eurostat

LØNSTRUKTUREN INDEN FOR HANDEL, BANKER OG FORSIKRINGVÆSEN I 1974

GEHALTS- UND LOHNSTRUKTUR IM GROSS- UND EINZEL-HANDEL, IM BANK- UND VERSICHERUNGSGEWERBE IN 1974

STRUCTURE OF EARNINGS IN WHOLESALE AND RETAIL DISTRIBUTION, BANKING AND INSURANCE IN 1974

STRUCTURE DES SALAIRES DANS LE COMMERCE, LES BANQUES ET LES ASSURANCES EN 1974

STRUTTURA DELLE RETRIBUZIONI NEL COMMERCIO, NELLE BANCHE E NELLE ASSICURAZIONI NEL 1974

LOONSTRUCTUUR IN DE SECTOREN HANDEL, BANKEN EN VERZEKERINGEN IN 1974

1

eurostat

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. 43011, Télex: 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 pa omslagets tredje side.

Diese Veröffentlichung ist bei den auf der dritten Umschlagseite aufgeführten Vertriebsbüros erhältlich.

This publication is obtainable from the sales offices mentioned on the inside back cover.

Pour obtenir cette publication, prière de s'adresser aux bureaux de vente dont les adresses sont indiquées à la page 3 de la couverture.

Per ottenere questa pubblicazione, si prega di rivolgersi agli uffici di vendita i cui indirizzi sono indicati nella 3ª pagina della copertina.

Deze publikatie is verkrijgbaar bij de verkoopkantoren waarvan de adressen op blz. 3 van het omslag vermeld zijn.

LØNSTRUKTUREN INDEN FOR HANDEL, BANKER OG FORSIKRINGVÆSEN I 1974

GEHALTS- UND LOHNSTRUKTUR IM GROSS- UND EINZELHANDEL, IM BANK- UND VERSICHERUNGSGEWERBE IN 1974

STRUCTURE OF EARNINGS IN WHOLESALE AND RETAIL DISTRIBUTION, BANKING AND INSURANCE IN 1974

STRUCTURE DES SALAIRES DANS LE COMMERCE, LES BANQUES ET LES ASSURANCES EN 1974

STRUTTURA DELLE RETRIBUZIONI NEL COMMERCIO, NELLE BANCHE E NELLE ASSICURAZIONI NEL 1974

LOONSTRUCTUUR IN DE SECTOREN HANDEL, BANKEN EN VERZEKERINGEN IN 1974

1

Metoder og definitioner
Methodik und Definitionen
Methods and definitions
Méthodes et définitions
Metodi e definizioni
Methoden en definities

Specialserie · Sonderreihe · Special series · Série spéciale · Serie speciale · Speciale serie

Manuskript abgeschlossen im September 1976
Manuscrit terminé en septembre 1976

Printed in the F. R. of Germany

Lønstrukturen inden for handel, banker og forsikringsvæsen 1974

Metoder og definitioner

Indholdsfortegnelse

Printed in the F. R. of Germany

INDLEDNING

Fællesskabsundersøgelsen i 1974 af lønstrukturen og lønspredningen inden for engros- og detailhandel, banker og forsikringsvæsen, er den første i sin art inden for tjenesteydelsernes store område. Den er en naturlig forlængelse af de tilsvarende undersøgelser, der blev udført inden for industrien i 1966 og 1972 (1), men den adskiller sig fra disse på følgende punkter:

- Undersøgelsen er udvidet til at omfatte alle lønmodtagere inden for de adspurgte enheder uden skelnen mellem arbejdere og funktionærer;
- Den underopdeling efter aktivitet, der foretages med henblik på bearbejdelse og offentliggørelse af resultaterne, omfatter ifølge sagens natur kun 26 af den gældende nomenklaturs positioner (2) i stedet for de 73, der blev anvendt ved industriundersøgelsen i 1972;
- Visse spørgsmål vedrørende lønmodtagerne er blevet mere detaljerede (f. eks. spørgsmålet angående fuld eller delvis udbetaling af lønnen), eller der er blevet tilføjet nye spørgsmål, der er relevante på tjenesteydelsernes område (såsom spørgsmålet om provision for tjenesteydelser uden for virksomheden).
- Det er den første undersøgelse i sin art udført i Det europæiske Fællesskabs ni medlemsstater.

Resultaterne vil blive offentliggjort særskilt for hvert land og med særskilt behandling i hvert bind af engros- og detailhandel, banker og forsikringsvæsen. Da denne undersøgelse er blevet udført i de ni lande med samme definitioner og metoder, og da resultaterne er blevet behandlet efter en fælles plan fra De europæiske Fællesskabers statistiske Kontor, har man fundet det rimeligt at lade et og samme hæfte – udgivet særskilt, men gældende for alle ni lande – gøre rede for undersøgelsens metodologiske kendetegn, formål og arbejdsplan.

Hvert bind offentliggøres på seks sprog med undtagelse af EDB-skemaerne, der af tekniske grunde kun gengives på to sprog (engelsk og fransk). For italiensk-, nederlandsk-, tysk- og dansksprogede læsere findes der dog i nærværende binds bilag 3 en oversættelse til de respektive sprog af skemaernes overskrifter.

1. Undersøgelsens formål

De europæiske Fællesskabers statistiske Kontor har i mange år gennemført undersøgelser af lønomkostningerne i medlemsstaternes industrivirksomheder (3).

Disse undersøgelser registrerer den kontante løn og de hertil knyttede data, der gør det muligt at foretage sammenligninger landene imellem af firmaernes lønomkostninger samt af arbejdslønnen inden for de forskellige industrielle aktiviteter.

Disse undersøgelser resulterer imidlertid kun i gennemsnitsværdier beregnet ud fra den samlede mængde registrerede oplysninger (antal lønmodtagere, antal arbejdstimer osv.), hvilket begrænser mulighederne for at forklare de konstaterede forskelle mellem de enkelte omkostningsniveauer eller gennemsnitsindtægter. Kun kendskab til sammenhængen mellem lønningerne og lønmodtagernes individuelle data giver mulighed for at påvise, i hvilken udstrækning forskellene mellem gennemsnittene skyldes forskelle i arbejdskraftens struktur. Formålet med undersøgelsen af lønstrukturen og lønspredningen er imidlertid netop at fremskaffe oplysninger om sammenhængen mellem gennemsnitslønningerne og de pågældende lønmodtageres individuelle data (alder, køn, faglige kvalifikationer, anciennitet i virksomheden osv.) samt lønspredningen i forhold til gennemsnittet.

Undersøgelsen af lønstrukturen og lønspredningen tager ikke kun sigte på en bedre fortolkning af resultaterne fra undersøgelsen af lønomkostninger, men den giver tillige oplysninger om arbejdskraftens struktur og om lønspredningen til alle dem, der på den ene eller den anden måde er ansvarlige for lønpolitikken i medlemsstaterne, og som således bliver i stand til at vurdere konsekvenserne af visse beslutninger i forbindelse med bestræbelserne på at harmonisere arbejdsforholdene inden for Det europæiske Fællesskab. Specielt med henblik på at nå målet om lige løn til kvinder

(1) Jf. specialserierne „Lønstruktur og lønspredning" 1966 og 1972 og specielt de bind, der omhandler disse undersøgelsers metodologi.

(2) Fra oktober 1972 er den ny „Systematisk fortegnelse over de økonomiske aktiviteter i De europæiske Fællesskaber" (NACE) blevet anvendt i alle EUROSTAT's sociale statistikker, idet den erstatter den tidligere anvendte fortegnelse over industrivirksomhederne (NICE).

(3) Siden 1953 er der regelmæssigt blevet udført undersøgelser for de tre industrigrene inden for EKSF.
For de øvrige industrier i fællesmarkedet blev der udført seks undersøgelser i løbet af årene 1959 til 1964. Resultaterne vedrører et ret stort antal erhvervsgrene og er blevet offentliggjort i serien „Sociale statistikker" fra Det statistiske Kontor (for året 1959 se nr. 3/1961 og nr. 3/1962 bedrørende fjorten erhvervsgrene; for året 1960 se nr. 1/1963 vedrørende otte grene, for året 1961 se nr. 2/1964 vedrørende tretten grene; for årene 1962 til 1964 behandlede en ny runde af undersøgelser disse grene i samme rækkefølge: se nr. 5/1964, nr. 6/1965 og nr. 5/1966. For året 1966 behandlede en samlet undersøgelse alle grene inden for minedrift, fabriks- og bygningsindustri (nr. 4/1969); denne undersøgelse blev gentaget for året 1969 (nr. 3/1971), året 1972 (nr. 4/1974 og nr. 6/1975) og året 1975 (bearbejdelsen er endnu ikke afsluttet).

og mænd, der udfører samme arbejde, (artikel 119 i Rom-traktaten) giver denne type undersøgelse mulighed for, når der ses bort fra de mest fremtrædende strukturelle faktorers indflydelse på gennemsnittene, at klarlægge de forskelle, der stadig findes på dette område i de forskellige lande.

Alene dette mål berettiger til at udvide undersøgelsesområdet for lønundersøgelser på fællesskabsplan til også at omfatte engros- og detailhandel, banker og forsikringsvæsen, hvor procenten af kvindelig arbejdskraft er særlig høj. Disse undersøgelser har på grund af tekniske vanskeligheder ikke hidtil kunnet gennemføres sammen med de tilsvarende undersøgelser inden for industrien, men måske vil dette blive muligt i nær fremtid ([1]).

2. Gennemførelse på fællesskabsplan

Enhver ny undersøgelse betyder et yderst omfattende arbejde, både hvad angår de enheder, der skal undersøges, og de nationale statistiske kontorer, der skal gennemføre undersøgelsen. Derfor iværksætter man kun sådanne undersøgelser, når der ikke findes andre muligheder for at indsamle sammenlignelige oplysninger.

Specielt med hensyn til lønstatistikker er det kun sjældent tilstrækkeligt at harmonisere de nationale statistikker ([2]). Desuden er der flere lande, som ikke har statistikker over servicefagenes lønstruktur, og derfor vil kun en ny undersøgelse kunne fremskaffe de nødvendige oplysninger.

Dette er grunden til, at man har tilrettelagt en ad hoc-undersøgelse af lønstrukturen og lønspredningen inden for engros- og detailhandel, banker og forsikringsvæsen for 1974. Denne undersøgelse er blevet tilrettelagt i snævert samarbejde med eksperter fra de forskellige medlemsstaters regeringer arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger. Disse har med henblik på undersøgelsens gennemførelse deltaget i flere møder i De europæiske Fællensskabers statistiske Kontor angående udarbejdelsen af spørgeskema for hele Fællesskabet og tilhørende vejledning, afgrænsning af undersøgelsesområdet, fastsættelse af tællingsperioden, indsamlingsmetode osv. Samarbejdet med eksperterne ([3]) har været afgørende for gennemførelsen af denne undersøgelse.

Hvad angår Kommissionen for De europæiske Fællesskaber, har den forelagt Rådet et forslag om gennemførelse af en undersøgelse af lønstrukturen og lønspredningen inden for engros- og detailhandel samt banker og forsikringsvæsen. Efter at have godkendt dette forslag har Rådet udstedt en forordning, der pålægger alle medlemsstaterne at gennemføre denne undersøgelse ([4]).

Arbejdets enkelte faser er blevet udført i denne rækkefølge:

a) Udarbejdelse af det fælles spørgeskema og af undersøgelsens praktiske enkeltheder, foretaget af De europæiske Fællesskabers statistiske Kontor i samarbejde med eksperter i løbet af årene 1972 til 1974.

b) Tilrettelæggelse og gennemførelse af den egentlige undersøgelse, foretaget af de nationale statistiske kontorer ([5]), der har udført følgende arbejde: udarbejdelse af planen for stikprøver; fremsendelse af spørgeskemaer og vejledninger til de enheder, der skulle adspørges; indsamling og første gennemgang af de udfyldte spørgeskemaer; kodning og overførsel af svarene til hulkort; anden gennemgang af oplysningerne og overførsel til magnetbånd i henhold til fællesskabsbestemmelserne; fremsendelse af magnetbåndene til De europæiske Fællesskabers statistiske Kontor. Dette arbejde blev udført i løbet af årene 1974 til 1976.

c) Bearbejdelse af oplysningerne udført af De europæiske Fællesskabers statistiske Kontor ifølge en samlet plan for alle landene. Denne plan vil blive gennemgået senere i hæftet.

3. Undersøgelsens område og emne

Denne undersøgelses område og indhold defineres således:

a) Den omfatter alle firmaer, der beskæftiger mindst 10 lønmodtagere, inden for engros- og detailhandel, banker og forsikringsvæsen i de ni medlemsstater: BR Tyskland, Frankrig, Italien, Nederlandene, Belgien, Luxembourg, Det forenede Kongerige, Irland og Danmark.

b) Den vedrører lønninger og individuelle data for samtlige lønmodtagere i disse virksomheder: arbejdere, funktionærer, arbejdsledere og ledende personale (jf. efterfølgende afsnit 5).

