie du bois et du liège	— fabrication d'articles en paille, liège, vannerie et rotin; broserie
467	Industrie du meuble en bois	25	Industrie du meuble en bois	+ fabrication de matelas (toutes sortes) + fabrication de meubles en rotin		
47B	Imprimerie et édition	28	Imprimerie, édition et industries annexes	— fabrication de tampons et cachets — fonderie de caractères d'imprimerie		
A	Industries extractives	1	Industries extractives	— cokeries minières		
B	Industries manufacturières	2/3	Industries manufacturières	— réparations + cokeries minières		
C	Ensemble de l'industrie	1/4	Ensemble de l'industrie	— réparations		

III — Positions 1972 correspondant à un regroupement d'anciennes positions 1966

Positions 1972		Positions 1966	
Codes	Intitulé	Codes	Intitulé
23	Extraction de minéraux autres que métalliques et énergétiques; tourbières	14 19	Extraction de matériaux de construction et terres à feu Extraction d'autres minéraux; tourbières
41/42	Industrie des produits alimentaires, des boissons et du tabac	20A 20B 21 22	Industrie des corps gras végétaux et animaux Industries alimentaires (à l'exclusion de la fabrication de boissons) Fabrication de boissons Industrie du tabac
46	Industrie du bois et du meuble en bois	25 26	Industrie du bois et du liège Industrie du meuble en bois + fabrication de matelas (toutes sortes)
47	Industrie du papier et fabrication d'articles en papier; imprimerie et édition	27 28	Industrie du papier et fabrication d'articles en papier Imprimerie, édition et industries annexes — fabrication de tampons et cachets — fonderie de caractères d'imprimerie

**IV — Positions 1972 ne correspondant pas
à d'anciennes positions 1966 ou en différant sérieusement**

Positions 1972		Positions 1966		Différences de la position 1972 par rapport à l'ancienne position 1966 (en + et en -)
Codes	Intitulé	Codes	Intitulé	
11	Extraction et agglomération de combustibles solides	11	Extraction et préparation de combustibles solides	— fabrication du coke de houille — fabrication du semi-coke de houille
12	Cokeries			nouvelle position
15	Industrie des combustibles nucléaires			nouvelle position
16	Production et distribution d'énergie électrique, de gaz, de vapeur et d'eau chaude			nouvelle position
17	Captage, épuration et distribution d'eau			nouvelle position
21	Extraction et préparation de minerais métalliques	12	Extraction de minerais métalliques	— extraction de minerais contenant des matières fissiles et fertiles
22	Production et première transformation des métaux	34	Production et première transformation des métaux ferreux et non ferreux	— fonderies de métaux ferreux et non ferreux
24	Industrie des produits minéraux non métalliques	33	Industrie des produits minéraux non métalliques	+ transformation de l'amiante + fabrication d'abrasifs appliqués (meules artificielles; pâtes abrasives)
248	Fabrication de produits céramiques			nouvelle position
31	Fabrication d'ouvrages en métaux (à l'exclusion de machines et de matériel de transport)	35	Fabrication d'ouvrages en métaux (à l'exclusion de machines et de matériel de transport)	+ fonderies de métaux ferreux et non ferreux + fonderie de caractères d'imprimerie
311	Fonderies	345	Fonderies de métaux ferreux et non ferreux	— fabrication d'appareils de cuisine et de chauffage domestique en fonte nouvelle position
316	Fabrication d'outillage et d'articles finis en métaux, à l'exclusion du matériel électrique			
32	Construction de machines et de matériel mécanique	36	Construction de machines non électriques	— construction de machines de bureau nouvelle position
33	Construction de machines de bureau et de machines et installations pour le traitement de l'information			
34	Construction électrique et électronique	37	Construction électrique	— machines et installations pour le traitement de l'information — réparation nouvelle position
35	Construction d'automobiles et pièces détachées			
36	Construction d'autre matériel de transport	38	Construction de matériel de transport	— construction d'automobiles et pièces détachées — ateliers indépendants de réparation d'automobiles, motocycles ou cycles nouvelle position
37	Fabrication d'instruments de précision, d'optique ou similaires			
412	Abattage de bétail, préparation et mise en conserve de viande (à l'exclusion de la boucherie-charcuterie)			nouvelle position
413	Industrie du lait			nouvelle position
41A	Industries de produits alimentaires	208	Industries alimentaires	+ industrie des corps gras végétaux et animaux — industrie du sucre
41B	Industrie du pain et des produits sucrés			nouvelle position

**IV — Positions 1972 ne correspondant pas
à d'anciennes positions 1966 ou en différant sérieusement (suite)**

Positions 1972		Positions 1966		Différences de la position 1972 par rapport à l'ancienne position 1966 (en + et en -)
Codes	Intitulé	Codes	Intitulé	
436	Bonneterie			nouvelle position
441	Tannerie-mégisserie et industries connexes			nouvelle position
442	Fabrication d'articles en cuir et similaires			nouvelle position
45B	Industrie de l'habillement (à l'exclusion des fourures)			nouvelle position
48	Industrie du caoutchouc, transformation des matières plastiques	301	Transformation du caoutchouc et de l'amiante	- transformation de l'amiante + transformation des matières plastiques
481	Industrie du caoutchouc	301	Transformation du caoutchouc et de l'amiante	- transformation de l'amiante - rechapage et réparation de pneus
49	Autres industries manufacturières	39	Industries manufacturières diverses	- fabrication d'instruments de précision, d'appareils de mesure et de contrôle - fabrication de matériel médico-chirurgical et d'appareils orthopédiques - fabrication d'instruments d'optique et de matériel photographique - fabrication et réparation de montres et horloges + fabrication de tampons et cachets
50A	Bâtiment et génie civil, à l'exclusion de l'installation, de l'aménagement et du parachèvement			nouvelle position
503	Installation			nouvelle position

ALLEGATO 1

Questionario

Nota

Il questionario era accompagnato da istruzioni e note esplicative che non sono state qui riportate poiché le principali definizioni e caratteristiche delle informazioni rilevate sono state descritte nei paragrafi seguenti del presente volume:

NATURA DELLE INFORMAZIONI	Paragrafo	Pagina
A. Informazioni relative allo stabilimento		
1. Paese	8.1	21
3. Attività	8.2	21
	Allegato 2	171
4. Indirizzo dello stabilimento (regione)	8.3	23
5. Numero totale dei dipendenti dello stabilimento	8.4	25
6. Numero totale dei dipendenti dell'impresa alla quale appartiene lo stabilimento	8.5	25
7. Periodo di riferimento dell'indagine	8.6	25
8. Durata del lavoro settimanale degli operai nello stabilimento	8.7	27
9. Numero di ore di lavoro comprese nel periodo di riferimento dell'indagine	8.8	27
10. Numero di giorni di chiusura durante il periodo di riferimento	8.9	29
B. Informazioni concernenti gli operai		
1. Cognome o numero d'ordine dell'operaio	8.11	29
2. Sesso	8.12	29
3. Anno di nascita	8.13	31
4. Qualifica professionale	8.14	31
5. Anzianità di servizio nell'impresa	8.15	33
6. Base di computo della retribuzione	8.16	41
7. Sistema di retribuzione	8.17	39
8. Regime di lavoro	8.18	39
9. Pagamento della retribuzione in caso di assenza	8.19	39
10. Numero complessivo di ore retribuite	8.20	41
11. Numero di ore di lavoro straordinario	8.20	41
12. Ammontare della retribuzione lorda totale	8.21	45
13. Retribuzioni per ore di lavoro straordinario	8.22	47
14. Ritenute a titolo di contributi dell'operaio alla sicurezza sociale	8.25	49
15. Nazionalità	8.29	51
C. Informazioni concernenti gli impiegati ed assimilati		
1. Nome o numero d'ordine dell'impiegato	8.11	25
2. Sesso	8.12	25
3. Anno di nascita	8.13	31
4. Qualifica professionale	8.14	31
5. Anzianità di servizio nell'impresa	8.15	39
6. Regime di lavoro	8.16	39
7. Durata settimanale del lavoro	8.17	43
8. Pagamento della retribuzione in caso di assenza	8.20	39
9. Stipendio mensile lordo di ottobre 1972	8.23	47
10. Retribuzioni per lavoro straordinario di ottobre 1972	8.24	49
11. Ritenute per contributi dell'impiegato alla sicurezza sociale (ottobre 1972)	8.25	49
12. Presenza durante l'anno 1972	8.26	49
13. Retribuzione complessiva nell'anno 1972	8.27	49
14. Premi e gratifiche non mensili nell'anno 1972	8.28	49

Istituto statistico
delle Comunità europee

Indagine sulla struttura e la ripartizione dei salari
Ottobre 1972

QUESTIONARIO (*)

<p>A. Informazioni relative allo stabilimento</p> <p>1. Paese : _____</p> <p>2. Denominazione dello stabilimento : _____</p> <p>3. Attività : _____</p> <p>4. Indirizzo dello stabilimento : _____</p> <p>5. Numero totale dei dipendenti dello stabilimento : <input style="width: 100px;" type="text"/></p> <p>6. Numero totale dei dipendenti dell'impresa alla quale appartiene lo stabilimento : (Apporre una crocetta sulla casella corrispondente alla classe dell'impresa alla quale appartiene lo stabilimento)</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr><td style="width: 20px;">da</td><td style="width: 20px;">10</td><td style="width: 20px;">a</td><td style="width: 20px;">19</td><td style="width: 20px;"><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td></td><td>20</td><td>a</td><td>49</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td></td><td>50</td><td>a</td><td>99</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td></td><td>100</td><td>a</td><td>199</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td></td><td>200</td><td>a</td><td>499</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td></td><td>500</td><td>a</td><td>999</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td></td><td>1 000</td><td>a</td><td>1 999</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td></td><td>2 000</td><td>a</td><td>4 999</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td></td><td>5 000</td><td>a</td><td>ed oltre</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	da	10	a	19	<input type="checkbox"/>		20	a	49	<input type="checkbox"/>		50	a	99	<input type="checkbox"/>		100	a	199	<input type="checkbox"/>		200	a	499	<input type="checkbox"/>		500	a	999	<input type="checkbox"/>		1 000	a	1 999	<input type="checkbox"/>		2 000	a	4 999	<input type="checkbox"/>		5 000	a	ed oltre	<input type="checkbox"/>	<p>Parte riservata agli uffici</p> <p>Paese <input style="width: 20px;" type="text"/></p> <p>N. della N.A.C.E. <input style="width: 20px;" type="text"/><input style="width: 20px;" type="text"/><input style="width: 20px;" type="text"/><input style="width: 20px;" type="text"/></p> <p>Numero dello stabilimento <input style="width: 20px;" type="text"/><input style="width: 20px;" type="text"/><input style="width: 20px;" type="text"/><input style="width: 20px;" type="text"/></p> <p>Regione <input style="width: 20px;" type="text"/><input style="width: 20px;" type="text"/></p> <p>Ampiezza dello stabilimento <input style="width: 20px;" type="text"/><input style="width: 20px;" type="text"/></p> <p>Ampiezza dell'impresa <input style="width: 20px;" type="text"/><input style="width: 20px;" type="text"/></p> <p>Ponderazione dello stabilimento <input style="width: 20px;" type="text"/><input style="width: 20px;" type="text"/><input style="width: 20px;" type="text"/><input style="width: 20px;" type="text"/></p> <p>Percentuale dei premi per gli operai <input style="width: 20px;" type="text"/><input style="width: 20px;" type="text"/><input style="width: 20px;" type="text"/><input style="width: 20px;" type="text"/></p>
da	10	a	19	<input type="checkbox"/>																																										
	20	a	49	<input type="checkbox"/>																																										
	50	a	99	<input type="checkbox"/>																																										
	100	a	199	<input type="checkbox"/>																																										
	200	a	499	<input type="checkbox"/>																																										
	500	a	999	<input type="checkbox"/>																																										
	1 000	a	1 999	<input type="checkbox"/>																																										
	2 000	a	4 999	<input type="checkbox"/>																																										
	5 000	a	ed oltre	<input type="checkbox"/>																																										
<p>Informazioni relative al periodo d'indagine per gli operai</p> <p>Se nello stabilimento il periodo di riferimento varia da un gruppo all'altro di operai (ad esempio : due settimane per gli uni e un mese per gli altri) si dovrà rispondere separatamente, per ciascuno di tali gruppi di operai, alle domande da 7 a 10 seguenti (utilizzare tante colonne quanti sono i periodi di riferimento diversi) :</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;"></th> <th style="width: 16.6%; text-align: center;">1</th> <th style="width: 16.6%; text-align: center;">2</th> <th style="width: 16.6%; text-align: center;">3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>7. Periodo di riferimento</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>Data di inizio</td> <td style="text-align: center;">dal _____</td> <td style="text-align: center;">dal _____</td> <td style="text-align: center;">dal _____</td> </tr> <tr> <td>Data di fine</td> <td style="text-align: center;">al _____</td> <td style="text-align: center;">al _____</td> <td style="text-align: center;">al _____</td> </tr> <tr> <td>Numero di giorni di calendario corrispondenti (ivi compresi il primo e l'ultimo giorno)</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> <tr> <td>8. Orario di lavoro settimanale in vigore per la maggioranza degli operai (numero di ore e di minuti) :</td> <td style="text-align: center;">_____ h ' _____</td> <td style="text-align: center;">_____ h ' _____</td> <td style="text-align: center;">_____ h ' _____</td> </tr> <tr> <td>9. Numero di ore di lavoro comprese nel periodo di riferimento secondo l'orario di lavoro indicato alla domanda 8 precedente :</td> <td style="text-align: center;">_____ h ' _____</td> <td style="text-align: center;">_____ h ' _____</td> <td style="text-align: center;">_____ h ' _____</td> </tr> <tr> <td>10. Numero di giorni lavorativi di chiusura dello stabilimento non retribuiti integralmente dal datore di lavoro, durante il periodo di riferimento (per scioperi, ragioni tecniche ed economiche, ecc.) :</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> </tbody> </table>		1	2	3	7. Periodo di riferimento	1	2	3	Data di inizio	dal _____	dal _____	dal _____	Data di fine	al _____	al _____	al _____	Numero di giorni di calendario corrispondenti (ivi compresi il primo e l'ultimo giorno)	_____	_____	_____	8. Orario di lavoro settimanale in vigore per la maggioranza degli operai (numero di ore e di minuti) :	_____ h ' _____	_____ h ' _____	_____ h ' _____	9. Numero di ore di lavoro comprese nel periodo di riferimento secondo l'orario di lavoro indicato alla domanda 8 precedente :	_____ h ' _____	_____ h ' _____	_____ h ' _____	10. Numero di giorni lavorativi di chiusura dello stabilimento non retribuiti integralmente dal datore di lavoro, durante il periodo di riferimento (per scioperi, ragioni tecniche ed economiche, ecc.) :	_____	_____	_____													
	1	2	3																																											
7. Periodo di riferimento	1	2	3																																											
Data di inizio	dal _____	dal _____	dal _____																																											
Data di fine	al _____	al _____	al _____																																											
Numero di giorni di calendario corrispondenti (ivi compresi il primo e l'ultimo giorno)	_____	_____	_____																																											
8. Orario di lavoro settimanale in vigore per la maggioranza degli operai (numero di ore e di minuti) :	_____ h ' _____	_____ h ' _____	_____ h ' _____																																											
9. Numero di ore di lavoro comprese nel periodo di riferimento secondo l'orario di lavoro indicato alla domanda 8 precedente :	_____ h ' _____	_____ h ' _____	_____ h ' _____																																											
10. Numero di giorni lavorativi di chiusura dello stabilimento non retribuiti integralmente dal datore di lavoro, durante il periodo di riferimento (per scioperi, ragioni tecniche ed economiche, ecc.) :	_____	_____	_____																																											

*) Trattasi del « modello comunitario » del questionario d'indagine. I questionari effettivamente utilizzati nei diversi paesi differiscono, nella presentazione, dal presente modello, a causa degli adattamenti che i Servizi nazionali di statistica hanno dovuto apportare per tener conto degli usi e della terminologia locali.

B. Informazioni relative agli operai*Indicazioni nella parte superiore del questionario :*

Periodo di riferimento n. _____ (dal _____ al _____.)

(Per ciascuno dei periodi di riferimento presi in considerazione dovrà essere riempito un foglio a parte : il numero d'ordine del periodo di riferimento deve corrispondere al numero della colonna utilizzata nella parte A del questionario per rispondere alle domande da 7 a 10.)

Cognome o N. d'ordine dell'operaio	SESSO	ANNO DI NASCITA	QUALIFICA PROFESSIONALE	ANZIANITA' DI SERVIZIO NELL'IMPRESA	BASE DI COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE	SISTEMA DI RETRIBUZIONE	REGIME DI LAVORO
1	2	3	4	5	6	7	8

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE IN CASO DI ASSENZA	NUMERO DI ORE RETRIBUITE		AMMONTARE DELLA RETRIBUZIONE LORDA		RITENUTE PER CONTRIBUTI DELL'OPERAIO ALLA SICUREZZA SOCIALE	NAZIONALITÀ
	COMPLESSIVO	DI CUI ORE DI LAVORO STRAORDINARIO	COMPLESSIVO	DI CUI PER ORE DI LAVORO STRAORDINARIO		
9	10	11	12	13	14	15

C. Informazioni relative agli impiegati ed assimilati

Cognome e N. d'ordine dell'impiegato	SESSO	ANNO DI NASCITA	QUALIFICA PROFESSIONALE	ANZIANITÀ DI SERVIZIO NELL'IMPRESA	REGIME DI LAVORO	DURATA SETTIMANALE DEL LAVORO
1	2	3	4	5	6	7

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE IN CASO DI ASSENZA	RETRIBUZIONE RELATIVA AL MESE DI OTTOBRE 1972			PRESENZA DURANTE L'ANNO 1972	RETRIBUZIONE RELATIVA ALL'ANNO 1972	
	TOTALE	DI CUI: PER ORE DI LAVORO STRAORDINARIO	RITENUTE PER CONTRIBUTI DELL'IMPIEGATO ALLA SICUREZZA SOCIALE		TOTALE	DI CUI: PREMI E GRATIFICHE NON MENSILI
8	9	10	11	12	13	14

ALLEGATO 2

**Nomenclatura delle attività
e schema dettagliato delle tabelle
contenute nei volumi dei risultati
per paese**

Nomenclatura delle attività

Codice	Industria	Codice	Industria
11	Estrazione e agglomerazione di combustibili solidi	36	Costruzione di altri mezzi di trasporto
111 A	Estrazione del carbon fossile — interno	361	Costruzione navale, riparazione e manutenzione di navi
111 B	Estrazione del carbon fossile — esterno	364	Costruzione e riparazione di aeronavi
12	Cokerie	37	Fabbricazione di strumenti ottici, di precisione e affini
13	Estrazione di petrolio e di gas naturale	41/42	Industria alimentare, delle bevande e del tabacco
14	Industria petrolifera	41 A	Altre industrie alimentari
15	Industria dei combustibili nucleari (estrazione, produzione e trasformazione)	412	Macellazione del bestiame, preparazione e conservazione della carne
16	Produzione e distribuzione di elettricità, gas, vapore e acqua calda	413	Industria casearia
17	Raccolta, depurazione e distribuzione d'acqua	41 B	Industria dolciaria e della panificazione
21	Estrazione e preparazione di minerali metallici	42 A	Industria delle bevande
211 A	Estrazione e preparazione di minerali di ferro — interno	429	Industria del tabacco
211 B	Estrazione e preparazione di minerali di ferro — esterno	43	Industria tessile
22	Produzione e prima trasformazione dei metalli	431	Industria laniera
22 A	Produzione e prima trasformazione dei metalli ferrosi	432	Industria cotoniera
224	Produzione e prima trasformazione dei metalli non ferrosi	436	Fabbricazione di tessuti di maglia, maglieria, calze
23	Estrazione di minerali diversi da quelli metallici ed energetici; torbiere	44	Industria delle pelli e del cuoio
231	Estrazione di materiali da costruzione e di terre refrattarie e per ceramica	441	Concia delle pelli e del cuoio
23 A	Estrazione di altri minerali n.d.a.; torbiere	442	Fabbricazione di articoli in cuoio e affini
24	Industria dei prodotti minerali non metallici	45	Fabbricazione di calzature, di articoli d'abbigliamento e di biancheria per casa
242.1	Fabbricazione di cemento	45 A	Fabbricazione di calzature
247	Industria del vetro	45 B	Industria dell'abbigliamento (esclusa la pellicceria)
248	Fabbricazione di prodotti in ceramica	46	Industria del legno
25	Industria chimica	46 A	Industria del legno e del mobile in legno
25 A	Fabbricazione di prodotti chimici di base	467	Industria del mobile in legno
26	Fabbricazione di fibre artificiali e sintetiche	47	Industria della carta e degli articoli in carta; stampa e edizione
31	Fabbricazione di oggetti in metallo (ad esclusione delle macchine e dei materiali da trasporto)	47 A	Industria della carta e degli articoli in carta
311	Fonderie	47 B	Stampa e edizione
314	Costruzioni metalliche	48	Industria della gomma — trasformazione delle materie plastiche
316	Fabbricazione di utensili e articoli finiti in metallo, ad esclusione del materiale elettrico	481	Industria della gomma
32	Costruzione di macchine e di materiale meccanico	483	Trasformazione delle materie plastiche
321	Costruzione di macchine e trattori agricoli	49	Industrie manifatturiere diverse
322	Costruzione di macchine tessili e di loro accessori; fabbricazione di macchine per cucire	50	Edilizia e genio civile
33	Costruzione di macchine per ufficio e macchine e impianti per l'elaborazione dei dati	50 A	Edilizia e genio civile, tranne l'installazione e l'attività di finitura dell'edilizia
34	Costruzione elettrica ed elettronica	503	Installazione
35	Costruzione di automobili e pezzi staccati	A	Complesso delle industrie estrattive (comprendente le classi NACE 11, 13, 21, 23 e parte della 15)
351	Costruzione e montaggio di autoveicoli (ivi compresi i trattori stradali) e costruzione dei relativi motori	B	Complesso delle industrie manifatturiere (classi 12, 14, parte della 15, 22, 24, 25, 26, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 41/42, 43, 44, 45, 46, 47, 48 e 49)
		C	Complesso (A+B+50)

Schema delle tabelle

— Dati relativi agli stabilimenti	(tabelle I/1-I/5)
— Effettivo degli operai	(tabelle II/A/1-II/A/10)
— Retribuzioni medie lorde degli operai	(tabelle II/B/1-II/B/11)
— Distribuzione degli operai secondo il livello della retribuzione lorda; quantili	(tabelle II/C/1-II/C/3)
— Altri dati relativi agli operai	(tabelle II/D/1-II/D/8)
— Effettivo degli impiegati	(tabelle III/A/1-III/A/8)
— Retribuzioni medie lorde degli impiegati	(tabelle III/B/1-III/B/9)
— Distribuzione degli impiegati secondo il livello della retribuzione lorda; quantili	(tabelle III/C/1-III/C/3)
— Altri dati relativi agli impiegati	(tabelle III/D/1-III/D/10)
— Dati per regione	(tabelle da 1 a 12)
— riassuntivi	(dieci tabelle per ciascuna regione)
— dettagliati	(otto tabelle per ciascuna industria)
— Tabelle dettagliate per ciascuna industria	
— operai	(tabelle I/(*)-IV/(*))
— impiegati	(tabelle V/(*)-VIII/(*))

(*) Numero di codice dell'industria

TAB. I/1
Stabilimenti per classe di ampiezza

Industria ⁽¹⁾	N A C E	Classe di ampiezza dello stabilimento (Numero di dipendenti)										
		10 — 19	20 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000	Totale ⁽²⁾	

TAB. I/1 (segue)

Industria ⁽¹⁾	N A C E	Classe di ampiezza dello stabilimento (Numero di dipendenti)										
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000	⁽²⁾

TAB. I/2
Stabilimenti secondo la percentuale di premi versati agli operai
in %

Industria ⁽¹⁾	N A C E	Percentuale di premi									Totale
		0,0	0,1 — 2,0	2,1 — 5,0	5,1 — 10,0	10,1 — 15,0	15,1 — 20,0	20,1 — 50,0	> = 50,0	⁽²⁾	

TAB. I/3
Stabilimenti secondo l'orario regolamentare del lavoro settimanale degli operai
in %

Industria ⁽¹⁾	N A C E	Numero di ore settimanali									Totale
		38,01	38,01 — 40,00	40,01 — 42,00	42,01 — 44,00	44,01 — 46,00	46,01 — 48,00	48,01 — 52,00	> = 52,00	⁽²⁾	

TAB. I/4
Orario settimanale medio degli operai per classe di ampiezza dello stabilimento ⁽³⁾

Industria ⁽¹⁾	N A C E	Classe di ampiezza dello stabilimento (Numero di dipendenti)									
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000

TAB. I/5
Stabilimenti secondo il numero di giorni di chiusura
in %

Industria ⁽¹⁾	N A C E	Numero di giorni di chiusura											Totale
		0	1	2	3	4	5	6 — 10	11 — 15	16 — 20	21 — 25	> = 25	

(1) Cfr. « Nomenclatura delle attività »

(2) Ivi compresi i casi non dichiarati.

(3) La media è ponderata per il numero degli stabilimenti.

TAB. II/A/1
Operai per classe di ampiezza dello stabilimento
(migliaia)

Industria (1)	N A C E	Classe di ampiezza dello stabilimento (Numero di dipendenti)											Totale
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	(2)	

TAB. II/A/1 (segue)
in %

Industria (1)	N A C E	Classe di ampiezza dello stabilimento (Numero di dipendenti)											Totale
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	(2)	

TAB. II/A/2
Operai per classe di ampiezza dell'impresa
in %

Industria (1)	N A C E	Classe di ampiezza dell'impresa (Numero di dipendenti)											Totale
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	(2)	

TAB. II/A/3
Percentuale di donne tra gli operai

Industria (1)	N A C E	Qualifica			Totale (2)
		1	2	3	

TAB. II/A/4
Operai secondo la qualifica

Uomini
Donne
Complesso

Industria (1)	N A C E	Migliaia					%						
		Qualifica					Qualifica						
		1	2	3	(2)	Totale	1	2	3	(2)	Totale		

TAB. II/A/5
Operai per classe di età
in %

Uomini
Donne
Complesso

Industria (1)	N A C E	Età (anni compiuti)											
		< 16	16 17	18 20	21 24	25 29	30 34	35 39	40 44	45 49	50 54	55 59	> = 60

(1) Cfr. « Nomenclatura delle attività ».
(2) Ivi compresi i casi non dichiarati.

TAB. II/A/5 (segue)
in %

Industria (1)	N A C E	Età (anni compiuti)					Totale (2)
		< 21	21 — 29	30 — 44	45 — 54	> = 55	

TAB. II/A/6
Operai per classe di anzianità nell'impresa
in %

Industria (1)	N A C E	Anzianità nell'impresa (anni compiuti)					Totale (2)
		< 2	2-4	5-9	10-19	> = 20	

TAB. II/A/7
Operai remunerati o meno durante l'intero periodo di osservazione
in %

Industria (1)	N A C E	Uomini			Donne			Complesso			
		(A)		(C)	(A)		(C)	(A)		(C)	
		Totale	(B)		Totale	(B)		Totale	(B)		
				Totale (2)			Totale (2)			Totale (2)	

(A) Operai retribuiti per l'intero periodo.
(B) Di cui: a tempo pieno.

(C) Operai non retribuiti integralmente a causa di assenze.

TAB. II/A/8
Operai secondo il regime di lavoro
in %

Industria (1)	N A C E	Regime di lavoro											
		Uomini				Donne				Complesso			
		(A)	(B)	(C)	Totale (2)	(A)	(B)	(C)	Totale (2)	(A)	(B)	(C)	Totale (2)

(A) Operai a tempo pieno.
(B) Operai che lavorano volontariamente a tempo ridotto.

(C) Operai a orario ridotto per ragioni tecniche e economiche, durante il periodo di riferimento.

TAB. II/A/9
Operai secondo la base di calcolo della retribuzione
in %

Uomini
Donne
Complesso

Industria (1)	N A C E	Base di calcolo della retribuzione					Totale (2)
		(A)	(B)	(C)	(B+C)	(D)	

(A) Tasso orario, giornaliero o settimanale.
(B) Tasso mensile, senza riduzione di retribuzioni in caso di assenza per malattia di breve durata.

(C) Tasso mensile con riduzione di retribuzione in caso di assenza per malattia di breve durata.
(D) Altra base di calcolo.

(1) Cfr. « Nomenclatura delle attività ».
(2) Ivi compresi i casi non dichiarati.

TAB. II/A/10
Operai secondo il sistema di retribuzione
in %

Uomini
Donne
Complesso

Industria (1)	N A C E	Sistema di retribuzione						Totale (2)
		(A)	(B)	(A+B)	C	D	E	

(A) Retribuzione esclusivamente a tempo.
(B) Retribuzione a tempo, con premi collettivi.
(C) Retribuzione a tempo con premi individuali.

(D) Retribuzione esclusivamente a cottimo.
(E) Più di un sistema, nel corso del periodo di osservazione.

TAB. II/B/1
Retribuzione oraria media degli operai per classe di ampiezza dello stabilimento
(in moneta nazionale)

Industria (1)	N A C E	Classe di ampiezza dello stabilimento (Numero di dipendenti)								Totale
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	> = 1000	

TAB. II/B/1 (segue)
Indici

Industria (1)	N A C E	Classe di ampiezza dello stabilimento (Numero di dipendenti)										Totale
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000	

TAB. II/B/2
Retribuzione oraria media degli operai per classe di ampiezza dell'impresa
Indici

Industria (1)	N A C E	Classe di ampiezza dell'impresa (Numero di dipendenti)										Totale
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000	

TAB. II/B/3
Indice della retribuzione oraria delle donne rispetto a quella degli uomini (operai)

Industria (1)	N A C E	Qualifica			Totale
		1	2	3	

TAB. II/B/4
Retribuzione oraria media degli operai secondo la qualifica

Uomini
Donne
Complesso

Industria (1)	N A C E	In moneta nazionale				Indici			
		Qualifica							
		1	2	3	Totale (2)	1	2	3	Totale

(1) Cfr. e Nomenclatura delle attività
(2) In compresi i casi non dichiarati.

TAB. II/B/5
Retribuzione oraria media degli operai per classe di età
Indici

Uomini
Donne
Complesso

Industria (1)	N A C E	Età (Anni compiuti)											
		< 16	$\frac{16}{17}$	$\frac{18}{20}$	$\frac{21}{24}$	$\frac{25}{29}$	$\frac{30}{34}$	$\frac{35}{39}$	$\frac{40}{44}$	$\frac{45}{49}$	$\frac{50}{54}$	$\frac{55}{59}$	> = 60

TAB. II/B/5 (segue)
Indici

Industria (1)	N A C E	Età (Anni compiuti)				
		< 21	$\frac{24}{29}$	$\frac{30}{44}$	$\frac{45}{54}$	> = 55

TAB. II/B/6
Retribuzione oraria media degli operai per classe di anzianità nell'impresa
Indici

Uomini
Donne
Complesso

Industria (1)	N A C E	Anzianità nell'impresa (Anni compiuti)					
		< 2	2-4	5-9	10-19	> = 20	Totale

TAB. II/B/7
Retribuzione oraria media degli operai retribuiti o meno durante l'intero periodo
Indici

Industria (1)	N A C E	Uomini				Donne				Complesso			
		(A)		(C)	Totale	(A)		(C)	Totale	(A)		(C)	Totale
		Totale	(B)			Totale	(B)			Totale	(B)		

(A) Operai retribuiti per l'intero periodo.
(B) Di cui : a tempo pieno.

(C) Operai non retribuiti integralmente a causa di assenze.

TAB. II/B/8
Retribuzione oraria media degli operai secondo il regime di lavoro
Indici

Industria (1)	N A C E	Regime di lavoro											
		Uomini				Donne				Complesso			
		(A)	(B)	(C)	Totale	(A)	(B)	(C)	Totale	(A)	(B)	(C)	Totale

(A) Operai a tempo pieno.
(B) Operai che lavorano volontariamente a tempo ridotto.

(C) Operai a orario ridotto per ragioni tecniche o economiche, durante il periodo di riferimento.

(1) Cfr. « Nomenclatura delle attività ».

TAB. II/B/9
Retribuzione oraria media degli operai secondo la base di calcolo della retribuzione
Indici

Uomini
Donne
Complesso

Industria ⁽¹⁾	N A C E	Base di calcolo della retribuzione					Totale
		(A)	(B)	(C)	(B+C)	(D)	

(A) Tasso orario, giornaliero o settimanale.

(B) Tasso mensile, senza riduzione di retribuzione in caso di assenza per malattia di breve durata.

(C) Tasso mensile con riduzione di retribuzione in caso di assenze di breve durata.

(D) Altra base di calcolo.

TAB. II/B/10
Retribuzione oraria media degli operai secondo il sistema di retribuzione
Indici

Uomini
Donne
Complesso

Industria ⁽¹⁾	N A C E	Sistema di retribuzione					Totale
		(A)	(B)	(A+B)	(C)	(D)	

(A) Retribuzione esclusivamente a tempo.

(B) Retribuzione a tempo, con premi collettivi.

(C) Retribuzione a tempo con premi individuali.

(D) Retribuzione esclusivamente a cottimo.

(E) Più di un sistema, nel corso del periodo di riferimento.

TAB. II/B/11
Retribuzione mensile media degli operai presenti, secondo la qualifica

Uomini
Donne
Complesso

Industria ⁽¹⁾	N A C E	In moneta nazionale				Indici			
		Qualifica							
		1	2	3	Totale	1	2	3	Totale

TAB. II/C/1
Distribuzione degli operai per classe di retribuzione oraria e per gruppo di qualifiche
in %

Uomini
Donne
Complesso

Industria ⁽¹⁾ e qualifica	N A C E	Classi di retribuzione oraria (in moneta nazionale)							
		... (28 classi) ...							

TAB. II/C/2
Distribuzione degli operai per classe di retribuzione mensile e per gruppo di qualifiche
in %

Uomini
Donne
Complesso

Industria ⁽¹⁾ e qualifica	N A C E	Classi di retribuzione mensile (in moneta nazionale)							
		... (28 classi) ...							

TAB. II/C/3
Quantili
Operai

Uomini
Donne
Complesso

Industria ⁽¹⁾ e qualifica	N A C E	Retribuzione oraria (in moneta nazionale)					Retribuzione mensile (in moneta nazionale)				
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)

(A) Primo decile.

(B) Primo quartile.

(C) Mediana.

(D) Ultimo quartile.

(E) Ultimo decile.

(¹) Cfr. « Nomenclatura delle attività ».

TAB. II/D/1
Età media degli operai, per gruppo di qualifiche

Industria (1)	N A C E	Uomini				Donne				Complesso			
		Qualifica											
		1	2	3	Totale	1	2	3	Totale	1	2	3	Totale

TAB. II/D/2
Anzianità media degli operai, per gruppo di qualifiche

Industria (1)	N A C E	Uomini				Donne				Complesso			
		Qualifica											
		1	2	3	Totale	1	2	3	Totale	1	2	3	Totale

TAB. II/D/3
Percentuale media di contributi degli operai alla sicurezza sociale, per gruppo di qualifiche

Industria (1)	N A C E	Uomini				Donne				Complesso			
		Qualifica											
		1	2	3	Totale	1	2	3	Totale	1	2	3	Totale

TAB. II/D/4
Distribuzione degli operai secondo la percentuale di contributi alla sicurezza sociale in %

Industria (1)	N A C E	Contributi alla sicurezza sociale (%)														Totale
		0,0	0,1 2,0	2,1 4,0	4,1 6,0	6,1 8,0	8,1 10,0	10,1 12,0	12,1 14,0	14,1 16,0	16,1 18,0	18,1 20,0	20,1 24,0	>25,0	(2)	

TAB. II/D/5
Orario regolamentare di lavoro degli operai (distribuzione degli operai e orario medio)

Industria (1)	N A C E	Numero di ore settimanali									Totale (2)	Orario medio
		<38,01	38,01 40,00	40,01 42,00	42,01 44,00	44,01 46,00	46,01 48,00	48,01 52,00	>52,00			

TAB. II/D/6
Percentuale media di premi degli operai, per classe di ampiezza dello stabilimento

Industria (1)	N A C E	Classe di ampiezza dello stabilimento (Numero di dipendenti)										Totale
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	

(1) Cfr. «Nomenclatura delle attività».
(2) Casi non dichiarati.
(3) Ivi compresi i casi non dichiarati.

TAB. II/D/7
Distribuzione degli operai secondo la percentuale di premi
in %

Industria (1)	N A C E	Percentuale c: premi									
		0.0	0.1 — 2.0	2.1 — 5.0	5.1 — 10.0	10.1 — 15.0	15.1 — 20.0	20.1 — 50.0	> 50.0	(2)	Totale

TAB. II/D/8
Numero medio di ore retribuite per settimana, per gruppo di qualifiche
(operai presenti a tempo pieno)

Industria (1)	N A C E	Uomini			Donne			Complesso												
		Qualifica																		
		1	2	3	Totale	1	2	3	Totale	1	2	3	Totale							

TAB. III/A/1
Impiegati per classe di ampiezza dello stabilimento
(migliaia)

Industria (1)	N A C E	Classe di ampiezza dello stabilimento (Numero di dipendenti)									
		10 — 19	20 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000	Totale (2)

TAB. III/A/1 (segue)
in %

Industria (1)	N A C E	Classe di ampiezza dello stabilimento (Numero di dipendenti)										
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000	(2)

TAB. III/A/2
Impiegati per classe di ampiezza dell'impresa
in %

Industria (1)	N A C E	Classe di ampiezza dell'impresa (Numero di dipendenti)										
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000	(2)

TAB. III/A/3
Percentuale di donne tra gli impiegati

Industria (1)	N A C E	Qualifica								
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	Totale (2)

(1) Cfr. « Nomenclatura delle attività ».
(2) Ivi compresi i casi non dichiarati.

TAB. III/A/4
Impiegati secondo la qualifica
 Migliaia e in %

Industria ⁽¹⁾	N A C E	Qualifica									
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	(²)	Totale

TAB. III/A/5
Impiegati per classe di età
 in %

Industria ⁽¹⁾	N A C E	Età (Anni compiuti)											
		<16	$\frac{16}{17}$	$\frac{18}{20}$	$\frac{21}{24}$	$\frac{25}{29}$	$\frac{30}{34}$	$\frac{35}{39}$	$\frac{40}{44}$	$\frac{45}{49}$	$\frac{50}{54}$	$\frac{55}{59}$	> = 60

TAB. III/A/5 (segue)

Industria ⁽¹⁾	N A C E	Età (Anni compiuti)					
		<21	$\frac{21}{29}$	$\frac{30}{44}$	$\frac{45}{54}$	> = 55	Totale ⁽²⁾

TAB. III/A/6
Impiegati per classe di anzianità nell'impresa

Industria ⁽¹⁾	N A C E	D Anzianità nell'impresa (Anni compiuti)				
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20

TAB. III/A/7
Impiegati retribuiti o meno durante l'intero periodo di osservazione
 in %

Industria ⁽¹⁾	N A C E	Uomini				Donne				Complesso			
		(A)		(C)	Totale ⁽²⁾	(A)		(C)	Totale ⁽²⁾	(A)		(C)	Totale ⁽²⁾
		Totale	(B)			Totale	(B)			Totale	(B)		

(A) Impiegati retribuiti per l'intero periodo.
 (B) Di cui: a tempo pieno.

(C) Impiegati non retribuiti integralmente a causa di assenze.

TAB. III/A/8
Impiegati secondo il regime di lavoro
 in %

Industria ⁽¹⁾	N A C E	Regime di lavoro								
		Uomini			Donne			Complesso		
		(A)	(B)	Totale ⁽²⁾	(A)	(B)	Totale ⁽²⁾	(A)	(B)	Totale

(A) Impiegati a tempo pieno.

(B) Impiegati che lavorano a tempo ridotto.

(¹) Cfr. «Nomenclatura delle attività».

(²) Vi compresi i casi non dichiarati.

TAB. III/B/1
Retribuzione mensile media degli impiegati, per classe di ampiezza dello stabilimento
(in moneta nazionale)

Industria (1)	N A C E	Classe di ampiezza dello stabilimento (Numero di dipendenti)								
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	> = 1000	Totale

TAB. III/B/1 (segue)
Indici

Industria (1)	N A C E	Classe di ampiezza dello stabilimento (Numero di dipendenti)									
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000

TAB. III/B/2
Retribuzione mensile media degli impiegati, per classe di ampiezza dell'impresa
Indici

Industria (1)	N A C E	Classe di ampiezza dell'impresa (Numero di dipendenti)									
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000

TAB. III/B/3
Indice della retribuzione mensile delle donne rispetto a quella degli uomini (impiegati)

Industria (1)	N A C E	Qualifica							
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Totale

TAB. III/B/4
Retribuzione mensile media degli impiegati secondo la qualifica

Industria (1)	N A C E	In moneta nazionale e indici									
		Qualifica									
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Totale		

TAB. III/B/5
Retribuzione mensile media degli impiegati per classe di età
Indici

Industria (1)	N A C E	Età (Anni compiuti)										
		<16	16 17	18 20	21 24	25 29	30 34	35 39	40 44	45 49	50 54	55 59

(1) Cfr. « Nomenclatura delle attività ».
 (2) Ivi compresi i casi non dichiarati.

TAB. III/B/5 (segue)
Indici

Uomini
Donne
Complesso

Industria (1)	N A C E	Età (Anni compiuti)					Totale
		<21	$\frac{21}{29}$	$\frac{30}{44}$	$\frac{45}{54}$	> = 55	

TAB. III/B/6
Retribuzione mensile media degli impiegati per classe di anzianità nell'impresa
Indici

Uomini
Donne
Complesso

Industria (1)	N A C E	Anzianità nell'impresa (Anni compiuti)					Totale
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20	

TAB. III/B/7
Retribuzione mensile media impiegati retribuiti o meno durante l'intero periodo
Indici

Industria (1)	N A C E	Uomini				Donne				Complesso			
		(A)		(C)	Totale	(A)		(C)	Totale	(A)		(C)	Totale
		Totale	(B)			Totale	(B)			Totale	(B)		

(A) Impiegati retribuiti per l'intero periodo.
(B) Di cui a tempo pieno.

(C) Impiegati non retribuiti integralmente a causa di assenze.

TAB. III/B/8
Retribuzione mensile media degli impiegati, secondo il regime di lavoro
Indici

Industria (1)	N A C E	Regime di lavoro								
		Uomini			Donne			Complesso		
		(A)	(B)	Totale	(A)	(B)	Totale	(A)	(B)	Totale

(A) Impiegati a tempo pieno.

(B) Impiegati che lavorano a tempo ridotto.

TAB. III/B/9
Retribuzione annua media degli impiegati per gruppo di qualifiche

Uomini
Donne
Complesso

Industria (1)	N A C E	In moneta nazionale e indici							
		Qualifica							
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Totale

(1) Cfr. « Nomenclatura delle attività ».

TAB. III/C/1
Distribuzione degli impiegati per classe di retribuzione mensile e per gruppo di qualifiche
in %

Uomini
Donne
Complesso

Industria ⁽¹⁾ e qualifica	N A C E	Classi di retribuzione mensile (in moneta nazionale)
		... (28 classi) ...

TAB. III/C/2
Distribuzione degli impiegati per classe di retribuzione annua e per gruppo di qualifiche

Uomini
Donne
Complesso

Industria ⁽¹⁾ e qualifica	N A C E	Classi di retribuzione annua (in moneta nazionale)
		... (28 classi) ...

TAB. III/C/3
Quantili Impiegati

Uomini
Donne
Complesso

Industria ⁽¹⁾ e qualifica	N A C E	Retribuzione mensile (in moneta nazionale)					Retribuzione annua (in moneta nazionale)				
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
		(A) Primo decile, (B) Primo quartile, (C) Mediana, (D) Ultimo quartile, (E) Ultima decile.									

TAB. III/D/1
Età media degli impiegati per gruppo di qualifiche

Uomini
Donne
Complesso

Industria ⁽¹⁾	N A C E	Qualifica								
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	Totale

TAB. III/D/2
Anzianità media degli impiegati per gruppo di qualifiche

Uomini
Donne
Complesso

Industria ⁽¹⁾	N A C E	Qualifica								
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	Totale

TAB. III/D/3
Percentuale media di contributi degli impiegati alla sicurezza sociale per gruppo di qualifica

Uomini
Donne
Complesso

Industria ⁽¹⁾	N A C E	Qualifica								
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	Totale

⁽¹⁾ Cfr. «Nomenclatura delle attività».

TAB. III/D/4
Distribuzione degli impiegati secondo la percentuale
di contributi alla sicurezza sociale
in %

Uomini
Donne
Complesso

Industria (1)	N A C E	Contributi alla sicurezza sociale (%)													
		0.0	0.1 2.0	2.1 4.0	4.1 6.0	6.1 8.0	8.1 10.0	10.1 12.0	12.1 14.0	14.1 16.0	16.1 18.0	18.1 20.0	20.1 25.0	>25.0	(2)

TAB. III/D/5
Orario regolamentare del lavoro degli impiegati (distribuzione degli impiegati e orario medio)

Industria (1)	N A C E	Numero di ore settimanali									Totale (2)	Orario medio
		<38.01	38.01 40.00	40.01 42.00	42.01 44.01	44.01 46.00	46.01 48.00	48.01 52.00	>52.00			

TAB. III/D/6
Percentuale media di premi degli impiegati, per classe di ampiezza dello stabilimento

Industria (1)	N A C E	Classe di ampiezza dello stabilimento (Numero di dipendenti)									
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 10000

TAB. III/D/7
Distribuzione degli impiegati secondo la percentuale di premi
in %

Industria (1)	N A C E	Percentuale di premi								
		0.0	0.1 2.0	2.1 5.0	5.1 10.0	10.1 15.0	15.1 20.0	20.1 50.0	>50.0	(2)

TAB. III/D/8
Percentuale media di premi degli impiegati per gruppo di qualifiche

Uomini
Donne
Complesso

Industria (1)	N A C E	Qualifica							Totale
		1B	2	3	4	5	5A	5B	

TAB. III/D/9
Distribuzione degli impiegati a tempo ridotto, per gruppo di qualifiche

Uomini
Donne
Complesso

Industria (1)	N A C E	Qualifica								Totale
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	

(1) Cfr. « Nomenclatura delle attività ».
(2) Ivi compresi i casi non dichiarati.

TAB. III/D/10
Orario di lavoro medio degli impiegati a tempo ridotto
(numero di ore settimanali)

Uomini
Donne
Complesso

Industria (1)	N A C E	Qualifica							
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B

TAB. 1
Distribuzione degli stabilimenti per regione

Industria (1)	N A C E	Regioni					Totale (2)
		Numero e %					
			—	—	—	—	

TAB. 2
Distribuzione degli operai per regione

Industria (1)	N A C E	Regioni					Totale
		Numero e %					
			—	—	—	—	

TAB. 3
Distribuzione degli operai per regione

Donne

Industria (1)	N A C E	Regioni					Totale (1)
		Numero e %					
			—	—	—	—	

TAB. 4
Retribuzione oraria media degli operai per regione

Industria (1)	N A C E	Regioni*					Totale (2)
		In moneta nazionale e indici					
			—	—	—	—	

TAB. 5
Retribuzione mensile media degli operai per regione

Industria (1)	N A C E	Regioni					Totale (1)
		In moneta nazionale e indici					
			—	—	—	—	

(1) Cfr. «Nomenclatura delle attività».
(2) Casi non dichiarati.

TAB. 6
Distribuzione degli impiegati per regione

Industria ⁽¹⁾	Regioni					
	Numero e %					
	—	—	—	—	—	Totale

TAB. 7
Distribuzione degli impiegati per regione

Industria ⁽¹⁾	Regioni					
	Numero e %					
	—	—	—	—	—	Totale ⁽²⁾

TAB. 8
Retribuzione mensile media degli impiegati per regione

Industria ⁽¹⁾	Regioni					
	In moneta nazionale e indici					
	—	—	—	—	—	Totale

TAB. 9
Distribuzione degli operai per classe di retribuzione oraria e per regione
Numero e in %

Regioni	Classi di retribuzione oraria (in moneta nazionale)					
	... (28 classi) ...					

TAB. 10
Distribuzione degli operai per classe di retribuzione mensile e per regione
Numero e in %

Regioni	Classi di retribuzione mensile (in moneta nazionale)					
	... (28 classi) ...					

TAB. 11
Distribuzione degli impiegati per classe di retribuzione mensile e per regione
Numero e in %

Regioni	Classi di retribuzione mensile (in moneta nazionale)					
	... (28 classi) ...					

⁽¹⁾ Cfr. « Nomenclatura delle attività ».

⁽²⁾ Ivi compresi i casi non dichiarati.

TAB. 12
Ripartizione degli impiegati per classe di retribuzione annua e per regione
Numero e in %

Regioni	N A C E	Classi di retribuzione annua (in moneta nazionale)									
		... (28 classi) ...									

TAB. (*)/1
Operai secondo la qualifica
Regione

Uomini
Donne
Complesso

Industria (1)	N A C E	Migliaia					%				
		Qualifica									
		1	2	3	(2)	Totale	1	2	3	(2)	Totale

TAB. (*)/2
Retribuzione oraria media degli operai secondo la qualifica
Regione

Uomini
Donne
Complesso

Industria (1)	N A C E	In moneta nazionale					Indici				
		Qualifica									
		1	2	3	Totale	(2)	1	2	3	Totale (2)	

TAB. (*)/3
Percentuale di donne tra gli operai
Regione

Industria (1)	N A C E	Qualifica			
		1	2	3	Totale (2)

TAB. (*)/4
Indice della retribuzione oraria delle donne rispetto a quella degli uomini (operai)
Regione

Industria (1)	N A C E	Qualifica			
		1	2	3	Totale

TAB. (*)/5
Retribuzione mensile media degli operai presenti, secondo la qualifica
Regione

Uomini
Donne
Complesso

Industria (1)	N A C E	In moneta nazionale					Indici				
		Qualifica									
		1	2	3	Totale	1	2	3	Totale		

(1) Cfr. « Nomenclatura delle attività ».

(2) Ivi compresi i casi non dichiarati.

(*) Numero d'ordine della regione.

TAB. (*)/6
Impiegati secondo la qualifica
Regione

Industria (1)	N A C E	Migliaia e in %									
		Qualifica									
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	(2)	Totale

TAB. (*)/7
Retribuzione mensile media degli impiegati secondo la qualifica
Regione

Industria (1)	N A C E	In moneta nazionale e indici								
		Qualifica								
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Totale	

TAB. (*)/8
Percentuale di donne tra gli impiegati
Regione

Industria (1)	N A C E	Qualifica								
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	Totale (2)

TAB. (*)/9
Indice della retribuzione mensile delle donne rispetto a quella degli uomini (impiegati)
Regione

Industria (1)	N A C E	Qualifica								
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Totale	

TAB. (*)/10
Retribuzione annua media degli impiegati, per gruppo di qualifiche
Regione

Industria (1)	N A C E	In moneta nazionale e indici								
		Qualifica								
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Totale	

(1) Cfr. « Nomenclatura delle attività ».

(2) Ivi compresi i casi non dichiarati.

(*) Numero d'ordine della regione.

TAB. I/ (*)
Ripartizione per classe di ampiezza dello stabilimento

Operai

(1)	N A C E	Classe di ampiezza dello stabilimento (Numero di dipendenti)							
		10-19	20-49	(10-49)	50-99	100-199	200-499	500-999	> = 1000

TAB. II/ (*)
Ripartizione per classe di età

Operai

(1)	N A C E	Età (Anni compiuti)							
		<18	18-20	(<21)	21-29	30-44	45-54	> = 55	> = 21

TAB. III/ (*)
Ripartizione per classe di anzianità nell'impresa
(operai di ogni età)

Operai

(1)	N A C E	Anzianità nell'impresa (Anni compiuti)				
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20

TAB. IV/ (*)
Ripartizione per classe di anzianità nell'impresa
(operai di età da 30 a meno di 45 anni)

Operai

(1)	N A C E	Anzianità nell'impresa (Anni compiuti)				
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20

(1) Vedere pagina seguente.

(*) Numero di codice dell'industria (cfr. « Nomenclatura delle attività »).

Sesso : Uomini, Donna, Complesso; Qualifica :

	Numero	Uomini Donne Complesso	
OPERAI	Distribuzione %	Donne/Complesso	
		Uomini 1 2 3 Complesso	
		Donne 1 2 3 Complesso	
		Complesso 1 2 3 Complesso	
		Uomini 1 2 3 Complesso	
		Donne 1 2 3 Complesso	
RETRIBUZIONI ORARIE	Importo	Uomini 1 2 3 Complesso	
		Donne 1 2 3 Complesso	
		Complesso 1 2 3 Complesso	
	Coefficiente di variazione	Uomini 1 2 3 Complesso	
		Donne 1 2 3 Complesso	
		Complesso 1 2 3 Complesso	
	Indici	Uomini 1 2 3 Complesso	
		Donne 1 2 3 Complesso	
		Complesso 1 2 3 Complesso	
Uomini 1 2 3 Complesso			
Donne 1 2 3 Complesso			
Complesso 1 2 3 Complesso			

TAB. V/(*)
Ripartizione per classe d'ampiezza degli stabilimenti

Impiegati

(1)	N A C E	Classe di ampiezza degli stabilimenti (Numero di dipendenti)							
		10-19	20-49	(10-49)	50-99	100-199	200-499	500-999	> = 1000

TAB. VI/(*)
Ripartizione per classe di età

Impiegati

(1)	N A C E	Età (Anni compiuti)							
		<21	21-24	25-29	(21-29)	30-44	45-54	> = 55	> = 21

TAB. VII/(*)
Ripartizione per classe di anzianità nell'impresa
(impiegati di ogni età)

Impiegati

(1)	N A C E	Anzianità nell'impresa (Anni compiuti)				
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20

TAB. VIII/(*)
Ripartizione per classe di anzianità nell'impresa
(impiegati di età da 30 a meno di 45 anni)

Impiegati

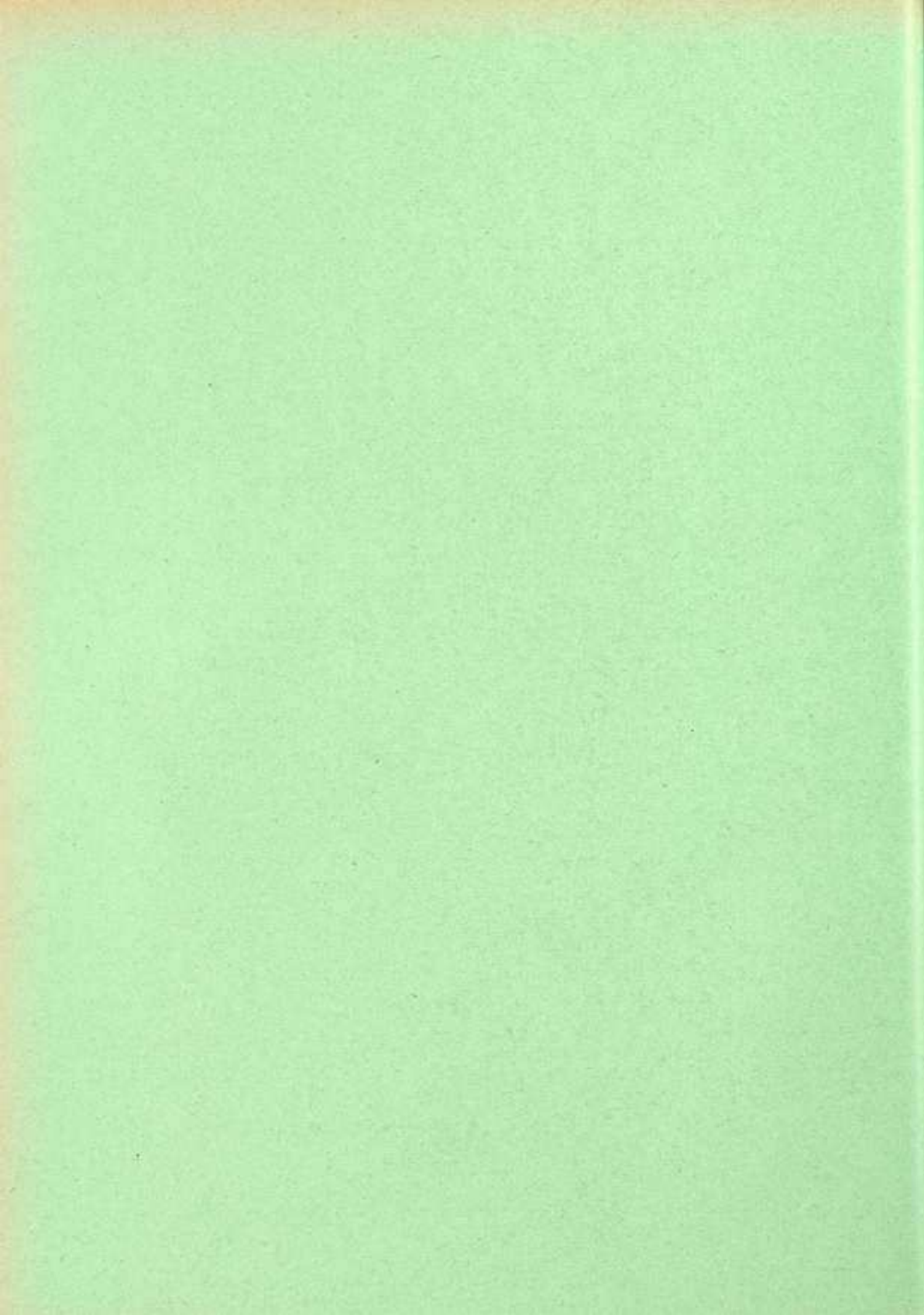
(1)	N A C E	Anzianità nell'impresa (Anni compiuti)				
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20

(1) Vedere le due pagine seguenti.
Numero di codice dell'industria (cfr. « Nomenclatura delle attività »).

TAB. V, VI, VII, VIII

Sesso : Qualifica :		
Numero	Uomini Donne Complesso	
	Donne/Complesso	
	Uomini 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Complesso	
	Donne 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Complesso	
	Complesso 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Complesso	
Distribuzione %	Uomini 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Complesso	
	Donne 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Complesso	
	Complesso 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Complesso	

Sesso : Qualifica :			
Importo	Uomini	1B 2 3 4 5 5A 5B Complesso	
	Donne	1B 2 3 4 5 5A 5B Complesso	
	Complesso	1B 2 3 4 5 5A 5B Complesso	
Coefficiente di variazione	Uomini	1B 2 3 4 5 5A 5B Complesso	
	Donne	1B 2 3 4 5 5A 5B Complesso	
	Complesso	1B 2 3 4 5 5A 5B Complesso	
Indici	Uomini	1B 2 3 4 5 5A 5B Complesso	
	Donne	1B 2 3 4 5 5A 5B Complesso	
	Complesso	1B 2 3 4 5 5A 5B Complesso	
	Uomini	1B 2 3 4 5 5A 5B Complesso	
	Donne	1B 2 3 4 5 5A 5B Complesso	
	Complesso	1B 2 3 4 5 5A 5B Complesso	



ALLEGATO 3

**Tabella di corrispondenza
tra le nomenclature d'industria
utilizzate nel 1966 e nel 1972**

I — Posizioni 1972 corrispondenti esattamente a vecchie posizioni 1966

Posizioni 1972		Posizioni 1966	
Codici	Descrizione	Codici	Descrizione
111A	Estrazione del carbon fossile — interno	111.1	Estrazione e preparazione di carbon fossile — interno
111B	Estrazione del carbon fossile — esterno	111.2	Estrazione e preparazione di carbon fossile — esterno
13	Estrazione di petrolio e gas naturale	13	Estrazione di petrolio e di gas naturali
14	Industria petrolifera	32	Lavorazione del petrolio
211A	Estrazione e preparazione di minerale di ferro — interno	121.1	Estrazione di minerali di ferro — interno
211B	Estrazione e preparazione di minerale di ferro — esterno	121.2	Estrazione di minerali di ferro — esterno
224	Produzione e prima trasformazione dei metalli non ferrosi	344	Produzione e prima trasformazione di metalli non ferrosi
231	Estrazione di materiali da costruzione e di terre refrattarie e per ceramica	14	Estrazione di materiale da costruzione e di terra refrattarie e per ceramica
23A	Estrazione di altri minerali n.d.a.; torbiere	19	Estrazione di altri minerali, torbiere
242.1	Fabbricazione di cemento	334.1	Fabbricazione di cemento
247	Industria del vetro	332	Industria del vetro
25A	Fabbricazione di prodotti chimici di base	311	Fabbricazione di prodotti chimici di base, e fabbricazione seguita da trasformazione più o meno spinta degli stessi
26	Fabbricazione di fibre artificiali e sintetiche	303	Produzione di fibre artificiali e sintetiche
314	Costruzioni metalliche (ivi compresa la relativa posa)	353	Costruzioni metalliche (fabbricazione e messa in opera)
321	Costruzione di macchine e trattori agricoli	361	Costruzione di macchine e trattori agricoli
322	Costruzione di macchine utensili per la lavorazione dei metalli, di utensileria e di utensili per macchine	363	Costruzione di macchine utensili per la lavorazione dei metalli, di utensileria, e utensili per macchine
351	Costruzione e montaggio di autoveicoli (ivi compresi i trattori stradali) e costruzione dei relativi motori	383.1	Costruzione e montaggio di automezzi (ivi compresa la costruzione di trattori da strada e di motori)
361	Costruzione navale, riparazione e manutenzione di navi	381	Costruzione navale, riparazione e manutenzione di navi
364	Costruzione e riparazione di aeronavi	386	Costruzione e riparazione di aeromobili
429	Industria del tabacco	22	Industria del tabacco
431	Industria laniera	232	Trasformazione di fibre tessili con sistema laniero
432	Industria cotoniera	233	Trasformazione di fibre tessili con sistema cotoniero
44	Industria delle pelli e del cuoio	29	Industria del cuoio e delle pelli
47A	Industria della carta e degli articoli in carta	27	Industria della carta e della sua trasformazione
483	Trasformazione delle materie plastiche	302	Trasformazione delle materie plastiche
50	Edilizia e genio civile	40	Edilizia e genio civile

II — Posizioni 1972 corrispondenti approssimativamente a vecchie posizioni 1966

Posizioni 1972		Posizioni 1966		Differenze della posizione 1972 rispetto alla vecchia posizione 1966 (in + e in -)		
Codici	Descrizione	Codici	Descrizione			
22A	Produzione e prima trasformazione dei metalli ferrosi	341 342 343	} Produzione e prima trasformazione dei metalli ferrosi (siderurgia)	— le cokerie siderurgiche integrate		
25	Industria chimica	31			Industria chimica	— fabbricazione di abrasivi già preparati (mole artificiali, paste abrasive)
42A	Industria delle bevande	21			Fabbricazione delle bevande	— fabbricazione di lieviti naturali morti
43	Industria tessile	23	Industria tessile	+ preparazione di kapok, crine e altri materiali per imbottitura — fabbricazione, non preceduta da tessitura, di copertoni, vele, bandiere, tende e sacchi; di stracci per pavimenti in cotone; ricami a macchina		
45	Fabbricazione di calzature, di articoli d'abbigliamento e di biancheria per casa	24	Fabbricazione di calzature, di articoli d'abbigliamento e di biancheria per casa	+ fabbricazione, non preceduta da tessitura, di copertoni, vele, bandiere, tende e sacchi; di stracci per pavimenti, in cotone; ricami a macchina — preparazione di kapok, crine e altri materiali per imbottitura — confezione di materassi — riparazione di vestiti		
45A	Fabbricazione di calzature	241 242	} Fabbricazione di calzature	— riparazione di calzature		
46A	Industria del legno	25			Industria del legno e del sughero	— fabbricazione di articoli di paglia, sughero, giunco e vimini, spazzole-scope e pennelli
467	Industria del mobile in legno	26	Industria del mobile in legno	+ confezione di materassi (di ogni tipo) + fabbricazione di mobili in giunco		
47B	Stampa e edizione	28	Stampa, edizione e industrie collegate	— fabbricazione di tamponi e timbri — fusione di caratteri da stampa		
A	Industrie estrattive	1	Industrie estrattive	— cokerie miniere		
B	Industrie manifatturiere	2/3	Industrie manifatturiere	— riparazioni + cokerie miniere		
C	Insieme delle industrie	1/4	Insieme delle industrie	— riparazioni		

III — Posizioni 1972 corrispondenti ad un raggruppamento di vecchie posizioni 1966

Posizioni 1972		Posizioni 1966	
Codici	Descrizione	Codici	Descrizione
23	Estrazione di minerali diversi da quelli metallici e energetici; torbiere	14	Estrazione di materiale da costruzione e di terre refrattarie e per ceramica
		19	Estrazione di altri minerali, torbiere
41/42	Industria alimentare, delle bevande e del tabacco	20A	Industrie dei grassi vegetali e animali
		20B	Industrie alimentari (eccettuata la fabbricazione di bevande)
		21	Fabbricazione di bevande
		22	Industria del tabacco
46	Industria del legno e del mobile in legno	25	Industrie del legno e del sughero
		26	Industria del mobile in legno + confezione di materassi (di ogni tipo)
47	Industria della carta e degli articoli in carta; stampa e edizione	27	Industria della carta e della sua trasformazione
		28	Stampa, edizione e industrie collegate — fabbricazione di tamponi e timbri — fusione di caratteri da stampa

IV — Posizioni 1972 non corrispondenti a vecchie posizioni 1966 o notevolmente differenti

Posizioni 1972		Posizioni 1966		Differenze della posizione 1972 rispetto alla vecchia posizione 1966 (in + e in -)
Codici	Descrizione	Codici	Descrizione	
11	Estrazione e agglomerazione di combustibili solidi	11	Estrazione e preparazione di combustibili solidi	— fabbricazione di coke di carbon fossile — fabbricazione di semi-coke di carbon fossile
12	Cokerie			nuova posizione
15	Industria dei combustibili nucleari			nuova posizione
16	Produzione e distribuzione di elettricità, gas, vapore e acqua calda			nuova posizione
17	Raccolta, depurazione e distribuzione d'acqua			nuova posizione
21	Estrazione e preparazione di minerali metallici	12	Estrazione di minerali metallici	— estrazione di minerali contenenti materie fissili e fertili
22	Produzione e prima trasformazione dei metalli	34	Produzione e prima trasformazione dei metalli ferrosi e non ferrosi	— fonderie di metalli ferrosi e non ferrosi
24	Industria dei prodotti minerali non metallici	33	Industria dei prodotti minerali non metallici	+ trasformazione dell'amianto + abrasivi già preparati (mole artificiali, paste abrasive)
248	Fabbricazione di prodotti in ceramica			nuova posizione
31	Fabbricazione di oggetti in metallo (ad esclusione delle macchine e dei materiali da trasporto)	35	Fabbricazione di oggetti in metallo (eccettuate le macchine e il materiale di trasporto)	+ fonderie di metalli ferrosi e non ferrosi + fusione di caratteri da stampa
311	Fonderie	345	Fonderie di metalli ferrosi e non ferrosi	— fabbricazione di apparecchi in ghisa per cucina e riscaldamento domestico
316	Fabbricazione di utensili e articoli finiti in metallo, ad esclusione del materiale elettrico			nuova posizione
32	Costruzione di macchine e di materiale meccanico	36	Costruzione di macchine non elettriche	— costruzione di macchine per ufficio
33	Costruzione di macchine per ufficio e macchine e impianti per l'elaborazione dei dati			nuova posizione
34	Costruzione elettrica ed elettronica	37	Costruzione di macchine e materiale elettrico	— macchine e impianti per l'elaborazione di dati — riparazioni
35	Costruzione di automobili e pezzi staccati			nuova posizione
36	Costruzione di altri mezzi di trasporto	38	Costruzione di materiale da trasporto	— costruzione di automezzi e loro parti staccate — riparazione di automezzi cicli e motocicli
37	Fabbricazione di strumenti ottici, di precisione e affini			nuova posizione
412	Macellazione del bestiame, preparazione e conservazione della carne (escluse le macellerie e salumerie)			nuova posizione
413	Industria casearia			nuova posizione
41A	Altre industrie alimentari	20B	Industrie alimentari	+ industrie dei grassi vegetali e animali — produzione e raffinazione dello zucchero
41B	Industria dolciaria e della panificazione			nuova posizione