([1]) Der blev også udført fællesskabsundersøgelser af lønomkostningerne i handelen, bankerne og forsikringsvæsenet for årene 1970 (jf. „Sociale Statistikker": nr. 4/1972) og 1974 (bearbejdelsen er endnu ikke afsluttet).

([2]) Med hensyn til statistik over lønmodtagernes timeløn (på kort sigt) er de nationale statistikker i vidt omfang blevet harmoniseret. Der er sket meget betydelige fremskridt på dette område, og man har nu for alle Fællesskabets lande statistikker, der gør det muligt halvårligt at aflæse udviklingen inden for lønmodtagernes lønninger. Disse statistikker er opdelt identisk i industrielle aktivitetsgrene på grundlag af definitioner, der er ens eller sammenlignelige landene imellem (se f. eks. Eurostat, statistikker over lønninger og arbejdstid, april 1976).

([3]) Fortegnelse over eksperter, der har medvirket ved tilrettelæggelsen af undersøgelsen, findes i side 221 til dette hæfte.

([4]) Rådets forordning (EØF) nr. 178/74 af 21. januar 1974, offentliggjort i De Europæiske Fællesskabers Tidende L 21 af 25. januar 1974, side 2.

([5]) I Italien er undersøgelsen blevet foretaget af Arbejdsministeriet i samarbejde med det nationale statistiske kontor, der især har taget sig af udarbejdelse af stikprøveplanen, databehandlingen af oplysningerne og deres overførsel til magnetbånd.

4. Tællingsperiode

Da undersøgelsen består i at registrere oplysninger om en række individuelle data for hver medtalt lønmodtager (jf. pkt. 8) samt den pågældendes løn i en bestemt tællingsperiode, er valget af denne periode meget vanskeligt. Teoretisk set ville den ideelle løsning være at tage hele året i betragtning, hvilket ville give mulighed for at medregne de dele af lønnen, der ikke udbetales månedligt (særlige bonusydelser, nytårs- og feriegratialer osv.), men i praksis kan denne løsning give store vanskeligheder med bearbejdelsen af oplysningerne ([1]).

Derfor har man foruden om oplysningerne om årsløn også spurgt om månedslønnen for oktober 1974 ([2]). Valget af oktober måned hænger sammen med, at det i de fleste lande er den af årets måneder, der er mindst berørt af ferier eller fridage.

5. Statistisk enhed og kategorier af medtalte lønmodtagere

I denne forbindelse må man skelne mellem den oplysende enhed, der udfylder spørgeskemaet og giver de nødvendige oplysninger, og den statistiske undersøgelsesenhed, som disse oplysninger drejer sig om.

I den foreliggende undersøgelse var den oplysende enhed, der gav de nødvendige oplysninger, firmaet eller virksomheden, alt efter hvilket land det drejede sig om. Disse oplysninger drejede sig hovedsaglig om den statistiske undersøgelsesenhed, nemlig lønmodtageren, dvs. enhver, der var ansat i den oplysende enhed, og som pr. 31. oktober 1974 havde en kontrakt som lønmodtager. Undtaget herfra var lærlinge ansat på lærlingekontrakt, hjemmehjælpere, hjemmearbejdende og i det hele taget alle, der ikke var ansat på kontrakt.

6. Stikprøvemetoder

Da undersøgelsen omfatter alle lønmodtagere inden for engros- og detailhandel, banker og forsikringsvæsen ansat i firmaer, der beskæftiger mindst 10 arbejdstagere, kunne man ikke indsamle individuelle oplysninger for hver enkelt af disse lønmodtagere. De nationale statistiske kontorer måtte derfor anvende stikprøver og udarbejde planer for disse prøver, der på grund af de enkelte landes særlige forhold måtte være forskellige fra et land til et andet, men som opfyldte de mål, som De europæiske Fællesskabers statistiske Kontor havde fastsat.

Stikprøverne blev udvalgt på grundlag af statistiske kartoteker, som rutinemæssigt eller med henblik på undersøgelsen var blevet ajourført, eller på grundlag af administrative kartoteker.

Med undtagelse af Det forenede Kongerige, der gennemførte en stikprøveundersøgelse med kun et stratum, blev der i alle de andre lande udført en stikprøveundersøgelse med to strata:

- De primære enheder var firmaerne undtagen i Luxembourg, hvor det drejede sig om virksomhederne;
- De sekundære enheder var lønmodtagerne.

Udtagelsen af stikprøver blev foretaget på den måde, at helheden – for udtagelse i første stratum – blev stratificeret på grundlag af den primære enheds økonomiske aktivitet og størrelse.

Derefter foretog man:
- i første stratum en fuldstændig og tilfældig udtagelse;
- i andet stratum en udtagelse på grundlag af fødselsdato undtagen i BR Tyskland, hvor man gik alfabetisk frem efter de første bogstaver i lønmodtagerens navn, og i Italien efter en tilfældig udtagelse.

I Det forenede Kongerige blev udtagelsen, der kun foregik i et stratum, gennemført på grundlag af lønmodtagerens socialsikringsnummer.

Stikprøveudsnittene var:
- I første stratum lig 1 for de store primære enheder og mindre for de små.
- I andet stratum lig 1 i de små primære enheder og mindre i de større enheder.

Forholdene mellem antal lønmodtagere i stikprøven (i tusinder) og det anslåede antal lønmodtagere i alt (i tusinder) for hvert enkelt land og for hver af sektorerne engroshandel, detailhandel, banker og forsikringsvæsen, vises i omstående tabel.

([1]) Som det senere vil fremgå, har man ved beregning af års- eller månedslønnen – og af hensyn til sammenlignelighed – normalt ikke medtaget de lønmodtagere, der inden for tællingsperioden ikke har fået udbetalt fuld løn eller ikke har arbejdet på fuld tid; det er imidlertid klart, at disse lønmodtagere vil have forholdsvis større betydning, jo længere tællingsperioden er.

([2]) I Det forenede Kongerige, hvor reglerne for budget- og regnskabsåret er forskellige fra kontinentets, svarer årslønnen til 12 måneder, der går fra 1. april 1974 til 31. marts 1975, og månedslønnen til en periode, der indbefatter den 7. april 1975. I Irland, hvor det samme problem gør sig gældende, svarer månedslønnen til oktober måned 1974 og årslønnen til året 1974 eller, hvis dette ikke er muligt, til perioden 1. april 1974 – 31. marts 1975.

Sektor \ Land	Tyskland (BR)	Frankrig	Italien	Nederlandene	Belgien	Luxembourg	Det forenede Kongerige	Irland	Danmark
Engroshandel	$\frac{84}{700}$ = 12%	$\frac{114}{548}$ = 21%	$\frac{72}{209}$ = 34%	$\frac{51}{225}$ = 23%	$\frac{22}{116}$ = 19%	$\frac{6}{6}$ = 100%	$\frac{3}{537}$ = 1%	$\frac{6}{31}$ = 19%	$\frac{9}{107}$ = 8%
Detailhandel	$\frac{71}{799}$ = 9%	$\frac{80}{472}$ = 17%	$\frac{61}{157}$ = 39%	$\frac{37}{201}$ = 18%	$\frac{19}{125}$ = 15%	$\frac{3}{3}$ = 100%	$\frac{9}{1467}$ = 1%	$\frac{5}{27}$ = 18%	$\frac{5}{67}$ = 8%
Banker	$\frac{20}{400}$ = 5%	$\frac{44}{328}$ = 13%	$\frac{107}{216}$ = 50%	$\frac{18}{89}$ = 20%	$\frac{7}{65}$ = 10%	$\frac{5}{5}$ = 100%	$\frac{3}{396}$ = 1%	$\frac{3}{15}$ = 20%	$\frac{4}{40}$ = 10%
Forsikringsvirksomhed	$\frac{12}{162}$ = 8%	$\frac{21}{101}$ = 21%	$\frac{35}{49}$ = 71%	$\frac{12}{37}$ = 33%	$\frac{5}{24}$ = 21%	$\frac{1}{1}$ = 100%	$\frac{2}{227}$ = 1%	$\frac{1}{7}$ = 20%	$\frac{1}{12}$ = 11%

7. Spørgeskemaets udformning

Det fællesskabsskema, som de udvalgte oplysende enheder skulle udfylde, er vedføjet (bilag 1). Dette skema tjente som model for den blanket, der faktisk blev anvendt af det enkelte land under hensyntagen til nationale sædvaner.

Spørgeskemaet indeholdt to dele:
- Del A, beregnet til at indsamle almindelige oplysninger om firmaet, (hvortil den oplysende enhed hører (1)): den økonomiske aktivitets art, virksomhedens størrelse, osv.
- Del B, til indsamling af fjorten individuelle oplysninger om hver udvalgt lønmodtager i den oplysende enhed.

Med undtagelse af de faglige kvalifikationer, der var defineret forskelligt alt efter, om den pågældende sektor var handel, banker eller forsikringsvæsen, blev der anmodet om de samme individuelle oplysninger for alle lønmodtagerne.

Spørgeskemaet var ledsaget af vejledninger for hvert enkelt af de stillede spørgsmål.

Hvert af disse spørgsmål gengives og forklares i det følgende.

8. Spørgeskemaets indhold

Almindelige oplysninger om firmaet (hvortil den oplysende enhed hører).

8.1 *Land*

Der anførtes det land, hvor den adspurgte oplysende enhed er placeret, uanset om den eventuelt er underlagt et firma beliggende i et andet land (2).

8.2 *Firmaets hovedaktivitet*

Hvert firma – samt dets ansatte lønmodtagere – er blevet klassificeret på grundlag af dets økonomiske hovedaktivitet ifølge NACE (3).

Nomenklaturen for denne undersøgelse er den samme som den, der blev anvendt ved de andre fællesskabsstatistikker over løn inden for servicefagene som f. eks. undersøgelsen af lønomkostninger i 1974.

Bearbejdelsen er sket på grundlag af de 26 økonomiske aktiviteter (kodet med to, tre og op til fire cifre i NACE inden for engros- og detailhandel, kredit- og finansieringsvirksomhed – med undtagelse af centralbankmyndigheder – samt forsikringsvirksomhed undtagen de lovpligtige socialforsikringer.

Den samlede nomenklatur for disse aktiviteter er vedføjet som bilag 2 (4), hvor man vil bemærke to ændringer i forhold til NACE:
- Udelukkelse af detailhandel med automobiler og motorcykler samt med motorbrændstof og smøremidler;
- En anden underopdeling af anden kredit- og finansieringsvirksomhed end centralbankmyndigheder, ifølge vedtægten for det ansatte personale.

(1) Den oplysende enhed kan være et helt firma eller en del af et firma (jf. pkt. 5).

(2) For så vidt den oplysende enhed er forskellig fra firmaet.

(3) Se „Systematisk fortegnelse over økonomiske aktiviteter i De europæiske Fællesskaber" eller „NACE" (1970) fra EUROSTAT.

(4) I Det forenede Kongerige og i Irland har det ikke været muligt inden for detailhandelen at skelne mellem apoteker og handel med medicinske og kosmetiske artikler samt rengørings- og pudsemidler. I Frankrig og i Italien er engroshandelen med tobaksvarer ikke med i undersøgelsens resultater; i hvert af disse lande har et enkelt selskab monopol på markedsføring og import af tobak, og disse selskaber har allerede været genstand for undersøgelsen af lønstrukturen inden for industrien i 1972.
I Nederlandene har det af tekniske grunde ikke været muligt inden for engroshandelen særskilt at angive de firecifrede positioner:
- engroshandel med tobaksvarer.
- engroshandel med farmaceutiske artikler.
- engroshandel med papir, pap og skriveartikler samt bøger, tidsskrifter og aviser,

inden for de trecifrede positioner, i hvilke de optræder som undergrupper.

8.3 *Firmaets størrelse* [1]:

Firmaerne er blevet inddelt i følgende størrelsesklasser efter antallet af ansatte lønmodtagere på det tidspunkt, da undersøgelsen fandt sted:

- 10 til 19 lønmodtagere
- 20 til 49 lønmodtagere
- 50 til 99 lønmodtagere
- 100 til 199 lønmodtagere
- 200 til 499 lønmodtagere
- 500 til 999 lønmodtagere
- 1 000 til 1 999 lønmodtagere
- 2 000 til 4 999 lønmodtagere
- 5 000 lønmodtagere og derover.

Ofte har man dog under bearbejdelsen måttet slå de to første klasser sammen til én klasse på 10 til 49 lønmodtagere samt de tre sidste til én klasse med firmaer, der beskæftiger 1 000 lønmodtagere og derover.

Lønmodtagernes individuelle data

8.4 *Region*

I alle lande undtagen Luxembourg og Irland bad man om at få oplyst, i hvilken region den udvalgte lønmodtager var ansat, på grundlag af en regionalopdeling, der omfattede 11 regioner for BR Tyskland, Italien og Det forenede Kongerige, 8 regioner for Frankrig, 4 regioner for Nederlandene, 3 regioner for Belgien og 2 regioner for Danmark.