IV — Posizioni 1972 non corrispondenti a vecchie posizioni 1966 o notevolmente differenti (segue)

Posizioni 1972		Posizioni 1966		Differenze della posizione 1972 rispetto alla vecchia posizione 1966 (in + e in -)
Codici	Descrizione	Codici	Descrizione	
436	Fabbricazione di tessuti di maglia, maglieria, calze			nuova posizione
441	Concia delle pelli e del cuoio			nuova posizione
442	Fabbricazione di articoli in cuoio e affini			nuova posizione
45B	Industria dell'abbigliamento (esclusa la pellicceria)			nuova posizione
48	Industria della gomma — trasformazione delle materie plastiche	301	Trasformazione della gomma e dell'amianto	— trasformazione dell'amianto + trasformazione delle materie plastiche
481	Industria della gomma	301	Trasformazione della gomma e dell'amianto	— trasformazione dell'amianto — rigenerazione e riparazione di pneumatici
49	Industrie manifatturiere diverse	39	Industrie manifatturiere diverse	— fabbricazione di strumenti di precisione e di apparecchi di misura e controllo — fabbricazione di materiale medico-chirurgico e di apparecchi ortopedici (scarpe ortopediche escluse) — fabbricazione di strumenti ottici e di apparecchiature fotografiche — fabbricazione e riparazione di orologi + fabbricazione di tamponi e timbri
50A	Edilizia e genio civile, tranne l'installazione e l'attività di finitura dell'edilizia			nuova posizione
503	Installazione			nuova posizione

BIJLAGE 1

Vragenlijst

Nota

Richtlijnen en toelichtingen werden aan de vragenlijst toegevoegd welke hier echter niet overgenomen werden. De hoofdkenmerken van de definities en bijzonderheden van de gegevens zijn in de volgende alinea's van dit document nader beschreven:

AARD VAN DE INLICHTINGEN	Alinea	Bladz.
A. Inlichtingen betreffende de vestiging		
1. Land	8.1	21
3. Bedrijvigheid	8.2	21
	Bijlage 2	211
4. Adres van de vestiging (gebied)	8.3	23
5. Totaal aantal werknemers in de vestiging	8.4	25
6. Totaal aantal werknemers in de onderneming waartoe de vestiging behoort	8.5	25
7. Referentieperiode van de enquête	8.6	25
8. Wekelijkse arbeidsduur voor de arbeiders in de vestiging	8.7	27
9. Aantal werkuren tijdens de referentieperiode	8.8	27
10. Aantal niet gewerkte werkdagen in de vestiging	8.9	29
B. Inlichtingen betreffende de arbeiders		
1. Naam of volgnummer van de arbeider	8.11	29
2. Geslacht	8.12	29
3. Geboortejaar	8.13	31
4. Beroepkwalificatie	8.14	31
5. Anciënniteit in de onderneming	8.15	39
6. Basis voor de berekening van het loon	8.19	41
7. Stelsel van beloning	8.18	39
8. Volledige of onvolledige dienstbetrekking	8.16	39
9. Loonbetaling bij afwezigheid	8.17	39
10. Totaal aantal bezoldigde uren	8.20	41
11. — waarvan: aantal overuren	8.20	41
12. Totaal bedrag van de brutoverdienste	8.21	45
13. — waarvan: bedrag van de brutoverdienste voor overuren	8.22	47
14. Ingehouden arbeidersbijdragen voor de sociale zekerheid	8.25	49
15. Nationaliteit	8.29	51
C. Inlichtingen betreffende de beambten en daarmee gelijkgestelden		
1. Naam of volgnummer van de beambte	8.11	29
2. Geslacht	8.12	29
3. Geboortejaar	8.13	31
4. Beroepkwalificatie	8.14	31
5. Anciënniteit in de onderneming	8.15	39
6. Volledige of onvolledige dienstbetrekking	8.16	39
7. Wekelijkse arbeidsduur	8.20	43
8. Salarisbetaling bij afwezigheid	8.17	39
8. Brutomaandsalaris over de maand oktober 1972	8.23	47
10. — waarvan: bezoldiging voor overwerk	8.24	49
11. Ingehouden bijdragen van de beambte voor de sociale zekerheid	8.25	49
12. Aanwezigheid tijdens het jaar 1972	8.26	49
13. Totale tijdens het jaar 1972 uitgekeerde bezoldiging	8.27	49
14. — waarvan: niet maandelijks uitgekeerde premies en gratificaties	8.28	49

Bureau voor de Statistiek
der Europese Gemeenschappen

Enquête naar de structuur en de verdeling der lonen
Oktober 1972

VRAGENLIJST (*)

A. Inlichtingen betreffende de vestiging				Gedeelte gereserveerd voor het Bureau			
1. Land: _____				Land <input type="checkbox"/>			
2. Naam van de vestiging: _____				Nummer van de N.A.C.E. <input type="text"/>			
3. Bedrijvigheid: _____				Gebied <input type="checkbox"/>			
4. Adres van de vestiging: _____				Nummer van de vestiging <input type="text"/>			
5. Totaal aantal werknemers in de vestiging: <input type="text"/>				Grootte van de vestiging <input type="checkbox"/>			
6. Totaal aantal werknemers in de onderneming waartoe de vestiging behoort:				Grootte van de onderneming <input type="checkbox"/>			
(Het corresponderende vak van 10 tot 19				Weging vestigingen <input type="text"/>			
sankruisen voor de grootte-							
klasse van de onderneming							
waarvan de vestiging deel							
uitmaakt)							
van 10 tot 19 <input type="checkbox"/>							
20 tot 49 <input type="checkbox"/>							
50 tot 99 <input type="checkbox"/>							
100 tot 199 <input type="checkbox"/>							
200 tot 499 <input type="checkbox"/>							
500 tot 999 <input type="checkbox"/>							
1 000 tot 1 999 <input type="checkbox"/>							
2 000 tot 4 999 <input type="checkbox"/>							
5 000 en meer <input type="checkbox"/>							
				Percentage der premies voor de arbeiders <input type="text"/>			
Inlichtingen betreffende de enquêteperiode voor de arbeiders							
Indien in de vestiging voor verschillende groepen arbeiders een verschillende referentieperiode wordt gekozen — bij voorbeeld: twee weken voor één groep en een maand voor een andere groep — zal voor ieder van deze groepen arbeiders op de vragen 7 tot en met 10 worden geantwoord (zoveel kolommen invullen als er verschillende referentieperiodes zijn):							
7. Referentieperiode	1	2	3	Referentieperiode:	1	2	3
Eerste dag	van _____	van _____	van _____				
Laatste dag	t/m _____	t/m _____	t/m _____				
Overeenkomstig aantal kalenderdagen (met inbegrip van de eerste en de laatste dag):	_____	_____	_____	Aantal dagen:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
8. Wekelijkse arbeidsduur voor het merendeel der arbeiders (aantal uren en minuten):	_____ h _____'	_____ h _____'	_____ h _____'	Wekelijkse arbeidsduur:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
9. Aantal werkuren tijdens de referentieperiode op grond van de onder vraag 8 vermelde arbeidsduur:	_____ h _____'	_____ h _____'	_____ h _____'	Arbeitsduur tijdens de referentieperiode:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
10. Aantal tijdens de referentieperiode niet volledig door de werkgever beloofde niet-gewerkte werkdagen in de vestiging (wegens stakingen, technische en economische redenen, enz.):	_____	_____	_____	Aantal niet-gewerkte dagen:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

(*) Deze vragenlijst is identiek aan die van de gemeenschappelijke enquête. De in de verschillende landen aangewende vragenlijsten zijn enigszins verschillend; zo werden derhalve door de nationale bureaus voor de statistiek aangepast ten einde met de plaatselijke gewoonten en terminologie rekening te houden.

B. Inlichtingen betreffende de arbeiders

Referentieperiode nr. _____ (van _____ tot en met _____)

(Voor iedere gekozen referentieperiode dient een afzonderlijk blad te worden ingevuld; het volgnummer van de referentieperiode dient overeen te komen met het nummer van de kolom welke in deel A van de vragenlijst voor het antwoord op de vragen 7 t/m 10 is gebruikt.)

Naam of volgnummer van de arbeider	GESLACHT	GEBORTEJAAR	BEROEPS-KWALIFICATIE	ANCIËNNITEIT IN DE ONDERNEMING	BASIS VOOR DE BEREKENING VAN HET LOON	STELSEL VAN BELONING	VOLLEDIGE OF ONVOLLEDIGE DIENST-BETREKKING
1	2	3	4	5	6	7	8

C. Inlichtingen betreffende de beambten en daarmee gelijkgestellten

Naam en volgnummer van de beambte	GESLACHT	GEBORTEJAAR	BEROEPSKWALIFICATIE	ANCIËNNITEIT IN DE ONDERNEMING	VOLLEDIGE OF ONVOLLEDIGE DIENSTBETREKING	WERELIJKE ARBEIDSDUUR
1	2	3	4	5	6	7

SALARISBETALING BIJ AFWEZIGHEID	SALARIS OVER DE MAAND OKTOBER 1972			AANWEZIGHEID TIJDENS HET JAAR 1972 TOTAAL	TOTAAL TIJDENS HET JAAR 1972 UITGEKEERD SALARIS	
	TOTAAL	WAARVAN: BEZOLDIGING VOOR OVERWERK	INGEHouden BIJDAGEN VAN DE BEAMTTE VOOR DE SOCIALE ZERERHEID		TOTAAL	WAARVAN: NIET-MAANDELIJKS UITGEKEERDE PREMIES EN GRATIFICATIES
8	9	10	11	12	13	14



BIJLAGE 2

**Nomenclatuur van de bedrijfstakken
en gedetailleerd overzicht van de
tabellen die voorkomen in de voor
ieder land afzonderlijk gepubliceerde
boekdelen**

Bedrijfsindeling

Code	Industriële bedrijfstak	Code	Industriële bedrijfstak
11	Winning en bewerking van vaste stoffen	34	Elektronische industrie
111 A	Steenkolmijnen — ondergronds	35	Automobiellbouw; fabrieken van auto-onderdelen
111 B	Steenkolmijnen — bovengronds	351	Automobiefabrieken en -assemblagebedrijven; fabrieken van trekauto's; fabrieken van automobiefmotoren
12	Cokesoventbedrijven	36	Overige transportmiddelenfabrieken
13	Aardolie- en aardgaswinning	361	Scheepswerven, scheepsreparatie- en onderhoudsbedrijven
14	Aardolie-industrie	364	Vliegtuigfabrieken en -reparatiebedrijven
15	Winning en vervaardiging van splijt- en kweekstoffen	37	Fijnmechanische en optische industrie
16	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warm water	41/42	Voedings- en genotmiddelenindustrie
17	Waterleidingsbedrijven (winning, reiniging en distributie van water)	41 A	Overige voedingsmiddelenindustrieën
21	Winning en voorbereiding van ertsen	412	Slachterijen; vleeswaren- en vleesconservenfabrieken
211 A	Winning en voorbereiding van ijzererts — ondergronds	413	Zuivel- en melkproductiefabrieken
211 B	Winning en voorbereiding van ijzererts — bovengronds	41 B	Bakwaren-, chocolade en suikerwerkfabrieken
22	Vervaardiging en eerste verwerking van metalen	42 A	Vervaardiging van dranken
22 A	Productie en eerste bewerking van ferro-metalen	429	Tabaksnijverheid
224	Productie en eerste verwerking van non-ferro-metalen	43	Textielnijverheid
23	Winning van niet-energetische mineralen; veenderijen	431	Wolindustrie
231	Winning van bouwmaterialen en van vuurvaste en keramische klei	432	Katoenindustrie
23 A	Winning van andere mineralen n.e.g.; veenderijen	436	Tricot- en kousenindustrie
24	Vervaardiging van steen, cement, betonwaren, aardewerk, glas e.d.	441	Leerlooierijen en verwante bedrijven
242.1	Cementfabrieken	442	Lederwarenfabrieken
247	Glas- en glaswarenfabrieken	45	Schoen- en kledingnijverheid
24B	Aardewerkfabrieken; vuurvastmateriaalfabrieken	45 A	Schoennijverheid
25	Chemische industrie	45 B	Kledingnijverheid (met uitzondering van bont)
25 A	Chemische basisindustrieën	46	Houtindustrie; fabrieken van houten meubelen
26	Kunstmatige en synthetische continugaren- en vezelfabrieken	46 A	Houtnijverheid
31	Vervaardiging van producten uit metaal (met uitzondering van machines en transportmiddelen)	467	Meubelnijverheid (m.u.v. fabrieken van stalen meubelen)
311	Gieterijen	47	Papier- en papierwarenindustrie; grafische nijverheid; uitgeverijen
314	Constructiewerkplaatsen (productie van constructiewerk, ook indien verbonden met montage op de bouwplaats)	47 A	Vervaardiging van papier en papierwaren
316	Gereedschappen, ijzer-, staal- en andere metaalwarenfabrieken	47 B	Grafische nijverheid en uitgeverij
32	Machinebouw	48	Rubber- en plasticverwerkende industrie
321	Landbouwmachine- en tractorenfabrieken	481	Rubbertverwerkende industrie
322	Fabrieken van metaalbewerkingsmachines en van mechanische machinegereedschappen	483	Plasticverwerkende industrie
33	Bureaumachinefabrieken; fabrieken van machines voor informatieverwerking	49	Overige be- en verwerkende industrie
		50	Bouwnijverheid
		50 A	Burgerlijke en utiliteitsbouw
		503	Installatie
		A	Totaal van de extractieve nijverheid, omvattende codes 11, 13, 21, 23 en partieel 15
		B	Totaal van de be- en verwerkende industrie (codes 12, 14, partieel 15, 22, 24, 25, 26, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 41/42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49)
		C	Totaal (A + B + 50)

Tabellenoverzicht

— Gegevens betreffende de bedrijven	(tabellen I/1 t/m I/5)
— Aantal arbeiders	(tabellen II/A/1 t/m II/A/10)
— Gemiddelde bruto-lonen van de arbeiders	(tabellen II/B/1 t/m II/B/11)
— Verdeling van de arbeiders naar bruto-loonklasse; kwantielen	(tabellen II/C/1 t/m II/C/3)
— Andere gegevens betreffende de arbeiders	(tabellen II/D/1 t/m II/D/8)
— Aantal beambten	(tabellen III/A/1 t/m III/A/8)
— Gemiddelde bruto-lonen van de beambten	(tabellen III/B/1 t/m III/B/9)
— Verdeling van de beambten naar bruto-loonklasse; kwantielen	(tabellen III/C/1 t/m III/C/3)
— Anders gegevens betreffende de beambten	(tabellen III/D/1 t/m III/D/10)
— Gegevens per gebied	
— Samenvattende	(tabellen 1 t/m 11)
— Gedetailleerde	(tien tabellen voor ieder gebied)
— Gedetailleerde tabellen voor iedere bedrijfstak	(acht tabellen voor iedere bedrijfstak)
— Arbeiders	(tabellen I/{*} t/m IV/{*})
— Beambten	(tabellen V/{*} t/m VIII/{*})

{*} Code-nummer van de bedrijfstak.

TAB. I/1
Vestigingen naar grootte

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Grootte van de vestiging (Aantal werknemers)									
		10 19	20 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	Tezamen ⁽²⁾

TAB. I/1 (vervolg)
in %

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Grootte van de vestiging (Aantal werknemers)										
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	⁽²⁾

TAB. I/2
Vestigingen naar percentage aan arbeiders uitgekeerde premies
in %

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Percentage premies								⁽²⁾	Tezamen
		0,0	0,1 2,0	2,1 5,0	5,1 10,0	10,1 15,0	15,1 20,0	20,1 50,0	> = 50,0		

TAB. I/3
Vestigingen naar de officiële wekelijkse arbeidstijd van de arbeiders
in %

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Aantal uren per week								⁽²⁾	Tezamen
		38,01	38,01 40,00	40,01 42,00	42,01 44,00	44,01 46,00	46,01 48,00	48,01 52,00	> = 52,00		

TAB. I/4
Gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van de arbeiders naar grootte van de vestiging ⁽³⁾

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Grootte van de vestiging (Aantal werknemers)									
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000

TAB. I/5
Aantal dagen waarop de vestigingen waren gesloten
in %

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Aantal dagen waarop de vestigingen waren gesloten										⁽²⁾	Tezamen
		0	1	2	3	4	5	6 10	11 15	16 20	21 25		

⁽¹⁾ Zie nomenclatuur van de bedrijfstakken.

⁽²⁾ Niet opgenomen, inclusief niet opgenomen gegevens.

⁽³⁾ Aan de hand van het aantal vestigingen gevogen gemiddelde.

TAB. II/A/1
Arbeiders naar grootte van de vestiging
(Duizendtallen)

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Grootte van de vestiging (Aantal werknemers)											
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	(²)	Tezamen

TAB. II/A/1 (vervolg)
in %

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Grootte van de vestiging (Aantal werknemers)											
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	(²)	Tezamen

TAB. II/A/2
Arbeiders naar grootte van de onderneming
in %

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Grootte van de onderneming (Aantal werknemers)											
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	(²)	Tezamen

TAB. II/A/3
Percentage vrouwelijke arbeiders

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Beroepsbekwaamheid			
		1	2	3	Tezamen ⁽²⁾

TAB. II/A/4
Arbeiders naar beroepsbekwaamheid

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Duizendtallen					%						
		Beroepsbekwaamheid											
		1	2	3	(²)	Tezamen	1	2	3	(²)	Tezamen		

TAB. II/A/5
Arbeiders naar leeftijdsgroep
in %

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Leeftijd (Volle jaren)											
		< 16	16 17	18 20	21 24	25 29	30 34	35 39	40 44	45 49	50 54	55 59	> = 60

(¹) Zie nomenclatuur van de bedrijfstakken.

(²) Niet opgenomen. Inclusief niet opgenomen gegevens.

TAB. II/A/5 (vervolg)
in %

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Leeftijd (Volle jaren)					Tezamen ⁽²⁾
		< 21	21 — 29	30 — 44	45 — 54	> = 55	

TAB. II/A/6
Arbeiders naar anciënniteit in de onderneming
in %

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Anciënniteit in de onderneming (Volle jaren)					Tezamen
		< 2	2-4	5-9	10-19	> = 20	

TAB. II/A/7
Al dan niet gedurende de gehele referentieperiode doorbetaalde arbeiders
in %

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Mannen			Vrouwen			Tezamen			
		(A)		(C)	(A)		(C)	(A)		(C)	
		Tezamen	(B)		Tezamen	(B)		Tezamen	(B)		

(A) Gedurende de gehele referentieperiode doorbetaalde arbeiders.
(B) Waarvan full-time.

(C) Arbeiders die wegens afwezigheid niet gedurende de gehele referentieperiode zijn doorbetaald.

TAB. II/A/8
Arbeiders naar arbeidstijdregeling
in %

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Arbeidstijdregeling											
		Mannen				Vrouwen				Tezamen			
		(A)	(B)	(C)	Tezamen	(A)	(B)	(C)	Tezamen	(A)	(B)	(C)	Tezamen

(A) Full-time arbeiders.
(B) Part-time arbeiders.

(C) Arbeiders die gedurende de referentieperiode korter hebben gewerkt.

TAB. II/A/9
Arbeiders naar grondslag voor de berekening van het loon
in %

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Grondslag voor de berekening van het loon					Tezamen
		(A)	(B)	(C)	(B+C)	(D)	

(A) 12ur-, dag- of weekloon.
(B) Maandloon, zonder loonaf trek bij door ziekte veroorzaakt arbeidsverzuim van korte duur.

(C) Maandloon met loonaf trek bij door ziekte veroorzaakt arbeidsverzuim van korte duur.
(D) Andere berekeningsgrondslag.

(1) Zie nomenclatuur van de bedrijfstakken.
(2) Inclusief niet opgenomen gegevens.

TAB. II/A/10
Arbeiders naar loonstelsel
in %

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Loonstelsel						Tezamen ⁽²⁾
		(A)	(B)	(A+B)	C	D	E	

(A) Uitsluitend tijdloon,
(B) Tijdloon met collectieve premies,
(C) Tijdloon met individuele premies.

(D) Uitsluitend stukloon,
(E) Diversa in de referentieperiode toegepaste loonstelsels.

TAB. II/B/1
Gemiddeld uurloon van de arbeiders naar grootte van de vestiging
(in nationale valuta)

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Grootte van de vestiging (Aantal werknemers)								Tezamen
		10	20	10	50	100	200	500	> = 1000	
		19	49	49	99	199	499	999		

TAB. II/B/1 (vervolg)
Indexcijfers

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Grootte van de vestiging (Aantal werknemers)										Tezamen
		10	20	10	50	100	200	500	1000	> = 5000	> = 1000	
		19	49	49	99	199	499	999	4999			

TAB. II/B/2
Gemiddeld uurloon van de arbeiders naar grootte van de onderneming
Indexcijfers

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Grootte van de onderneming (Aantal werknemers)										Tezamen
		10	20	10	50	100	200	500	1000	> = 5000	> = 1000	
		19	49	49	99	199	499	999	4999			

TAB. II/B/3
Indexcijfer van het uurloon der vrouwen ten opzichte van dat van de mannen (arbeiders)

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Beroepsbekwaamheid			Tezamen
		1	2	3	

TAB. II/B/4
Gemiddeld uurloon van de arbeiders naar beroepsbekwaamheid

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	In nationale valuta				Indexcijfers			
		Beroepsbekwaamheid							
		1	2	3	Tezamen	1	2	3	Tezamen

⁽¹⁾ Zie nomenclatuur van de bedrijfstakken.
⁽²⁾ Inclusief niet opgenomen gegevens.

TAB. II/B/5
Gemiddeld uurloon van de arbeiders naar leeftijdsgroep
Indexcijfers

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak (*)	NACE	Leeftijd (Volle jaren)												
		< 16	16 17	18 20	21 24	25 29	30 34	35 39	40 44	45 49	50 54	55 59	> = 60	

TAB. II/B/5 (vervolg)
Indexcijfers

Bedrijfstak (*)	NACE	Leeftijd (Volle jaren)					
		< 21	24 29	30 44	45 54	> = 55	Tezamen

TAB. II/B/6
Gemiddeld uurloon van de arbeiders naar anciënniteit in de onderneming

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak (*)	NACE	Anciënniteit in de onderneming (Volle jaren)					
		< 2	2-4	5-9	10-19	> = 20	Tezamen

TAB. II/B/7
Gemiddeld uurloon van de al dan niet gedurende de gehele referentieperiode doorbetaalde arbeiders
Indexcijfers

Bedrijfstak (*)	NACE	Mannen			Vrouwen			Tezamen					
		(A)	(C)	Tezamen	(A)	(C)	Tezamen	(A)	(C)	Tezamen			
		Tezamen	(B)		Tezamen	(B)		Tezamen	(B)				

(A) Gedurende de gehele referentieperiode doorbetaalde arbeiders.
(B) Waarvan: full-time.

(C) Wegens afwezigheid niet gedurende de gehele referentieperiode doorbetaalde arbeiders.

TAB. II/B/8
Gemiddeld uurloon van de arbeiders naar arbeidstijdregeling
Indexcijfers

Bedrijfstak (*)	NACE	Arbeidstijdregeling												
		Mannen				Vrouwen				Tezamen				
		(A)	(B)	(C)	Tezamen	(A)	(B)	(C)	Tezamen	(A)	(B)	(C)	Tezamen	

(A) Full-time arbeiders.
(B) Part-time arbeiders.

(C) Arbeiders die gedurende de referentieperiode korter hebben gewerkt.

(*) Zie nomenclatuur van de bedrijfstakken.

TAB. II/B/9
Gemiddeld uurloon van de arbeiders naar grondslag van de berekening van het loon
Indexcijfers

Mannen
 Vrouwen
 Tezamen

Bedrijfstak (*)	N A C E	Grondslag voor de berekening van het loon					
		(A)	(B)	(C)	(B+C)	(D)	Tezamen

(A) Uur-, dag- of weekloon.

(B) Maandloon zonder loonafrek bij door ziekte veroorzaakt arbeidsverzuim van korte duur.

(C) Maandloon met loonafrek bij door ziekte veroorzaakt arbeidsverzuim van korte duur.

(D) Andere berekeningsgrondslag.

TAB. II/B/10
Gemiddeld uurloon van de arbeiders naar loonstelsel
Indexcijfers

Mannen
 Vrouwen
 Tezamen

Bedrijfstak (*)	N A C E	Loonstelsel					
		(A)	(B)	(A+B)	(C)	(D)	(E)

(A) Uitsluitend tijdloon.

(B) Tijdloon met collectieve premies.

(C) Tijdloon met individuele premies.

(D) Uitsluitend stukloon.

(E) Diverse gedurende de referentieperiode toegepaste loonstelsels.

TAB. II/B/11
Gemiddeld maandloon van de aanwezige arbeiders naar beroepsbekwaamheid

Mannen
 Vrouwen
 Tezamen

Bedrijfstak (*)	N A C E	In nationale valuta						Indexcijfers		
		Beroepsbekwaamheid								
		1	2	3	Ingesamt	1	2	3	Tezamen	

TAB. II/C/1
Arbeiders naar uurloonklasse en beroepsbekwaamheid
in %

Mannen
 Vrouwen
 Tezamen

Bedrijfstak (*) en Beroepsbekwaamheid	N A C E	Uurloonklasse (In nationale valuta)								
		... (28 klassen) ...								

TAB. II/C/2
Arbeiders naar maandloonklasse en beroepsbekwaamheid
in %

Mannen
 Vrouwen
 Tezamen

Bedrijfstak (*) en Beroepsbekwaamheid	N A C E	Maandloonklassen (In nationale valuta)								
		... (28 klassen) ...								

TAB. II/C/3
Kwantielen
Arbeiders

Mannen
 Vrouwen
 Tezamen

Bedrijfstak (*) en Beroepsbekwaamheid	N A C E	Uurloon (In nationale valuta)					Maandloon (In nationale valuta)				
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)

(A) Eerste deciel.

(B) Eerste kwartiel.

(C) Mediaan

(D) Derde kwartiel.

(E) Laatste deciel.

(*) Zie nomenclatuur van de bedrijfstakken.

TAB. II/D/1
Gemiddelde leeftijd van de arbeiders naar beroepsbekwaamheid

Bedrijfstak (1)	N A C E	Mannen				Vrouwen				Tezamen			
		Beroepsbekwaamheid											
		1	2	3	Tezamen	1	2	3	Tezamen	1	2	3	Tezamen

TAB. II/D/2
Gemiddelde anciënniteit van de arbeiders naar beroepsbekwaamheid

Bedrijfstak (1)	N A C E	Mannen				Vrouwen				Tezamen			
		Beroepsbekwaamheid											
		1	2	3	Tezamen	1	2	3	Tezamen	1	2	3	Tezamen

TAB. II/D/3
Gemiddeld percentage van de bijdragen van de arbeiders
voor sociale zekerheid naar beroepsbekwaamheid

Bedrijfstak (1)	N A C E	Mannen				Vrouwen				Tezamen			
		Beroepsbekwaamheid											
		1	2	3	Tezamen	1	2	3	Tezamen	1	2	3	Tezamen

TAB. II/D/4
Arbeiders naar percentage van de bijdragen voor de sociale zekerheid
in %

Bedrijfstak (1)	N A C E	Bijdrage voor de sociale zekerheid (%)														
		0,0	0,1	2,1	4,1	6,1	8,1	10,1	12,1	14,1	16,1	18,1	20,1	>25,0	(2)	Tezamen
			2,0	4,0	6,0	8,0	10,0	12,0	14,0	16,0	18,0	20,0	24,0			

TAB. II/D/5
Officiële wekelijkse arbeidstijd van de arbeiders (verdeling en gemiddelde)

Bedrijfstak (1)	N A C E	Aantal uren per week										Tezamen (2)	Gemiddelde arbeidstijd
		<38,01	38,01	40,01	42,01	44,01	46,01	48,01	>52,00				
			40,00	42,00	44,00	46,00	48,00	52,00					

TAB. II/D/6
Gemiddeld percentage van de premies van de arbeiders naar grootte van de vestiging

Bedrijfstak (1)	N A C E	Grootte van de vestiging (Aantal werknemers)										
		10	20	10	50	100	200	500	1000	> = 5000	> = 1000	Tezamen
		19	49	49	99	189	499	999	4999			

(1) Zie nomenclatuur van de bedrijfstakken.
(2) Niet opgenomen.
(3) Inclusief niet opgenomen gegevens.

TAB. II/D/7
Arbeiders naar premiepercentage
in %

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Premiepercentage									
		0,0	0,1 2,0	2,1 5,0	5,1 10,0	10,1 15,0	15,1 20,0	20,1 50,0	>50,0	(²)	Tezamen

TAB. II/D/8
Gemiddeld aantal betaalde uren per week naar beroepsbekwaamheid
(Arbeiders die de volle tijd aanwezig zijn geweest)

Bedrijfstak ⁽²⁾	NACE	Mannen			Vrouwen			Tezamen											
		Beroepsbekwaamheid																	
		1	2	3	Tezamen	1	2	3	Tezamen	1	2	3	Tezamen						

TAB. III/A/1
Beambten naar grootte van de vestiging
(Duizendtallen)

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Grootte van de vestiging (Aantal werknemers)									
		10 19	20 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	Tezamen ⁽²⁾

TAB. III/A/1 (vervolg)
in %

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Grootte van de vestiging (Aantal werknemers)										
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	(²)

TAB III/A/2
Beambten naar grootte van de onderneming
in %

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Grootte van de onderneming (Aantal werknemers)										
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	(²)

TAB III/A/3
Percentage vrouwelijke beambten

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Beroepsbekwaamheid								
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	Tezamen ⁽²⁾

⁽¹⁾ Zie nomenclatuur van de bedrijfstakken.

⁽²⁾ Niet opgenomen. Inclusief niet opgenomen gegevens.

TAB. III/A/4
Beambten naar beroepsbekwaamheid
Duizendtallen en in %

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Beroepsbekwaamheid									
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	(²)	Tezamen

TAB. III/A/5
Beambten naar leeftijdsgroep
in %

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Leeftijd (Volle jaren)										
		<16	$\frac{16}{17}$	$\frac{18}{20}$	$\frac{21}{24}$	$\frac{25}{29}$	$\frac{30}{34}$	$\frac{35}{39}$	$\frac{40}{44}$	$\frac{45}{49}$	$\frac{50}{54}$	$\frac{55}{59}$

TAB. III/A/5 (vervolg)

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Leeftijd (Volle jaren)					Tezamen ⁽²⁾
		<21	$\frac{21}{29}$	$\frac{30}{44}$	$\frac{45}{54}$	>=55	

TAB. III/A/6
Beambten volgens anciënniteit in de onderneming

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Anciënniteit in de onderneming (Volle jaren)					Tezamen ⁽²⁾
		<2	2-4	5-9	10-19	>=20	

TAB. III/A/7
Al dan niet gedurende de gehele referentieperiode doorbetaalde beambten

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Mannen			Vrouwen			Tezamen		
		(A)	(C)	Tezamen ⁽²⁾	(A)	(C)	Tezamen ⁽²⁾	(A)	(C)	Tezamen ⁽²⁾
		Tezamen	(B)		Tezamen	(B)		Tezamen	(B)	

(A) Gedurende de gehele referentieperiode doorbetaalde beambten.
(B) Waarvan full-time.

(C) Wegens afwezigheid niet gedurende de gehele referentieperiode doorbetaalde beambten.

TAB. III/A/8
Beambten naar arbeidstijdregeling
in %

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Arbeidstijdregeling								
		Mannen			Vrouwen			Tezamen		
		(A)	(B)	Tezamen	(A)	(B)	Tezamen	(A)	(B)	Tezamen

(A) Full-time beambten.

(B) Part-time beambten.

⁽¹⁾ Zie nomenclatuur van de bedrijfstakken.

⁽²⁾ Niet opgenomen, inclusief niet opgenomen gegevens.

TAB. III/B/1
Gemiddeld maandloon van de beambten naar grootte van de vestiging
(in nationale valuta)

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Grootte van de vestiging (Aantal werknemers)								
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	> = 1000	Tezamen

TAB. III/B/1 (vervolg)
Indexcijfers

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Grootte van de vestiging (Aantal werknemers)									
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000

TAB. III/B/2
Gemiddeld maandloon van de beambten naar grootte van de onderneming

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Grootte van de onderneming (Aantal werknemers)									
		10 18	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000

TAB. III/B/3
Indexcijfer van het maandloon der vrouwen ten opzichte van dat van de mannen (beambten)

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Beroepsbekwaamheid							
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Tezamen

TAB. III/B/4
Gemiddeld maandloon van de beambten naar beroepsbekwaamheid

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Nationale valuta en indexcijfers									
		Beroepsbekwaamheid									
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Tezamen		

TAB. III/B/5
Gemiddeld maandloon van de beambten naar leeftijdsgroep

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak ⁽¹⁾	NACE	Leeftijd (Volle jaren)										
		<16	16 17	18 20	21 24	25 29	30 34	35 39	40 44	45 49	50 54	55 59

⁽¹⁾ Zie nomenclatuur van de bedrijfstakken.
⁽²⁾ Inclusief niet opgenomen gegevens.

TAB. III/B/5 (vervolg)
Indexcijfers

Bedrijfstak (1)	N A C E	Leeftijd (Volle jaren)					Tezamen
		<21	21 — 29	30 — 44	45 — 54	> = 55	

TAB. III/B/6
Gemiddeld maandloon van de beambten naar anciënniteit in de onderneming
Indexcijfers

Bedrijfstak (1)	N A C E	Anciënniteit in de onderneming (Volle jaren)					Tezamen
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20	

TAB. III/B/7
Gemiddeld maandloon
van de al dan niet gedurende de gehele referentieperiode doorbetaalde beambten
Indexcijfers

Bedrijfstak (1)	N A C E	Mannen			Vrouwen			Tezamen		
		(A)		(C)	(A)		(C)	(A)		(C)
		Tezamen	(B)	Tezamen	Tezamen	(B)	Tezamen	Tezamen	(B)	Tezamen

(A) Gedurende de gehele referentieperiode doorbetaalde beambten.
(B) Waarvan: full-time.

(C) Wegens afwezigheid niet gedurende de gehele referentieperiode doorbetaalde beambten.

TAB. III/B/8
Maandloon van de beambten naar arbeidstijdregeling
Indexcijfers

Bedrijfstak (1)	N A C E	Arbeidstijdregeling								
		Mannen			Vrouwen			Tezamen		
		(A)	(B)	Tezamen	(A)	(B)	Tezamen	(A)	(B)	Tezamen

(A) Full-time beambten.

(B) Part-time beambten.

TAB. III/B/9
Gemiddeld loon van de beambten naar beroepsbekwaamheid

Bedrijfstak (1)	N A C E	In nationale valuta en indexcijfers							
		Beroepsbekwaamheid							
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Tezamen

(1) Zie nomenclatuur van de bedrijfstakken.

TAB. III/C/1
Verdeling van de beambten naar maandsloonklasse en beroepsbekwaamheid

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak ⁽¹⁾ en Beroepsbekwaamheid	N A C E	Maandsloonklasse (In nationale valuta)									
		... (26 klassen) ...									

TAB. III/C/2
Beambten naar jaarloon klasse en beroepsbekwaamheid
in %

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak ⁽¹⁾ en Beroepsbekwaamheid	N A C E	Jaarloonklasse (In nationale valuta)									
		... (26 klassen) ...									

TAB. III/C/3
Kwantielen
Beambten

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak ⁽¹⁾ en Beroepsbekwaamheid	N A C E	Maandsloon (In nationale valuta)					Jaarloon (In nationale valuta)				
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)

(A) Eerste deciel. (B) Eerste kwartiel. (C) Mediaan. (D) Derde kwartiel. (E) Laatste deciel.

TAB. III/D/1
Gemiddelde leeftijd van de beambten naar beroepsbekwaamheid

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Beroepsbekwaamheid									
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	Tezamen	

TAB. III/D/2
Gemiddelde anciënniteit van de beambten naar beroepsbekwaamheid

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Beroepsbekwaamheid									
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	Tezamen	

TAB. III/D/3
Gemiddeld percentage van de bijdragen van de beambten
voor de sociale zekerheid naar beroepsbekwaamheid
in %

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Beroepsbekwaamheid									
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	Tezamen	

⁽¹⁾ Zie nomenclatuur van de bedrijfstakken.

TAB. III/D/4
Beambten naar percentage van de bijdragen voor sociale zekerheid
in %

Bedrijfstak (1)	NACE	Bijdragen voor de sociale zekerheid (%)													
		0,0	0,1 2,0	2,1 4,0	4,1 6,0	6,1 8,0	8,1 10,0	10,1 12,0	12,1 14,0	14,1 16,0	16,1 18,0	18,1 20,0	20,1 25,0	>25,0	(2)

TAB. III/D/5
Officiële arbeidstijd van de beambten
(Verdeling en gemiddelde)

Bedrijfstak (1)	NACE	Aantal uren per week									Tezamen (2)	Gemiddelde arbeidstijd
		<38,01	38,01 40,00	40,01 42,00	42,01 44,01	44,01 46,00	46,01 48,00	48,01 52,00	>52,00			

TAB. III/D/6
Gemiddeld percentage van de premies van de beambten naar grootte van de vestiging

Bedrijfstak (1)	NACE	Grootte van de vestiging										Tezamen
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	> = 5000	> = 1000	

TAB. III/D/7
Beambten naar premiepercentage

Bedrijfstak (1)	NACE	Premiepercentage								Tezamen
		0,0	0,1 2,0	2,1 5,0	5,1 10,0	10,1 15,0	15,1 20,0	20,1 50,0	>50,0	

TAB. III/D/8
Gemiddeld premiepercentage van de beambten naar beroepsbekwaamheid

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak (1)	NACE	Beroepsbekwaamheid								Insgesamt
		1B	2	3	4	5	5A	5B		

TAB. III/D/9
Part-time beambten naar beroepsbekwaamheid
in %

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak (1)	NACE	Beroepsbekwaamheid								Tezamen
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	

(1) Zie nomenclatuur van de bedrijfstakken.

(2) Niet opgenomen, inclusief niet opgenomen gevallen.

TAB. III/D/10
Gemiddelde arbeidstijd van de part-time beambten
(Aantal uren per week)

Mannen
 Vrouwen
 Tezamen

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Beroepsbekwaamheid								
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	Tezamen

TAB. 1
Vestigingen naar regio

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Regio's						Tezamen ⁽²⁾
		Aantal en %						

TAB. 2
Arbeiders naar regio

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Regio's						Tezamen
		Aantal en %						

TAB. 3
Arbeiders naar regio

Vrouwen

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Regio's						Tezamen ⁽²⁾
		Aantal en %						

TAB. 4
Gemiddeld uurloon van de arbeiders naar regio

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Regio's						Tezamen ⁽²⁾
		In nationale valuta en %						

TAB. 5
Gemiddeld maandloon van de arbeiders naar regio

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Regio's						Tezamen ⁽²⁾
		In nationale valuta en %						

⁽¹⁾ Zie nomenclatuur van de bedrijfstakken.

⁽²⁾ Niet opgenomen.

TAB. 6
Beambten naar regio

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Regio's					
		Aantal en %					
		—	—	—	—	—	Tezamen ⁽²⁾

TAB. 7
Beambten naar regio Vrouwen

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Regio's					
		Aantal en %					
		—	—	—	—	—	Tezamen ⁽²⁾

TAB. 8
Gemiddeld maandloon van de beambten naar regio

Bedrijfstak ⁽¹⁾	N A C E	Regio's					
		In nationale valuta en %					
		—	—	—	—	—	Tezamen

TAB. 9
Arbeiders naar uurloonklasse en regio
Aantal en %

Regio's	N A C E	Uurloonklassen (In nationale valuta)					
		... (28 klassen) ...					

TAB. 10
Arbeiders naar maandloon en regio
Aantal en %

Regio's	N A C E	Maandloonklassen (In nationale valuta)					
		... (28 klassen) ...					

TAB. 11
Beambten naar maandloonklasse en regio
Aantal en %

Regio's	N A C E	Maandloonklassen (In nationale valuta)					
		... (28 klassen) ...					

⁽¹⁾ Zie nomenclatuur van de bedrijfstakken.
⁽²⁾ Inclusief niet opgenomen gegevens.

TAB. 12
Beambten naar jaarloonklasse en regio
Aantal en %

Regio's	N A C E	Jaarloonklassen (In nationale valuta)									
		... (28 klassen) ...									

TAB. (*)/1
Arbeiders naar beroepsbekwaamheid
Regio:

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak (*)	N A C E	Duizendtallen					%				
		Beroepsbekwaamheid									
		1	2	3	(¹)	Tezamen	1	2	3	(²)	Tezamen

TAB. (*)/2
Uurloon van de arbeiders naar beroepsbekwaamheid
Regio:

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak (*)	N A C E	(In nationale valuta)					Indexcijfers				
		Beroepsbekwaamheid									
		1	2	3	Tezamen	(²)	1	2	3	Tezamen	(²)

TAB. (*)/3
Percentage vrouwelijke arbeiders
Regio:

Bedrijfstak (*)	N A C E	Beroepsbekwaamheid			
		1	2	3	Tezamen (²)

TAB. (*)/4
Indexcijfer van het uurloon der vrouwen ten opzichte van dat van de mannen (arbeiders)
Regio:

Bedrijfstak (*)	N A C E	Beroepsbekwaamheid			
		1	2	3	Tezamen

TAB. (*)/5
Gemiddeld maandloon van de aanwezige arbeiders naar beroepsbekwaamheid
Regio:

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak (*)	N A C E	In nationale valuta					Indexcijfers				
		Beroepsbekwaamheid									
		1	2	3	Tezamen	(²)	1	2	3	Tezamen	(²)

(*) Zie nomenclatuur van de bedrijfstakken.
(1) Niet opgenomen, inclusief niet opgenomen gegevens.
(2) Nummer van het gebied.

TAB. (*)/6
Beambten naar beroepsbekwaamheid
Regio:

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak (*)	N A C E	Dulzendentallen en in %								
		Beroepsbekwaamheid								
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	(*)

TAB. (*)/7
Gemiddeld maandloon van de beambten naar beroepsbekwaamheid
Regio:

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak (*)	N A C E	Nationale valuta en indexcijfers							
		Beroepsbekwaamheid							
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Tezamen

TAB. (*)/8
Percentage vrouwelijke beambten
Regio:

Bedrijfstak (*)	N A C E	Beroepsbekwaamheid							
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B

TAB. (*)/9
Indexcijfer van het maandloon der vrouwen ten opzichte van dat van de mannen (beambten)
Regio:

Bedrijfstak (*)	N A C E	Beroepsbekwaamheid							
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Tezamen

TAB. (*)/10
Jaarloon van de beambten naar beroepsbekwaamheid
Regio:

Mannen
Vrouwen
Tezamen

Bedrijfstak (*)	N A C E	Nationale valuta en indexcijfers							
		Beroepsbekwaamheid							
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Tezamen

(*) Zie nomenclatuur van de bedrijfstakken.
(2) Inclusief niet opgenomen gegevens.
(*) Nummer van het gebied.

TAB. I/(*)
Verdeling naar grootte van de vestiging

Arbeiders

(1)	N A C E	Grootte van de vestiging (Aantal werknemers)								Tegamen
		10-19	20-49	(10-49)	50-99	100-199	200-499	500-999	> = 1000	

TAB. II/(*)
Verdeling naar leeftijd

Arbeiders

(1)	N A C E	Leeftijd (Volle jaren)								Tegamen
		<18	18-20	(<21)	21-29	30-44	45-54	> = 55	> = 21	

TAB. III/(*)
Verdeling naar anciënniteit in de onderneming
(Alle leeftijden)

Arbeiders

(1)	N A C E	Anciënniteit in de onderneming					Tegamen
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20	

TAB. IV/(*)
Verdeling naar anciënniteit in de onderneming
(Arbeiders van 30 tot < 45 jaar)

Arbeiders

(1)	N A C E	Anciënniteit in de onderneming					Tegamen
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20	

(1) Zie volgende bladzijde.

(*) Code-nummer van de bedrijfstak (zie nomenclatuur van de bedrijfstakken).

TAB. V/(*)
Verdeling naar grootte van de vestigingen

(*)	N A C E	Grootte van de vestigingen (Aantal werknemers)							
		10-19	20-49	(10-49)	50-99	100-199	200-499	500-999	> = 1000

TAB. VI/(*)
Verdeling naar leeftijd

(*)	N A C E	Leeftijd (Volle jaren)							
		<21	21-24	25-29	(21-29)	30-44	45-54	> = 55	> = 21

TAB. VII/(*)
Verdeling naar anciënniteit in de onderneming
(Alle leeftijden)

(*)	N A C E	Anciënniteit in de onderneming				
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20

TAB. VIII/(*)
Verdeling naar anciënniteit in de onderneming
(Beambten van 30 tot 45 jaar)

(*)	N A C E	Anciënniteit in de onderneming				
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20

(*) Zie de twee voorgaande bladzijden.

(*) Code-nummer van de bedrijfstak (zie nomenclatuur van de bedrijfstakken)

Geslacht: Mannen, Vrouwen, Tzamen; Beroepsbekwaamheid:

	Aantal	Mannen Vrouwen Tzamen		
ARBEIDERS	Verdeling %	Mannen 1 2 3 Tzamen		
		Vrouwen 1 2 3 Tzamen		
		Tzamen 1 2 3 Tzamen		
		Mannen 1 2 3 Tzamen		
		Vrouwen 1 2 3 Tzamen		
		Tzamen 1 2 3 Tzamen		
UURLOON	Bedrag	Mannen 1 2 3 Tzamen		
		Vrouwen 1 2 3 Tzamen		
		Tzamen 1 2 3 Tzamen		
	Variatie- coëfficiënt	Mannen 1 2 3 Tzamen		
		Vrouwen 1 2 3 Tzamen		
		Tzamen 1 2 3 Tzamen		
	Indexcijfers		Mannen 1 2 3 Tzamen	
			Vrouwen 1 2 3 Tzamen	
			Tzamen 1 2 3 Tzamen	
Mannen 1 2 3 Tzamen				
Vrouwen 1 2 3 Tzamen				
Tzamen 1 2 3 Tzamen				

Geslacht: Beroepsbehoorzaamheid:		
	Aantal	Mannen Vrouwen Tegamen
Verdeling %		Mannen 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Tegamen
		Vrouwen 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Tegamen
		Tegamen 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Tegamen
		Mannen 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Tegamen
		Vrouwen 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Tegamen
		Tegamen 1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Tegamen

Geslacht : Vakkbezwaamheid :

Bedrag	Mannen	1B 2 3 4 5 5A 5B Tszamen
	Vrouwen	1B 2 3 4 5 5A 5B Tszamen
	Tszamen	1B 2 3 4 5 5A 5B Tszamen
Variatie- coëfficiënt	Mannen	1B 2 3 4 5 5A 5B Tszamen
	Vrouwen	1B 2 3 4 5 5A 5B Tszamen
	Tszamen	1B 2 3 4 5 5A 5B Tszamen
Indexcijfers	Mannen	1B 2 3 4 5 5A 5B Tszamen
		1B 2 3 4 5 5A 5B Tszamen
		1B 2 3 4 5 5A 5B Tszamen
	Vrouwen	1B 2 3 4 5 5A 5B Tszamen
		1B 2 3 4 5 5A 5B Tszamen
		1B 2 3 4 5 5A 5B Tszamen
	Tszamen	1B 2 3 4 5 5A 5B Tszamen
		1B 2 3 4 5 5A 5B Tszamen
		1B 2 3 4 5 5A 5B Tszamen



BIJLAGE 3

Vergelijkende lijst van de
nomenclaturen van de in 1966
en 1972 bij de enquête
betrokken bedrijfstakken

I. — Posities 1972 die letterlijk overeenstemmen met de oude posities 1966

Posities 1972		Posities 1966	
Codes	Omschrijving	Codes	Omschrijving
111A	Steenkolenmijnen — ondergronds	111.1	Steenkolenmijnen — ondergronds
111B	Steenkolenmijnen — bovengronds	111.2	Steenkolenmijnen — bovengronds
13	Aardolie- en aardgaswinning	13	Aardolie- en aardgaswinning
14	Aardolie-industrie	32	Aardolie-industrie
211	Winning en voorbereiding van ijzererts	121	Winning van ijzererts
224	Productie en eerste verwerking van non-ferrometalen	344	Vervaardiging en bewerking van non-ferrometalen
231	Winning van bouwmaterialen en van vuurvaste en keramische klei	14	Winning van bouwmaterialen en van vuurvaste en keramische klei
23A	Winning van andere mineralen n.e.g.; veenderijen	19	Winning van overige mineralen; veenderijen
242.1	Cementfabrieken	334.1	Cementfabrieken
247	Glas- en glaswarenfabrieken	332	Glas- en glaswarenfabrieken
25A	Chemische basisindustriën	311	Chemische grondstoffenfabrieken; geïntegreerde fabrieken voor de vervaardiging en verwerking van chemische grondstoffen
26	Kunstmatige en synthetische continugaren- en vezelfabrieken	303	Kunstmatige en synthetische continugaren- en vezelfabrieken
314	Constructiewerkplaatsen (productie van constructiewerk, ook indien verbonden met montage op de bouwplaats)	353	Constructiewerkplaatsen (vervaardiging en montage ter plaatse)
321	Landbouwmachine- en -tractorenfabrieken	361	Landbouwmachine- en -tractorenfabrieken
322	Fabrieken van metaalbewerkingsmachines en van mechanische machinegereedschappen	363	Metaalbewerkingsmachinefabrieken; vervaardiging van mechanische hand- en machinegereedschappen
351	Automobielfabrieken en -assemblagebedrijven; fabrieken van trekauto's; fabrieken van automobielmotoren	383.1	Automobielfabrieken en assemblagebedrijven (met inbegrip van de vervaardiging van automotoren en trekauto's)
361	Scheepswerven, scheepsreparatie-, -onderhoudsbedrijven	381	Scheepsbouw en -reparatie; onderhoud van schepen
364	Vliegtuigfabrieken en -reparatiebedrijven	386	Vliegtuigfabrieken en -reparatiebedrijven
429	Tabaksnijverheid	22	Tabaksnijverheid
431	Wolindustrie	232	Verwerking van textielstoffen op machines ter bewerking van wol
432	Katoenindustrie	233	Verwerking van textielstoffen op machines ter bewerking van katoen
44	Ledernijverheid	29	Vervaardiging van leder en lederwaren
47A	Vervaardiging van papier en papierwaren	27	Vervaardiging van papier en papierwaren
483	Plasticverwerkende industrie	302	Kunststofverwerkende industrie
50	Bouwnijverheid	40	Bouwnijverheid

II — Posities 1972 die ongeveer overeenstemmen met de oude posities 1966

Posities 1972		Posities 1966		Verschil van de positie 1972 ten opzichte van de oude positie 1966 (in + of in -)
Codes	Omschrijving	Codes	Omschrijving	
22A	Productie en eerste bewerking van ferrometalen	341 342 343	Vervaardiging en eerste bewerking van ferro- en non-ferrometalen	— cokesovens verbonden aan hoogovens
25	Chemische industrie	31	Chemische industrie	— produktie van kunstmatige slijpmiddelen (kunstmatige slijpstenen, en pasta's)
42A	Vervaardiging van dranken	21	Vervaardiging van dranken	— vervaardiging van andere natuurlijke gist
43	Textielnijverheid	23	Textielnijverheid	+ kapokfabrieken; paardshaarbewerkingsinrichtingen; fabrieken van andere opvulmaterialen — vervaardiging van tenten, zeilen, vlaggen en zakken niet verbonden aan een weverij; borduurinrichtingen; poetskatoenfabrieken
45	Schoen- en kledingnijverheid	24	Vervaardiging van schoenen, kleding, beddengoed, matrassen e.d.	+ vervaardiging van tenten, zeilen, vlaggen en zakken niet verbonden aan een weverij; borduurinrichtingen; poetskatoenfabrieken — kapokfabrieken; paardshaarbewerkingsinrichtingen; fabrieken van andere opvulmaterialen — matrassenfabrieken — vervaardiging van kleding
45A	Schoennijverheid	241 242	Schoenindustrie	— schoenreparatiebedrijven
46A	Houtnijverheid	25		Verwerking van hout en kurk
467	Meubelnijverheid	26	Meubelfabrieken en meubelmakersbedrijven	+ matrassenfabrieken + riet- en rotanmeubelfabrieken
47B	Grafische nijverheid en uitgeverij	28	Grafische nijverheid, uitgeverijen	— stempelfabrieken — lettergieterijen
A	Winning van delfstoffen	1	Winning van delfstoffen	— aan steenkolen verbonden cokesovenbedrijven
B	Be- en verwerkende nijverheid	2/3	Be- en verwerkende nijverheid	— reparaties + aan steenkolen verbonden cokesovenbedrijven
C	Nijverheid in haar geheel	1/4	Nijverheid in haar geheel	— reparaties

III — Posities 1972 die overeenstemmen met een groepering van oude posities 1966

Posities 1972		Posities 1966	
Codes	Omschrijving	Codes	Omschrijving
23	Winning van niet-energetische mineralen (met uitzondering van ertsen); veenderijen	14	Winning van bouwmaterialen en van vuurvaste en keramische klei
		19	Winning van overige mineralen; veenderijen
41/42	Voedings- en genotmiddelenindustrie	20A	Vervaardiging van dierlijke en plantaardige oliën en vetten
		20B	Voedingsmiddelennijverheid
		21	Vervaardiging van dranken
		22	Tabaksnijverheid
46	Houtindustrie	25	Verwerking van hout en kurk
		26	Meubelfabrieken en meubelmakersbedrijven + matrassenfabrieken
47	Papier- en papierwarenindustrie; grafische nijverheid; uitgeverijen	27	Vervaardiging van papier en papierwaren
		28	Grafische nijverheid, uitgeverijen — Stempelfabrieken — Lettergieterijen

IV — Posities 1972 die niet overeenstemmen met de oude posities 1966
of die er belangrijk van afwijken

Posities 1972		Posities 1966		Verschil van de positie 1972 ten opzichte van de oude positie 1966 (in + of in -)
Codes	Omschrijving	Codes	Omschrijving	
11	Winning en bewerking van vaste brandstoffen	11	Winning en bewerking van vaste brandstoffen	— cokesovenbedrijven — steenkoolhalfcokesfabrieken
12	Cokesovenbedrijven			nieuwe positie
15	Winning en vervaardiging van splijt- en kweekstoffen			nieuwe positie
16	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warm water			nieuwe positie
17	Waterleidingbedrijven (winning, reiniging en distributie van water)			nieuwe positie
21	Winning en voorbereiding van erts	12	Ertswinning	— winning van splijt- en kweekstoffen bevattende erts
22	Vervaardiging en eerste verwerking van metalen	34	Vervaardiging en eerste bewerking van ferro- en non-ferrometalen	— gieterijen (ijzer, staal en non-ferrometalen)
24	Vervaardiging van steen, cement, betonwaren, aardewerk, glas e.d.	33	Verwerking van minerale producten (met uitzondering van metalen)	+ asbestverwerkende industrie + kunstmatige slijpmiddelen (kunstmatige slijptenen en -pasta's)
249	Aardewerkfabrieken; vuurvastmateriaalfabrieken			nieuwe positie
31	Vervaardiging van producten uit metaal (met uitzondering van machines en transportmiddelen)	35	Vervaardiging van producten uit metaal (met uitzondering van machines en transportmiddelen)	+ gieterijen (ijzer, staal en non-ferrometalen) + lettergieterijen
311	Gieterijen	345	Gieterijen (ijzer, staal en non-ferrometalen)	— fabrieken van gietijzeren kachels en fornuizen
316	Gereedschappen-, ijzer-, staal- en andere metaalwarenfabrieken			nieuwe positie
32	Machinebouw	36	Machinebouw	— kantoormachinefabrieken
33	Bureaumachinefabrieken; fabrieken van machines voor informatieverwerking			nieuwe positie
34	Elektrotechnische industrie	37	Elektrotechnische industrie	— fabrieken van machines voor informatieverwerking — reparaties
35	Automobielbouw; fabrieken van auto-onderdelen			nieuwe positie
36	Overige transportmiddelenfabrieken	38	Transportmiddelenindustrie	— automobielbouw; auto-onderdelenfabrieken — auto- en (motor-)rijwielreparatiebedrijven
37	Fijnmechanische en optische industrie			nieuwe positie
412	Slachtenrijen; vleeswaren- en vleesconservenfabrieken			nieuwe positie
413	Zuivel- en melkproductiefabrieken			nieuwe positie
41A	Overige voedingsmiddelenindustrieën	208	Voedingsmiddelenindustrie	+ vervaardiging van dierlijke en plantaardige oliën en vetten — suikerfabrieken en raffinaderijen
41B	Bakwaren-, chocolade- en suikervereffabrieken			nieuwe positie
436	Trioot- en kousenindustrie			nieuwe positie
441	Leerlooierijen en verwante bedrijven			nieuwe positie

**IV — Posities 1972 die niet overeenstemmen met de oude posities 1966
of die er belangrijk van afwijken (vervolg)**

Posities 1972		Posities 1966		Verschil van de positie 1972 ten opzichte van de oude positie 1966 (in + of in -)
Codes	Omschrijving	Codes	Omschrijving	
442	Lederwarenfabrieken			nieuwe positie
45B	Kledingnijverheid (met uitzondering van bont)			nieuwe positie
48	Rubber- en plasticverwerkende industrie	301	Rubber- en asbestfabrieken	— asbestverwerkende industrie + kunststofverwerkende industrie
481	Rubberverwerkende industrie	301	Rubber- en asbestfabrieken	— asbestverwerkende industrie + loopvlakvernieuwingsbedrijven; vulcaniseerinrichtingen; bandenreparatiebedrijven
49	Overige be- en verwerkende industrie	39	Fijnmechanische en optische industrie; nijverheidsbedrijven niet elders genoemd	— fijnmechanische industrie — medische en orthopedische-artikelenfabrieken (met uitzondering van fabrieken van orthopedisch schoeisel) — optische artikelenfabrieken, foto- en filmapparatenfabrieken — klokken- en uurwerkfabrieken en -reparatiebedrijven + stempelfabrieken
50A	Burgerlijke en utiliteitsbouw; wegen- en waterbouw			nieuwe positie
503	Installatiebedrijven			nieuwe positie

ANLAGE
ANNEXE
ALLEGATO
BIJLAGE

|

4

**Arbeitsgruppe
Groupe de travail
Gruppo di lavoro
Werkgroep**

Verzeichnis der Sachverständigen die innerhalb der Arbeitsgruppe zur Vorbereitung der Erhebung mitgearbeitet haben

Liste des membres du groupe de travail ayant participé à la préparation de l'enquête

Elenco dei membri del gruppo di lavoro che hanno partecipato alla preparazione dell'indagine

Lijst van de leden van de werkgroep die aan de voorbereiding van de enquête hebben medegewerkt

Vorsitzender / Président / Presidente / Voorzitter: MM. Gavanier
Nols

Sekretär / Secrétaire / Segretario / Secretaris: M. Simeoni

Regierungsvertreter | Rappresentanti dei governi
Représentants gouvernementaux | Regeringsvertegenwoordigers

Deutschland (BR)

die Herren Betz
von der Decken
Kloss
Müller

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn
Statistisches Bundesamt, Wiesbaden
Statistisches Bundesamt, Wiesbaden
Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

France

MM. Banderier
François
Gounot
Lerner
Padiou
Rempp
M^{lle} Vlassenko

Institut national de la Statistique et des Etudes économiques, Paris
Institut national de la Statistique et des Etudes économiques, Paris
Ministère du travail, Paris
Ministère du Travail, Paris
Institut national de la Statistique et des Etudes économiques, Paris
Institut national de la Statistique et des Etudes économiques, Paris
Institut national de la Statistique et des Etudes économiques, Paris

Italia

Signori Giusti
Lenzi
Macchia
Orecchio
Sanetti
Stefanetti

Istituto Centrale di Statistica, Roma
Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Roma
Istituto Centrale di Statistica, Roma
Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Roma
Istituto Centrale di Statistica, Roma
Istituto Centrale di Statistica, Roma

Nederland

de heren Van den Brink
De Korte
Den Dulk
Huizing
Kohen
Nijsen

Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag
Ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid, Den Haag
Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag
Ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid, Den Haag
Ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid, Den Haag
Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag

Belgique/België

MM./de heren De Kimpe
Plettinx
Thunissen
Van den Abeele

Institut national de Statistique, Bruxelles
Ministère de l'Emploi et du Travail, Bruxelles
Ministère de l'Emploi et du Travail, Bruxelles
Institut national de Statistique, Bruxelles

Luxembourg

MM. Birget
Wagner
Weber

Service central de la Statistique et des Etudes économiques, Luxembourg
Service central de la Statistique et des Etudes économiques, Luxembourg
Ministère du Travail, Luxembourg

Arbeitgebervertreter	Rappresentanti dei datori di lavoro
Représentants des employeurs	Vertegenwoordigers van de werkgevers

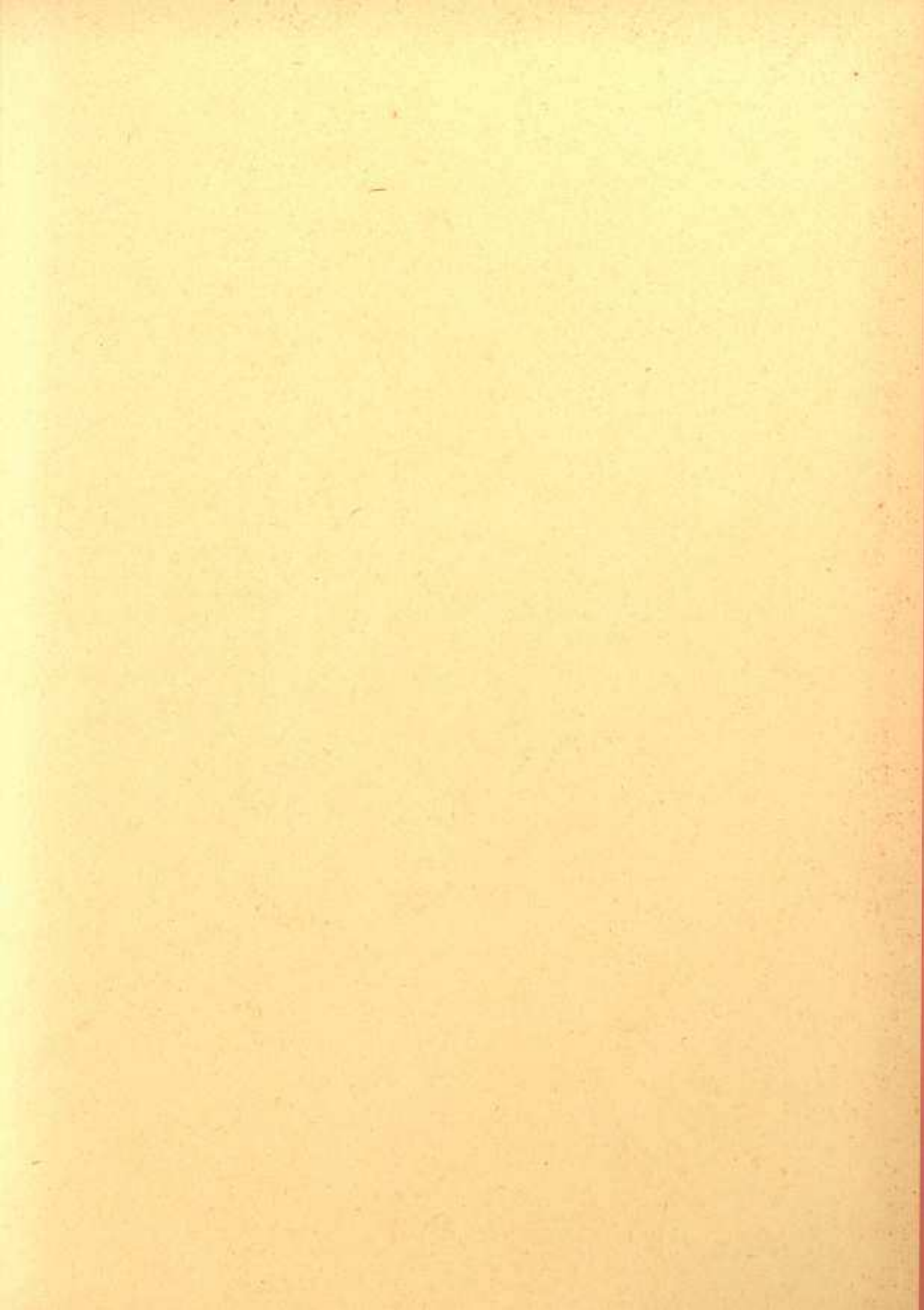
die Herren	Abet	Charbonnages de France, Paris
Messieurs	Alric	Charbonnages de France, Paris
Signori	Castin	Secrétariat de l'U.N.I.C.E., Bruxelles
de heren	Champion	Conseil national du Patronat français, Paris
	Del Canuto	Istituto per la Ricostruzione Industriale, Roma
	Fokker	Verbond der Nederlands Ondernemingen, Den Haag
Frl.	Herrmann	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln
	Husmann	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln
	Mariani	Confederazione Generale dell'Industria Italiana, Roma
	Migliorisi	Confederazione Generale dell'Industria Italiana, Roma
	Pirnay	Secrétariat de l'U.N.I.C.E., Bruxelles
	Robins	Secrétariat de l'U.N.I.C.E., Bruxelles
	Sauvain	Conseil national du Patronat français, Paris
	Soudon	C.E.P.C.E.O., Bruxelles
	Standaert	Verbond van de Belgische Nijverheid, Bruxelles
Frl.	Thomasius	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln
	Vannutelli	Istituto per la Ricostruzione Industriale, Roma
	Wagner	Fédération des Industriels luxembourgeois, Luxembourg

Arbeitnehmervertreter	Rappresentanti dei lavoratori
Représentants des travailleurs	Vertegenwoordigers van de werknemers

die Herren	Beykirch	Deutscher Gewerkschaftsbund, Düsseldorf
Messieurs	Borgomeo	C.I.S.L., Roma
Signori	Braun	Secrétariat C.E.S.L., Bruxelles
de heren	Broekema	N.V.V., Amsterdam
	Chenoy	C.M.B., Bruxelles
	Gouault	C.G.T./F.O., Paris
	Grobbee	N.K.V., Utrecht
	La Porta	C.I.S.L., Roma
	Meyerwisch	IG Metall, Düsseldorf
	Panis	E.O./C.M.T., Gand
	Thierron	F.I.S.C.M., Bruxelles
	Vereecken	E.O./W.V.A., Brussel

EG-Kommission	Commissione C.E.
Commission C.E.	EG-Commissie

die Herren	Bertaud	O.S.C.E.
Messieurs	Blonziel	D.G. IV
Signori	Boudard	D.G. V
de heren	Huby	D.G. XVI
	Kuhner	SAEG
	Mertz	D.G. IX



PREFACE

The task of quantifying wages and salaries is not as simple as it might seem. The differing requirements of users of statistics in this field have led to the development of a variety of concepts (e.g. wage rates, nominal earnings, real wages, earned income and labour costs) each of which relates to some particular aspect of a complex whole. The statisticians concerned have therefore been obliged to devise different types of statistical criteria and to be aware of the relationships existing between them.

Such considerations underlie the integrated system of wage and salary statistics which has gradually been developed and perfected by the Statistical Office of the European Communities in collaboration with the national statistical offices, the national administrations and both sides of industry. The purpose of this system is to ensure maximum coherence of the concepts, definitions, classifications, survey frequencies and methods employed in compiling the different types of wage and salary statistics.

Basically the system combines three types of enquiry:

- a) triennial sample surveys of labour costs which permit measurement and comparison of the levels and structure in the different countries of expenditure by undertakings on wages, salaries and related social charges. These surveys currently cover all industrial activities as well as wholesale and retail trade, banking and insurance. They also provide some of the elements required to calculate and compare the real incomes of wage earners
- b) harmonized surveys of nominal earnings conducted twice a year in April and October, which make it possible to trace and compare the development of earnings, and which are used, by employing techniques specially developed for the purpose, to update the results of the triennial surveys of labour costs every half year, thus making good the lack of direct information on this subject between surveys
- c) sample surveys on the structure and distribution of wages and salaries, which are based on returns of personal data in respect of a large number of employers and provide a more detailed breakdown than the results of the other surveys. The main purpose of these surveys is to study the distribution of individual values around the means, to reveal the relationships between wage level and individual

characteristics of wage earners (sex, age, professional qualifications, length of service with firm, etc.), to measure and compare the dispersion of individual earnings, to establish structural differences in the labour force, etc.