Følgende regionalinddeling blev accepteret:

– BR Tyskland:	Schleswig-Holstein, Hamburg, Berlin (West), Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Bayern, Saarland.
– Frankrig:	Région parisienne, Bassin parisien, Nord, Est, Ouest, Sud-Ouest, Centre-Est, Méditerranée.
– Italien:	Piemonte, Val d'Aosta, Liguria; Lombardia; Regione veneta; Emilia-Romagna; Marche, Toscana, Umbria; Lazio; Abruzzi, Molise; Campania; Puglia, Basilicata, Calabria; Sicilia; Sardegna.
– Nederlandene:	Nord, Øst, Syd, Vest.
– Belgien:	Flamske område, wallonske område, Bruxelles.
– Det forenede Kongerige:	South East, East Anglia, South West, West Midlands, East Midlands, Yorkshire & Humberside, North West, North, Wales, Scotland, Northern Ireland.
– Danmark:	Øerne øst for Storebælt, Jylland og Fyn.

8.5 *Løbenummer*

Alle udvalgte lønmodtagere inden for samme oplysende enhed blev nummereret strengt fortløbende med henblik på eventuelle rettelser i tilfælde af ufuldstændige eller forkerte oplysninger.

8.6 *Køn*

Man sørgede omhyggeligt for altid at få denne oplysning, eftersom en systematisk opdeling af lønmodtagerne efter køn var planlagt med henblik på resultaternes offentliggørelse.

8.7 *Fødselsår*

Man kan af denne oplysning udlede aldersklassefordelinger samt de statistiske data for disse fordelinger.

8.8 *Faglige kvalifikationer*

Da metoderne for klassificering af lønmodtagerne efter faglige kvalifikationer i betydelig grad afhænger af de enkelte økonomiske aktiviteter og af de enkelte lande, blev det besluttet at overlade det til de nationale statistiske kontorer at klassificere lønmodtagerne efter faglige kvalifikationer i store grupper, defineret efter fælles aftale for hver af sektorerne engros- og detailhandel, banker og forsikringsvæsen.

Samtlige lønmodtagere inden for disse sektorer er blevet fordelt i nedenfor nærnte kvalifikationsgrupper. Fordelingen er sket på grundlag af arbejdsopgavernes art under hensyntagen til, hvor vanskelige disse er, hvor meget ansvar de medfører, og til den uddannelse og viden, der kræves for at udføre dem.

Faglige kvalifikationsgrupper inden for engroshandel og detailhandel:

For at lette fordelingen af lønmodtagerne har man defineret særlige kvalifikationsundergrupper for salgspersonalet (detailhandel) og for lager/forsendelsespersonalet (engroshandel).

1. Ledelsespersonale

1 A: Øverste ledelsespersonale med *beslutningsmyndighed og ansvar, der gælder hele firmaets almindelige drift.*

[1] I tilfælde, hvor den oplysende enhed ikke var identisk med firmaet, bad man også om at få denne enheds samlede antal ansatte oplyst (jf. bilag 1) med henblik på kontrol, idet denne oplysning dog ikke blev offentliggjort på fællesskabsplan, da den oplysende enhed ikke var den samme i alle lande.

1 B: Højere ledelsespersonale, der arbejder umiddelbart under de personer, der beskrives under punkt 1 A, og hvis *kompetence og ansvar gælder vigtige underafdelinger,* som f. eks. større virksomheder inden for firmaet, og deres nærmeste medarbejdere.

Ledere af de lokale eller regionale enheder, som udøver deres ledelsesfunktion med en betydelig grad af selvstændighed, hører til denne kategori. Her skal også medregnes ansatte med *planlægnings-, forsknings- og rådgivningsfunktioner,* som indebærer en vis grad af selvstændighed og beslutningskompetence.

I almindelighed forudsætter disse funktioner *viden på universitets- eller højere læreanstaltsniveau* eller i det mindste højere *fagskoleniveau.* Denne viden kan ifølge sagens natur også være erhvervet gennem erfaring eller selvstudium.

2. Ledende operativt personale

Denne gruppe omfatter personale, der står direkte under de ovenfor under punkt 1 B beskrevne personer, og som arbejder efter anvisninger fra disse.

Personalet i denne kategori har som regel en betydelig grad af selvstændighed og ansvar inden for rammerne af de anvisninger, som de modtager. Til disse funktioner kræves der normalt mindst *en viden, der svarer til en videregående uddannelse* (studentereksamen, eksamensbevis fra handels- eller teknisk skole osv.). Denne viden kan erhverves gennem en almindelig videregående uddannelse, faglig uddannelse på middelniveau, erfaring eller selvstudium.

Til denne kategori hører bl. a. ledere af filialer, afdelingsledere inden for en lokal enhed (detailhandel), repræsentanter og salgspersonale (engroshandel).

3. Højt kvalificeret underordnet personale

Inden for denne kvalifikationsgruppe findes dels det personale, hvis arbejdsopgaver specielt hører ind under engros- og detailhandel (undergruppe 3 A), dels resten af det underordnede højt kvalificerede personale (undergruppe 3 B):

3 A: Denne undergruppe omfatter:

- *for detailhandelen* det salgspersonale, der i stor udstrækning arbejder selvstændigt og i begrænset omfang giver anvisninger til andre. Denne kategori skal have gennemgået en god faglig uddannelse og have et omfattende kendskab til handel. Det drejer sig især om førsteekspedient/ekspeditrice og om førstekassererske.
- *for engroshandelen* lager- og forsendelsespersonale, der i vid udstrækning arbejder selvstændigt og i begrænset omfang giver anvisninger til andre, hvilket kræver en vis faglig uddannelse. Det drejer sig om bl. a. forsendelseschef og assisterende lagerchef.

3 B: Andet underordnet personale med *særlige funktioner,* hvortil der normalt kræves en faglig uddannelse eller mindst en viden, der svarer til *realeksamensniveau.* Den ansatte modtager normalt anvisninger fra de personer, der er beskrevet i kategori 2, og under tiden fra personer i kategori 1 B. Dette arbejde kræver en vis grad af selvstændighed og ansvar. I visse tilfælde kan ansatte inden for denne kategori direkte lede lavere kategorier.

4. Kvalificeret underordnet personale

Inden for denne kvalifikationsgruppe skelner man mellem det personale, hvis opgaver er specielle for engros- og detailhandel (undergruppe 4 A) og det øvrige kvalificerede underordnede personale (undergruppe 4 B):

4 A: Denne gruppe omfatter:

- *for detailhandelen* det øvrige salgspersonale (der ikke er medtaget i undergruppe 3 A), hvis arbejde hovedsaglig begrænser sig til at betjene kunder, passe lager og kasse.
- *for engroshandelen* lager- og ekspeditionspersonale (der ikke er medtaget i undergruppe 3 A), hvis arbejde omfatter opgaver, der kræver nøjagtighed, en vis faglig uddannelse og/eller stor praktisk erfaring samt til en vis grad evne til at arbejde selvstændigt. Her kan bl. a. nævnes lagerekspedient.

4 B: Denne undergruppe omfatter det øvrige kvalificerede personale, der arbejder ud fra præcise anvisninger fra de foresatte, og hvis opgaver normalt kun kræver begrænset selvstændighed og ansvar.

5. Ukvalificeret underordnet personale

Denne gruppe omfatter alle lønmodtagere med *enkle arbejdsopgaver,* der normalt gentages til stadighed, og hvortil der i almindelighed kun kræves *viden, der svarer til syvende klasses niveau.* Inden for denne kategori findes bl. a. pakkearbejder og bud (engroshandel).

Faglige kvalifikationsgrupper inden for banksektoren

1. Ledelse, top management

Øverste ledelsespersonale med beslutningsmyndighed og ansvar, der gælder hele firmaets almindelige drift.

2. Overordnet personale

Højere ledelsespersonale med beføjelser og ansvar med hensyn til underafdelinger, som f. eks. firmaets afdelinger og største virksomheder. Ledere af lokale eller regionale enheder, som udøver deres ledelsesfunktion med en betydelig grad af selvstændighed, hører til denne kategori.

Her skal også medregnes ansatte med planlægnings-, forskning- og rådgivningsfunktioner, som indebærer en vis grad af selvstændighed og beslutningskompetence.

I almindelighed forudsætter disse funktioner viden på universitets- eller højere læreanstaltsniveau eller i det mindste højere fagskoleniveau. Denne viden kan ifølge sagens natur også være erhvervet gennem erfaring og selvstudium.

3. Administrerende personale (assisterende ledelsespersonale)

Denne gruppe omfatter ansatte, der samarbejder direkte med det overordnede personale (gruppe 2 ovenfor), og som kan have en ledelsesfunktion over for personale inden for bestemte afdelinger.

4. Højt kvalificeret operativt personale

Denne gruppe omfatter højt kvalificeret operativt personale, hos hvem der kræves en viden, der svarer til en videregående uddannelse. Denne gruppe samarbejder med ansatte fra den nærmeste højere kategori (gruppe 3) og arbejder under disses ansvar og efter disses anvisninger. Arbejdsopgaven kan – inden for rammerne af de givne anvisninger – indebære en vis grad selvstændighed og ansvar. I visse tilfælde kan dette personale tilrettelægge arbejdet for lavere kategorier.

5. Kvalificeret operativt personale

Denne gruppe omfatter kvalificeret personale, der arbejder efter præcise anvisninger fra de foresatte, og hvis opgaver normalt kun kræver begrænset selvstændighed og ansvar.

6. Andre ansatte

Denne gruppe omfatter alle de ukvalificerede lønmodtagere, der ikke er medtaget i de fem ovenfor nævnte kategorier.

Faglige kvalifikationsgrupper inden for forsikringssektoren

I. Direktører – øverste ledelsespersonale

Det er lønmodtagere, der på grund af meget store magtbeføjelser har beslutningskompetence for hele firmaet eller for en eller flere af firmaets større afdelinger.

II. Højere ledelsespersonale

Det er lønmodtagere, der har et stort ansvar og udstrakt beslutningskompetence

- enten inden for en afdeling, en branche eller en tjenestegren, som de leder og kontrollerer,
- eller inden for funktioner i forbindelse med planlægning, forskning eller rådgivning.

III. Fuldmægtige og ligestillede

Det er lønmodtagere, der samarbejder direkte eller indirekte med en eller flere af lederne inden for grupperne I og II ovenfor, og som

- enten udfører opgaver i forbindelse med kontrol, instruktion eller revision af arbejdet i en gruppe, en afdeling eller et hold,
- eller som på grundlag af deres kompetence og høje faglige kvalifikationer pålægges planlægningsopgaver, der indebærer særligt ansvar.

IV. Højtkvalificerede ansatte (1)

Det er lønmodtagere, der udfører arbejdsopgaver, som kræver et sikkert kenskab til et eller flere fagområder inden for forsikringsvæsen eller tilsvarende kvalifikationer inden for et andet område, hvilket inden for grænserne af de givne anvisninger giver dem en vis selvstændighed i nævnte funktioner. I nogle tilfælde kan disse funktioner medføre tilrettelæggelse og revision af andre ansattes arbejde.

V. Kvalificerede ansatte (1)

Det er lønmodtagere, der udfører arbejdsopgaver, hvortil der blot kræves god faglig viden inden for forsikringsvæsen eller andetsteds. I visse tilfælde kan disse funktioner medføre tilrettelæggelse og revision af andre ansattes arbejde.

VI. Andre lønmodtagere (1)

Det er lønmodtagere, der udfører arbejdsopgaver, hvortil der kun kræves elementær faglig viden og en kort indlæringsperiode.

(1) Arbejderne klassificeres på niveauerne IV, V eller VI på grundlag af kvalifikationer.

8.9 *Anciennitet i firmaet*

Det drejer sig her om det antal år, i hvilke lønmodtageren har været ansat i firmaet; når den pågældende har været ansat i flere oplysende enheder inden for samme firma, er det samlede antal år anført.

8.10 *Beskæftigelsesform*

Her er der skelnet mellem heltids- og deltidsbeskæftigede lønmodtagere. Med „deltid" menes en ugentlig arbejdstid, der konstant ligger under den normale.

8.11 *Ugentlig, normal arbejdstid*

Det drejer sig om det ugentlige antal arbejdstimer, som lønmodtageren skal præstere i henhold til kontrakt, bestemmelser eller sædvane i firmaet uden hensyn til pågældendes timeløn.

Hvis den ugentlige arbejdstid i firmaet varierede fra uge til uge, angav man den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for tællingsperioden.

I tilfælde, hvor lønmodtageren var deltidsbeskæftiget (jf. pkt. 8.10), angav man den tilsvarende nedsatte arbejdstid.

8.12 *Lønsystem*

Man angav her, om lønmodtageren var helt eller delvis provisionslønnet for ydelser udført uden for virksomheden (1).

8.13 *Fuld eller delvis udbetaling af løn for oktober måned 1974*

Man skelnede mellem lønmodtagere, der fik udbetalt fuld løn for hele oktober måned 1974, og lønmodtagere, der på grund af fravær ikke fik udbetalt fuld løn i samme måned.

8.14 *Aflønning for oktober 1974* (2)

Man indhentede oplysning om den samlede bruttoløn udbetalt af arbejdsgiveren for oktober 1974. I dette beløb skulle medregnes følgende:

- grundløn,
- dyrtidstillæg, anciennitetstillæg, stedtillæg osv.,
- tillæg for særlige arbejdspræstationer, for fagligt specialarbejde, for særligt byrdefuldt arbejde samt alle andre tillæg, der udbetales fast hver måned (også hvis beløbet varierer fra måned til måned),
- betaling for overarbejde udført i oktober måned,
- forsørgertillæg, der ydes og udbetales direkte af arbejdsgiveren ifølge kollektive overenskomster eller frivilligt,
- eventuel provision udbetalt for måneden.

De bidrag, som den ansatte skulle betale i henhold til lovmæssig eller overenskomstmæssige bestemmelser (social sikring og andre ordninger), samt tilbageholdt skat, er ikke blevet fraregnet i månedslønnen.

Derimod er følgende beløb udeladt:

- lovbestemte forsørgertillæg,
- naturalieydelser
- bonusydelser, gratialer og overskudsandele, som udbetales med større mellemrum end en måned,
- rejsediæter og rejsegodtgørelser i forbindelse med tjenesterejser samt i almindelighed ethvert beløb, der har karakter af godtgørelse for udgifter, som den ansatte har haft for arbejdsgiverens regning.

8.15 *Fuld eller delvis udbetaling af løn for hele 1974*

Dette spørgsmål har gjort det muligt at skelne mellem lønmodtagere, der er blevet aflønnet normalt i hele 1974, og lønmodtagere, der ikke har fået udbetalt fuld årsløn (på grund af ansættelse eller afskedigelse i løbet af året, lange fravær på grund af sygdom eller andre personlige forhold, osv.).

---

(1) Oplysningerne om lønmodtagernes antal og lønninger inden for provisionsbetalende forsikringsfirmaer offentliggøres ikke.

(2) I de fleste lande har man ikke registreret lønmodtagerens løn, når denne oversteg et vist beløb. Dette loft blev lagt af de nationale statistiske kontorer – for hvert enkelt land – på et sådant niveau, at det kom til at dreje sig om så få lønmodtagere som muligt.

- Lande, der ikke har lagt en øvre grænse for de lønninger, der skulle registreres: Det forenede Kongerige og Irland.
- Lande, der har lagt en øvre grænse for månedslønnen ved registreringen af den samlede løn: BR Tyskland, 5 500 DM; Frankrig 20 000 FF; Italien, 2 000 000 Lit; Nederlandene, 7 300 Fl; Belgien, 100 000 FB; Luxembourg, 80 000 Flux.
- Land, der har lagt en øvre grænse for årslønnen ved registeringen af den samlede løn: Danmark, 225 000 DKr.

Lofterne er blevet indført af hensyn til de praktiske og psykologiske problemer, som kunne opstå, hvis man registrerede den nøjagtige løn for personer placeret i særlig høje stillinger (f. eks. behøver regnskabsafdelingerne ikke altid at have kendskab til bonusydelser og gratialer, der udbetales direkte af arbejdsgiveren eller af bestyrelsen osv.). I dette tilfælde var det at foretrække simpelt hen at anføre, at en vis øvre grænse var overskredet, frem for at risikere manglende, ufuldstændige eller urigtige svar.

8.16 *Samlet udbetalt for 1974*

Her blev anført lønmodtagerens samlede udbetalte løn for 1974, idet man medtog alle de former for betaling, der er defineret under „bruttomånedslønnen" (jf. pkt. 8.14), samt alle bonusydelser og gratialer, der blev udbetalt i løbet af året med større mellemrum end en måned.

Dette beløb blev ikke opgivet for lønmodtagere, hvis løn oversteg et vist loft (jf. pkt. 8.14, fodnote).

8.17 *Bonusydelser og gratialer, der ikke blev udbetalt månedsvis*

Her registeredes det samlede beløb for bonusydelser udbetalt med større mellemrum end en måned (hver anden måned, hver tredje måned, hvert halve år, årligt, engangsbeløb osv.), som lønmodtagerne modtog i 1974 (dette beløb er i øvrigt allerede medtaget i den samlede årsløn). Dette beløb omfatter f. eks. jule- eller nytårsgratiale, ekstra månedsløn, ferietilskud (eller opsparing), bonus og gratiale ved årsregnskabets afslutning samt produktions- og produktivitetsbonus, der ikke blev udbetalt månedsvis.

9. Formler til beregning af statistiske karakteristika for visse individuelle kendetegn

Under bearbejdelsen af undersøgelsens oplysninger om de udvalgte lønmodtagere blev disse inddelt på grundlag af deres individuelle kendetegn, således at man fik forholdsvis homogene grupper. Inden for hver af grupperne blev der for udvalgte kendetegn beregnet basisdata for gennemsnit, spredning og sammenligning (gennemsnit, variationskoefficient, diverse fraktiler og indeks).

9.1 *Gennemsnit og variationskoefficient*

For en gruppe med n udvalgte lønmodtagere angives gennemsnittet og variationskoefficienten for et kendetegn X henholdsvis ved

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^{n} p_i x_i}{\sum_{i=1}^{n} p_i}$$

$$VK_x = \frac{1}{\bar{x}} \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{n} p_i (x_i - \bar{x})^2}{\sum_{i=1}^{n} p_i}}$$

hvor x_i er lig værdien af kendetegnet X, og p_i er lig vægtningskoefficienten (1) for den i'te udvalgte lønmodtager i pågældende gruppe.

9.2 *Individuelle kendetegn brugt til beregningen*

9.2.1 Alder

Da man under indsamlingen kun bad om de to sidste tal i hver udvalgt lønmodtagers fødselsår, er det let at regne alderen ud ved hjælp af formlen

$$x_i = 74 - Ni + \Sigma i$$

hvor Ni er fødselsåret
74 er undersøgelsesåret

$$\Sigma i = \begin{cases} 0, \text{ hvis } Ni \leqslant 74 \\ 100, \text{ hvis } Ni > 74 \end{cases}$$

9.2.2 Anciennitet i virksomheden

Antallet af år for anciennitet i virksomheden blev opgivet direkte og anvendt uændret ved beregningen.

9.2.3 Ugentlig, normal arbejdstid

Det antal timer og minutter, som lønmodtageren normalt skulle præstere, blev registreret direkte og ved beregningen omsat til timer og brøkdele af timer.

9.2.4 Årlig bruttoløn

Den årlige bruttoløn for 1974 blev registreret direkte, men ved beregningen medtog man kun de udvalgte lønmodtagere, der havde modtaget fuld løn i det pågældende år, og man skelnede mellem heltidsbeskæftigede og deltidsbeskæftigede lønmodtagere for at kunne foretage sammenligninger mellem ligestillede grupper.

Det må i øvrigt erindres, at man i visse lande ikke opgav den samlede årsløn for de udvalgte lønmodtagere, hvis årsløn oversteg et fastlagt loft (jf. punkt 8.14, fodnote), hvorfor disse udvalgte lønmodtagere blev udeladt i beregningerne. For at råde bod på den skævhed, som denne udelukkelse risikerer at medføre for resultaterne – særlig resultaterne vedrørende højt kvalificeret personale – har man også beregnet forskellige fraktiler for fordelingerne af lønmodtagere på grundlag af årslønnen (jf. punkt 9.3).

9.2.5 Procentdelen af bonusydelser og gratialer, der ikke blev udbetalt månedsvis

Da beløbet for bonusydelser og gratialer, der i 1974 blev udbetalt med større mellemrum end en måned,

(1) Vægtningskoefficienten for en udvalgt lønmodtager defineres som produktet af stikprøveudsnittenes reciproke størrelser svarende til udvalgets forskellige strata.

blev opgivet særskilt, kunne man beregne en bonusprocentdel i forhold til *årslønnen uden bonusydelser* for den udvalgte lønmodtager, hvis løn ikke oversteg det allerede nævnte loft (jf. punkt 8.14, fodnote). Beregningen blev udført på grundlag af formlen

$$x_i = 100 \frac{Pr_i}{Ra_i - Pr_i}$$

hvor Pr_i er beløbet for bonusydelser
Ra_i er årslønnen (inklusive bonusydelser)

9.2.6 Korrigeret bruttomånedsløn

Foruden årslønnen registreredes også månedslønnen, for hvilken tællingsperioden af de tidligere nævnte grunde var oktober 1974 (jf. punkt 4). Det blev nemlig foretrukket at nøjes med månedslønnen (og ikke medtage årslønnen) ved offentliggørelsen af de detaljerede resultater (jf. punkt 11.1), dels fordi undersøgelsen blev gennemført ved hjælp af stikprøver, dels fordi man til beregningerne vedrørende årslønnen kun medtog de udvalgte lønmodtagere, der fik udbetalt fuld løn i 1974. Dog har man for at sikre en bedre overensstemmelse med årslønnen, der omfatter ikke-månedlige bonusydelser og gratialer, beregnet en bruttomånedsløn, der er korrigeret med den tidligere beregnede bonusprocentdel (jf. punkt 9.2.5). Beregningen blev udført på grundlag af formlen

$$x_i = Rm_i \left(1 + \frac{Pr_i}{Ra_i - Pr_i}\right)$$

hvor Rm_i er månedslønnen
Pr_i er beløbet for bonusydelser
Ra_i er årslønnen

I denne beregning er kun medtaget de udvalgte lønmodtagere, der fik udbetalt fuld løn i oktober 1974, og der skelnes mellem heltidsbeskæftigede og deltidsbeskæftigede lønmodtagere. I øvrigt blev de udvalgte lønmodtagere, hvis løn oversteg et fastlagt loft (jf. punkt 8.14, fodnote) udeladt af beregningerne.

9.3 *Fraktiler*

Da udelukkelsen af de udvalgte lønmodtagere, hvis løn oversteg loftet, fordrejede resultaterne af lønberegningerne – især med hensyn til højt kvalificeret personale – beregnede man også forskellige fraktiler. Derfor har man ved de fordelinger, der kun angår fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere (der har fået udbetalt fuld løn), på grundlag af årslønnen og den korrigerede bruttomånedsløn angivet første og sidste decil (Q (0,10) og Q (0,90)), første og tredje kvartil (Q (0,25) og Q (0,75)) samt medianen (Q (0,50)) (1).

9.4 *Indeks*

Lønoplysningerne blev registreret og opstillet i de enkelte landes egne møntenheder. Omregning til en fælles regningsenhed var hverken nødvendig eller hensigtmæssig, eftersom denne undersøgelses resultater har til formål at foretage sammenligninger mellem de enkelte landes „lønniveauer", men udelukkende er beregnet på „strukturelle" sammenligninger, hvilket vil sige sammenligninger af „forholdene" mellem lønniveauerne for de forskellige kategorier af lønmodtagere. Disse sammenligninger lettes ved, at man omskriver de absolutte værdier til indekstal, idet disse tillader direkte sammenligninger, ikke blot mellem de enkelte økonomiske aktiviteter, men også mellem de enkelte lande. Dette er grunden til, at de fleste af resultaterne fra en given gruppe er blevet offentliggjort i form af indeks på grundlag af gruppens almindelige gennemsnit.

Man har anvendt samme princip i forbindelse med de beskæftigedes samlede antal. I denne forbindelse må det bemærkes, at i procentfordelingerne af de ansatte er det samlede procenttal ikke altid lig med 100. Det hænger sammen med, at antallet af de lønmodtagere, for hvilke der mangler oplysninger („ikke opgivet"), ikke altid er anført i en særskilt kolonne mærket med „*", men indgår i det samlede tal. Mindre forskelle kan i øvrigt skyldes, at man har afrundet tallene.

10. Principper for offentliggørelse af resultaterne

Da undersøgelsen er blevet udført ved hjælp af stikprøver, er ethvert resultat og især et kendetegns gennemsnitsværdi blevet beregnet ud fra et udvalg af lønmodtagere, der er repræsentativt for den undersøgte helhed. Ethvert gennemsnit beregnet på dette grundlag er ensbetydende med et skøn over det gennemsnit, som man ville kunne opnå ud fra helhedens samlede antal lønmodtagere, og det er derfor behæftet med en fejl.

Hvis den stokastiske variabel, der svarer til gennemsnittet af kendetegnet X for et udvalg på n lønmodtagere er lig $\bar{X}$, kan fejlen for gennemsnittet angives med variationskoefficienten $VK_{\bar{x}}$. Hvis man går ud fra hypotesen om et simpelt udsnit uden stratifikation, får man en øvre fejlgrænse ud fra følgende formel:

$$VK_{\bar{x}} = \sqrt{\frac{1}{n} \frac{\sum_{i=1}^{n} P_i - n}{\sum_{i=1}^{n} P_i - 1}} \, VK_x$$

(1) Man bemærker, at disse fraktiler giver statistiske data for gennemsnit (median: Q (0,50)) og for spredning (interkvar afvigelse: $\frac{Q\,(0{,}75) - Q\,(0{,}25)}{Q\,(0{,}50)}$), idet disse data svarer til det aritmetiske gennemsnit og variationskoefficienten, der er defineret i det foregående.

hvor VK_x er den tidligere beregnede variationskoefficient (jf. punkt 9.1).