The survey published in this issue in the special series by the Statistical Office of the European Communities relates to the situation in October 1972. It is the second survey of its kind to be conducted at a Community level. It has been considerably improved compared with the first survey relating to October 1966, as regards the field covered (it covers all wage earners in industry, whereas the previous survey was limited to manual workers only) and the detail in which the results are presented (the number of items of the nomenclature of economic activities for which separate results have been provided has been increased from 52 to 73). At the same time a third survey, relating to October 1974, is in progress. For the first time, the wholesale and retail trade, banking and insurance have been covered, and the scope has been widened to include the three new Member States.

The whole of this first volume is devoted to a detailed description of the definitions and methods which have been uniformly applied to make the survey a harmonized Community operation. It makes possible a fuller appreciation of the scale of the work and the considerable effort made by the Member States to ensure its success. It will be followed by the publication of two volumes of detailed results per country and a final summary report. It may be felt that the results take rather long to assemble, but as in the case of censuses, to which these sample surveys bear a certain resemblance, this weakness can hardly be avoided and is partly balanced by the value of the detailed analysis of structural relationships which tend to have rather long-term effects.

This survey was planned and conducted in collaboration with the national statistical offices. The results were processed by the Wages and Incomes Division of the Statistical Office of the European Communities, and the publications were prepared and edited by Messrs. Simeoni and Aubree.

J. MAYER

December 1974.

**The Survey of Structure of Earnings in Industry
Methods and Definitions**

Contents

Introduction	251
1. Aims of the survey	251
2. Organisation at Community level	252
3. Scope of survey	253
4. Object of the survey and reference period	253
5. Statistical unit and categories of wage and salary earners	253
6. Survey method and characteristics of the sample	254
7. Characteristics of the questionnaire	254
8. Nature of information obtained: definitions and characteristics	254
9. Methods used to compile the data (average values, variation coefficients, indices, method comparing frequency distributions by class of earnings, regression lines and parabolas, calculation of sampling errors in the estimation of averages)	261
10. Analysis and presentation of the results	266
Annex 1: Survey questionnaire	269
Annex 2: Nomenclature of industries and detailed outline of the tables used in the publication of the results by country	277
Annex 3: Table showing a comparison of the nomenclatures of industries used in 1966 and 1972	303
Annex 4: List of members of the Working Party who took part in the preparation of the survey	243

The data may not be reproduced without indication of the source

INTRODUCTION

This survey of the structure and distribution of earnings in 1972 is the second of its kind to be carried out on an international basis. It retains basically the same characteristics as the first survey (relating to October 1966) of which it is a repetition though numerous changes have been made with regard to the field of survey, the nature of information collected and the presentation of the results. In particular:

- the survey was not limited, as it was in 1966, to manual workers, but has been extended to all employees (manual and office workers, foremen and supervisory staff);
- the sub-division of industry by activity is more detailed; the application of a new nomenclature¹ has raised to 73 the number of activities for which separate results have been compiled and published (compared with 52 in 1966);
- certain information collected at the 1966 survey (e.g., marital status, number of dependent children, nature of wage — full or reduced —) was not collected for 1972, as its direct influence on the level of wages had proved to be negligible;²
- on the other hand, other information was collected in 1972 for the first time (in particular, for manual workers, the basis on which their earnings were calculated — hourly, monthly, etc. — and, in certain countries, nationality);
- the presentation of results has had to be modified to take into account the extension of the survey and has also been somewhat streamlined. There is thus no great increase in the number of tables. However, as many opportunities as possible for comparison with the results of the previous survey have been provided. (see below "Analysis and presentation of the results").

Only the six founder countries of the Community took part in this survey in 1972; the three new Member Countries were not able to participate, as preparations were too far advanced at the time of their accession.³

As was the case for the previous survey, the results will be published separately country by country, as and when

they are available. As this survey was conducted in all six countries on the basis of identical definitions and methods, and that a standard method for analysis of the results was also devised by the Statistical Office of the European Communities, it seemed useful to collect together in the same volume all the methodological characteristics of the survey, the objectives pursued and the presentation of the results.

This volume also brings out all the changes made for the 1972 survey, so as to facilitate meaningful comparison with the results of the previous survey.⁴

Each volume will be published in five languages, except for computer-produced tables which will be appended and which, owing to technical difficulties, will be supplied in a bilingual version (German/French) only. However, for Italian, Dutch and English-speaking readers the titles and column headings of the various tables have also been translated into their respective languages. This translation can be found in Annex 2 of this volume.

1. AIMS OF THE SURVEY

For many years the Statistical Office of the European Communities has been carrying out surveys of labour costs in industries of the Member Countries of the European Communities.⁵

These surveys take into consideration not only actual cash earnings but also all the related elements which must be taken into account in order to compare labour costs at international level. They also enable studies to be made on workers' earned income.

In view of the nature of the information required these surveys are carried out generally at establishment level in the various countries by means of questionnaires which collect on a harmonized basis, annual data derived from firms' own accounts. From such data it is possible to calculate average labour cost per unit of working time and the average annual income of manual workers; the data obtained are also extremely useful in measuring

⁴ Cf. also Volume 1 of the special series "Structure et répartition des salaires — 1966".

⁵ Since 1953 surveys have been carried out regularly for the three industries of the ECSC. As regards the other industries of the Common Market, six surveys were carried out between 1959 and 1964. The results, covering a fairly considerable number of branches of activity, were published in the "Social Statistics" series of the Office (for 1959 see No 3/1961 and No 3/1962, relating to 14 branches of activity; for 1960, see No 1/1963, relating to 8 branches and for 1961 see No 2/1964, relating to 13 branches; for 1962 (or 1964, a second series of surveys was made of the same branches; see No 5/1964, No 6/1965 and No 5/1966). For 1966 a single large-scale survey was made of all the branches of the extractive, manufacturing and building industries (No 4/1969); this survey was repeated for 1969 (No 3/1971) and for 1972 (No 4/1974).

¹ From October 1972 the new General Industrial Classification of Economic Activities within the European Communities (N.A.C.E.) has been applied to all S.O.E.C. social statistics, superseding the nomenclature of industries (N.I.C.E.) previously in force.

² It should be noted that statutory family allowances were not included.

³ On the other hand, the Nine will all take part in the survey of the structure and distribution of earnings in wholesale and retail distribution, banking and insurance, which will be based on 1974 data. The decision to carry out this survey was made in Council Regulation (EEC) No 176/74 of 21 January 1974, published in the Official Journal of the European Communities No L 21 of 25 January 1974.

the differences of level which exist between labour costs and income from work in the various industries of the different countries.

However, the results of these surveys provide only mean values, calculated on aggregated data (total earnings, total working hours, etc.). The simple determination of these average values — however detailed the breakdowns which can be made within the framework of these surveys—limits the possibilities of interpretation to a simple statement of the differences between the levels or constituent elements of the costs or average incomes, without providing any proper explanation for them. Only a knowledge of the relationships between earnings and the individual characteristics of the employees can make it possible to extend the analysis and to see to what extent the differences observed for mean values between industries and countries can be ascribed to differences in the structure of labour.

The survey of the structure and distribution of earnings has precisely this aim: i.e., to provide information about variations according to the structure of labour, about the relation between wage levels and the individual characteristics of employees (age, sex, qualifications, length of service in the firm, etc.) and about the dispersion of individual earnings.

It thus fits smoothly into the integrated system of comparable wage statistics which has gradually been achieved at European level. The survey aims not only at facilitating better interpretation of results of other Community surveys on earnings, but also at providing information about the distribution of wages and the structure of labour which may be of immediate use to those who, whatever their position, have responsibility in wage negotiations in Member States, and who may thus come to a better appreciation of the results of the decisions taken and thus contribute more effectively to the process of harmonizing living and working conditions within the Common Market.

This survey is of particular relevance to the application of Article 119 of the Treaty of Rome, concerning equal pay for men and women doing the same job, inasmuch as—after eliminating the specific influence of most of the structural factors on the overall averages—it supplies evidence of disparities which still exist in this sphere in the various countries.

2. ORGANISATION AT COMMUNITY LEVEL

Statistical surveys of this type involve considerable effort on the part of both industry and the national statistical institutes who conduct the surveys.

The Statistical Office of the European Communities does not therefore resort lightly to such surveys at Community level and indeed only when it has proved quite impossible to collect comparable information by other methods.¹

In wage statistics, instances in which it is possible to harmonize the statistics already available in the various countries are rare. Furthermore, in most countries there are practically no statistics available on the more specific subject of the structure and distribution of earnings so only a new survey, conducted with this end in view, could supply the necessary information.

This is why, as in 1966, an ad hoc survey of the structure and distribution of earnings was necessary in 1972. This survey was prepared with the close collaboration of experts representing governments and associations of employees and trade unions of the countries of the Community.

These experts attended numerous meetings at the SOEC and thus took part in the preparatory work: i.e., the final formulation of the Community questionnaire and explanatory notes, decisions regarding the field of the survey, the reference period, the survey method, the data checking system, etc.

The collaboration of these experts² was a decisive factor in the success of the survey.

In the meantime the Commission of the European Communities had placed before the Council of Ministers a proposal for the organisation of the survey. The Council adopted this proposal and, consequently, the text of a regulation making this second Community survey on the structure and distribution of wages and salaries in industry obligatory on all Member States.³

In practice operations were carried out as follows:

- a) The Community questionnaire, and the methods and the characteristics of the survey were determined by the Statistical Office of the European Communities with the collaboration of experts between 1970 and 1972;
- b) The actual field work, relating to data for October 1972⁴ and carried out by national statistical institutes⁵ according to uniform principles,

involved the following operations: design of sample distribution of questionnaires and, where necessary, advice on technical points to the firms selected; collection and preliminary inspection of the returns; coding of replies and transcription of data to punched cards, according to the Community system; detailed inspection of data and transfer of information from

¹ National statistics have been broadly harmonized as regards the statistics on workers' hourly earnings (short-term). Considerable progress has been made in this field: since April 1964 statistics have been available for all the countries of the Common Market showing trends in workers' hourly earnings, over a six-month period, with a similar sub-division into branches of industrial activity, based on standard definitions or definitions comparable between countries (see for example Social Statistics No 1/1974).

² A list of the experts who collaborated in the preparation of the survey can be found in Annex 4 of this volume.

³ Council Regulation (EEC) No 2395/71 of 8 November 1971, published in the Official Journal of the European Communities No L 248 of 10 November 1971, page 47.

⁴ As explained later, certain data about non-manual workers also related to the year 1972 as a whole.

⁵ In Italy the survey was conducted by the Ministry of Labour with the collaboration of the national statistical institute which, in particular, drew up the sampling plan, checked the data by computer and transferred them to magnetic tapes.

the cards to magnetic tape; forwarding of the tapes to the Statistical Office of the European Communities. These operations lasted from 1972 to 1974:

- c) The Statistical Office of the European Communities drew up the plan for the computer processing of the results, standard for all the countries, and undertook the final analysis of the data, according to principles which will be set out below.

3. SCOPE OF SURVEY

The scope of this second survey was defined as follows:

- a) The field of the survey covered all extractive and manufacturing activities, activities concerned in the production and distribution of electricity, gas and water, and building and civil engineering;
- b) Information was collected about the earnings and individual characteristics of all categories of employees: manual and clerical workers, supervisory and executive staff (cf. § 5 below);
- c) The survey covered establishments employing at least 10 persons—provided that they met this criterion, small businesses were also included;
- d) Six Common Market Countries participated:
Germany, France, Italy, Netherlands, Belgium and Luxembourg. The three new Member countries (Denmark, Ireland and the United Kingdom) were not able to take part in this survey, as preparations were too far advanced at the time of their accession.

Compared to the previous survey, the field was extended both as regards the industrial activities covered (the first survey did not include energy or the supply of water, and as regards categories of wage-earners (the first survey was confined to manual workers alone).

On the other hand, repair workshops which were classified under industry in the old nomenclature (see annex 3 of this volume) are now excluded.

4. OBJECT OF THE SURVEY AND REFERENCE PERIOD

The object of the survey was to record for each employee the earnings received during the reference period and a certain number of other individual data (see below § 8).

The choice of the reference period was a particularly tricky problem. From the point of view of an investigation into wage-earners' incomes, the ideal solution would no doubt be to take the whole year as this alone would allow elements of remuneration to be taken into account

which are not paid regularly each payday (special bonuses, end-of-year and holiday bonuses etc.). But this solution, though excellent in theory, has disadvantages when it comes to analysing the results.¹

It was decided therefore to keep,—in principle for all employees—to a much shorter period (the month of October 1972) and to request extra information concerning annual remuneration for non-manual workers only (office workers etc.).

On the other hand, as regards manual workers, the problem of exceptional elements of remuneration was solved in the same way as in the previous survey (see below § 8.10).

The month of October was chosen because, in the majority of countries, work proceeds fairly normally during this month and is not much affected by absences for annual or public holidays.

5. STATISTICAL UNIT AND CATEGORIES OF EMPLOYEE

Distinction must be made here between the unit selected or "returning unit" on the one hand and the actual statistical survey unit on the other. The former fills in the survey questionnaire and supplies the information requested; the statistical survey unit is the unit to which this information relates.

In this survey the returning unit was the establishment² which supplied the individual information for each of its employees.³ These individual data were analysed and compiled according to the statistical survey unit to which they related, i.e. the employee,⁴ in other words any worker bound to the enterprise by a contract of employment, excluding apprentices bound by a deed of apprenticeship (even if they worked on production), home helps and outworkers.

As regards the collection and the compilation of the data, it was agreed that employees should be divided into two large groups: firstly, manual workers, and, secondly, others (clerical, supervisory, and executive) classified under the general heading of "non-manual workers".

¹ As will be seen below, when calculating monthly or annual remuneration, account was not generally taken, for reasons of comparability, of those employees who, during the period of reference, did not receive normal pay, because of part-time work, absences etc.; it is obvious that the longer the period of reference, the greater will be the proportion accounted for by these employees.

² In cases where accounts were kept centrally by the enterprise, the latter filled in a separate questionnaire for each establishment included in the sample.

³ In fact, since the survey was carried out by sampling, only employees at selected establishments were taken into consideration (see below "survey method and general characteristics of the sample").

⁴ A certain number of characteristics relating to establishments were, however, analysed with the establishment itself as the unit of observation.

This distinction enables the results of this survey to be compared with those obtained in the 1966 survey, which was confined to manual workers alone.¹

6. SURVEY METHOD AND CHARACTERISTICS OF THE SAMPLE

The survey covered all employees in industry, but it was not practicable to conduct an exhaustive census or to collect individual information for all workers. It was therefore necessary—as in 1966—to apply sampling methods.

Detailed sample designs were drawn up by the national statistical institutes, in close collaboration with the Statistical Office of the European Communities, taking into consideration the characteristics of the industries and the existing national documentation in the various countries.

However, though certain technical details varied from one country to another, the selection of the sample was determined by principles common to all. Thus the statistical survey units of which it is composed are, generally speaking, the result of a two-stage random sample, firstly among establishments and secondly, within establishments, among employees.

For small establishments there was no second stage and all the employees of the selected establishments were included in the survey. On the other hand, all very large establishments were invited to take part in the survey but at such establishments only a sample of employees was included.

For technical reasons the relative size of the sample (sample fraction) varied from one industry to another.

The following table shows the size of the sample ultimately used in the various countries:

Country	Employees (in thousands)		Sample fraction
	Sample	Total employees	
	1	2	1/2
Germany	1 316	9 604	1/7 (14%)
France	776	7 412	1/10 (10%)
Italy	582	3 656	1/6 (16%)
Netherlands	244	1 327	1/5 (18%)
Belgium	262	1 204	1/5 (22%)
Luxembourg	31	60	1/2 (52%)
Community	3 210	23 263	1/7 (14%)

¹ In both surveys it was agreed that manual workers should include the following categories:

- production workers,
- maintenance workers,
- foremen generally performing manual work,
- manual workers paid monthly,
- warehouse, packing and dispatch workers,
- non-production workers (e.g. messengers, caretakers, cleaning women, drivers),
- part-time workers,
- seasonal workers,
- occasional workers,
- team or shift workers,
- fitters employed away from the normal place of work,
- minors,
- workers who, for personal reasons, only worked for part of the time,
- workers who, on account of shorter hours or stoppages, only worked for part of the time.

7. CHARACTERISTICS OF THE QUESTIONNAIRE

An outline of the survey questionnaire to be filled in by establishments included in the sample can be found in an annex to this volume (see Annex 1, page 269). In certain countries the forms used differed somewhat from the above-mentioned outline in order to take account of typically national customs and features but the differences were not significant.

This questionnaire consisted of three parts:

- the first part (part A) was used to collect information about the establishment and hence information common to all its employees (type of activity, region, size of the works, size of the enterprise, percentage of bonuses paid to the workers, etc.);
- the second part (part B) listed manual workers (or, as the case may be, the sample of manual workers); for each of these workers, 15 items of information was requested;
- the third part (part C) listed non-manual workers (sample), for each of which 14 points of information were requested.

A certain amount of the information requested was the same for both manual and non-manual workers (name or serial number, sex, year of birth, length of service in the firm, conditions of employment). Other information was limited to manual workers only (system of remuneration, basis of wage calculation, nationality)², some information was requested for non-manual workers only (yearly remuneration) while for other items different procedures were employed for manual and non-manual workers (professional qualifications, remuneration in respect of October, time worked).

The questionnaire was accompanied by instructions and definitions for each of the questions asked.

The questions are set out in the following paragraphs together with information about their exact content, aim or use.

8. NATURE OF INFORMATION OBTAINED: DEFINITIONS AND CHARACTERISTICS

Information about the establishment

8.1 Country

In each case the country in which the establishment surveyed was located was given, irrespective of the country of any parent enterprise.

The six founder countries of the Community took part in this survey.

² The question about nationality was optional and was only included in four countries (France, Italy, Netherlands and Luxembourg), in the manner outlined below (cf. § 6.29).

8.2 Branch of activity

All the establishments surveyed—and hence all their employees—were classified according to the activity pursued or where there were several activities the principal activity on the basis of the N.A.C.E.¹

The breakdown of industry used for this survey is that used for other Community wage statistics, in particular the survey of labour costs and the harmonized earnings statistics mentioned earlier.

The survey covered all industrial activities at two digit level in the N.A.C.E.; in addition a certain number of industries (codified at three or even four digit levels) were identified so as to distinguish separately results for more homogeneous activities and activities of particular importance at Community level.

A full classification of these industrial activities is given in Annex 2, p. 277.

Compared to the previous survey of October 1966, which was based on the N.A.C.E.,² there are numerous differences: the number of headings used has increased from 52 to 73 and the actual content of several has been amended, so that for certain industrial activities it is not possible to make strict comparison between the results of the two surveys.

In order to facilitate comparison where it is possible, a table of comparison between the headings in the nomenclature used in the two surveys has been drawn up (see Annex 3, page 303): the N.A.C.E. headings are divided up into four groups: the first contains the items corresponding exactly to old N.I.C.E. headings (26 in all); the second contains the items which correspond but for slight differences (12); the third group consists of items (4) corresponding to a group of old N.I.C.E. headings; and the fourth group consists of those items which do not correspond at all to old headings or which are considerably different (31).

8.3 Regions

In each of the countries, except Luxembourg, a territorial breakdown of data was made, with 11 regions for Germany and Italy, 8 regions for France, 4 regions for the Netherlands and 3 for Belgium.

These regions were as follows:

- Germany (F.R.): Schleswig-Holstein, Hamburg, Berlin (West), Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Bayern, Saarland.
- France: Région parisienne, Bassin parisien, Nord, Est, Ouest, Sud-Ouest, Centre-Est, Méditerranée.

¹ Cf. "General Industrial Classification of Economic Activities within the European Communities" (N.A.C.E.), S.O.E.C., 1970.

² Cf. "Nomenclature of Industries in the European Communities (N.I.C.E.) S.O.E.C., 1963.

- Italy: Piemonte, Val d'Aosta, Liguria; Lombardia; Regione veneta; Emilia-Romagna; Marche, Toscana Umbria; Lazio; Abruzzi, Molise; Campania; Puglia, Basilicata, Calabria; Sicilia; Sardegna.
- Netherlands: Noord, Oost, Zuid, West.
- Belgium: Vlaamse gebied, Région wallone, Bruxelles.

In 1966 a regional breakdown was available only for Germany, France, Italy and the Netherlands. However, for these last three countries, the territorial demarcation of the "statistical regions" was amended between the two surveys, so that the results of the 1966 and 1972 surveys are comparable for the following regions only:

- Germany (F.R.): all regions;
- France: Région parisienne,³ Nord, Est, Méditerranée. (The "Bassin parisien" region, though bearing the same name in both surveys, is not comparable: in 1966 it only included Champagne, Picardy, Upper Normandy and the Centre, whereas in 1972 it also included Lower Normandy and Burgundy, which were previously included in the West and in the Rhone valley respectively.)
- Italy: Lombardia, Regione veneta, Lazio, Campania. (The other regions are comparable only after regrouping—or weighted averaging—of the data of one survey or both.)

8.4 Size of establishment

Establishments were classified according to their size on the basis of the total number of employees (manual and non-manual) on their payroll at the time of the survey.

The size categories were as follows:

- 10 to 19 employees;
- 20 to 49 employees;
- 50 to 99 employees;
- 100 to 199 employees;
- 200 to 499 employees;
- 500 to 999 employees;
- 1 000 to 1 999 employees;
- 2 000 to 4 999 employees;
- more than 5 000 employees.

However, for presentational purposes, the first two categories were necessarily often grouped together, to make a single category of 10 to 49 employees, as were the last three, to obtain a single category including works with at least 1 000 employees.

8.5 Size of the enterprise

Establishments were also classified according to the size of the enterprise to which they belonged. Where this enterprise included other works in addition to the

³ Corresponds to the region called "Paris" in the publication containing the 1966 results.

one included in the survey, the total staff of the enterprise was taken into account, whatever the nature of the industrial activity pursued in these other works. The size categories used were the same as for establishments.

8.6 Reference periods

While the reference period of the survey for non-manual workers was the month of October 1972, as well as the whole year (information about annual remuneration was also requested), the length of the reference period for manual workers was allowed to vary, as in the previous 1966 survey, within the month of October.

Establishments surveyed were thus requested to state the length of the period (number of days) to which the data on manual workers' earnings, and on the corresponding number of hours paid, referred.

If within the same establishment the reference period used was different for certain groups of workers (e.g. two weeks for some and a month for others) separate forms were filled in for each of these groups of workers.

8.7 Statutory weekly working hours

This relates to the number of weekly working hours which the majority of manual workers at the establishment had to perform under the contract or the regulations in force, independently of the rate at which these hours were paid (in some establishments, weekly hours of work might be 48 or 44, with, for example, an increased rate of pay from the 40th hour on).

If the length of the working week varied from one week to another, the average length during the reference period had to be stated (e.g., in cases of work every other Saturday and a working week of alternately 48 and 40 hours, the average length had to be stated, i.e. 44 hours).

8.8 Statutory length of time worked by manual workers during the reference period

This means the total number of hours worked—during the reference period—by a worker complying with the statutory working week. This statutory number of hours worked during the reference period, calculated with reference to the statutory number worked per week, was intended, as in the previous survey in 1966, to bring into a common reference period the individual data recorded for reference periods of different lengths (see, below, the method for calculating average monthly and weekly data).

8.9 Number of working days on which the establishment was closed, without full payment by the employer

If during the reference period used for manual workers (see § 8.8 above) the works had to close down or lay off all or some of its workers on account of strikes,

lock-outs, marketing difficulties or other technical or economic reasons etc., the number of *working days* was given during which work was suspended and for which no remuneration or only reduced remuneration was paid to the workers. This information was requested in order to put into perspective a factor which might explain a high rate of unpaid worker absenteeism (cf. below § 8.17).

8.10 Percentage of bonuses paid to the workers

As in 1966 the size of payments made to workers either at intervals longer than the reference period, or irregularly (exceptional, annual, half-yearly, quarterly bonuses etc.) was recorded for each establishment.¹ The overall percentage of bonuses in relation to remuneration normally paid throughout the year 1972 could thus be determined for each of the establishments included in the sample and could be attributed to all the workers concerned.

Individual information about each employee

8.11 Serial number

Each employee included in the sample at the same establishment was allocated a number by his firm so that information was rendered anonymous but identification in case of incomplete or clearly inaccurate data could be made, with a view to possible rectification.

8.12 Sex

Particular care was taken to make sure that information on this point was always given because of the importance of the analysis by sex in the presentation of the results.

8.13 Year of birth

From this information it was possible to break down employees by age-group² and to calculate average ages.

8.14 Occupational qualification

It is well known that systems used to classify employees according to qualification may differ considerably from one country to another and often even from one activity to another. It was therefore decided—as in 1966—to leave to the national statistical institutes, the task of classifying the wage-earners into broad groups according to professional or occupational, etc., qualification, the general definitions of which were fixed by common agreement. A distinction was made between manual and non-manual workers.

¹ To this end, certain countries used the results of the 1972 survey on wage expenditure.

² The following age groups (number of complete years) were used: under 21, 21 to 29, 30 to 44, 45 to 54, 55 and over. However, in some tables the following, more detailed breakdown was also supplied, separately for manual and non-manual workers, by sex and by industry: under 16, 16 and 17, 18 to 20, 21 to 24, 25 to 29, 30 to 34, 35 to 39, 40 to 44, 45 to 49, 50 to 54, 55 to 59, 60 and over.

Qualification — manual workers

With regard to the qualification groups used for the 1966 survey, the residual group "other workers" (workers who, chiefly because they were too young, could not be classified in the three qualification groups proper) was discarded. In 1966 the size of this residual group proved highly variable from one country to another, which made comparisons rather difficult; the national statistical institutes therefore agreed to take the trouble to classify all staff—including young workers who had not yet reached their full working capacity—into three qualification groups defined as follows:¹

1. Skilled workers:

Workers who, on account of their special knowledge and skills, are employed on work involving particular difficulty, diversity or responsibility.

The requisite qualification may be acquired by an apprenticeship leading to an examination or by practical experience of the relevant work over a period of several years. Workers in this category are generally referred to in collective agreements as skilled workers, highly skilled workers, specialized workers, skilled workers with higher knowledge, craftsmen, skilled workers having served an apprenticeship, skilled workers with training and experience, and other such designations.

2. Semi-skilled workers:

Workers who, in the context of a specialized activity most often linked to an industrial sector, are employed on work which is repetitive or less difficult, or requires less responsibility and no general professional aptitude. In the majority of cases the workers acquire the knowledge and skills necessary for this work during an initiation (or adaptation) period of at least three months, which may or may not lead to an examination. These workers are generally referred to in collective agreements as semi-skilled workers, workers with some initial training, workers with special skills and some initial training (or adaptation), production workers operating at full capacity, auxiliary craftsmen with some initial training (or adaptation), production workers and other such designations.

3. Unskilled workers:

Workers who are employed on simple tasks, which one might consider auxiliary work, for which special training, even of a limited kind, is not essential. These workers are generally referred to in collective agreements as auxiliaries, workers having served no apprenticeship, labourers, specialized production labourers and other designations.

Qualification — non-manual workers

As was the case for manual workers, the Community classification by qualification for non-manual workers does not necessarily correspond to the classification systems actually used in the contractual practice of the various countries.

This classification is therefore intended for purely statistical ends, and represents a standard to which the various national systems had to be adapted.

The qualification groups set out below were defined by common agreement. Non-manual staff were classified according to the nature of the duties actually performed, in the light of the difficulties involved; the degree of training necessary and the responsibilities entailed:

1. Management executives with general authority and responsibility

This group includes persons to whom the employer delegates powers of decision with regard to the general working of the undertaking and who are in a position of authority over all or a large part of the staff.

During the processing of results these persons were, generally speaking, divided up into two sub-groups:

1A = staff whose remuneration exceeded a certain ceiling, determined country for country, and who consequently were not included in the survey (see below § 8.23).

1B = staff whose remuneration was below or equal to the above-mentioned ceiling.

2. Executives

This group includes members of staff who have undergone technical, administrative, legal, commercial or financial training, normally evidenced by a university degree, or acquired through personal experience and recognized as equivalent. These persons work in direct collaboration with the management executives (group 1 above) and, if so delegated by the former, may exercise authority over the staff in specific sectors. They may also engage in studies, research, or advisory duties, and may in such cases not exercise authority, but they may enjoy a certain degree of independence as regards decision-making and initiatives in the sector assigned to them and for which they assume responsibility.

3. Assistants

This group includes staff assigned to administrative, accounting, commercial, technical or social work requiring an advanced level of secondary education or equivalent professional experience.

They collaborate with the management executives and work under their responsibility and according to their instructions. Their work may require elementary knowledge of commercial, fiscal, industrial or social legislation; it may also require elementary but specific know-

¹The classification was made according to the type of job to which the worker was assigned. The suppression of the "others" group unquestionably represents an appreciable improvement in the comparability of distributions by qualification between the countries; on the other hand, comparisons between 1966 and 1972 ought strictly speaking only to relate to age categories over 21, in which even in 1966 the proportion of *other workers* was virtually nil.

ledge in special technical fields (chemistry, engineering, physics, draughtsmanship, etc.); it may involve—within the confines of their instructions—a certain amount of initiative and responsibility. In certain cases these workers may exercise authority over staff in lower grades.

Staff in this category are often referred to in collective agreements as qualified employees, employees in the sales, administrative, technical service etc.

4. Clerical staff

This group includes employees working on precise instructions from their hierarchical superiors and their work, generally speaking, requires only a very limited amount of initiative and responsibility. They may, however, have received education beyond the minimum school-leaving age; a good knowledge of their mother tongue is often required, and sometimes some knowledge of one or more foreign languages. These workers may be assigned to simple accounting or administrative recording, the classification and filing of documents of all kinds (which they must be able to retrieve rapidly when asked to do so by their superiors), shorthand, typing, card-punching etc. Staff in this category are often referred to in collective agreements as clerical staff, secretarial staff, typing and shorthand staff, etc. This group also includes non-manual workers performing very simple duties which do not require any special professional training.

5. Foremen

These are workers (overseers performing supervisory duties etc.) engaged in directing, co-ordinating and supervising the work of one or more groups of workers (and sometimes a certain number of technicians and foremen subordinate to them). These employees are responsible for the execution of the work in the sector assigned to them: they must have a level of instruction and theoretical and practical professional knowledge acquired either at college or by practical training. They were classified according to the nature, size and technicality of the work which they directed, into the following sub-groups:

5.A Staff engaged in directing a large group or several groups of workers; they issue instructions in matters of work organisation and supervise the carrying out of these instructions with regard to maintaining production, delivery dates etc. They may be assisted in their work by subordinate foremen (sub-group 5.B below). They are responsible for the carrying out of work in the sector assigned to them. They may be consulted for purposes of determining the remuneration of subordinate staff, and regarding the practical and technical usefulness of equipment to be acquired. They usually answer directly to staff classified in groups 1 or 2 above.

5.B Staff engaged in supervising a limited number of workers usually comprising a homogeneous group, and

in giving them instructions in a fairly limited technical field; they make sure that work is carried out according to the instructions they have received from employees in a higher grade (sub-group 5.A above) or other senior employees.

8.15 Length of service in the enterprise

This means the number of years of service with the enterprise (not necessarily in the same establishment). In cases where a worker had served in several establishments within the same enterprise the total number of years of service in the various establishments was given. This information, which was recorded in 1966, was also requested in 1972—both for manual and non-manual workers—because of its correlation with the level of remuneration.

8.16 Mode of work

A distinction was made between full-time and part-time workers. A further distinction was made with regard to manual workers who, for technical, economic reasons etc., worked short hours during the reference period.

8.17 Payment of wages during absence

A distinction was made between employees who were paid throughout the reference period of the survey and those who were absent without pay¹ during this period.

8.18 Remuneration system (manual workers only)

In 1966 a question was asked about the remuneration system, but the heterogeneity of the answers showed that, despite the explanatory notes, differing interpretations had been put on expressions such as "time rates", "piece rates" and "mixed system".

An attempt was therefore made, for 1972, to improve the wording of the question by making a distinction between the five following cases:

1. Wages paid *exclusively on a time basis* (hourly, daily, monthly etc.) which may only be supplemented by productivity bonuses which are not paid regularly each pay day (quarterly, half-yearly, yearly bonuses etc.).
2. Wages paid on a time basis, which are systematically supplemented, each payday, by productivity bonuses alone, *calculated on a collective basis*.
3. Piece rates with a guaranteed minimum: this means in fact a time-based wage which is systematically supplemented each payday by productivity bonuses calculated on the basis of the *worker's individual output*; this system may also involve the payment of collective bonuses.
4. Strict piecework rates (remuneration is determined

¹ This means absences not paid or only partly paid by the employer, any payments made by social security organisations were not taken into account.

according to the number of units completed by the worker, without a guaranteed minimum and irrespective of the hours worked).

- Workers who, during the reference period, were paid in accordance with two or more of the above-mentioned systems (e.g. one week on time alone and the next week on piecework with a guaranteed minimum).

8.19 Wage calculation basis (manual workers only)

It is common knowledge that there is a gradual tendency in several countries to assimilate the status of manual workers to that of salaried staff (remuneration system, leave and public holidays, etc.). It was not possible fully to cover this phenomenon in all its complexity but it was deemed useful to put a question about the way in which workers' remuneration was determined.

The reference basis used by the employer to calculate remuneration was thus recorded, and distinctions were made between the following:

- Hourly, daily or weekly rates,
- Monthly rate without deduction of pay¹ for short absences on account of sickness,
- Monthly rate with deduction of pay¹ for short absences on account of sickness,
- Others.

It was stressed that the wage calculation basis should not be confused with the length of the intervals between paydays (e.g. if a worker received his wage every fortnight or every month, but on the basis of an hourly rate, it was the latter which had to be indicated, etc.). On the other hand, the monthly rate might in certain cases correspond to an hourly rate multiplied by a constant number of hours (per month).