For ikke at offentliggøre resultater for gennemsnitsværdier, der er behæftet med for stor en fejl, har man fartsat følgende regler for offentliggørelsen:

a) Hvis $VK_{\bar{x}} < 5\%$,
bliver gennemsnittet og den tilsvarende variationskoefficient offentliggjort, som de er.
b) Hvis $5\% \leqslant VK_{\bar{x}} < 10\%$,
bliver gennemsnittet og den tilsvarende variationskoefficient offentliggjort sammen med det særlige tegn #.
c) Hvis $VK_{\bar{x}} \geqslant 10\%$,
bliver gennemsnittet og den tilsvarende variationskoefficient ikke offentliggjort, men erstattes af en prik.

I øvrigt bliver enhver gruppe på mindre end 10 udvalgte lønmodtagere, gennemsnitsværdierne og disses variationskoefficienter samt fordelingerne af lønmodtagere og fraktilerne ikke offentliggjort på grund af udvalgets ringe størrelse, men de erstattes af en prik.

Resultater, der falder ind under forpligtelsen til at hemmeligholde oplysninger, offentliggøres ikke, og de erstattes ligeledes af en prik.

11. Plan for bearbejdelse og opstilling af resultaterne

11.1 *Almindelige principper for bearbejdelsen*

Målet med undersøgelsen af lønstrukturen og lønspredningen er at fremhæve de forbindelser, der findes mellem lønningsniveauet og lønmodtagernes øvrige individuelle kendetegn (alder, køn, kvalifikationer, anciennitet i firmaet, arten af dettes økomomiske aktivitet osv.).

En empirisk fremgangsmåde ville bestå i, at man sammenstillede disse forskellige individuelle kendetegn og blandt de herved fremkomne grupper bestemte, hvilke der har den mest mærkbare indflydelse på lønniveauet. En sådan metode er dog utænkelig, dels fordi den ville kræve udarbejdelse af et meget stort antal tabeller, dels fordi resultaterne ville blive mindre pålidelige på grund af den meget vidtgående opdeling af stikprøven.

Derfor var man nødt til at foretage et valg med hensyn til bearbejdelsen af de resultater, der skulle offentliggøres, idet disse blev inddelt i almindelige resultater og detaljerede resultater.

a) Almindelige resultater

I denne almindelige række findes:

- fordelinger af lønmodtagerne
- gennemsnit og de tilsvarende variationskoefficienter for følgende kendetegn: alder, anciennitet, ugentlig arbejdstid, procentdelen af bonusydelser, der ikke blev udbetalt månedsvis, bruttoårsløn og korrigeret bruttomånedsløn
- diverse fraktiler for bruttoårslønnen og den korrigerede bruttomånedsløn.

De nævnte statistiske karakteristika angives med henblik på krydstabuleringen af de tre kendetegn:
- økonomisk aktivitet
- køn
- beskæftigelsesform

med et af følgende kendetegn:
- faglige kvalifikationer
- firmaets størrelse
- alder
- anciennitet i firmaet
- lønsystem
- bonusprocentdel
- ugentlig arbejdstid
- bruttoårsløn
- korrigeret bruttomånedsløn

b) Detaljerede resultater

I denne mere detaljerede række findes fordelinger af lønmodtagerne samt den korrigerede bruttomånedsløns gennemsnit og de hermed forbundne variationskoefficienter. Disse statistiske karakteristika angives med henblik på krydstabuleringen af de fire kendetegn:
- økonomisk aktivitet
- køn
- beskæftigelsesform
- faglige kvalifikationer

med et af følgende kendetegn:
- firmaets størrelse
- alder
- anciennitet i firmaet
- lønsystem
- region, hvor lønmodtageren er ansat

11.2 *Opstilling af resultaterne*

Resultaterne angives for hvert land og grupperes i flere tabelrækker (A, B, C for de almindelige resultater; D, E for de detaljerede resultater) ([1]), hvilket er skematiseret på de følgende sider.

([1]) I øvrigt findes der for de lande, der havde fastlagt en øvre grænse for de lønninger, der skulle registreres (jf. punkt 8.14, fodnote), foran de pågældende landes resultater en tabel, der viser det samlede antal af disse lønmodtagere fordelt efter aktivitet, køn og kvalifikationer.

Række A:

						Tabeller
Fordeling af lønmodtagerne	aktivitet	køn	beskæf-tigelsesform		kvalifikationer	A1
					firmaets størrelse	A2
					alder	A3
					anciennitet	A4
					lønsystem	A5
					ugentlig arbejdstid	A8
Gennemsnit, VK: alder	aktivitet	køn	beskæf-tigelsesform	kvalifikationer		A6
Gennemsnit, VK: anciennitet	aktivitet	køn	beskæf-tigelsesform	kvalifikationer		A7
Gennemsnit, VK: ugentlig arbejdstid	aktivitet	køn	beskæf-tigelsesform	kvalifikationer		A9

Række B:

Fordeling af lønmodtagerne	aktivitet	køn	beskæf-tigelsesform	% bonusydelser	B1
Gennemsnit, VK: % bonusydelser	aktivitet	køn	beskæf-tigelsesform	kvalifikationer	B3
				firmaets størrelse	B2

Række C:

		Tabeller
Gennemsnit, VK: korrigeret bruttomånedsløn for heltidsbeskæftigede lønmodtagere	aktivitet — køn — kvalifikationer	C1, C2
Gennemsnit, VK: bruttoårsløn for heltidsbeskæftigede lønmodtagere	aktivitet — køn — kvalifikationer	C3, C4
Fordeling af heltidsbeskæftigede lønmodtagere	aktivitet — køn — kvalifikationer — korrigeret bruttomånedsløn	C5
Fordeling af heltidsbeskæftigede lønmodtagere	aktivitet — køn — kvalifikationer — bruttoårsløn	C6
Fraktiler for den korrigerede bruttomånedsløn og for bruttoårslønnen for heltidsbeskæftigede lønmodtagere	aktivitet — køn — kvalifikationer	C7
Gennemsnit, VK: korrigeret brottomånedsløn for deltidsbeskæftigede lønmodtagere	aktivitet — køn — kvalifikationer	C8, C9
Gennemsnit, VK: bruttoårsløn for deltidsbeskæftigede lønmodtagere	aktivitet — køn — kvalifikationer	C10, C 11

Række D:

Fordeling af lønmodtagerne	aktivitet — køn — beskæftigelsesform — kvalifikationer — firmaets størrelse	D11
	alder	D12
	anciennitet	D13
	lønsystem	D14
Gennemsnit, VK: korrigeret bruttomånedsløn for heltidsbeskæftigede lønmodtagere	aktivitet — køn — kvalifikationer — firmaets størrelse	D5, D6
	alder	D7, D8
	anciennitet	D9, D10
	lønsystem	D11, D12

Række E:

Fordeling af lønmodtagerne	aktivitet — køn — beskæftigelsesform — kvalifikationer — region	E1
Gennemsnit, VK: korrigeret bruttomånedsløn for heltidsbeskæftigede lønmodtagere	aktivitet — køn — kvalifikationer — region	E2, E3

BILAG 1

Spørgeskema

Bemærkning

Med spørgeskemaet fulgte vejledninger og forklarende bemærkninger, der ikke er medtaget her, da de fleste definitioner af de oplysninger, der er blevet behandlet på fællesskabsplan, beskrives i de følgende punkter i dette hæfte.

OPLYSNINGERNES ART	Punkt	Side
A. **Oplysninger om virksomheden** (som den oplysende enhed tilhører)		
1. Land	8.1	8
3. Firmaets hovedaktivitet	8.2	8
	Bilag 2	25
6. Firmaets samlede antal lønmodtagere	8.3	9
B. **Oplysninger om lønmodtagerne**		
1. Regionen, hvor lønmodtageren er ansat	8.4	9
2. Lønmodtagerens navn og løbenummer	8.5	9
3. Køn	8.6	9
4. Fødselsår	8.7	9
5. Faglige kvalifikationer	8.8	9
6. Anciennitet i firmaet	8.9	12
7. Beskæftigelsesform	8.10	12
8. Ugentlig arbejdstid	8.11	12
9. Lønsystem	8.12	12
10. Fuld eller delvis udbetaling af lønnen for oktober 1974	8.13	12
11. Løn udbetalt for oktober 1974	8.14	12
12. Fuld eller delvis udbetaling af løn for året 1974	8.15	12
13. Løn udbetalt for året 1974	8.16	13
14. Bonusydelser og gratialer, der ikke blev udbetalt månedsvis, for året 1974	8.17	13

DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE FÆLLESSKAB

De europæiske Fællesskabers
Statistiske Kontor

DET NATIONALE STATISTISKE KONTORS STEMPEL

Undersøgelse af lønstrukturen og lønspredningen inden for engros- og detailhandel samt bank- og forsikringsvirksomhed i 1974

SPØRGESKEMA (1)

A. **Oplysninger om virksomheden**
(som den oplysende enhed tilhører) (*)

1. Land: _____

2. Navnet på den oplysende enhed:

_____

3. Firmaets hovedaktivitet:

_____

4. Den oplysende enheds adresse:

_____

5. Den oplysende enheds samlede antal lønmodtagere: ☐

6. Firmaets samlede antal lønmodtagere:

(sæt et kryds i den rubrik, der svarer til størrelsen af det firma, som den oplysende enhed tilhører).

Fra 10 til 19	☐
20 til 49	☐
50 til 99	☐
100 til 199	☐
200 til 499	☐
500 til 999	☐
1000 til 1999	☐
2000 til 4999	☐
5000 og derover	☐

7. Firmaets navn og adresse (hovedsæde):

_____

Denne del er forbeholdt det nationale statistiske kontor

Land	☐
NACE nr.	☐☐☐☐
Den oplysende enheds nr.	☐☐☐☐
Den oplysende enheds størrelse	☐
Firmaets størrelse	☐
Vægtning af den oplysende enhed	☐☐ ☐☐

(1) Dette spørgeskema er „fællesskabsmodellen" for undersøgelsens spørgeskema. De spørgeskemaer, der faktisk blev benyttet i de forskellige lande, var udformet lidt anderledes; de nationale afdelinger måtte nemlig tilpasse dem til sædvaner og lokal sprogbrug.
(*) De punkter, som refererer til den oplysende enhed, skal kun udfyldes i tilfælde, hvor denne udgør en afdeling inden for firmaet.

B. **Oplysninger om lønmodtagerne**

Regionen hvor lønmodtageren er ansat	Lønmodtagerens navn og løbenr.	Køn	Fødselsår	Faglige kvalifikationer	Anciennitet i firmaet	Beskæftigelses-form
1	2	3	4	5	6	7

Ugentlig arbejdstid	Løn-system	Fuld eller delvis udbetaling af lønnen for oktober 1974	Udbetalt løn for oktober 1974	Fuld eller delvis udbetaling af lønnen for året 1974	Udbetalt løn for året 1974	
					I alt	Heraf: bonusydelser og gratialer, der ikke blev udbetalt månedsvis
8	9	10	11	12	13	14

BILAG 2

Branchefortegnelse

NACE	Branche
61	Engroshandel (undtagen med brugte varer og affaldsprodukter)
611	Engroshandel med råstoffer til landbrug, levende dyr, råstoffer af tekstilmateriale og halvfabrikata
612	Engroshandel med brændselsstoffer, malme og tekniske kemikalier
613	Engroshandel med træ- og bygningsmaterialer
614	Engroshandel med maskiner, teknisk udstyr og transportmidler
615	Engroshandel med møbler, boligartikler og isenkram
616	Engroshandel med tekstiler, beklædning, fodtøj og lædervarer
617	Engroshandel med nærings- og nydelsesmidler
617.6	Engroshandel med tobaksvarer
618	Engroshandel med farmaceutiske, medicinske og kosmetiske artikler samt rengørings- og pudsemidler
618.1	Engroshandel med farmaceutiske produkter
619	Anden engroshandel (specialiseret eller med bredt udvalg)
619.1/2	Engroshandel med papir, pap og skriveartikler samt bøger, tidsskrifter og aviser
64/653–656	Detailhandel undtagen handel med automobiler, motorcykler, motorbrændstof og smøremidler
641/642	Detailhandel med nærings- og nydelsesmidler
643	Apoteker
644	Detailhandel med medicinske og kosmetiske artikler samt rengørings- og pudsemidler
645	Detailhandel med beklædningsartikler
646	Detailhandel med fodtøj og lædervarer
647	Detailhandel med boligtekstiler o. lign.
648/649	Detailhandel med indbo, boligudstyr og husgeråd
653	Detailhandel med bøger, aviser, papirvarer, kontorudstyr og -møbler
654/655	Detailhandel med andre varer
656	Detailhandel med et bredt udvalg af forskellige varer, med hovedvægt på andet end fødevarer
812/813	Bank- og finsieringsvirksomhed undtagen centralbankmyndigheder: Institutter, hvis personale har en status svarende til en funktionærs status
	Institutter, hvis personale er omfattet af bankernes nationale overenskomst
	Andre institutter
82	Forsikringsvirksomhed, undtagen lovpligtig social forsikring

BILAG 3

Tabeloverskrifter

Indledende bemærkninger:

a) Kvalifikationsgrupperne, der varierer inden for de enkelte sektorer (jf. punkt 8.8, side 9), nummereres således i tabellerne:

- for engros- og detailhandel
  1 A, 1 B, 2, 3, 4, 5
- for banker
  1, 2, 3, 4, 5, 6
- for forsikringsvæsen
  I, II, III, IV, V, VI

b) I øvrigt kan man for de lande, der inden for handelsektoren har foretaget den frivillige underopdeling inden for kvalifikationsgrupperne 3 (i 3A og 3B) og 4 (i 4A og 4B) (jf. 8.8, side 10), efter tabellerne over rækkerne A, B, C, D, E inden for handel, finde tabellerne A1, C1, C2, C3, C4, der indeholder underopdelinger efter følgende kvalifikationsgrupper:
  3 A, 3 B, 3, 4 A, 4 B, 4

c) De manglende opgivelser, der er medtaget i sluttallene, kan også stå i de særlige kolonner mærket med (*).