8.20 Hours worked

Information on working hours was collected differently for manual and non-manual workers.

Manual workers

As well as the *statutory weekly working hours* in force for the majority of workers at each establishment (see §8.7 above), information was also collected concerning the *total number of hours paid* to each worker during the reference period, i.e. the number of hours for which remuneration was paid, but excluding hours of absence for which the employer paid reduced remuneration, even if the difference was made up by payments from a social security organisation. Supplements for hours paid at an increased rate were not taken into account in adding up the total number of hours paid (e.g., if a worker worked one hour at double time, this counted as one hour and not two). Where exact

information was not available (e.g. workers paid monthly) an estimate had to be made.

In addition, the *number of overtime hours* was recorded separately (included in the total number of hours paid): this is the total number of hours worked over and above those paid at the normal rate (i.e. actual overtime, night work, Sunday work and holiday work), but excluding night work, Sunday and holiday work carried out as part of the normal timetable (e.g. shift work). The number of overtime hours was recorded according to the general principle mentioned above (one hour paid at double time counted as one hour and not two).

Non-manual workers

For this category of staff the *weekly hours of work* were recorded for each individual: i.e. the number of hours per week which the employee must work according to the contract or regulations in force, irrespective of the rate at which these hours are paid (there may be establishments in which the weekly hours of work in force are systematically 48 or 44 even if, for example, hours in excess of 40 are paid at an increased rate). Where hours of work varied from one week to another (e.g.: every other Saturday off) the average hours of work were returned.

Where the employee worked part-time (see §8.16 above), the corresponding shorter number of hours was returned.

8.21 Gross earnings (manual workers)

The total wage paid by the employer for all hours paid during the reference period (cf. §8.6 and §8.20), before deduction of workers' contributions as provided for by law and the collective agreements (social security and supplementary schemes) and income tax was required.

The following elements were taken into account:

- wages paid directly on a time basis,
- wages paid directly at piece rates,
- cost of living bonuses,
- production (productivity) bonuses, bonuses for regular attendance, punctuality, length of service, dangerous work, dirty and strenuous work, plus all the other bonuses which are paid each payday,
- increases for overtime,
- increases for night work,
- increases for Sunday work,
- increases for shift work and normal continuous work,
- wage paid during stoppages (during which the worker remains at his job),
- compensatory wage payment for shortened working hours,
- payments for absences fully remunerated by the employer,
- family allowances granted and paid directly by the employer in accordance with collective agreements or ex gratia.

¹ Non-payment for the first three days of absence, etc.

The following were, however, excluded from gross earnings:

- statutory family allowances,
- benefits in kind,
- bonuses, gratuities and shares in profits not paid each payday,
- allowances for working clothes and tools,
- travelling allowances,
- extra allowances for fitters working away from the normal place of work,
- payments for hours of absence (on account of sickness etc.) paid by the employer at a reduced rate and which were not included in the total of hours paid (cf. § 8.20).

8.22 Remuneration for overtime (manual workers)

Total remuneration (normal wages plus increases) paid for overtime hours worked during the reference period was requested. The total number of hours had already been recorded elsewhere (see above § 8.20).

8.23 Gross monthly earnings (non-manual workers)¹

Total gross remuneration paid by the employer for October 1972 was required. This total had to include the following elements:

- basic salary,
- monthly allowances and increases for length of service, cost of living, expatriation, etc.,
- monthly bonuses for productivity, regular attendance, technical work, strenuous work, plus all the other bonuses paid systematically every month (even if their amount varied from one month to another),
- remuneration for overtime worked during October,
- family allowances granted and paid directly by the employer in accordance with collective agreements or *ex gratia*.

Contributions by the employee in accordance with the provisions of the law on collective agreements (social security and supplementary schemes) and income tax were not deducted from the monthly salary.

On the other hand, the following elements were excluded:

- statutory family allowances,
- benefits in kind,
- bonuses, gratuities and shares in profits not paid monthly.

- mission allowances, refund of expenses for business trips and, generally speaking, any payment made by way of a refund of expenses borne by the employee for the employer.

8.24 Remuneration for overtime (non-manual workers)

Gross remuneration paid to the worker for overtime worked during October 1972 was separately distinguished (this amount was also included in the figure mentioned under § 8.23 above). Information on this was not collected for employees whose remuneration exceeded a certain ceiling (cf. § 8.23 note 1).

8.25 Employees' social security contributions (manual and non-manual workers)

Total deductions from wages and salaries (cf. § 8.21 and § 8.23 above) for contributions required by law and collective agreements (social security and supplementary schemes) was requested. Information on this point was not collected for employees whose remuneration exceeded a fixed ceiling (cf. § 8.23 note 1).

8.26 Presence during 1972 (non-manual workers)

A question was asked in order to distinguish between employees who received normal pay throughout the year and employees whose annual remuneration was incomplete (as a result of being engaged or dismissed during the year, etc.).

8.27 Total remuneration paid during 1972 (non-manual workers)

Total remuneration paid during 1972 was returned: this amount included all the elements coming under "gross monthly salary" (see § 8.23) and, in addition, all bonuses and gratuities not paid on a monthly basis. Information on this point was not collected for staff whose remuneration exceeded a fixed ceiling (cf. § 8.23 note 1).

8.28 Bonuses and gratuities not paid on a monthly basis (non-manual workers)

In each country, except France, the overall amount of non-monthly bonuses and gratuities (bi-monthly, quarterly, half-yearly, yearly payments and lump sums, etc.) paid to the employee during 1972 was returned (this amount had already been included in the figures given under § 8.27 above). This amount includes, for example, Christmas and end-of-year bonuses, thirteenth month and others, holiday bonuses, balance-sheet bonuses plus production and productivity bonuses not paid every month. Information on this point was not collected for staff whose remuneration exceeded a certain ceiling (cf. § 8.23, note 1).

¹ For workers whose remuneration exceeded a certain ceiling the exact amount of remuneration was not recorded. This ceiling was determined by the national statistical institutes—for their respective countries—so as to exclude as few workers as possible from the survey. The levels of remuneration taken (monthly earnings) were as follows: Germany DM 4,500; France FF 10,000; Italy Lit 1 million; Netherlands Fl 6,000; Belgium Bfrs 65,000; Luxembourg Lfrs 65,000.

These ceilings were introduced to take account of the practical and psychological difficulties which might have arisen in recording the exact remuneration of persons occupying the highest posts in the hierarchy (for example, the accounting departments are not always necessarily aware of bonuses and gratuities paid directly by the employer or by the board of directors, etc.). In the light of this it seemed better to restrict returns where appropriate to a simple statement that a certain ceiling had been exceeded rather than to risk refusals or incomplete or incorrect returns.

8.29 Nationality of manual workers

In some countries (France, Netherlands, Italy and Luxembourg) a question was also asked about the nationality of workers, specially designed to enable the SOEC to make a special, separate analysis of the data, further to a request of the Council of the European Communities, for the following categories of employees:

1. workers who are nationals of the country concerned,
2. workers who are nationals of another Community country (founder Member States),
3. workers who are nationals of a third country (including stateless persons).

9. METHODS USED TO COMPILE THE DATA

In analysis of the information collected, the employees in the sample—grossed-up on the basis of their respective weightings¹—were grouped according to the various individual characteristics.

This produced more homogeneous subdivisions of employees for which a certain number of characteristic values were calculated: hourly, monthly or yearly earnings, average weekly data, other average data (e.g.: age, length of service in the firm), variation coefficients, indices etc.

The methods used for these various calculations are set out below.

9.1.1 Average hourly earnings (manual workers)

For each manual worker in the sample the average hourly earnings were calculated by dividing the total gross earnings paid to this worker during this reference period by the corresponding number of hours paid. The average hourly earnings of the group (division or sub-division) of workers corresponds to the simple arithmetical average of the individual hourly wages of the workers in this group, an appropriate weighting was used in combining data for sub-samples with different sampling fractions.

9.1.2 Average monthly earnings (manual workers)

It was shown above (§ 8.6) that individual data about workers' earnings and the number of hours paid related to a certain number of days in October 1972 which could vary from one works to another.

To reduce these various data to a single reference period two questions were asked, the first of which concerned the number of weekly working hours (D_h) and the other the number of working hours included in the reference period (D_i) (see above 5.8.7 and 8.8). The ratio D_i/D_h represents therefore the number of weeks included in the reference period, for all the workers in the works, and the inverse ratio D_h/D_i represents the "weekly conversion rate", in other words the rate by which the individual figure must be multiplied to give the corresponding weekly figure. Monthly earnings may then be calculated by multiplying weekly earnings by the number of weeks in a month (this number, as an average for the year, is 4.35, or $\frac{365.25}{7 \cdot 12}$)

It can be observed that monthly earnings thus calculated differ from weekly earnings solely in respect of a constant multiplying factor (4.35), so that all structural relationships between monthly earnings (ratios, relative differences, indices etc.) are identical to the structural relationships one would have found for weekly earnings: it follows in particular that all relative positions between monthly earnings for October 1972 will be immediately and perfectly comparable with similar relationships calculated for October 1966 on the basis of weekly earnings.

If in the present survey the monthly earnings of workers were calculated—instead of weekly earnings—this is solely in order to facilitate comparisons with the earnings calculated for non-manual workers, who were included for the first time.

Generally speaking, all data related to calendar period (monthly earnings, average number of paid hours per week) were calculated solely for employees whose wages were not subject to reductions on account of absence during the reference period, and who did not work short hours;² these employees are referred to as "fully present".

9.1.3 Average monthly earnings (non-manual workers)

As regards non-manual workers, the individual monthly earnings were recorded directly, since the reference period was in every case the entire month of October 1972. The average monthly earnings for a group (division or sub-division) of staff is the simple arithmetical average of the individual monthly earnings.

¹ The formula for calculating average monthly earnings for a division or subdivision of workers is as follows:

$$\bar{G} = \frac{4.35 \sum_1^n p_i \cdot G_{ii} \cdot \frac{D_{hi}}{D_{li}}}{\sum_1^n p_i}$$

where p_i = weighting coefficient of sample worker (see note 1)
 G_{ii} = sample worker's earnings throughout the reference period
 D_{hi} = number of working hours per week
 D_{li} = number of working hours throughout the reference period.

² The influence of absenteeism on earnings may be considered, at individual level, as an accidental fluctuation in the "level" of earnings. A particular worker's monthly earnings may, for example, during the reference period, have been less than another's solely because of exceptional absences (on account of sickness or for personal reasons), whereas—in ordinary circumstances—they might have been the same or more.

¹ As the survey was carried out by sampling and as the sample of employees was the result of two stage random sampling (see § 6), to obtain a fixed population of employees (N) the weighting coefficients (p_i) of the employees in the sample (n) corresponding to this population are added together. This gives:

$$N = \sum_1^n p_i = \sum_1^n p_i' \cdot p_i''$$

where $p_i' = \frac{1}{T}$ = the inverse of the sampling rate in stage 1 among the various establishments

and $p_i'' = \frac{1}{T'}$ = the inverse of the sampling rate in stage 2 among the employees in the establishments used in the survey.

in this group. An appropriate weighting was used in considering data for sub-samples with different sampling fractions. As was the case for manual workers, in calculating average monthly earnings, account was taken solely of "fully present" employees, i.e. employees who, during the reference period, did not receive reduced pay on account of absences and did not work short hours.¹

It must also be borne in mind that, as the amount of earnings was not recorded for persons whose remuneration exceeded a fixed ceiling (see § 8.23, note 1), these persons were excluded from the calculation of average earnings. The calculation is therefore affected by this exclusion, especially as regards the higher qualification groups (groups 1 and 2) of the staff hierarchy; it is for this reason that—in addition to arithmetical averages and variation coefficients of monthly earnings—certain characteristic values of distribution (median, quartiles, deciles) which will be published systematically by industry, sex and professional qualification group were also calculated.

9.1.4 Average annual earnings (non-manual workers)

The annual earnings were recorded and analysed in the same way as monthly earnings (see preceding §) and arithmetical averages and quantiles (median, quartiles, deciles) were also calculated for fully present staff.²

9.1.5 Average percentage of bonuses and gratuities paid during 1972

A. Manual workers

As a rule the percentage of bonuses and gratuities paid during the year was recorded for each establishment (§ 8.10).

Consequently the same (mean) value of the "percentage of bonuses compared to normal remuneration" was attributed individually to all workers belonging to the same establishment.

This procedure obviously will only bear useful comparison of percentages of bonuses between groups of workers who differ solely in respect of the characteristics of the establishment in which they are employed (size, etc.); for this reason average percentages were not calculated according to sex, age, qualifications and other typically individual characteristics of the workers.³

B. Non-manual workers

The amount of bonuses and gratuities paid during the year to non-manual workers was, on the other hand,

recorded directly for each individual, except for France (cf. § 8.28) and for employees whose remuneration exceeded the above-mentioned ceiling (cf. § 8.23, note 1). Wherever possible, the percentage of bonuses paid during the year was therefore calculated for each individual and from these were derived average percentages not only according to the size of the works, but also according to the sex and qualifications of the staff. It should be pointed out that the bonuses were expressed as a percentage of the normal yearly remuneration (excluding bonuses) and not total yearly remuneration.⁴

9.1.6 Average age

During collection of the data the last two figures in the year of birth of employees were recorded. The age of each employee A_i could thus be determined from the year of birth N_i , by means of the following formula:

$$A_i = 72 - N_i + \alpha_i$$

where: 72 = year of the survey

$$\alpha_i = \begin{cases} 0 & \text{when } 72 - N_i \geq 0 \\ 100 & \text{when } 72 - N_i < 0 \end{cases}$$

The average age \bar{A} of a group of employees could then be calculated by using the following formula:

$$\bar{A} = \frac{1}{\sum_1^n P_i} \sum_1^n P_i A_i = \frac{1}{\sum_1^n P_i} \sum_1^n P_i (72 - N_i + \alpha_i)$$

where P_i is the weighting coefficient of each sample employee.

9.1.7 Average number of hours paid per week (manual workers)

The total number of hours paid during the reference period was recorded for each individual (§ 8.20). In view of the fact that theoretically this number of hours ought to correspond, for "fully present" workers, with the number of hours worked, an average number of weekly hours was calculated for these workers by multiplying individual data by the weekly conversion rate.⁵

⁴ The formula used for calculating the average percentage of bonuses and gratuities (\bar{z}) for a group or sub-group of salaried staff is as follows:

$$\bar{z} = \frac{100}{\sum_1^n P_i} \cdot \frac{\sum_1^n P_i G_{st}}{G_{st} - G_{nt}}$$

where P_i = weighting coefficient of the sample employee (see § 3, note 1)
 G_{st} = yearly amount of bonuses paid to the sample employee
 G_{nt} = overall amount of yearly remuneration (including bonuses) of the sample employee.

⁵ The following formula, in which H_{ij} represents the total number of paid hours worked by the sample worker during the reference period was used, and the other symbols are the same as those used in the formula for calculating average monthly earnings (cf. § 9.1.2, note 1):

$$\bar{H} = \frac{1}{\sum_1^n H_i} \cdot \frac{\sum_1^n P_i H_{ij} D_{ht}}{D_{ht}}$$

¹ In certain special cases the average monthly earnings were also calculated for staff working short hours, but in these cases this was explicitly mentioned in the column headings of the tables; but, except where otherwise stated, all monthly earnings of non-manual workers must be understood as relating solely to "fully present staff".

² Staff who were fully present during the year were singled out by means of three questions (see § 8.16, 8.17 and 8.26 above).

³ Furthermore several experts believe that within a single establishment the differences in amount of individual bonuses are simply proportional to the differences in normal salary levels, so that, expressed as a percentage of the latter, bonuses are far less variable than would appear at first sight.

9.1.8 Variation coefficients and interquartile deviations

The arithmetical average is known to represent the characteristics of all the units to which it refers. Its significance, i.e. its capacity to represent individual data, does, however, vary according to the dispersion of these data. It may be said that, generally speaking, the significance of a mean value is proportionate to the degree of concentration of the individual values to which it refers.

An approximate measurement of the degree of dispersion may be obtained by calculating the coefficient of variation. This is obtained from the measurement of deviations between individual values and the mean value and may be expressed as a percentage of this mean value.¹

During the analysis of the survey results, certain sub-groups of employees were distinguished which were homogeneous in respect of branch of activity, sex, occupational qualification and a certain number of other characteristics which will be described in the following pages.

For each of the sub-groups the variation coefficient of earnings was calculated as a matter of course. It was observed that the coefficients of variation of earnings for certain categories of non-manual workers—and the corresponding average earnings²—were affected by the exclusion of amounts exceeding a certain ceiling: they are considerably lower, in such cases, than those which would have been found if total individual earnings had been taken into account.

It is for this reason that, in addition to arithmetical averages and coefficients of variation of earnings, other distribution characteristics (quantiles), which are independent of extreme values have also been published by industry, sex and qualification. It has already been seen that as regards comparisons between "relative levels" of earnings use may be made of not only arithmetical averages but also medians: in comparisons between wage "dispersions" the data permits not only the calculation of coefficients of variation but also the calculation of other indices such as, for example, interquartile deviations.³

9.1.9 Indices

The data on earnings were collected and presented in the respective monetary units of the various countries. It was neither necessary—nor expedient—to convert them into a common unit of account, since the aim of

this survey was not to allow comparisons to be made between "levels" of earnings in the various countries but only "structural" comparisons, i.e. comparisons of "relationships" between the earnings levels of the various categories of employees. These comparisons were made easier by converting the absolute values into indices, as the latter are directly comparable, not only from one branch of activity to another, but between one country and another and from one year (1966) to another (1972). It is for this reason that the results were, generally speaking, presented in the form of indices.

These indices were for the most part derived by taking as a systematic basis the average earnings of all employees in a particular group.

Indices were also calculated for the number of employees. In this connection it must be pointed out that these numbers are also expressed as a percentage of the total though the sum of the percentages is not in every case 100; the reason for this lies in the fact that the number of employees for whom information is missing ("not declared") is not always indicated in a separate column in the tables whereas it is included in the "total" column. Other slight differences are due to rounding.

9.2 Frequency distributions of employees according to level of earnings: method of comparison

9.2.1 In Volumes 2 to 7 of this series, tables II/C/1 and II/C/2 show country by country the distributions of manual workers according to hourly and monthly earnings; tables III/C/1 and III/C/2 give the distributions of non-manual workers according to monthly and yearly earnings.

For all these distributions and all the countries (28 classes) an identical number of classes had been envisaged, but the range of the classes and the monetary value of the initial class were determined country for country, taking into account the extent of each type of distribution (hourly, monthly or yearly earnings) for all industries; the same classes were used, for each type of distribution, for all the industries of a country. The same monthly earnings classes were used for both manual and non-manual workers. For each type of distribution (hourly, monthly, yearly earnings) all the classes, except the first and the last (open ended classes) had the same range within a particular country.

9.2.2 Comparison between 1966 and 1972 (manual workers)

The classes of hourly earnings used in 1972 do not correspond to the classes used in 1966:⁴ both the starting point and the ranges were affected. Changes

¹ According to the general formula: $CV = \frac{\sigma}{\bar{x}} \cdot 100$

² See § 9.1.3 above.

³ The interquartile deviation E may be calculated as follows:

$$E = \frac{Q_3 - Q_1}{M_2}$$

where Q_3 = third quartile

Q_1 = first quartile

M_2 = median (second quartile)

⁴ Cf. tables II/C/1 in Volumes 2 to 7 of this 1972 series and tables G1, G2 and G3 of the corresponding volumes of the 1966 series.

were necessary in all countries, to take account of the general increase in remuneration across the period.¹

Comparisons between 1966 and 1972 raise similar problems to those encountered for comparisons between countries and the same solutions and methods may usefully be applied to comparisons in space and in time.

9.2.3 General method for comparing frequency distributions in time (between 1966 and 1972) and in space (between countries)

A comparison of results between countries² raises the problem of comparing frequency distributions of employees according to the level of earnings, as the classes of earnings are expressed in the various national monetary units. Conversion of earnings into a common monetary unit might be misleading, in view of the fact that the survey, which was chiefly intended to allow comparisons of wage "structures", was not carried out with a view to direct comparisons of wage "levels" between countries.³ Besides, a conversion of this kind would have meant the familiar difficulties involved in determining the conversion rate.⁴

Therefore, in these comparisons the frequency distributions of employees were not considered in terms of the level of earnings but in terms of the relative size of the difference between the level of earnings and average earnings.

This procedure not only enables the above-mentioned disadvantages of conversion into a common unit of account to be avoided but is also a better solution to the objectives of this survey, as it shows precisely how individual earnings are distributed around mean values, with a resulting better interpretation of these values. The same procedure may also usefully be applied to comparisons between 1966 and 1972 within a single country; indeed, although it is true that in this case classes of earnings were determined on the basis of a single monetary unit, it is also true that, generally speaking, the "value" of this monetary unit changed between the two surveys and therefore—for comparisons in time—1966 units ought first to be converted into 1972 units or vice versa.⁵

Therefore the method already used to compare frequency distributions between countries was also applied to comparisons in time and—as we have seen—provides a more accurate solution to the aims of the investigation. The monetary variable is converted into a "relative deviation" variable as follows:

If, for a given distribution, we assume:

x_i = level of earnings (in national currency)

\bar{x} = average earnings

Δx = range of earnings classes, in national currency for the corresponding distribution in terms of relative deviations, we have:

$$u_i = \frac{x_i - \bar{x}}{\bar{x}}; \quad \bar{u} = 0; \quad \Delta u = \frac{\Delta x}{\bar{x}}$$

where:

u_i = relative deviation of earnings x_i compared to the average

\bar{u} = arithmetical average of relative deviations u_i

Δu = range of earnings classes, also expressed as a relative deviation.

It is obvious from this that the range of deviation classes (Δu) generally varies from one distribution to another, even within one country, since it depends not only on the range of earnings classes (Δx) but also the value of average earnings (\bar{x}) of each distribution. In the graphs we therefore indicated as ordinates—corresponding to the central value of each class—the relationship between the frequency of workers and the respective range of the class Δu .

¹ This may be better understood if we consider the purely hypothetical example of a given population of manual workers in which all individual hourly earnings doubled between 1966 and 1972, average earnings thus rising from 50 to 100 Francs. In such a case the monetary unit (1 Franc) which represented around 2% of the earnings in 1966 would only represent 1% in 1972. In this group the respective (relative) positions of individual earnings obviously remain unchanged between the two dates and the deviations in absolute value between these earnings (expressed in monetary units) would be doubled together with the level of remuneration. Therefore, to express the frequency distribution as a function of the level of earnings in 1972 it is necessary to double the field covered by classes of earnings in 1966 (in other words double either the number of classes or the range of each class). In fact the nominal level of earnings has not quite doubled, generally speaking, between the two surveys; nevertheless for 1972 class intervals which were exactly twice those of 1966 was used, so that the frequency distributions were rendered substantially comparable.

² Cf. in particular in this connection, the special series "Structure et répartition des salaires—1966", Vol. 8 pages 18 and 252.

³ The gross wage, whether considered from the point of view of the cost borne by the employer or the income drawn by the employee, only represent a part—an important part certainly, but variable from one country to another—of the elements which must be taken into account when making direct comparisons between the wage "levels" of different countries (For comparisons of levels see, for example, the SOEC's Social Statistics Series, No. 4/1974 "Labour Costs").

⁴ While official exchange rates lend themselves to comparisons of the level of labour "costs", equivalent rates based on consumer purchasing power are necessary when comparing wages from the point of view of the workers' "income".

⁵ The change in "relative value" in relation to the level of nominal earnings has already been mentioned (cf. 5.9.2.2). The value of the monetary unit, for example, might also be considered in relation to consumer purchasing power: the rates for conversion into 1966 units or 1972 units could then be determined by means of cost of living indices, in the following way:

Country	Consumer price index in 1972 (1966=100) (*)	Equivalent rates of the monetary unit in consumer purchasing power	
		Conversion into 1972 units	Conversion into 1966 units
Germany	122.4	1 DM (66) = 1,224 DM (72)	1 DM (72) = 0,817 DM (66)
France	135.0	1 Ffr (66) = 1,350 Ffr (72)	1 Ffr (72) = 0,741 (66)
Italy	125.5	1 Lit. (66) = 1,255 Lit. (72)	1 Lit. (72) = 0,797 Lit. (66)
Netherlands	139.9	1 Fl. (66) = 1,399 Fl. (72)	1 Fl. (72) = 0,715 Fl. (66)
Belgium	128.1	1 Fb (66) = 1,281 Fb (72)	1 Fb (72) = 0,781 Fb (66)
Luxembourg	123.5	1 Ffbg (66) = 1,235 Ffbg (72)	1 Ffbg (72) = 0,810 Ffbg (66)

(*) See EUROSTAT Bulletin General Statistics, table 7.

The same procedure was used for comparisons of distributions by sex. However, since the tables in the volumes by country supply the distributions (in %) of men and women separately, all frequencies relating to men had to be multiplied by the percentage of men in the labour force as a whole (men plus women) and similarly frequencies for women had to be multiplied by the respective percentage. In this way in each of these graphs the surfaces between the two curves (men on the one hand and women on the other) and the x-axis are respectively proportionate to the number of men and women taken into account, the total of the two surfaces obviously being equal to 1.

9.3 Regression lines and parabolas

To calculate the coefficients in the equations of the regression lines and parabolas used in the presentation of the results, the so-called "least squares" method was applied. This procedure is outlined below.

9.3.1 For a straight line, which is given by the following equation:

$$y = a_0 + a_1 x$$

the coefficients a_0 and a_1 were determined by making the sum of the squares of the differences between the theoretical values ($a_0 + a_1 x_i$) and the actual values (y_i) of the earnings indices, i.e.:

$$\sum_{i=1}^N (y_i - a_0 - a_1 x_i)^2$$

represent a minimum. This is achieved by making the partial derivatives equal zero in respect of the two parameters a_0 and a_1 , when expressing the sum totals. After a number of calculations this amounts to resolving the following system of two linear equations with two unknowns:

$$\begin{cases} N \cdot a_0 + a_1 \sum x_i = \sum y_i \\ a_0 \sum x_i + a_1 \sum x_i^2 = \sum x_i y_i \end{cases}$$

where N represents the number of points (x_i, y_i) through which the interpolated straight line is to pass; x_i represents, in our case, the central value of "size classes of works" or "classes of length of service in the enterprise";¹ y_i represents the index of the corresponding average earnings.²

9.3.2 For a parabola, which is given by the equation:

$$y = a_0 + a_1 x + a_2 x^2$$

the three coefficients are obtained by a similar procedure to that described for the straight line, i.e. by making the partial derivatives equal zero in the expression:

$$\sum_{i=1}^N (y_i - a_0 - a_1 x_i - a_2 x_i^2)^2$$

which amounts to resolving the system of three linear equations with three unknowns:

$$\begin{cases} N \cdot a_0 + a_1 \sum x_i + a_2 \sum x_i^2 = \sum y_i \\ a_0 \sum x_i + a_1 \sum x_i^2 + a_2 \sum x_i^3 = \sum x_i y_i \\ a_0 \sum x_i^2 + a_1 \sum x_i^3 + a_2 \sum x_i^4 = \sum x_i^2 y_i \end{cases}$$

in which the x_i represent in our case (graph 5) the central values of the age groups; y_i the indices of the corresponding average earnings (base = average earnings of all age groups = 100) and N the number of age groups taken into account for the purposes of calculating the parabolas.

9.3.3 To gauge how far the functions (straight lines or parabolas) matched the actual distributions of the earnings indices, the indicator:

$$r^2 = 1 - \frac{\sum (y_i - f_i)^2}{\sum (y_i - \bar{y})^2}$$

was calculated for each function, where the numerator includes the squares of the differences between the actual values (y_i) and the theoretical values (f_i) of the earnings indices, and the denominator includes the variance of the actual values of these indices.

It can be seen that when all the theoretical values coincide with the real values, we have:

$$\sum (y_i - f_i)^2 = 0, \text{ and thus } r^2 = 1.$$

On the other hand, when the differences between the theoretical values and the real values are—on average—equal to the variance of the real values, the ratio between the two sum totals becomes equal to one and we have:

$$r^2 = 1 - 1 = 0.$$

To calculate the numerator of the ratio in the formula for r^2 the following equations may be used:

— for straight lines:

$$\sum (y_i - f_i)^2 = \sum y_i^2 - a_0 \sum y_i - a_1 \sum x_i y_i$$

— for parabolas:

$$\sum (y_i - f_i)^2 = \sum y_i^2 - a_0 \sum y_i - a_1 \sum x_i y_i - a_2 \sum x_i^2 y_i$$

where the value of the symbols has already been indicated.

Most of these sum totals (except $\sum y_i^2$) were calculated earlier when determining the parameters of the regression lines or parabolas (see § 9.3.1 and 9.3.2 above).

9.4 Calculation of sampling errors in the estimation of averages

As the survey was carried out by sampling, all the results and in particular all the mean values (average earnings, average age, average length of time worked, etc.) were calculated from a sample of employees drawn at random among the population of employees.

¹ In fact, in the graphs the logarithms of the central values of the classes (x_i) were considered, not the values themselves. However, this does not affect the procedure indicated: the values " x_i " should simply be replaced by the values " $\log x_i$ ".

² The base (= 100) of these indices is in all cases the general average of earnings, for all sizes (or lengths of service). The calculations were made from the indices to one decimal place.

The averages thus calculated relate to the sample and thus represent an "estimate" of averages for the whole staff (population). It is in fact well known that compared to averages calculated from the population, "estimated" averages may present differences—or "errors"—whose probable magnitude may vary.

Thanks to the sampling theory an assessment may be made of the probable magnitude of this error of estimate, in the various concrete examples. Without dwelling too long on this question, it should suffice to point out that in certain circumstances the "estimation of averages", calculated from numerous samples derived from a given population, is situated around the true average of the population according to the normal law (Gauss). The variation coefficient of the estimator ($CV_{\bar{x}}$) depends on the empirical coefficient variation of the character for which the average is required (CV_x), the number of sample units taken into account (n) and the sample fraction (n/N), according to the following formula:

$$CV_{\bar{x}} = \frac{CV_x}{\sqrt{n}} \sqrt{1 - \frac{n}{N}}$$

During the analysis of the results of the survey the above value $CV_{\bar{x}}$ was calculated for each average (earnings, ages, length of service, average length of time worked, etc.). In cases where:

$$CV_x \geq 0.1$$

mean values were not published but were replaced by a point.

Where: $0.05 \leq CV_x < 0.10$

the mean values were published with a special sign (the sign #) to indicate a relatively high risk of error.

In addition, in all cases where: $n < 10$

the averages were not published but were replaced by a point.

It may be pointed out that the formula used to calculate CV_x is strictly speaking only valid for single stage sampling, without stratification (single unit and uniform sampling rate). With stratification the risk of error is in fact less than that calculated above: since in the survey the population was stratified according to the size of establishment and according to region, the probable error may consequently be less than the pre-established limits. The probable error was not calculated precisely, so as to avoid complicating the programme for analysis of the data.

This procedure undoubtedly represents an improvement on that used in the 1966 survey, in which—to assess the size of possible errors—only the number of sample employees were taken into account.¹

¹ In 1966 average hourly earnings calculated from a sample of less than 10 workers were not published, and those calculated from a sample comprising between 10 and 30 workers were accompanied by a special sign. This procedure, which was considered acceptable for manual workers, would have been more debatable in the present survey, which also includes non-manual workers, whose remuneration is more volatile.

10.1 General analytical principles

The aim of this survey on the structure and distribution of earnings is to reveal the statistical links between the level of earnings and the individual characteristics of wage-earners (age, sex, qualifications, length of service in the firm, etc.).

Ideally, of course, the influence which each of the individual characteristics has on the level of earnings should be measured successively (all other things being equal), that is, by first combining systematically all the other characteristics in order to eliminate their influence. It might, for example, be possible to study how earnings vary according to length of service for the firm, for employees of the same sex, qualifications, age, system of remuneration and belonging to the same branch of industry and to an establishment and firm of similar size.

However, an exhaustive, systematic combination of all the criteria (or individual characteristics) was out of the question owing to the vast number of tables which would have been necessary; besides, in addition to the material impossibility of publishing and handling such a volume of documentation, the resultant splitting of the sample numbers would have been such that many of the results might have lost much of their significance. Therefore a choice had to be made.