TAB. A/1

Lønmodtagere fordelt efter aktivitet, køn, kvalifikationer og beskæftigelsesform

Beskæftigelsesform: fuld tid

(Tusinde) *(%)*

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer								Kvalifikationer								Køn	NACE	Branche
									(*)	I alt							(*)	I alt			

TAB. A/1 *(fortsat)*

Beskæftigelsesform: deltid

(Tusinde) *(%)*

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer								Kvalifikationer								Køn	NACE	Branche
									(*)	I alt							(*)	I alt			

TAB. A/1 *(fortsat)*

Beskæftigelsesformer i alt

(Tusinde) *(%)*

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer								Kvalifikationer								Køn	NACE	Branche
									(*)	I alt							(*)	I alt			

TAB. A/2

Lønmodtagere fordelt efter aktivitet, køn, kvalifikationer og beskæftigelsesform

Beskæftigelsesform: fuld tid

(%) *(%)*

Branche	NACE	Køn	Firmaets størrelse (Antal lønmodtagere)									Firmaets størrelse (Antal lønmodtagere)								Køn	NACE	Branche
			10 – 19	20 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	1000 – 1999	2000 – 4999	≥ 5000	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥ 1000	(*)	I alt			

TAB. A/2 *(fortsat)*

Beskæftigelsesform: deltid

(%) *(%)*

Branche	NACE	Køn	Firmaets størrelse (Antal lønmodtagere)									Firmaets størrelse (Antal lønmodtagere)								Køn	NACE	Branche
			10 – 19	20 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	1000 – 1999	2000 – 4999	≥ 5000	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥ 1000	(*)	I alt			

TAB. A/2 *(fortsat)*

Beskæftigelsesformer i alt

(%) *(%)*

Branche	NACE	Køn	Firmaets størrelse (Antal lønmodtagere)									Firmaets størrelse (Antal lønmodtagere)								Køn	NACE	Branche
			10 – 19	20 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	1000 – 1999	2000 – 4999	≥ 5000	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥ 1000	(*)	I alt			

TAB. A/3

Lønmodtagere fordelt efter aktivitet, køn, kvalifikationer og beskæftigelsesform

Beskæftigelsesform: fuld tid

(%) (%)

Branche	NACE	Køn	Alder (Fyldte år)												Alder (Fyldte år)							Køn	NACE	Branche
			<16	16 – 18	18 – 20	21 – 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 59	≥60	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	I alt			

TAB. A/3 *(fortsat)*

Beskæftigelsesform: deltid

(%) (%)

Branche	NACE	Køn	Alder (Fyldte år)												Alder (Fyldte år)							Køn	NACE	Branche
			<16	16 – 18	18 – 20	21 – 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 59	≥60	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	I alt			

TAB. A/3 *(fortsat)*

Beskæftigelsesformer i alt

(%) (%)

Branche	NACE	Køn	Alder (Fyldte år)												Alder (Fyldte år)							Køn	NACE	Branche
			<16	16 – 18	18 – 20	21 – 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 59	≥60	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	I alt			

TAB. A/4

Lønmodtagere fordelt efter aktivitet, køn, anciennitet i firmaet og beskæftigelsesform

(%) (%)

Branche	NACE	Køn	Beskæftigelsesform: fuld tid							Beskæftigelsesform: deltid							Beskæftigelsesformer I alt							Køn	NACE	Branche
			Anciennitet i firmaet (Hele år)																							
			<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	I alt	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	I alt	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	I alt			

TAB. A/5

Lønmodtagere fordelt efter aktivitet, køn, lønsystem og beskæftigelsesform

(%) (%)

Branche	NACE	Køn	Beskæftigelsesform: fuld tid				Beskæftigelsesform: deltid				Beskæftigelsesformer I alt				Køn	NACE	Branche
			Lønsystem														
			Provisions-lønnet	Ikke provisions-lønnet	(*)	I alt	Provisions-lønnet	Ikke provisions-lønnet	(*)	I alt	Provisions-lønnet	Ikke provisions-lønnet	(*)	I alt			

TAB. A/6

Alder: gennemsnit (M) og variationskoefficent (VK) fordelt efter branche, køn, kvalifikationer og beskæftigelsesform

Beskæftigelsesform: fuld tid

M VK

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer						(*)	I alt	Kvalifikationer						(*)	I alt	Køn	NACE	Branche

TAB. A/6 *(fortsat)*

Beskæftigelsesform: deltid

M VK

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer						(*)	I alt	Kvalifikationer						(*)	I alt	Køn	NACE	Branche

TAB. A/6 *(fortsat)*

Beskæftigelsesformer i alt

M VK

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer						(*)	I alt	Kvalifikationer						(*)	I alt	Køn	NACE	Branche

TAB. A/7

Anciennitet i firmaet: gennemsnit (M), variationskoefficient (VK) fordelt efter branche, køn, kvalifikationer og beskæftigelsesform

Beskæftigelsesform: fuld tid

M VK

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer						(*)	I alt	Kvalifikationer						(*)	I alt	Køn	NACE	Branche

TAB. A/7 *(fortsat)*

Beskæftigelsesform: deltid

M VK

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer						(*)	I alt	Kvalifikationer						(*)	I alt	Køn	NACE	Branche

TAB. A/7 *(fortsat)*

Beskæftigelsesformer i alt

M VK

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer						(*)	I alt	Kvalifikationer						(*)	I alt	Køn	NACE	Branche

TAB. A/8

Lønmodtagere fordelt efter branche, køn, ugentlig arbejdstid og beskæftigelsesform

(%) (%)

Branche	NACE	Køn	Beskæftigelsesform: fuld tid										Beskæftigelsesform: deltid										Køn	NACE	Branche
			Ugentlig arbejdstid (Timer)																						
			≤36	>36 ≤38	>38 ≤40	>40 ≤42	>42 ≤44	>44 ≤46	>46 ≤48	>48	(*)	I alt	≤24	>24 ≤26	>26 ≤28	>28 ≤30	>30 ≤32	>32 ≤34	>34 ≤36	>36	(*)	I alt			

TAB. A/9

Ugentlig arbejdstid: gennemsnit (M), variationskoefficient (VK) fordelt efter branche, køn, kvalifikationer og beskæftigelsesform

Beskæftigelsesform: fuld tid

M VK

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer								Kvalifikationer								Køn	NACE	Branche
									(*)	I alt							(*)	I alt			

TAB. A/9 *(fortsat)*

Beskæftigelsesform: deltid

M VK

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer								Kvalifikationer								Køn	NACE	Branche
									(*)	I alt							(*)	I alt			

TAB. B/1

Lønmodtagere fordelt efter branche, køn, bonusprocentdel og beskæftigelsesform

(%) (%)

Branche	NACE	Køn	Beskæftigelsesform: fuld tid									Beskæftigelsesform: deltid									Beskæftigelsesformer I alt										Køn	NACE	Branche
			% Bonusydelser																														
			0	>0 <5	≥5 <10	≥10 <15	≥15 <20	≥20 <30	≥30 <50	≥50	I alt (*)	0	>0 <5	≥5 <10	≥10 <15	≥15 <20	≥20 <30	≥30 <50	≥50	I alt (*)	0	>0 <5	≥5 <10	≥10 <15	≥15 <20	≥20 <30	≥30 <50	≥50	I alt (*)			

TAB. B/2

Bonusprocentdel: gennemsnit (M) og variationskoefficient (VK) fordelt efter branche, køn og firmaets størrelse

M VK

Branche	NACE	Køn	Firmaets størrelse (Antal lønmodtagere)								Firmaets størrelse (Antal lønmodtagere)								Køn	NACE	Branche
			10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	I alt	10 – 49	20 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	I alt			

TAB. B/3

Bonusprocentdel: gennemsnit (M) og variationskoefficient (VK) fordelt efter branche, køn, kvalifikationer og beskæftigelsesform

Beskæftigelsesform: fuld tid

M VK

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer						(*)	I alt	Kvalifikationer						(*)	I alt	Køn	NACE	Branche

TAB. B/3 *(fortsat)*

Beskæftigelsesform: deltid

M VK

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer						(*)	I alt	Kvalifikationer						(*)	I alt	Køn	NACE	Branche

TAB. B/3 *(fortsat)*

Beskæftigelsesformer I alt

M VK

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer						(*)	I alt	Kvalifikationer						(*)	I alt	Køn	NACE	Branche

TA

TAB. C/1

Korrigeret bruttomånedsløn for lønmodtagere på fuld tid: gennemsnit (M) og variationskoefficient (VK) fordelt efter branche, køn og kvalifikationer

M VK

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer						(*)	I alt	Kvalifikationer						(*)	I alt	Køn	NACE	Branche

TAB. C/2

Indeks over den gennemsnitlige, korrigerede bruttomånedsløn for lønmodtagere på fuld tid fordelt efter branche, løn og kvalifikationer

(Løn for alle lønm. på fuld tid = 100)

Indeks over den gennemsnitlige, korrigerede bruttomånedsløn for kvindelige lønmodtagere på fuld tid fordelt efter branche og kvalifikationer

(Løn for mandl. lønm. på fuld tid = 100)

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer						(*)	I alt	Kvalifikationer						(*)	I alt	Køn	NACE	Branche

TAB. C/3

Bruttoårsløn for lønmodtagere på fuld tid: gennemsnit (M) og variationskoefficient (VK) fordelt efter branche, køn og kvalifikationer

M VK

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer						(*)	I alt	Kvalifikationer						(*)	I alt	Køn	NACE	Branche

TAB. C/4

Indeks over den gennemsnitlige bruttoårsløn for lønmodtagere på fuld tid fordelt efter branche, køn og kvalifikationer

(Løn for alle lønm. på fuld tid = 100)

Indeks over den gennemsnitlige bruttoårsløn for kvindelige lønmodtagere på fuld tid fordelt efter branche og kvalifikationer

(Løn for mandl. lønm. på fuld tid = 100)

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer						(*)	I alt	Kvalifikationer						(*)	I alt	Køn	NACE	Branche

TAB. C/5

Lønmodtagere på fuld tid fordelt efter den korrigerede bruttomånedsløn samt branche, køn og kvalifikationer

(%) (%)

Branche	NACE	Kvalifikationer	Køn	Korrigeret bruttomånedsløn										Køn	Kvalifikationer	NACE	Branche
									(28 klasser)				I alt				

TAB. C/6

Lønmodtagere på fuld tid fordelt efter bruttoårsløn samt branche, køn og kvalifikationer

(%) (%)

Branche	NACE	Kvalifikationer	Køn	Bruttoårsløn										Køn	Kvalifikationer	NACE	Branche
									(28 klasser)				I alt				

TAB. C/7

Fordelingen af lønmodtagere på fuld tid efter den korrigerede bruttoårsløn, branche og kvalifikationer – fraktiler

Fordelingen af lønmodtagere på fuld tid efter bruttoårslønnen, branche, køn og kvalifikationer – fraktiler

Branche	NACE	Kvalifikationer	Køn	Fraktiler (Q)					Fraktiler (Q)					Køn	Kvalifikationer	NACE	Branche
				Q (0,10)	Q (0,25)	Q (0,50)	Q (0,75)	Q (0,90)	Q (0,10)	Q (0,25)	Q (0,50)	Q (0,75)	Q (0,90)				

TAB. C/8

Korrigeret bruttomånedsløn for lønmodtagere på deltid: gennemsnit (M) og variationskoefficient (VK) fordelt efter branche, køn og kvalifikationer

M VK

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer						(*)	I alt	Kvalifikationer						(*)	I alt	Køn	NACE	Branche