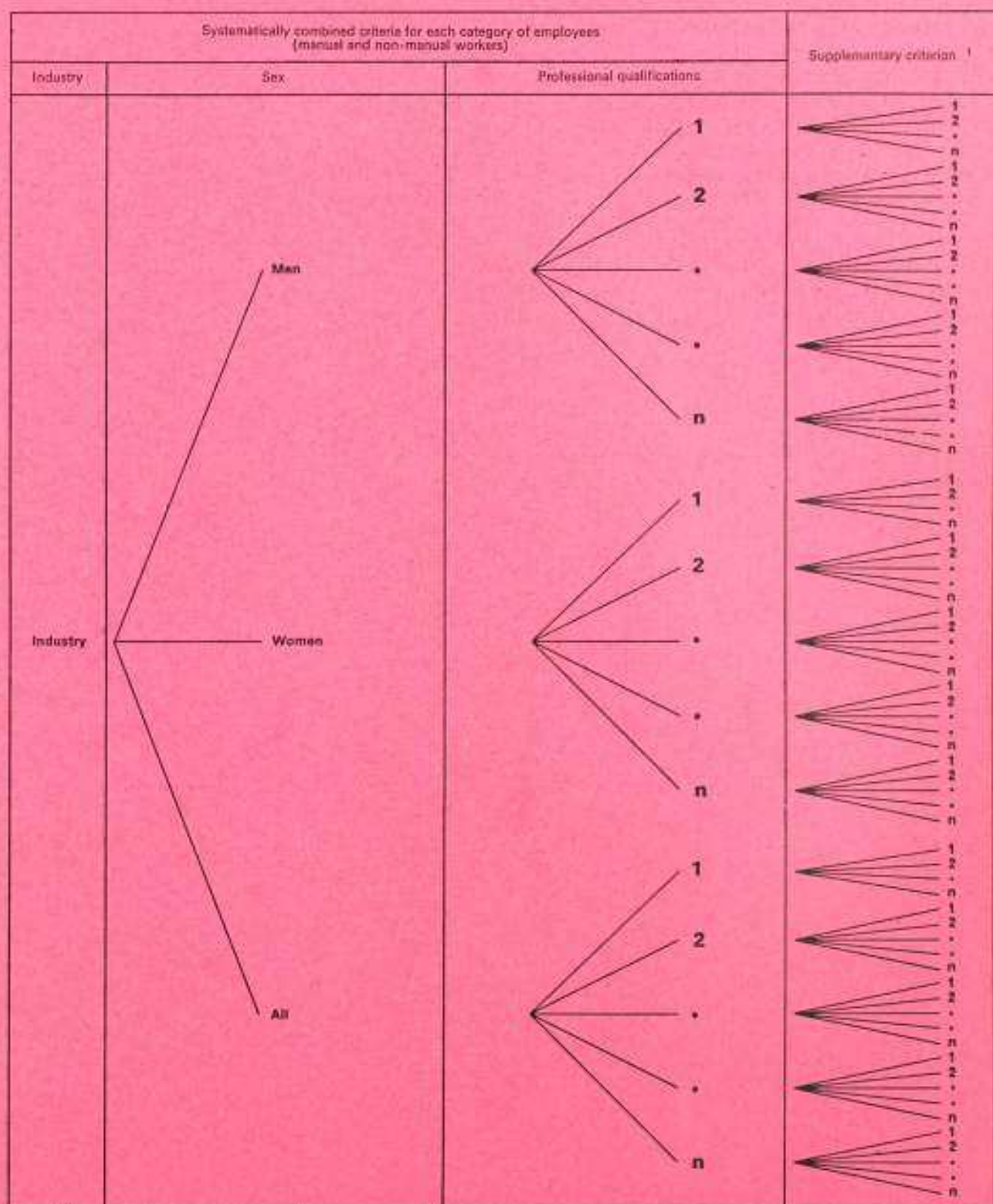
Finally, the detailed analysis of the results was based on the following principles:

1. This analysis related to staff numbers, the hourly earnings of manual workers, and the monthly earnings of non-manual workers.
2. Absolute values, indices, and variation coefficients were calculated systematically for groups and sub-groups of wage-earners.
3. The characteristics of the sub-groups of employees were determined by means of a combination of individual characteristics (or criteria).

Thus, firstly, three criteria were systematically combined. These were:

- the industrial sector of the establishment,
- the sex of the employee,
- the occupational qualification of the employee.

Each of the combinations of these three criteria corresponded to a sub-group of employees for whom it was intended to group the individual data recorded. All the combinations of these three criteria were kept and then combined in turn with other criteria, taken separately and one after another. These supplementary criteria were also chosen according to their importance. The following diagram illustrates the technique used for combining criteria in a given industry (see page 267).



¹ The following supplementary criteria were chosen:
a) size of the works
b) age
c) length of service for the firm
d) length of service for the firm according to age group

10.2 Summary results and further analysis

As described previously, the detailed analysis of results related to the distribution of employees and gross earnings. However, thanks to the abundance of the material collected, other information was possible, in particular regarding the characteristics of the establishment, the monthly earnings of manual workers and the annual earnings of non-manual workers, the percentage of bonuses and gratuities, deductions for wage-earners' social security contributions, weekly hours of work, regional distribution etc. It was also helpful to summarize in the same table information, albeit brief, about the various items in the Community Industrial Classification (N.A.C.E.) so that immediate comparisons could be made between industries.

It is for this reason that, in addition to the detailed analysis of results by industry which was mentioned above (see 10.1), summary results and further analyses were also compiled and drawn up in the following series of tables:

10.3 Presentation of the results

The results of the detailed analysis, the summary tables and the results of the further analyses are presented by country and grouped into several series of tables as follows:

- Series I: Data on works (5 tables)
- Series II/A: Distribution of workers: summary of results by industry (10 tables)
- Series II/B: Gross average earnings of manual workers: summary of results by industry (11 tables)
- Series II/C: Distribution of manual workers by class of hourly and monthly gross earnings; quantiles (3 tables)
- Series II/D: Other data on manual workers, by industry (8 tables)
- Series III/A: Distribution of non-manual workers: summary of results by industry (8 tables)
- Series III/B: Gross average earnings of non-manual workers: summary of results by industry (9 tables)
- Series III/C: Distribution of non-manual workers by class of monthly and yearly gross earnings; quantiles (3 tables)
- Series III/D: Other data on non-manual workers, by industry (10 tables)
- Series: Results by region (2 general tables+10 tables for each region)
- Series: Detailed results for each industry (8 tables for each industry)

An outline of each of these tables can be found in Annex 2, page 277 of this volume.

ANNEX 1

Questionnaire

Note

The questionnaire was accompanied by instructions and explanatory notes which are not reproduced here; the detail of the definitions and characteristics of the required information is to be found in the following paragraphs of this brochure:

NATURE OF INFORMATION	Paragraph	Page
A. Information concerning the establishment		
1. Country	8.1	254
3. Activity	8.2	255
	Annex 2	277
4. Address of establishment (region)	8.3	255
5. Total work-force of enterprise	8.4	255
6. Total work-force of the undertaking of which the enterprise forms part	8.5	255
7. Reference period of survey	8.6	255
8. Weekly duration of work (manual workers) in establishment	8.7	255
9. Number of hours of work within reference period	8.8	255
10. Number of working days' closure during reference period	8.9	255
B. Information concerning manual workers		
1. Name or serial number	8.11	258
2. Sex	8.12	258
3. Year of birth	8.13	258
4. Occupational qualification	8.14	258
5. Length of service in enterprise	8.15	258
6. Pay calculation system	8.19	259
7. Pay system	8.18	258
8. Type of employment	8.16	258
9. Payment of wages during absences	8.17	258
10. Total number of paid hours	8.20	259
11. Overtime hours	8.20	259
12. Gross pay	8.21	259
13. Overtime pay	8.22	260
14. Social security contributions deducted	8.25	260
15. Nationality	8.29	261
C. Information concerning non-manual workers		
1. Name or serial number	8.11	258
2. Sex	8.12	258
3. Year of birth	8.13	258
4. Occupational qualification	8.14	258
5. Length of service in enterprise	8.15	258
6. Type of employment	8.16	258
7. Weekly duration of work	8.20	259
8. Payment of wages during absences	8.17	258
9. Total pay for October 1972	8.23	260
10. Overtime pay for October 1972	8.24	260
11. Social Security contributions deducted	8.25	260
12. Presence at work during 1972	8.26	260
13. Total pay for 1972	8.27	260
14. Premiums and bonuses, not paid monthly, for 1972	8.28	260

Statistical Office of the
European CommunitiesSurvey of the structure and distribution of pay
October 1972

QUESTIONNAIRE (*)

A. Details concerning the establishment				Portion reserved for institute's use			
1. Country: _____				Country <input type="checkbox"/>			
2. Name of establishment: _____				N.A.C.E. code <input type="checkbox"/>			
3. Activity: _____				Establishment No <input type="checkbox"/>			
4. Address of establishment: _____				Region <input type="checkbox"/>			
5. Total work force of establishment <input type="text"/>				Size of establishment <input type="checkbox"/>			
6. Total work force of undertaking of which the establishment forms a part: (Place a cross in the box corresponding to the size of the undertaking to which the establishment belongs)				Size of undertaking <input type="checkbox"/>			
	10 to 19	<input type="checkbox"/>		Weighting for establishment <input type="checkbox"/>			
	20 to 49	<input type="checkbox"/>					
	50 to 99	<input type="checkbox"/>					
	100 to 199	<input type="checkbox"/>					
	200 to 499	<input type="checkbox"/>					
	500 to 999	<input type="checkbox"/>					
	1 000 to 1 999	<input type="checkbox"/>					
	2 000 to 4 999	<input type="checkbox"/>					
	5 000 and over	<input type="checkbox"/>		Percentage of bonuses for manual workers: <input type="checkbox"/>			
Details concerning the survey period for manual workers							
If, in the establishment, the reference period used differs from one group of workers to another—e.g. two weeks for one and one month for another—answer questions 7 to 10 below separately for each group of manual workers using as many columns as there are different reference periods.							
7. Period of reference	1	2	3	Reference period	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opening date	_____	_____	_____				
Closing date	_____	_____	_____				
Number of calendar days in the period (including first and last day)	_____	_____	_____	Number of days	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Weekly duration of work in force for the majority of manual workers (hours and minutes)	_____ h ____'	_____ h ____'	_____ h ____'	Weekly duration of work	<input type="checkbox"/> . <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> . <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> . <input type="checkbox"/>
9. Number of hours of work within the reference period, according to the weekly duration shown at question 8	_____ h ____'	_____ h ____'	_____ h ____'	Amount of work during reference period	<input type="checkbox"/> . <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> . <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> . <input type="checkbox"/>
10. Number of working days' closure of the establishment not fully paid by the employer during the reference period (e.g. for strikes, technical or economic reasons)	_____	_____	_____	Number of working days' closure	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. Details concerning non-manual workers :

Worker's name or serial number	SEX	YEAR OF BIRTH	OCCUPATIONAL QUALIFICATION	LENGTH OF SERVICE IN ENTERPRISE	TYPE OF EMPLOYMENT	WEEKLY DURATION OF WORK
1	2	3	4	5	6	7

PAYMENT OF WAGES DURING ABSENCES	PAY FOR OCTOBER 1972			PRESENCE AT WORK DURING 1972	PAY FOR 1972:	
	TOTAL	OF WHICH: OVERTIME PAY	SOCIAL SECURITY CONTRIBUTIONS DEDUCTED		TOTAL	OF WHICH: PREMIUMS AND BONUSES NOT PAID MONTHLY
8	9	10	11	12	13	14



ANNEX 2

**Classification of activities and
detailed schema of
tables appearing in publication
of results by countries**

Classification of activities

Code	Industry	Code	Industry
11	Extraction and briquetting of solid fuels	351	Manufacture and assembly of motor vehicles and manufacture of motor vehicle engines
111 A	Hard coal mines — underground	36	Manufacture of other means of transport
111 B	Hard coal mines — surface	361	Shipbuilding and marine engineering
12	Coke ovens	364	Aerospace equipment manufacturing and repairing
13	Extraction of petroleum and natural gas	37	Instrument engineering
14	Mineral oil refining	41/42	Food, drink and tobacco industry
15	Nuclear fuels industry	41 A	Food industry, except sugar
16	Production and distribution of electricity, gas, steam and hot water	412	Slaughtering, preparing and preserving of meat
17	Water supply; collection, purification and distribution of water	413	Manufacture of dairy products
21	Extraction and preparation of metalliferous ores	41 B	Confectionery of bread and sugared products
211 A	Extraction and preparation of iron ore — underground	42 A	Drink industry
211 B	Extraction and preparation of iron ore — surface	429	Tobacco industry
22	Production and preliminary processing of metals	43	Textile industry
22 A	Production and preliminary processing of ferrous metals	431	Wool industry
224	Production and preliminary processing of non-ferrous metals	432	Cotton industry
23	Extraction of minerals other than metalliferous and energy-producing minerals; peat extraction	436	Knitting mills
231	Extraction of building materials and refractory clays	44	Manufacture of leather and of leather goods
23 A	Extraction of other mineral u.e.c., peat cutting	441	Tanning and dressing of leather
24	Manufacture of non-metallic mineral products	442	Manufacture of leather goods
242.1	Manufacture of cement	45	Manufacture of clothing and footwear
247	Manufacture of glass and glassware	45 A	Manufacture of footwear
248	Manufacture of ceramic products	45 B	Manufacture of clothing
25	Chemical industry	46	Timber and wooden furniture industries
25 A	Manufacture of basic industrial chemicals	46 A	Wood industry (without wooden furniture)
26	Production of man-made fibres	467	Manufacture of furniture other than metal furniture
31	Manufacture of metal articles	47	Manufacture of paper and paper products, printing and publishing
311	Foundry	47 A	Manufacture of paper and paper products
314	Manufacture of structural metal products	47 B	Printing and publishing
316	Manufacture of tools and finished metal goods, except electrical equipment	48	Processing of rubber and plastics
32	Mechanical engineering	481	Manufacture of rubber products
321	Manufacture of agricultural machinery and tractors	483	Processing of plastics
322	Manufacture of machine-tools for working metal and of other tools and equipment for use with machines	49	Other manufacturing industries
33	Manufacture of office machinery and data processing machinery	50	Building and civil engineering
34	Electrical engineering	50 A	Building and civil engineering (without installation)
35	Manufacture of motor vehicles and of motor vehicle parts and accessories	503	Installation
		A	Mining and quarrying (including NACE 11, 13, 21, 23 and part 15)
		B	Total manufacturing industries (NACE 12, 14, part 15, 22, 24, 25, 26, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 41/42, 43, 44, 45, 46, 47, 48 and 49)
		C	All industries (A + B + 50)

Schema of tables

— Data on works	(tables I/1 to I/5)
— Distribution of workers	(tables II/A/1 to II/A/10)
— Gross average earnings of manual workers	(tables II/B/1 to II/B/11)
— Distribution of manual workers by class of hourly and monthly gross earnings; quantiles	(tables II/C/1 to II/C/3)
— Other data on manual workers	(tables II/D/1 to II/D/8)
— Distribution of non-manual workers	(tables III/A/1 to III/A/8)
— Gross average earnings of non-manual workers	(tables III/B/1 to III/B/9)
— Distribution of non-manual workers by class of monthly and yearly gross earnings; quantiles	(tables III/C/1 to III/C/3)
— Other data on non-manual workers	(tables III/D/1 to III/D/10)
— Data by regions	
— general	(tables 1 to 12)
— detail	(ten tables for each region)
— Detailed results for each industry	(eight tables for each industry)
— manual workers	(tables I/(*) to IV/(*))
— non-manual workers	(tables V/(*) to VIII/(*))

(*) Industry code number

TAB. I/1
Establishments by size

Industry ⁽¹⁾	NACE	Size of establishment (Number of workers)										
		10 — 19	20 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000	Total ⁽²⁾	

TAB. I/1 (continued)
in %

Industry ⁽¹⁾	NACE	Size of establishment (Number of workers)										
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000	⁽²⁾

TAB. I/2
Establishments according to percentage of bonuses paid to manual workers
in %

Industry ⁽¹⁾	NACE	Percentage of bonuses									Total
		0.0	0,1 — 2,0	2,1 — 5,0	5,1 — 10,0	10,1 — 15,0	15,1 — 20,0	20,1 — 50,0	> = 50,0	⁽²⁾	

TAB. I/3
Establishments by required working week (manual workers)
in %

Industry ⁽¹⁾	NACE	Number of hours per week									Total
		38.01	38.01 — 40.00	40.01 — 42.00	42.01 — 44.00	44.01 — 46.00	46.01 — 48.00	48.01 — 52.00	> = 52.00	⁽²⁾	

TAB. I/4
Manual workers average hours per day by size of establishment ⁽³⁾

Industry ⁽²⁾	NACE	Size of establishment (Number of workers)									
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000

TAB. I/5
Establishments by number of days closed
in %

Industry ⁽¹⁾	NACE	Number of days closed											Total
		0	1	2	3	4	5	6 — 10	11 — 15	16 — 20	21 — 25	> = 25	

⁽¹⁾ See classification of activities.

⁽²⁾ Undeclared, including undeclared.

⁽³⁾ The average is weighed according to the number of establishments.

TAB. II/A/1
Manual workers by size of establishment
(Thousands)

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Size of establishment (Number of workers)											Total
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000	(²)	

TAB. II/A/1 (continued)
in %

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Size of establishment (Number of workers)											Total
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000	(²)	

TAB. II/A/2
Manual workers by size of undertaking
in %

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Size of undertaking (Number of workers)											Total
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000	(²)	

TAB. II/A/3
Women as percentage of manual workers

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Qualification				Total ⁽²⁾
		1	2	3		

TAB. II/A/4
Manual workers by qualification

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Thousands					%						
		Qualification											
		1	2	3	(²)	Total	1	2	3	(²)	Total		

TAB. II/A/5
Manual workers by age groups
in %

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Age (Completed years)											
		< 16	16 — 17	18 — 20	21 — 24	25 — 29	30 — 34	35 — 39	40 — 44	45 — 49	50 — 54	55 — 59	> = 60

(1) See classification of activities.
(2) Undeclared, including undeclared.

TAB. II/A/5 (continued)
in %

Industry ⁽¹⁾	NACE	Age (Completed years)					Total ⁽²⁾
		<21	21 — 29	30 — 44	45 — 54	> = 55	

TAB. II/A/6
Manual workers by groups of seniority in enterprise
in %

Men
Women
Total

Industry ⁽¹⁾	NACE	Seniority in enterprise (Completed years)					Total
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20	

TAB. II/A/7
Manual workers paid and not paid for the whole period
in %

Industry ⁽¹⁾	NACE	Men			Women			Total					
		(A)		(C)	Total	(A)		(C)	Total	(A)		(C)	Total
		Total	(B)			Total	(B)			Total	(B)		

(A) Paid for the whole period.
(B) Of which: Full-time.

(C) Pay reduced for absence.

TAB. II/A/8
Manual workers by time worked
in %

Industry ⁽¹⁾	NACE	Time worked												
		Men				Women				Total				
		(A)	(B)	(C)	Total	(A)	(B)	(C)	Total	(A)	(B)	(C)	Total	

(A) On full time.
(B) On part-time.

(C) Having worked reduced hours during the period.

TAB. II/A/9
Manual workers according to pay calculation basis

Men
Women
Total

Industry ⁽¹⁾	NACE	Pay calculation basis					Total
		(A)	(B)	(C)	(B + C)	(D)	

(A) Hourly, daily or weekly rates.
(B) Monthly rates, without deduction for short sick absence.

(C) Monthly rates with deduction for short sick absence.
(D) Any other basis.

⁽¹⁾ See classification of activities.
⁽²⁾ Including undeclared.

TAB. II/A/10
Manual workers according to pay system

Men
Women
Total

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Pay system						Total ⁽²⁾
		(A)	(B)	(A+B)	C	D	E	

(A) Time pay only.
(B) Time pay with general bonuses.
(C) Time pay with individual bonuses.

(D) Exclusively piece-rates.
(E) More than one system during the period.

TAB. II/B/1
Average hourly pay (manual workers) by size of establishment
(in national currency)

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Size of establishment (Number of workers)								Total
		10	20	10	50	100	200	500	> = 1000	
		19	49	49	99	199	499	999		

TAB. II/B/1 (continued)
Indices

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Size of establishment (Number of workers)										
		10	20	10	50	100	200	500	1000	> = 5000	> = 1000	Total
		19	49	49	99	199	499	999	4999			

TAB. II/B/2
Average hourly pay (manual workers) by size of undertaking
Indices

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Size of undertaking (Number of workers)										
		10	20	10	50	100	200	500	1000	> = 5000	> = 1000	Total
		19	49	49	99	199	499	999	4999			

TAB. II/B/3
Index of womens' hourly pay compared with mens' (manual workers)

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Qualification			
		1	2	3	Total

TAB. II/B/4
Manual workers' average hourly pay by qualification

Men
Women
Total

Industry ⁽¹⁾	N A C E	In national currency				Indices			
		Qualification							
		1	2	3	Total	1	2	3	Total

(¹) See classification of activities.
(²) Including undeclared.

TAB. II/B/5
Manual workers' hourly pay by age groups
Indices

Men
Women
Total

Industry (1)	NACE	Age (Completed years)											
		< 16	$\frac{16}{17}$	$\frac{18}{20}$	$\frac{21}{24}$	$\frac{25}{29}$	$\frac{30}{34}$	$\frac{35}{39}$	$\frac{40}{44}$	$\frac{45}{49}$	$\frac{50}{54}$	$\frac{55}{59}$	> = 60

TAB. II/B/5 (continued)
Indices

Men
Women
Total

Industry (1)	NACE	Age (Completed years)					Total
		< 21	$\frac{24}{29}$	$\frac{30}{44}$	$\frac{45}{54}$	> = 55	

TAB. II/B/6
Manual workers' average hourly pay by groups of seniority in enterprise

Men
Women
Total

Industry (1)	NACE	Seniority in enterprise (Completed years)					Total
		< 2	2-4	5-9	10-19	> = 20	

TAB. II/B/7
Average hourly pay of manual workers paid and not paid for the whole period
Indices

Industry (1)	NACE	Men				Women				Total			
		(A)		(C)	Total	(A)		(C)	Total	(A)		(C)	Total
		Total	(B)			Total	(B)			Total	(B)		

(A) Paid for the whole period.
(B) Of which: Full-Time.

(C) Pay reduced for absence.

TAB. II/B/8
Manual workers' average hourly pay according to time worked
Indices

Industry (1)	NACE	Time worked											
		Men				Women				Total			
		(A)	(B)	(C)	Total	(A)	(B)	(C)	Total	(A)	(B)	(C)	Total

(A) On full time.
(B) On part time.

(C) Having worked reduced hours during the period.

(1) See classification of activities.

TAB. II/B/9
Manual workers' average hourly pay according to pay calculation basis
Indices

Men
Women
Total

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Pay calculation basis					
		(A)	(B)	(C)	(B+C)	(D)	Total

(A) Hourly, daily or weekly rates.

(B) Monthly rates without deduction for short sick absence.

(C) Monthly rates with deduction for short sick absence.

(D) Any other basis.

TAB. II/B/10
Manual workers' average hourly pay according to pay system
in %

Men
Women
Total

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Pay system					
		(A)	(B)	(A+B)	(C)	(D)	(E)

(A) Time pay only.

(B) Time pay with general bonuses.

(C) Time pay with individual bonuses.

(D) Exclusively piece-rates.

(E) More than one system during the period.

TAB. II/B/11
Average monthly pay of manual workers at work by qualification

Industry ⁽¹⁾	N A C E	In national currency				Indices			
		Qualification							
		1	2	3	Total	1	2	3	Total

TAB. II/C/1
Distribution of manual workers by hourly pay groups and by qualification groups
in %

Men
Women
Total

Industry ⁽¹⁾ and qualification	N A C E	Hourly pay groups (in national currency)																											
		... (28 groups) ...																											

TAB. II/C/2
Distribution of manual workers by monthly pay groups and by qualification groups

Men
Women
Total

Industry ⁽¹⁾ and qualification	N A C E	Monthly pay groups (in national currency)																											
		... (28 groups) ...																											

TAB. II/C/3
Quantiles

Industry ⁽¹⁾ and qualification	N A C E	Hourly pay (in national currency)					Monthly pay (in national currency)				
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)

(A) First decile.

(B) First quartile.

(C) Median.

(D) Lowest quartile.

(E) Lowest decile.

⁽¹⁾ See classification of activities, including undeclared.

TAB. II/D/1
Average age by qualification (manual workers)

Industry ⁽¹⁾	NACE	Men				Women				Total			
		Qualification											
		1	2	3	Total	1	2	3	Total	1	2	3	Total

TAB. II/D/2
Average seniority by qualification (manual workers)

Industry ⁽¹⁾	NACE	Men				Women				Total			
		Qualification											
		1	2	3	Total	1	2	3	Total	1	2	3	Total

TAB. II/D/3
Manual workers' average social security contribution (percentage) by qualification

Industry ⁽¹⁾	NACE	Men				Women				Total			
		Qualification											
		1	2	3	Total	1	2	3	Total	1	2	3	Total

TAB. II/D/4
Distribution of manual workers according to percentage social security contributions in %

Industry ⁽¹⁾	NACE	Social security contribution (%)														Total
		0.0	0.1	2.1	4.1	6.1	8.1	10.1	12.1	14.1	16.1	18.1	20.1	>25.0	⁽²⁾	
			2.0	4.0	6.0	8.0	10.0	12.0	14.0	16.0	18.0	20.0	24.0			

TAB. II/D/5
Regular working week—Distribution and average (manual workers)

Industry ⁽¹⁾	NACE	Number of hours per week										Average working week
		<38.01	38.01	40.01	42.01	44.01	46.01	48.01	>52.00	Ingesamt ⁽²⁾		
			40.00	42.00	44.00	46.00	48.00	52.00				

TAB. II/D/6
Manual workers' average bonus (percentage) by size of establishment

Industry ⁽¹⁾	NACE	Size of establishment (Number of workers)										Total
		10	20	10	50	100	200	500	1000	> = 5000	> = 1000	
		19	49	49	99	199	499	999	4999			

(1) See classification of activities.
(2) Undeclared.
(*) Including undeclared.

TAB. II/D/7
Distribution of manual workers by percentage of bonuses
in %

Industry (1)	NACE	Percentage of bonuses								
		0,0	0,1 — 2,0	2,1 — 5,0	5,1 — 10,0	10,1 — 15,0	15,1 — 20,0	20,1 — 50,0	>50,0	(2)

TAB. II/D/8
Average number of paid hours per week by qualification (manual workers present full-time)

Industry (1)	NACE	Men			Women			Total			
		Qualification									
		1	2	3	Total	1	2	3	Total	1	2

TAB. III/A/1
Non-manual workers by size of establishment
(Thousands)

Industry (1)	NACE	Size of establishment (Number of workers)								
		10 — 19	20 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000

TAB. III/A/1 (continued)
in %

Industry (1)	NACE	Size of establishment (Number of workers)									
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000

TAB. III/A/2
Non-manual workers by size of undertaking
in %

Industry (1)	NACE	Size of undertaking (Number of workers)									
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000

TAB. III/A/3
Women as percentage of non-manual workers

Industry (1)	NACE	Qualification							
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B

(1) See classification of activities.
(2) Undeclared, including undeclared.

TAB. III/A/4
Non-manual workers by qualification
 Thousands and in %

Men
 Women
 Total

Industry (1)	N A C E	Qualification										Total
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	(2)		

TAB. III/A/5
Non-manual workers by age groups
 in %

Men
 Women
 Total

Industry (1)	N A C E	Age (Completed years)											
		<16	16 17	18 20	21 24	25 29	30 34	35 39	40 44	45 49	50 54	55 59	> = 60

TAB. III/A/5 (continued)
 in %

Men
 Women
 Total

Industry (1)	N A C E	Age (Completed years)					Total (1)
		<21	21 29	30 44	45 54	> = 55	

TAB. III/A/6
Non-manual workers by groups of seniority in enterprise
 in %

Men
 Women
 Total

Industry (1)	N A C E	Seniority in enterprise (Completed years)					Total (2)
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20	

TAB. III/A/7
Non-manual workers paid and not paid and during whole period
 in %

Industry (1)	N A C E	Men			Women			Total		
		(A)		(C)	(A)		(C)	(A)		(C)
		Total	(B)	Total (2)	Total	(B)	Total (2)	Total	(B)	Total (2)

(A) Paid for whole period.
 (B) Of which: on full time.

(C) Pay reduced for absence.

TAB. III/A/8
Non-manual workers by time worked
 in %

Industry (1)	N A C E	Time worked								
		Men			Women			Total		
		(A)	(B)	Total	(A)	(B)	Total	(A)	(B)	Total

(A) On full time.

(B) On part time.

(1) See classification of activities.
 (2) Undeclared, including undeclared.

TAB. III/B/1
Non-manual workers' average monthly pay by size of establishment
(In national currency)

Industry (1)	NACE	Size of establishment (Number of workers)								Total
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	> = 1000	

TAB. III/B/1 (continued)
Indices

Industry (1)	NACE	Size of establishment (Number of workers)										Total
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000	

TAB. III/B/2
Non-manual workers' average monthly pay by size undertaking

Industry (1)	NACE	Size of undertaking (Number of workers)										Total
		10 — 19	20 — 49	10 — 49	50 — 99	100 — 199	200 — 499	500 — 999	1000 — 4999	> = 5000	> = 1000	

TAB. III/B/3
Index of womens' monthly pay compared with mens' (non-manual workers)

Industry (1)	NACE	Qualification								Total
		1B	2	3	4	5	5A	5B		

TAB. III/B/4
Non-manual workers' average monthly pay by qualification

Men
Women
Total

Industry (1)	NACE	National currency and indices										
		Qualification										
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Total			

TAB. III/B/5
Non-manual workers' average monthly pay by age group

Men
Women
Total

Industry (1)	NACE	Age (Completed years)											> = 60
		<16	16 — 17	18 — 20	21 — 24	25 — 29	30 — 34	35 — 39	40 — 44	45 — 49	50 — 54	55 — 59	

(1) See classification of activities.
 (2) Including undeclared.

TAB. III/B/5 (continued)

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Age (Completed years)					Total
		<21	21 — 29	30 — 44	45 — 54	> = 55	

TAB. III/B/6
Non-manual workers' average monthly pay by seniority in undertaking

Men
Women
Total

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Seniority in undertaking (Completed years)					Total
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20	

TAB. III/B/7
Average monthly pay of non-manual workers paid and not paid for the whole period
Indices

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Men				Women				Total			
		(A)		(C)	Total	(A)		(C)	Total	(A)		(C)	Total
		Total	(B)			Total	(B)			Total	(B)		

(A) Paid for whole period.
(B) Of which: on full time.

(C) Pay reduced for absence.

TAB. III/B/8
Non-manual workers' monthly pay according to time worked
Indices

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Time worked								
		Men			Women			Total		
		(A)	(B)	Total	(A)	(B)	Total	(A)	(B)	Total

(A) On full time.

(B) On part time.

TAB. III/B/9
Non-manual workers' average annual pay by qualification

Men
Women
Total

Industry ⁽¹⁾	N A C E	In national currency and indices							
		Qualification							
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Total

⁽¹⁾ See classification of activities.

TAB. III/C/1

**Distribution of non-manual workers by monthly pay groups and by qualification
in %**

Men
Women
Total

Industry ⁽¹⁾ and qualification	N A C E	Monthly pay groups (in national currency)								
		... (28 groups) ...								

TAB. III/C/2

Distribution of non-manual workers by annual pay groups and by qualification

Men
Women
Total

Industry ⁽¹⁾ and qualification	N A C E	Annual pay groups (in national currency)								
		... (28 groups) ...								

TAB. III/C/3

**Quantiles
Non-manual workers**

Men
Women
Total

Industry ⁽¹⁾ and qualification	N A C E	Monthly pay (in national currency)					Annual pay (in national currency)				
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)

(A) First decile. (B) First quartile. (C) Median. (D) Lowest quintile. (E) Lowest decile.

TAB. III/D/1

Average age of non-manual workers by qualification

Men
Women
Total

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Qualification								
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	Total

TAB. III/D/2

Average seniority of non-manual workers by qualification

Men
Women
Total

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Qualification								
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	Total

TAB. III/D/3

**Average social security contribution (percentage)
of non-manual workers by qualification**

Men
Women
Total

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Qualification								
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	Total

⁽¹⁾ See classification of activities.

TAB. III/D/4

**Distribution of non-manual workers according to social security contribution (percentage)
in %**

Industry ⁽¹⁾	NACE	Social security contribution (%)													Total	
		0,0	0,1 2,0	2,1 4,0	4,1 6,0	6,1 8,0	8,1 10,0	10,1 12,0	12,1 14,0	14,1 16,0	16,1 18,0	18,1 20,0	20,1 25,0	>25,0		(²)

TAB. III/D/5

Non-manual workers' regular working week (distribution and average)

Industry ⁽¹⁾	NACE	Number of hours per weekly									Average working week			
		<38,01	38,01 40,00	40,01 42,00	42,01 44,01	44,01 46,00	46,01 48,00	48,01 52,00	>52,00	Insgesamt (²)				

TAB. III/D/6

Non-manual workers' average bonus (percentage) by size of establishment

Industry ⁽¹⁾	NACE	Size of establishment (Number of workers)										Total	
		10 19	20 49	10 49	50 99	100 199	200 499	500 999	1000 4999	>= 5000	>= 1000		

TAB. III/D/7

**Distribution of non-manual workers according to bonuses (percentage)
in %**

Industry ⁽¹⁾	NACE	Percentage bonuses								Total
		0,0	0,1 2,0	2,1 5,0	5,1 10,0	10,1 15,0	15,1 20,0	20,1 50,0	>50,0	

TAB. III/D/8

Non-manual workers' average bonuses (percentage) by qualification

Men
Women
Total

Industry ⁽¹⁾	NACE	Qualification							Total
		1B	2	3	4	5	5A	5B	

TAB. III/D/9

**Distribution of non-manual workers on part-time by qualification
in %**

Men
Women
Total

Industry ⁽¹⁾	NACE	Qualification								Total
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	

(1) See classification of activities.

(2) Undeclared.

Industry (1)	N A C E	Qualification								
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	Total

TAB. 1

Distribution of establishments by regions

Industry (1)	N A C E	Region						Total (2)
		Number and in %						

TAB. 2

Distribution of manual workers by regions

Industry (1)	N A C E	Region						Total
		Number and in %						

TAB. 3

Distribution of manual workers by regions

Women

Industry (1)	N A C E	Region						Total (2)
		Number and in %						

TAB. 4

Manual workers' average hourly pay by regions

Industry (1)	N A C E	Region						Total (2)
		In national currency and %						

TAB. 5

Manual workers' average monthly pay by regions

Industry (1)	N A C E	Region						Total (2)
		In national currency and %						

(1) See classification of activities.

(2) Including undeclared.

TAB. 6
Distribution of non-manual workers by regions

Industry (1)	N A C E	Region					
		Number and in %					
		—	—	—	—	—	Total (2)

TAB. 7
Distribution of non-manual workers by regions Women

Industry (1)	N A C E	Region					
		Number and in %					
		—	—	—	—	—	Total (2)

TAB. 8
Non-manual workers' average monthly pay by regions:

Industry (1)	N A C E	Region					
		In national currency and %					
		—	—	—	—	—	Total

TAB. 9
Distribution of manual workers by hourly pay groups and by regions
Number and in %

Region	N A C E	Hourly pay group (in national currency)					
		... (28 groups) ...					

TAB. 10
Distribution of manual workers by monthly pay groups and by regions
Number and in %

Region	N A C E	Monthly pay group (in national currency)					
		... (28 groups) ...					

TAB. 11
Distribution of non-manual workers by monthly pay groups and by regions
Number and in %

Region	N A C E	Monthly pay group (in national currency)					
		... (28 groups) ...					

(1) See classification of activities.
(2) Including undeclared.

TAB. 12
Distribution of non-manual workers by annual pay groups and by regions
Number and in %

Region	N A C E	Annual pay group (in national currency)									
		... (28 groups) ...									

TAB. (*)/1
Manual workers by qualification
Region :

Men
Women
Total

Industry (1)	N A C E	Thousands					%				
		Qualification									
		1	2	3	(2)	Total	1	2	3	(2)	Total

TAB. (*)/2
Hourly pay (manual workers) by qualification
Region :

Industry (1)	N A C E	In national currency					Indices				
		Qualification									
		1	2	3	Total	(2)	1	2	3	Total (2)	

TAB. (*)/3
Women as percentage of manual workers
Region :

Industry (1)	N A C E	Qualification			
		1	2	3	Total (2)

TAB. (*)/4
Index of womens' hourly pay compared with mens' (manual workers)
Region :

Industry (1)	N A C E	Qualification			
		1	2	3	Total

TAB. (*)/5
Average monthly pay of manual workers at work by qualification
Region :

Men
Women
Total

Industry (1)	N A C E	In national currency					Indices				
		Qualification									
		1	2	3	Total	1	2	3	Total		

(1) See classification of activities.
(2) Undeclared, including undeclared.
(*) Region number.

TAB. (*)/6
Non-manual workers by qualification
Region:

Men
 Women
 Total

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Thousands and %									
		Qualification									
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B	(²)	Total

TAB. (*)/7
Average monthly pay (non-manual workers) by qualification
Region:

Industry ⁽¹⁾	N A C E	(In national currency) and indices							
		Qualification							
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Total

TAB. (*)/8
Women as percentage of non-manual workers
Region:

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Qualification							
		1A	1B	2	3	4	5	5A	5B

TAB. (*)/9
Index of womens' monthly pay compared with mens' (non-manual workers)
Region:

Industry ⁽¹⁾	N A C E	Qualification							
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Total

TAB. (*)/10
Average yearly pay (non-manual workers) by qualification
Region:

Men
 Women
 Total

Industry ⁽¹⁾	N A C E	(In national currency) and indices							
		Qualification							
		1B	2	3	4	5	5A	5B	Total

(¹) See classification of activities.
 (²) Including undeclared.
 (*) Region number.

TAB. I/(*)
Allocation by size of establishment

Manual workers

(1)	N A C E	Size (Number of workers) of establishment							
		10-19	20-49	(10-49)	50-99	100-199	200-499	500-999	> = 1000

TAB. II/(*)
Allocation by age

Manual workers

(1)	N A C E	Age (Completed years)							
		<18	18-20	(<21)	21-29	30-44	45-54	> = 55	> = 21

TAB. III/(*)
Allocation by seniority in enterprise
(All age groups together)

Manual workers

(1)	N A C E	Years of seniority in enterprise					
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20	Total

TAB. IV/(*)
Allocation by seniority in enterprise
(Aged 30 to <45 years)

Manual workers

(1)	N A C E	Years of seniority in enterprise					
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20	Total

(1) Industry code number—See classification of activities.

(*) See next page.

Sex: Men, Women, Total; Qualification:			
	Number	Men Women Total	
	PERSONNEL	Distribution %	Women/Total
Men			1 100 Total
Women			1 100 Total
Total			1 100 Total
Men			1 100 Total
Women			1 100 Total
HOURLY PAY	Amount	Men	1 100 Total
		Women	1 100 Total
		Total	1 100 Total
	Coefficient of variation	Men	1 100 Total
		Women	1 100 Total
		Total	1 100 Total
Indicas		Men	1 100 Total
		Women	1 100 Total
		Total	1 100 Total
		Men	1 100 Total
		Women	1 100 Total
		Total	1 100 Total

TAB. V/(*)
Allocation by size of establishment

Non-manual workers

(1)	N A C E	Size (Number of workers) of establishment							
		10-19	20-49	(10-49)	50-99	100-199	200-499	500-999	> = 1000

TAB. VI/(*)
Allocation by age

Non-manual workers

(1)	N A C E	Age (Completed years)							
		<21	21-24	25-29	(21-29)	30-44	45-54	> = 55	> = 21

TAB. VII/(*)
Allocation by seniority in enterprise
(All age groups together)

Non-manual workers

(1)	N A C E	Years of seniority in enterprise				
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20

TAB. VIII/(*)
Allocation by seniority in enterprise
(Aged 30 to <45 years)

Non-manual workers

(1)	N A C E	Years of seniority in enterprise				
		<2	2-4	5-9	10-19	> = 20

(1) See the 2 following pages.

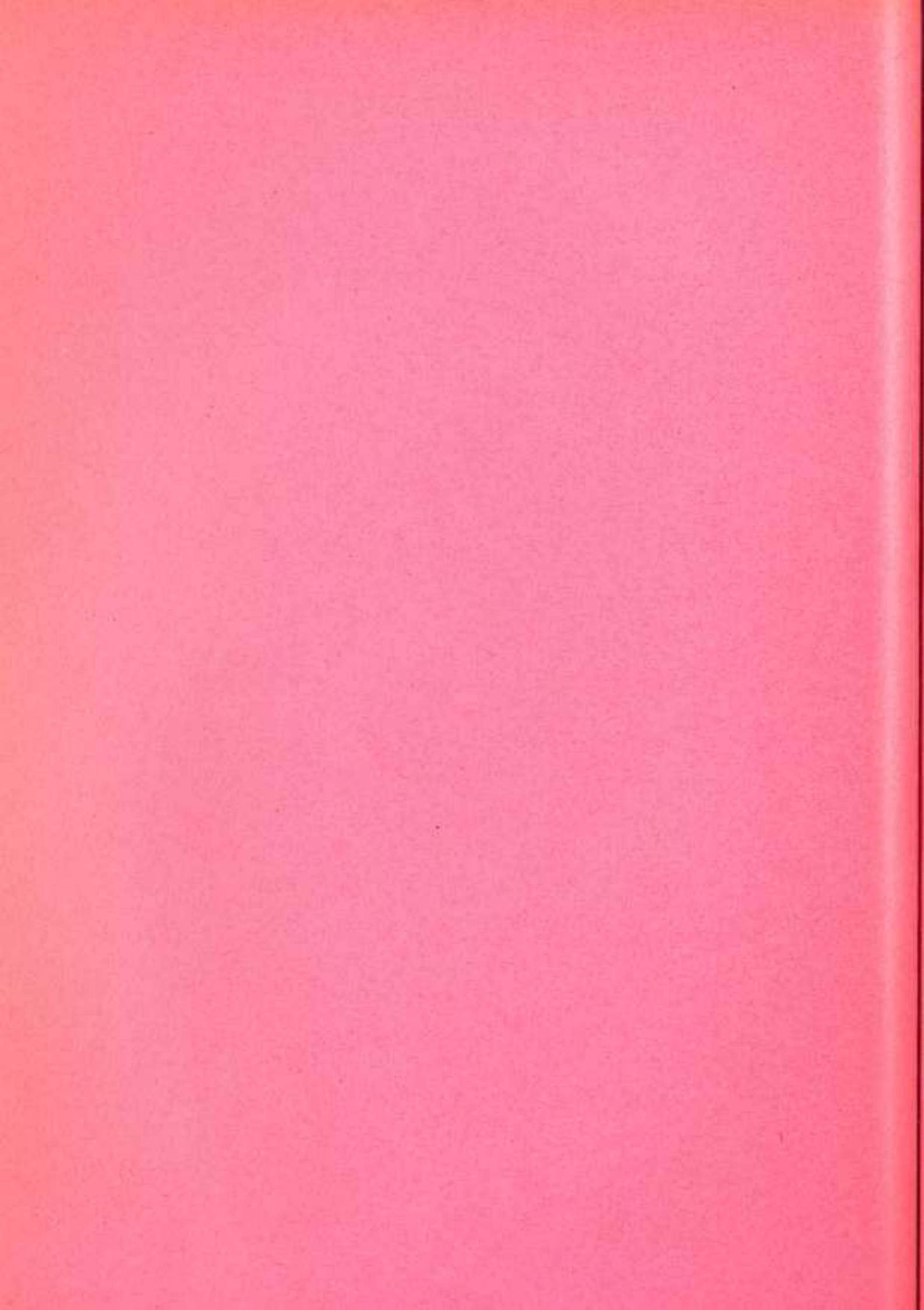
(*) Industry code number—See classification of activities.

TAB. V, VI, VII, VIII

Sex/Qualification:			
	Number	Men Women Total	
		Women/Total	
		Men	1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Total
		Women	1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Total
		Total	1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Total
Distribution %		Men	1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Total
		Women	1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Total
		Total	1A 1B 2 3 4 5 5A 5B Total

TAB. V, VI, VII, VIII (continued)

Sex: Qualification			
Amount	Men	1B 2 3 4 5 5A 5B Total	
	Women	1B 2 3 4 5 5A 5B Total	
	Total	1B 2 3 4 5 5A 5B Total	
Coefficient of variation	Men	1B 2 3 4 5 5A 5B Total	
	Women	1B 2 3 4 5 5A 5B Total	
	Total	1B 2 3 4 5 5A 5B Total	
Indices	Men	1B 2 3 4 5 5A 5B Total	
	Women	1B 2 3 4 5 5A 5B Total	
	Total	1B 2 3 4 5 5A 5B Total	
	Men	1B 2 3 4 5 5A 5B Total	
	Women	1B 2 3 4 5 5A 5B Total	
	Total	1B 2 3 4 5 5A 5B Total	



ANNEX 3

Table showing a comparison of the nomenclature of industries used in 1966 and 1972

I — 1972 items corresponding exactly to former 1966 items

1972 items		1966 items	
Code Number	Description	Code Number	Description
111A	Hard coal mines — underground	111.1	Extraction and preparation of hard coal — underground
111B	Hard coal mines — surface	111.2	Extraction and preparation of hard coal — surface
13	Extraction of petroleum and natural gas	13	Extraction of petroleum and natural gas
14	Mineral oil refining	32	Mineral oil refining
211A	Extraction and preparation of iron ore — underground	121.1	Extraction of iron ore — underground
211B	Extraction and preparation of iron ore — surface	121.2	Extraction of iron ore — surface
224	Production and preliminary processing of non-ferrous metals	344	Production and preliminary processing of non-ferrous metals
231	Extraction of building materials and refractory clays	14	Extraction of building materials and refractory clays
23A	Extraction of other minerals; peat extraction	19	Extraction of other minerals; peat extraction
242.1	Manufacture of cement	334.1	Manufacture of cement
247	Manufacture of glass and glassware	332	Manufacture of glass and glassware
25A	Manufacture of basic industrial chemicals	311	Manufacture of basic industrial chemicals and manufacture followed by further processing of the products in question
26	Production of man-made fibres	303	Production of man-made fibres
314	Manufacture of structural metal products (incl. integrated assembly and installation)	353	Manufacture of structural metal products (incl. integrated assembly and installation)
321	Manufacture of agricultural machinery and tractors	361	Manufacture of agricultural machinery and tractors
322	Manufacture of machine-tools for working metal, and of other tools and equipment for use with machines	363	Manufacture of machine-tools for working metal, and of other tools and equipment for use with machines
351	Manufacture and assembly of motor vehicles (incl. road tractors) and manufacture of motor vehicle engines	383.1	Manufacture and assembly of motor vehicles (incl. road tractors) and manufacture of motor vehicle engines
361	Shipbuilding and marine engineering	381	Shipbuilding and marine engineering
364	Aerospace equipment manufacturing and repairing	386	Aerospace equipment manufacturing and repairing
429	Tobacco industry	22	Tobacco industry
431	Wool industry	232	Woollen and worsted industry
432	Cotton industry	233	Cotton industry
44	Manufacture of leather and leather goods	29	Manufacture of leather and leather goods
47A	Manufacture of paper and paper products	27	Manufacture of paper and paper products
483	Processing of plastics	302	Processing of plastics
50	Building and civil engineering	40	Building and civil engineering

II — 1972 items corresponding more or less to former 1966 items

1972 items		1966 items		Difference between the 1972 item and the former 1966 item	
Code Number	Description	Code Number	Description		
22A	Production and preliminary processing of ferrous metals	341 342 343	Production and preliminary processing of ferrous metals (iron and steel industry)	— iron and steel coke ovens	
25	Chemical industry	31		Chemical industry	— production of abrasive products from agglomerated abrasives (millstones)
42A	Production of beverages	21		Production of beverages	— inactive natural yeast
43	Textile industry	23	Textile industry	+ preparation of kapok, horsehair and other upholstery material — manufacture of awnings, sails, flags, tents and sacks (outside weaving-mills)	
45	Manufacture of clothing and footwear	24	Manufacture of clothing, footwear and articles of bedding	— manufacture of awnings, sails, flags, tents and sacks (outside weaving-mills) — preparation of kapok, horsehair and other upholstery material — manufacture of mattresses — repair of clothing	
45A	Manufacture of footwear	241 242	Production of footwear	— repair of shoes	
46A	Timber industry	25		Timber and cork industry	— manufacture of articles of cork and articles of straw and other plaiting materials (incl. basketware and wickerwork); manufacture of brushes and brooms
467	Manufacture of wooden furniture	26	Manufacture of wooden furniture	+ manufacture of mattresses (of all kinds) + manufacture of cane and wicker furniture	
47B	Printing and publishing	28	Printing, publishing and allied industries	— manufacture of stamps and seals — founding of printing type	
A	Extractive industries	1	Extractive industries	— coke ovens at pithead	
B	Manufacturing industries	2/3	Manufacturing industries	— general repairs + coke ovens at pithead	
C	All industries	1/4	All industries	— general repairs	

III — 1972 items corresponding to a regrouping of former 1966 items

1972 items		1966 items	
Code Number	Description	Code Number	Description
23	Extraction of minerals other than metalliferous and energy-producing minerals; peat extraction	14 19	Extraction of building materials and refractory clays Extraction of other minerals; peat extraction
41/42	Food, drink and tobacco industry	20A 20B 21 22	Manufacture of vegetable and animal oils and fats Manufacture of foods (except production of beverages) Production of beverages Tobacco industry
46	Timber and wooden furniture industries	25 26	Timber and cork industry Manufacture of wooden furniture + manufacture of mattresses (of all kinds)
47	Manufacture of paper and paper products; printing and publishing	27 28	Manufacture of paper and paper products Printing, publishing and allied industries — manufacture of stamps and seals — founding of printing type

IV — 1972 items which do not correspond to the former 1966 items or which differ from them considerably

1972 items		1966 items		Difference between the 1972 item and the former 1966 item
Code Number	Description	Code Number	Description	
11	Extraction and briquetting of solid fuels	11	Extraction and preparation of solid fuels	— coke ovens — semi-coke
12	Coke ovens			new item
15	Nuclear fuels industry			new item
16	Production and distribution of electricity, gas, steam and hot water			new item
17	Water supply, collection, purification and distribution of water			new item
21	Extraction and preparation of metalliferous ores	12	Extraction of metalliferous ores	— extraction of ores containing fissile and fertile materials
22	Production and preliminary processing of metals	34	Production and preliminary processing of ferrous and non-ferrous metals	— casting of ferrous and non-ferrous metals
24	Manufacture of non-metallic mineral products	33	Manufacture of non-metallic mineral products	+ transformation of asbestos + production of abrasive products from agglomerated abrasives (millstones)
248	Manufacture of ceramic products			new item
31	Manufacture of metal articles (except for mechanical, electrical and instrument engineering and vehicles)	35	Manufacture of metal articles (except for mechanical, electrical and instrument engineering and vehicles)	+ casting of ferrous and non-ferrous metals + founding of printing type
311	Foundry	345	Casting of ferrous and non-ferrous metals	— manufacture of domestic heating appliances and kitchen appliances
316	Manufacture of tools and finished metal goods, except electrical equipment			new item
32	Mechanical engineering	36	Mechanical engineering	— manufacture of office machinery
33	Manufacture of office machinery and data processing machinery			new item
34	Electrical engineering	37	Electrical engineering	— data processing machinery — general repairs
35	Manufacture of motor vehicles and of motor vehicle parts and accessories			new item
36	Manufacture of other means of transport	38	Manufacture of means of transport	— manufacture of motor vehicles and of motor vehicle parts and accessories — repair of motor vehicles and bicycles
37	Instrument engineering			new item
412	Slaughtering, preparing and preserving of meat (except the butchers' trade)			new item
413	Manufacture of dairy products			new item
41A	Food industry	20B	Food industry	+ manufacture of vegetable and animal oils and fats — sugar manufacturing and refining
41B	Bread and sugar confectionary			new item
436	Knitting mills			new item
441	Tanning and dressing of leather			new item
442	Manufacture of leather goods			new item

IV — 1972 items which do not correspond to the former 1966 items or which differ from them considerably (continued)

1972 items		1966 items		Difference between the 1972 item and the former 1966 item
Code Number	Description	Code Number	Description	
45B	Manufacture of clothing (except fur goods)			new item
48	Processing of rubber and plastics	301	Transformation of rubber and asbestos	— transformation of asbestos + transformation of plastics
481	Manufacture of rubber products	301	Transformation of rubber and asbestos	— transformation of asbestos — retreading and repairing of rubber tyres
49	Other manufacturing industries	39	Miscellaneous manufacturing industries	— manufacture of measuring, checking and precision instruments and apparatus — manufacture of medical and surgical equipment and orthopaedic appliances — manufacture of optical instruments and photographic equipment — manufacture and repair of clocks and watches + manufacture of stamps and seals
50A	Building and civil engineering (except installation and building completion work)			new item
503	Installation			new item

**PUBLIKATIONER
VERÖFFENTLICHUNGEN
PUBLICATIONS
PUBLICATIONS
PUBBLICAZIONI
PUBLIKATIES**

Titel DK	Periodicitet	Titel N	Periodiciteit	Pris enkelnumre Prijs per nummer			Pris årsabonnement eller fuldstændig serie Prijs jaabonnement of volledige serie		
				Kr	Fl	Fb	Kr	Fl	Fb
Orange serie: Almen statistik Statistiske Hovedtal (dk, d, e, f, i, n) Almen Statistik Statistiske Studier og Undersøgelser	Årbog Månedlig Uregelmæssig	Oranje serie: Algemene statistiek Basisstatistieken (dk, d, e, f, i, n) Algemene statistiek Statistische studies en enquêtes	Jaarlijks Maandelijks Onregelmatig	15,70 23,50 39,15	6,90 10,40 17,30	100 150 250			
Violet serie: Nationalregnskaber, Betalingsbalancer Nationalregnskaber (3 bind) Betalingsbalancer Skattestatistik Regionalstatistik- og regnskaber (2 bind)	Årbog Årbog Årbog Uregelmæssig	Paarse serie: Economische rekeningen, Betalingsbalansen Nationale rekeningen (3 delen) Betalingsbalansen Belastingstatistiek Regionale statistiek en rekeningen (2 delen)	Jaarlijks Jaarlijks Jaarlijks Onregelmatig	31,30 47,00 47,00 23,50	13,80 20,70 20,70 10,40	200 300 300 150	82,20	36,20	525
Gul serie: Socialstatistik Socialstatistik – årbog Socialstatistik	Hvert 2. år 8 hæfter	Gele serie: Sociale statistiek Sociale statistiek – jaarboek Sociale statistiek	Tweejaarl. 8 delen	78,30 39,15	34,50 17,30	500 250	235,00	103,50	1.500
Grøn serie: Landbrugsstatistik Landbrugsstatistik – årbog Landbrugsstatistik	Årbog 8-10 hæfter årligt	Groene serie: Landbouwstatistiek Landbouwstatistiek – jaarboek Landbouwstatistiek	Jaarlijks 8-10 nummers	39,15 39,15	17,30 17,30	250 250	235,00	103,50	1.500
Blå serie: Industristatistik Industristatistik – årbog Industristatistik Jern og stål – årbog Jern og stål	Årbog Kvartalspubl. Hvert 2. år Kvartalspubl.	Blauwe serie: Industriestatistiek Industriestatistiek – jaarboek Industriestatistiek IJzer en staal – jaarboek IJzer en staal	Jaarlijks Driemaandelijks Tweejaarl. Driemaandelijks	47,00 19,60 78,30 50,90	20,70 8,60 34,50 22,50	300 125 500 325	94,00	41,50	600
Rubinfarvet serie: Energistatistik Energistatistik – årbog Energistatistik	Årbog Kvartalspubl.	Robijnen serie: Energiestatistiek Energiestatistiek – jaarboek Energiestatistiek	Jaarlijks Driemaandelijks	78,30 47,00	34,50 20,70	500 300	219,00	96,50	1.400
Rød serie: Statistik over udenrigshandel Analytiske tabeller – CST (5 bind) Analytiske tabeller – NIMEXE (13 bind) A – Landbrugsprodukter B – Mineralske produkter C – Kemiske produkter D – Kunststoffer, læder E – Træ, papir, kork F – Tekstiler, fodtøj G – Sten, gips, keramik, glas H – Støbejern, jern og stål I – Øvrige metaller J – Maskiner og lignende K – Transportmidler L – Præcisionsværktøj, optik	Årlig Årlig Årlig	Rode serie: Buitenlandse handel Analytische tabellen – CST (5 delen) Analytische tabellen NIMEXE (13 delen) A – Landbouwprodukten B – Minerale produkten C – Chemische produkten D – Plastische stoffen, leder E – Hout, papier, kurk F – Textielstoffen, schoeisel G – Steen, gips, keramiek, glas H – Gietijzer, ijzer en staal I – Onedele metalen J – Machines en toestellen K – Vervoermaterieel L – Precisie-instrumenten, optische toestellen	Jaarlijks Jaarlijks	93,90	41,50	600	352,15	155,50	2.250
Årbog Lande – Produkter Landenes nomenklatur (NCP) Udenrigshandel	Årlig Årlig Månedlig	Deel Landen–produkten Landenlijst (NCP) Buitenlandse handel	Jaarlijks Jaarlijks Maandel.	93,90 18,80 23,50	41,50 8,30 10,40	600 120 150	211,50	93,50	1.350
Mørkerød serie: Transportstatistik Transportstatistik – Årbog (e/f, d/i, dk/nl)	Årlig	Karmozijnen serie: Vervoersstatistiek Vervoersstatistiek – jaarboek (uitgave: e/f, d/i, dk/n)	Jaarlijks	31,30	13,80	200			
Olivengrøn serie: Statistik for oversøiske associerede stater Årbog AASM Statistik årbog for AOM	Årlig Hvert 2. år	Olijfgroene serie: Overzeese geassocieerden Buitenlandse handel van de GASM Statistisch jaarboek voor de AOM	Jaarlijks Tweejaarl.	31,30 39,15	13,80 17,30	200 250			

(1) Statistik og toldklassifikation

(2) Statistisk varefortegnelse for Fællesskabets udenrigshandel og for samhandelen mellem dets medlemsstater

(1) Classificatie voor statistiek

(2) Goederennomenclatuur voor de statistieken van de buitenlandse handel van de Gemeenschap en van de handel tussen de Lid-Staten

Titel D	Periodizität	Titolo I	Periodicità	Preis Einzelnummer Prezzo di ogni numero			Preis Jahresabon- nement oder vollständige Reihe Prezzo abbonamento annuo o serie completa		
				DM	Lit.	Fb	DM	Lit.	Fb
Orangefarbene Reihe: Allgemeine Statistik Statistische Grundzahlen (dk, d, e, f, i, n)	Jahrbuch	Serie arancione: statistiche generali Statistiche generali della Comunità (dk, d, e, f, i, n)	Annuale	6,80	1 700	100	—	—	—
Allgemeine Statistik Statistische Studien und Erhebungen	Monatlich Unregel- mäßig	Statistiche generali Studi ed indagini Statistiche	Mensile Irregolare	10,10 16,90	2 550 4 200	150 250	84,50 —	21 100 —	1 250 —
Violette Reihe: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Zahlungsbilanzen	Jahrbuch	Serie viola: conti economici bilance dei pagamenti, statistiche fiscali Conti nazionali (3 volumi)	Annuale	13,50	3 400	200	35,50	8 000	525
Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen (3 Bände)	Jahrbuch	Bilance dei pagamenti Statistiche fiscali	Annuale	20,30	5 100	300	—	—	—
Zahlungsbilanzen Steuerstatistik	Jahrbuch	Statistiche e conti regionali (2 volumi)	Annuale	20,30	5 100	300	—	—	—
Regionalstatistik und Konten (2 Bände)	Unregel- mäßig		Irregolare	10,10	2 550	150	23,60	5 900	350
Gelbe Reihe: Sozialstatistik Sozialstatistik Jahrbuch Sozialstatistik	Alle 2 J 8 Hefte	Serie gialla: statistiche sociali Statistiche sociali – Annuario Statistiche sociali	Biennale 8 numeri	33,80 16,90	8 450 4 200	500 250	— 101,50	— 25 300	— 1 500
Grüne Reihe: Agrarstatistik Agrarstatistik Agrarstatistik	Jahrbuch 8-10 Hefte jährlich	Serie verde: statistica agraria Statistica agraria – Annuario Statistica agraria	Annuale 8-10 numeri	16,90 16,90	4 200 4 200	250 250	101,50	25 300	1 500
Blaue Reihe: Industrie-statistik Industriestatistik Industriestatistik Eisen und Stahl-Jahrbuch Eisen und Stahl	Jahrbuch 4-terjähr. Alle 2 J. 4-terjähr.	Serie blu: statistiche dell'industria Statistiche dell'industria Statistiche dell'industria Siderurgia – Annuario Siderurgia	Annuario Trimestrale Biennale Trimestrale	20,30 8,45 33,80 21,90	5 100 2 100 8 450 5 500	300 125 500 325	40,50 — — 68,00	10 150 — — 16 900	600 — — 1 000
Rubinfarbene Reihe: Energiestatistik Energiestatistik Energiestatistik	Jahrbuch 4-terjähr.	Serie rubino: statistiche dell'energia Statistiche dell'energia-An. Statistiche dell'energia	Annuario Trimestrale	33,80 20,30	8 450 5 100	500 300	94,50	23 650	1 400
Rote Reihe: Außenhandelsstatistik Analytische Übersichten – CST (5 Bände)	Jährlich	Serie rossa: commercio estero Tavole analitiche-CST (5 vol.)		40,50	10 150	600	151,90	37 950	2 250
Analytische Übersichten – NIMEXE (13 Bände)	Jährlich	Tavole analitiche NIMEXE (13 vol.)					303,80	75 950	4 500
A – Landwirtschaftliche Erzeugnisse		A – Prodotti agricoli		40,50	10 150	600	—	—	—
B – Mineralische Stoffe		B – Prodotti minerali		6,80	1 700	100	—	—	—
C – Chemische Erzeugnisse		C – Prodotti chimici		40,50	10 150	600	—	—	—
D – Kunststoffe, Leder		D – Materie plastiche, cuoio		16,90	4 200	250	—	—	—
E – Holz, Papier, Kork		E – Legno, carta, sughero		16,90	4 200	250	—	—	—
F – Spinnstoffe, Schuhe		F – Materie tessili, calzature		47,30	11 800	700	—	—	—
G – Steine, Gips, Keramik, Glas		G – Pietre, gesso, ceramica, vetro		16,90	4 200	250	—	—	—
H – Eisen und Stahl		H – Ghisa, ferro e acciaio		23,60	5 900	350	—	—	—
I – Unedle Metalle		I – Altri metalli comuni		16,90	4 200	250	—	—	—
J – Maschinen, Apparate		J – Macchine ed apparecchi		67,50	16 900	1 000	—	—	—
K – Beförderungsmittel		K – Materiale da trasporto		11,50	2 900	170	—	—	—
L – Präzisionsinstrumente, Optik		L – Strumenti di precisione, ottica		30,40	7 600	450	—	—	—
Band: Länder/Waren Länderverzeichnis (NCP) Außenhandel	Jährlich Jährlich Monatlich	Volume: Paesi/prodotti Nomenclatura dei paesi (NCP) Commercio estero	Annuale Annuale Mensile	40,50 8,10 10,10	10 150 2 030 2 550	600 120 150	— — 91	— — 22 800	— — 1 350
Karmesinrote Reihe: Verkehrsstatistik Verkehrsstatistik (e/f, d/i, dk/n)	Jahrbuch	Serie cremisi: statistica dei trasporti Statistica dei trasporti – Annuario (e/f, d/i, dk/n)	Annuale	13,50	3 400	200	—	—	—
Olivgrüne Reihe: Statistik der überseeischen Assoziierten Außenhandel der AASM Statistisches Jahrbuch der AOM	Jahrbuch Alle 2 Jahre	Serie verde oliva: Associati d'oltremare Commercio estero degli SAMA Annuario statistico degli AOM	Annuale Biennale	13,50 16,90	3 400 4 200	200 250	— —	— —	— —

(1) Internationales Warenverzeichnis

(2) Warenverzeichnis für die Statistik des Außenhandels der Gemeinschaft und
des Handels zwischen ihren Mitgliedstaaten

(1) Classificazione statistica e tariffaria

(2) Nomenclatura delle merci per le statistiche del commercio estero della
Comunità e del commercio tra gli Stati membri della stessa

DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS STATISTISKE KONTOR
STATISTISCHES AMT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
STATISTICAL OFFICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
OFFICE STATISTIQUE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
ISTITUTO STATISTICO DELLE COMUNITÀ EUROPEE
BUREAU VOOR DE STATISTIEK DER EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

J. Mayer **Generaldirektør / Generalkdirektor / Director-General / Directeur général / Direttors generale / Directeur-generaal**

E. Hentgen **Assistent / Assistent / Assistent / Assistent / Assistente / Assistent**

Direktører / Direktoren / Directors / Directeurs / Direttori / Directeuren:

G. Bertaud Statistiske metoder, information
Statistische Methoden, Informationswesen
Statistical methods, information processing
Méthodologie statistique, traitement de l'information
Metodologia statistica, trattamento dell'informazione
Methodologie van de statistiek, informatieverwerking

V. Paretti Almen statistik og nationalregnskab
Allgemeine Statistik und Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung
General statistics and national accounts
Statistiques générales et comptes nationaux
Statistiche generali e conti nazionali
Algemene statistiek en nationale rekeningen

D. Harris Befolknings- og socialstatistik
Bevölkerungs- und Sozialstatistik
Demographical and social statistics
Statistiques démographiques et sociales
Statistiche demografiche e sociali
Sociale en bevolkingsstatistiek

S. Louwes Landbrugs-, skovbrugs- og fiskeristatistik
Statistik der Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei
Agriculture, forests and fisheries statistics
Statistiques de l'agriculture, des forêts et de la pêche
Statistiche dell'agricoltura, delle foreste e della pesca
Landbouw-, bosbouw- en visserijstatistiek

F. Grotius Energi-, industri- og håndværksstatistik
Energie-, Industrie- und Handwerksstatistik
Energy, Industrial and Handicraft Statistics
Statistiques de l'énergie, de l'industrie et de l'artisanat
Statistiche dell'energia, dell'industria e dell'artigianato
Energie-, industrie- en ambachtsstatistiek

S. Ronchetti Handels-, transport- og servicestatistik
Handels-, Transport- und Dienstleistungsstatistik
Trade, transport and services statistics
Statistiques des commerces, transports et services
Statistiche dei commerci, trasporti e servizi
Handels-, vervoers- en dienstverleningsstatistiek

Denne publikation kan købes gennem nedenstående salgsteder til en pris af kr. 78,30 pr. hæfte eller kr. 704,25 for den samlede Specialserie:

Diese Veröffentlichung kann zum Einzelpreis von DM 33,80 oder zum Preis von DM 304,80 für die gesamte Sonderreihe durch die nachstehend aufgeführten Vertriebsstellen bezogen werden:

This publication is delivered by the following sales agents at the price of: single copy: £ 5.50, the whole of the Special series: £ 49.50:

Cette publication est vendue, par fascicule, au prix de FF 61,70 ou FB 500,— ou, pour l'ensemble de la série spéciale, au prix de FF 555,60 ou FB 4 500,—. S'adresser aux bureaux de vente indiqués ci-dessous:

Questa pubblicazione è in vendita al prezzo di Lit. 8 450 o di Lit. 75 950 per l'intera serie speciale da richiedersi agli uffici di vendita seguenti:

Deze publikatie kost Fl. 34,50 resp. Bfr 500,— of Fl. 310,90 resp. Bfr 4 500,— voor de gehele speciale serie en is verkrijgbaar bij onderstaande verkoopkantoren:

**Salgs- og abonnementskontorer - Vertriebsbüros - Sales Offices
Bureaux de vente - Uffici di vendita - Verkoopkantoren**

Belgique - België

Monsieur belge — Belgisch Staatsbedrijf

Rue de Louvain 40-42 —
Leuvenseweg 40-42
1000 Bruxelles — 1000 Brussel
Tél. 512 00 26
CCP 000-2005502-27
Postrekening 000-2005502-27

Sous-dépot — Agenten

Librairie européenne — Europese Boekhandel
Rue de la Loi 244 — Wetstraat 244
1040 Bruxelles — 1040 Brussel

Danmark

J.H. Schultz — Boghandel

Møntergade 18
1115 København K
Tel. 14 11 95
Girokonto 1195

Deutschland (BR)

Verlag Bundesanzeiger

5 Köln 1 — Breite Straße — Postfach 108 006
Tel. 102211 21 03 48
(Fernschreiber: Anzeiger Bonn 08 882 595)
Postcheckkonto 834 00 Köln

France

Service de vente en France des publications des Communautés européennes

Journal officiel

26, rue Desaix
75732 Paris-Cedex 15
Tél. (11) 578 61 39 — CCP Paris 23-95

Andre lande - Andere Länder - Other countries - Autres pays - Altri paesi - Andere landen

Kontoret for De europæiske Fællesskabers officielle Publikationer - Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften - Office for Official Publications of the European Communities - Office des publications officielles des Communautés européennes - Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee - Bureau voor officiële publikaties der Europese Gemeenschappen

Luxembourg 5, rue du Commerce Boîte postale 1003 Tél. 49 00 81 CCP 191-90 Compte courant bancaire BIL 8-109/6003/300

KONTORET FOR DE EUROPAISKE FÆLLESSKABERS OFFICIELLE PUBLIKATIONER
AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN DER EUROPAISCHEN GEMEINSCHAFTEN
OFFICE FOR OFFICIAL PUBLICATIONS OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES DES COMMUNAUTÉS EUROPEENNES
UFFICIO DELLE PUBBLICAZIONI UFFICIALI DELLE COMUNITÀ EUROPEE
BUREAU VOOR OFFICIELE PUBLIKATIES DER EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Boîte postale 1003

6817

CASS72A026AC