TAB. C/9

Indeks over den gennemsnitlige, korrigerede bruttomånedsløn for lønmodtagere på deltid fordelt efter branche, køn og kvalifikationer

(Løn for alle lønm. på deltid = 100)

Indeks over den gennemsnitlige, korrigerede bruttomånedsløn for kvindelige lønmodtagere fordelt efter branche og kvalifikationer

(Løn for mandl. lønm. på deltid = 100)

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer						(*)	I alt	Kvalifikationer						(*)	I alt	Køn	NACE	Branche

TAB. C/10

Bruttoårsløn for lønmodtagere på deltid: gennemsnit (M) og variationskoefficient (VK) fordelt efter branche, køn og kvalifikationer

M VK

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer						(*)	I alt	Kvalifikationer						(*)	I alt	Køn	NACE	Branche

TAB. C/11

Indeks over den gennemsnitlige bruttoårsløn for lønmodtagere på deltid fordelt efter branche, løn og kvalifikationer

(Løn for alle lønm. på deltid = 100)

Indeks over den gennemsnitlige bruttoårsløn for kvindelige lønmodtagere på deltid fordelt efter branche og kvalifikationer

(Løn for mandl. lønm. på deltid = 100)

Branche	NACE	Køn	Kvalifikationer						(*)	I alt	Kvalifikationer						(*)	I alt	Køn	NACE	Branche

TAB. D/1

Lønmodtagere fordelt efter branche, køn, kvalifikationer, firmaets størrelse og beskæftigelsesform

(%) (%)

Branche	NACE	Kvalifikationer	Køn	Beskæftigelsesform: fuld tid								Beskæftigelsesform: deltid								Beskæftigelsesformer I alt								Køn	Kvalifikationer	NACE	Branche
				Firmaets størrelse (Antal lønmodtagere)																											
				10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	I alt	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	I alt	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	I alt				

TAB. D/2

Lønmodtagere fordelt efter branche, køn, kvalifikationer, alder og beskæftigelsesform

(%) (%)

Branche	NACE	Kvalifikationer	Køn	Beskæftigelsesform: fuld tid							Beskæftigelsesform: deltid							Beskæftigelsesformer I alt							Køn	Kvalifikationer	NACE	Branche
				Alder (Fyldte år)																								
				<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	I alt	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	I alt	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	I alt				

TAB. D/3

Lønmodtagere fordelt efter branche, køn, kvalifikationer, anciennitet i firmaet og beskæftigelsesform

Branche	NACE	Kvalifikationer	Køn	Beskæftigelsesform: fuld tid							Beskæftigelsesform: deltid							Beskæftigelsesformer I alt							Køn	Kvalifikationer	NACE	Branche
				Anciennitet i firmaet (Hele år)																								
				<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	I alt	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	I alt	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	I alt				

TAB. D/4

Lønmodtagere fordelt efter branche, køn, kvalifikationer, lønsystem og beskæftigelsesform

(%)

Branche	NACE	Kvalifikationer	Køn	Beskæftigelsesform: fuld tid				Beskæftigelsesform: deltid				Beskæftigelsesformer I alt				NACE	Kvalifikationer	Køn	Branche
				Lønsystem															
				Provisions-lønnet	Ikke provisions-lønnet	(*)	I alt	Provisions-lønnet	Ikke provisions-lønnet	(*)	I alt	Provisions-lønnet	Ikke provisions-lønnet	(*)	I alt				

TAB. D/5

Korrigeret bruttomånedsløn for lønmodtagere på fuld tid: gennemsnit (M) og variationskoefficient (VK) fordelt efter branche, køn, kvalifikationer og firmaets størrelse

M VK

Branche	NACE	Kvalifikationer	Køn	Firmaets størrelse (Antal lønmodtagere)								Firmaets størrelse (Antal lønmodtagere)								Køn	Kvalifikationer	NACE	Branche
				10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	I alt	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	I alt				

TAB. D/6

Indeks over den gennemsnitlige korrigerede bruttomånedsløn for lønmodtagere på fuld tid fordelt efter branche, køn, kvalifikationer og firmaets størrelse

(Løn for alle lønm. på fuld tid = 100)

Indeks over den gennemsnitlige korrigerede bruttomånedsløn for kvindelige lønmodtagere på fuld tid fordelt efter branche, kvalifikationer og virksomhedens størrelse

(Løn for mandl. lønm. på fuld tid = 100)

Branche	NACE	Kvalifikationer	Køn	Firmaets størrelse (Antal lønmodtagere)								Firmaets størrelse (Antal lønmodtagere)								Køn	Kvalifikationer	NACE	Branche
				10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	I alt	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	I alt				

TAB. D/7

Korrigeret bruttomånedsløn for lønmodtagere på fuld tid: gennemsnit (M) og variationskoefficient (VK) fordelt efter branche, køn, kvalifikationer og alder

M VK

Branche	NACE	Kvalifikationer	Køn	Alder (Fyldte år) <21	21–29	30–44	45–54	≥55	(*)	I alt	Alder (Fyldte år) <21	21–29	30–44	45–54	≥55	(*)	I alt	Køn	Kvalifikationer	NACE	Branche

TAB. D/8

Indeks over den gennemsnitlige, korrigerede bruttomånedsløn for lønmodtagere på fuld tid fordelt efter branche, køn, kvalifikationer og alder

(Løn for alle lønm. på fuld tid = 100)

Indeks over den gennemsnitlige, korrigerede bruttomånedsløn for kvindelige lønmodtagere på fuld tid fordelt efter branche, kvalifikationer og alder

(Løn for mandl. løn på fuld tid = 100)

Branche	NACE	Kvalifikationer	Køn	Alder (Fyldte år) <21	21–29	30–44	45–54	≥55	(*)	I alt	Alder (Fyldte år) <21	21–29	30–44	45–54	≥55	(*)	I alt	Køn	Kvalifikationer	NACE	Branche

TAB. D/9

Korrigeret bruttomånedsløn for lønmodtagere på fuld tid: gennemsnit (M) og variationskoefficient (VK) fordelt efter branche, køn, kvalifikationer og anciennitet i firmaet

M VK

Branche	NACE	Kvalifikationer	Køn	Anciennitet i firmaet (Hele år) <2	2–4	5–9	10–19	≥20	(*)	I alt	Anciennitet i firmaet (Hele år) <2	2–4	5–9	10–19	≥20	(*)	I alt	Køn	Kvalifikationer	NACE	Branche

TAB. D/10

Indeks over den gennemsnitlige, korrigerede bruttomånedsløn for lønmodtagere på fuld tid fordelt efter branche, køn, kvalifikationer og anciennitet i firmaet

(Løn for alle lønm. på fuld tid = 100)

Indeks over den gennemsnitlige, korrigerede bruttomånedsløn for kvindelige lønmodtagere på fuld tid fordelt efter branche, kvalifikationer og anciennitet i firmaet

(Løn for mandl. lønm. på fuld tid = 100)

Branche	NACE	Kvalifikationer	Køn	Anciennitet i firmaet (Hele år) <2	2–4	5–9	10–19	≥20	(*)	I alt	Anciennitet i firmaet (Hele år) <2	2–4	5–9	10–19	≥20	(*)	I alt	Køn	Kvalifikationer	NACE	Branche

TAB. D/11

Korrigeret bruttomånedsløn for lønmodtagere på fuld tid: gennemsnit (M) og variationskoefficient (VK) fordelt efter branche, køn, kvalifikationer og lønsystem

M *VK*

Branche	NACE	Kvalifikationer	Køn	Lønsystem				Lønsystem				Køn	Kvalifikationer	NACE	Branche
				Provisions-lønnede	Ikke provisions-lønnede	(*)	I alt	Provisions-lønnede	Ikke provisions-lønnede	(*)	I alt				

TAB. D/12

Indeks over den gennemsnitlige, korrigerede bruttomånedsløn for lønmodtagere på fuld tid fordelt efter branche, køn, kvalifikationer og lønsystem

(Løn for alle lønm. på fuld tid = 100)

Indeks over den gennemsnitlige, korrigerede bruttomånedsløn for kvindelige lønmodtagere på fuld tid fordelt efter branche, kvalifikationer og lønsystem

(Løn for mandl. lønm. på fuld tid = 100)

Branche	NACE	Kvalifikationer	Køn	Lønsystem				Lønsystem				Køn	Kvalifikationer	NACE	Branche
				Provisions-lønnede	Ikke provisions-lønnede	(*)	I alt	Provisions-lønnede	Ikke provisions-lønnede	(*)	I alt				

TAB. E/1

Lønmodtagere fordelt efter branche, køn, kvalifikationer, region og beskæftigelsesform

Beskæftigelsesform: fuld tid

(Tusinde) *(%)*

Branche	NACE	Kvalifikationer	Køn	Region						Region						Køn	Kvalifikationer	NACE	Branche
							. . . . .	(*)	I alt				. . . .	(*)	I alt				

TAB. E/1 *(fortsat)*

Beskæftigelsesform: deltid

(Tusinde) *(%)*

Branche	NACE	Kvalifikationer	Køn	Region						Region						Køn	Kvalifikationer	NACE	Branche
							. . . . .	(*)	I alt				. . . .	(*)	I alt				

TAB. E/1 *(fortsat)*

Beskæftigelsesformer i alt

(Tusinde) *(%)*

Branche	NACE	Kvalifikationer	Køn	Region						Region						Køn	Kvalifikationer	NACE	Branche
							. . . . .	(*)	I alt				. . . .	(*)	I alt				

TAB. E/2

Korrigeret bruttomånedsløn for lønmodtagere på fuld tid: gennemsnit (M) og variationskoefficient (VK) fordelt efter branche, køn, kvalifikationer og region

M *VK*

Branche	NACE	Kvalifikationer	Køn	Region					Region					Køn	Kvalifikationer	NACE	Branche
						....	(*)	I alt			....	(*)	I alt				

TAB. E/3

Indeks over den gennemsnitlige, korrigerede bruttomånedsløn for lønmodtagere på fuld tid fordelt efter branche, køn, kvalifikationer og region

(Løn for alle lønm. på fuld tid = 100)

Indeks over den gennemsnitlige, korrigerede bruttomånedsløn for kvindelige lønmodtagere på fuld tid fordelt efter branche, kvalifikationer og region

(Løn for mandl. lønm. på fuld tid = 100)

Branche	NACE	Kvalifikationer	Køn	Region					Region					Køn	Kvalifikationer	NACE	Branche
						....	(*)	I alt			....	(*)	I alt				

Gehalts- und Lohnstruktur im Groß- und Einzelhandel, im Bank- und Versicherungsgewerbe in 1974

Methodik und Definitionen

Inhalt

Printed in the F. R. of Germany

EINLEITUNG

Die Gemeinschaftserhebung über die Struktur und Verteilung der Löhne und Gehälter im Groß- und Einzelhandel, im Bank- und Versicherungsgewerbe von 1974 ist die erste Erhebung dieser Art in dem wichtigen Bereich des Dienstleistungssektors. Sie führt die gleichartigen Erhebungen, die 1966 und 1972 in der Industrie durchgeführt wurden (1), logisch fort, unterscheidet sich jedoch von diesen in folgenden Punkten:

- Die Erhebung wurde auf alle Arbeitnehmer der befragten Einheiten ausgedehnt, wobei keine Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten getroffen wurde.
- Die für die Auswertung und Veröffentlichung der Ergebnisse vorgenommene Unterteilung nach Tätigkeitsbereichen gliedert sich logischerweise nur in 26 Positionen der geltenden Systematik (2) anstelle von 73 Positionen in der Industrieerhebung von 1972.
- Einige Fragen über die Arbeitnehmer wurden genauer formuliert (z. B. die Frage nach der vollständigen oder teilweisen Entlohnung) oder aber – weil sie sich nur auf den Dienstleistungssektor bezogen – ganz neu aufgenommen (wie die Frage in bezug auf die Provisionen für außerhalb des Betriebes geleistete Dienste).
- Es handelt sich um die erste Erhebung dieser Art, die in den neun Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft durchgeführt wurde.

Für jedes Land wird ein Einzelband herausgegeben, in dem die Ergebnisse für den Groß- und Einzelhandel, das Bank- und das Versicherungsgewerbe jeweils getrennt aufgeführt sind. Da diese Erhebung in den neun Ländern unter Zugrundelegung der gleichen Definitionen und Methoden durchgeführt wurde und die Aufbereitung der Ergebnisse durch das Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaften nach einem einheitlichen Plan erfolgte, konnten die methodischen Merkmale und die Ziele der Erhebung sowie der Plan zur Aufbereitung der Ergebnisse in einer gesondert veröffentlichten und für alle Länder geltenden Broschüre zusammengestellt werden.

Jeder Band wird in sechs Sprachen veröffentlicht; dies gilt jedoch nicht für die Maschinentabellen im Anhang, die aus technischen Gründen nur in einer zweisprachigen Fassung (englisch/französisch) herausgebracht werden. Die Leser italienischer, niederländischer, deutscher und dänischer Sprache finden die Übersetzung der Tabellenüberschriften in Anhang 3 zu dieser Veröffentlichung.

1. Ziele der Erhebung

Das Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaften führt seit vielen Jahren Erhebungen über die Arbeitskosten in den Industrien der Mitgliedstaaten durch (3). Diese Erhebungen erfassen den Barlohn und die Nebenkosten; somit können die Lohnkosten der Unternehmen und die Einkommen der Arbeitnehmer in den verschiedenen Industriebereichen auf internationaler Ebene verglichen werden.

Die Ergebnisse dieser Erhebungen stellen jedoch nur auf globalen Angaben beruhende Mittelwerte (Lohnmasse, Arbeitszeitvolumen usw.) dar; dadurch sind die Möglichkeiten für eine Erklärung der Unterschiede in der Höhe der Durchschnittskosten oder -einkommen begrenzt. Nur durch Kenntnis der Zusammenhänge zwischen der Entlohnung und den individuellen Merkmalen der Arbeitnehmer kann festgestellt werden, inwieweit die Unterschiede zwischen den Mittelwerten jeweils auf Unterschiede in der Beschäftigungsstruktur zurückzuführen sind. Ziel der Erhebung über die Struktur und Verteilung der Löhne und Gehälter ist es also, Angaben über die Zusammenhänge zwischen der Höhe der Durchschnittsverdienste und den individuellen Merkmalen der Arbeitnehmer (Alter, Geschlecht, Qualifikation, Dauer der Betriebszugehörigkeit usw.) und über die Streuung der Verdienste um die Mittelwerte zu liefern.

Die Erhebung über die Struktur und Verteilung der Löhne und Gehälter soll nicht nur eine bessere Auslegung der Ergebnisse aus der Lohnkostenerhebung ermöglichen, sondern auch Angaben über die Beschäftigtenstruktur und die Verteilung der Löhne und Gehälter liefern; diese Angaben können von jedem verwendet werden, der – in welcher Eigenschaft auch immer – für die Lohnpolitik in den Mitgliedstaaten verantwortlich ist, so daß er die Auswirkungen bestimmter Beschlüsse im Rahmen des Harmonisierungsprozesses der Arbeitsbedingungen in der

(1) Vgl. die Sonderreihen „Struktur und Verteilung der Löhne und Gehälter" 1966 und 1972 und insbesondere die Veröffentlichungen über die Methodik dieser Erhebungen.

(2) 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.

(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 beträchtlichen 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. 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 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), 1972 (Nr. 4/1974 und Nr. 6/1975) und 1975 (Auswertung noch nicht abgeschlossen) wiederholt.

Europäischen Gemeinschaft abschätzen kann. Im Hinblick auf das angestrebte Ziel einer gleichen Entlohnung von Männern und Frauen für gleiche Arbeit (Art. 119 des Vertrages von Rom) soll diese Erhebung – nach Ausklammerung der wichtigsten strukturbedingten Faktoren auf die Durchschnittswerte – insbesondere dazu beitragen, Aufschluß über die Unterschiede zu geben, die in den einzelnen Ländern auf diesem Gebiet noch bestehen.

Schon allein durch diese Zielsetzung ist die Ausweitung des Erfassungsbereiches der gemeinschaftlichen Lohn- und Gehaltserhebungen auf den Groß- und Einzelhandel, das Bank- und Versicherungsgewerbe, in denen der Anteil der weiblichen Arbeitskräfte besonders groß ist, berechtigt. Diese Erhebungen konnten wegen technischer Schwierigkeiten bisher nicht zusammen mit den entsprechenden Erhebungen in der Industrie durchgeführt werden; voraussichtlich wird dies jedoch bald möglich sein ([1]).

2. Organisation auf Gemeinschaftsebene

Jede neue Erhebung ist sowohl für die befragten Einheiten als auch für die mit der Durchführung betrauten nationalen statistischen Ämter mit umfangreichen Arbeiten verbunden. Deshalb wird eine Erhebung nur dann vorgesehen, wenn es keine andere Möglichkeiten gibt, vergleichbare Daten zu erhalten.

Vor allem bei den Lohnstatistiken ist eine ausreichende Übereinstimmung der nationalen statistischen Unterlagen nur selten anzutreffen ([2]). Darüber hinaus lag in mehreren Ländern kein statistisches Material über die Lohn- und Gehaltsstruktur im Dienstleistungssektor vor, so daß nur eine neue Erhebung die notwendigen Angaben liefern konnte.

Aus diesem Grunde wurde für 1974 eine Ad-hoc-Erhebung über die Struktur und Verteilung der Löhne und Gehälter im Groß- und Einzelhandel, im Bank- und Versicherungsgewerbe durchgeführt. Diese Erhebung wurde in enger Zusammenarbeit mit Sachverständigen aus Regierungs-, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkreisen der verschiedenen Mitgliedstaaten vorbereitet. Sie haben an mehreren Sitzungen des Statistischen Amtes der Europäischen Gemeinschaften teilgenommen, die sich mit der Organisation der Erhebung befaßten: Festlegung des Gemeinschaftsfragebogens und der Erläuterungen, Abgrenzung des Erhebungsbereichs, Bestimmung des Bezugszeitraumes, Erfassungsmethode usw. Die Mitarbeit der Sachverständigen ([3]) war für den Erfolg der Erhebung ausschlaggebend.

Die Kommission hat dem Rat einen Vorschlag zur Durchführung einer Erhebung über die Struktur und Verteilung der Löhne und Gehälter im Groß- und Einzelhandel, im Bank- und Versicherungsgewerbe unterbreitet. Nach Annahme dieses Vorschlags hat der Rat eine Verordnung erlassen, die diese Erhebung in sämtlichen Mitgliedstaaten zur Pflicht macht ([4]).

Die Arbeiten wurden in nachstehender Reihenfolge durchgeführt:

a) Festlegung des Gemeinschaftsfragebogens und der Erhebungsmodalitäten durch das Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaften in Zusammenarbeit mit den Sachverständigen in der Zeit von 1972 bis 1974.

b) Vorbereitung und Durchführung der eigentlichen Erhebung durch die nationalen statistischen Ämter ([5]), die sich mit folgenden Arbeiten befaßten: Aufstellung des Stichprobenplans; Verteilung der Fragebogen und der Erläuterungen an die zu befragenden Einheiten; Einholung und erste Überprüfung der ausgefüllten Fragebogen; Signierung und Übertragung der Antworten auf Lochkarten; zweite Überprüfung der Daten und Übertragung auf Magnetbänder nach Gemeinschaftsschema; Übermittlung der Bänder an das Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaften. Diese Arbeiten wurden in der Zeit von 1974 bis 1976 durchgeführt.

c) Auswertung der Daten durch das Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaften unter Zugrundelegung des weiter unten dargelegten, für alle Länder einheitlichen Planes.

3. Erfassungsbereich und Ziel der Erhebung

Der Erfassungsbereich und das Ziel der Erhebung wurden wie folgt abgegrenzt:

a) Die Erhebung erstreckt sich auf sämtliche Groß- und Einzelhandels-, Bank- und Versicherungsunternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten in den neun Mitgliedstaaten: BR Deutschland, Frankreich, Italien, Niederlande, Belgien, Luxemburg, Vereinigtes Königreich, Irland und Dänemark.

([1]) Gemeinschaftserhebungen über die Arbeitskosten im Handel sowie im Bank- und Versicherungsgewerbe wurden auch für die Jahre 1970 (vgl. „Sozialstatistiken" Nr. 4/1972) und 1974 (Auswertung noch nicht abgeschlossen) durchgeführt.

([2]) Die Harmonisierung der nationalen statistischen Reihen ist bei den (kurzfristigen) Statistiken über die Stundenverdienste der Arbeitnehmer weitgehend verwirklicht worden. Es wurden auf diesem Gebiet sehr große Fortschritte erzielt: für sämtliche Länder des Gemeinsamen Marktes liegen jetzt Statistiken vor, die es ermöglichen, die Entwicklung der Stundenverdienste der Arbeitnehmer 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. Eurostat, Statistiken über Arbeitsverdienste und Arbeitszeit, April 1976).

([3]) Die Liste der Sachverständigen, die bei der Vorbereitung der Erhebung mitgewirkt haben, befindet sich auf S. 221 dieser Veröffentlichung.

([4]) Verordnung (EWG) Nr. 178/74 des Rates vom 21. 1. 1974, veröffentlicht im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 21 vom 25. 1. 1974, S. 2.

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

b) Sie bezieht sich auf die Entlohnung und die individuellen Merkmale der gesamten Belegschaft dieser Unternehmen: Arbeiter, Angestellte, Meister und Führungskräfte (vgl. weiter unten Ziff. 5).

4. Bezugszeitraum

Die Wahl des Bezugszeitraumes erwies sich als besonders problematisch, da im Zuge der Erhebung für jeden erfaßten Arbeitnehmer eine Reihe von individuellen Merkmalen (vgl. Ziff. 8) und die während eines bestimmten Bezugszeitraumes erhaltene Entlohnung ermittelt werden sollten. Theoretisch wäre es nämlich am besten, als Zeitraum das gesamte Jahr zugrunde zu legen, so daß auch die nicht jeden Monat ausgezahlten Lohnanteile (Sonderprämien, Prämien zum Jahresende, Urlaubsgeld usw.) mit erfaßt werden können; dies kann jedoch bei der Auswertung der Daten zu großen Schwierigkeiten führen (1).

Deshalb wurden zusätzlich zu den Angaben über den Jahreslohn noch Auskünfte über den Lohn bzw. das Gehalt im Oktober 1974 eingeholt (2). Der Monat Oktober wurde gewählt, weil in den meisten Ländern während dieses Kalendermonats am wenigsten Ausfälle durch Jahresurlaub oder Feiertage entstehen.

5. Statistische Einheit und erfaßte Arbeitnehmerkategorien

Hier ist zu unterscheiden zwischen der meldenden Einheit, die den Fragebogen ausfüllt und die verlangten Angaben liefert, und der statistischen Erhebungseinheit, auf die sich diese Angaben beziehen.

Bei der vorliegenden Erhebung war die meldende Einheit, die die geforderten Angaben mitteilte, je nach Land entweder das Unternehmen oder der Betrieb. Die Angaben bezogen sich in der Hauptsache auf die statistische Erhebungseinheit, d. h. auf den Arbeitnehmer bzw. auf jeden Beschäftigten der meldenden Einheit, der am 31. Oktober 1974 einen Arbeitsvertrag hatte. Ausgenommen waren jedoch Lehrlinge mit einem Lehrvertrag, mitarbeitende Familienangehörige, Heimarbeiter und ganz allgemein alle Personen ohne Arbeitsvertrag.

6. Methoden der Stichprobenerhebung

Da sich die Erhebung auf sämtliche Arbeitnehmer von Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten im Groß- und Einzelhandel sowie im Bank- und Versicherungsgewerbe erstreckte, war es nicht möglich, die individuellen Daten jedes einzelnen Beschäftigten zu ermitteln. Die nationalen statistischen Ämter mußten daher das Stichprobenverfahren anwenden; sie stellten hierfür Stichprobenpläne auf, die den Besonderheiten der einzelnen Länder Rechnung trugen, jedoch den vom Statistischen Amt der Europäischen Gemeinschaften festgesetzten Zielen entsprachen.

Grundlage für die Auswahl der Stichproben waren entweder statistische Karteien, die regelmäßig auf dem neuesten Stand gehalten werden bzw. für die Zwecke der Erhebung auf den letzten Stand gebracht wurden, oder aber Verwaltungskarteien.

Mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs, wo eine einstufige Stichprobenauswahl vorgenommen wurde, erfolgte die Stichprobenziehung in allen anderen Ländern in zwei Stufen:

- Auswahleinheit der ersten Stufe waren die Unternehmen (außer in Luxemburg, wo es sich um Betriebe handelte);
- Auswahleinheit der zweiten Stufe waren die Arbeitnehmer.

Für die Entnahme der Stichproben wurde die Grundgesamtheit geschichtet, und zwar für die Auswahl auf der ersten Stufe nach den Wirtschaftszweigen und der Größe der Auswahleinheit.

Danach wurde
- auf der ersten Stufe eine erschöpfende Zufallsauswahl vorgenommen;
- auf der zweiten Stufe eine Auswahl nach dem Geburtsdatum getroffen; lediglich in der BR Deutschland ging man von der alphabetischen Reihenfolge der ersten Buchstaben im Namen der Beschäftigten aus, und in Italien handelt es sich um eine Zufallsauswahl.

Im Vereinigten Königreich richtete sich die einstufige Stichprobenauswahl nach der Sozialversicherungsnummer des Arbeitnehmers.

Die Auswahlsätze lagen
- auf der ersten Stufe für große Primäreinheiten bei 1 und für kleinere Auswahleinheiten bei weniger als 1;
- auf der zweiten Stufe für kleine Primäreinheiten bei 1 und für größere Auswahleinheiten bei weniger als 1.

In der Tabelle auf Seite 45 ist für die einzelnen Länder und Sektoren – Groß- und Einzelhandel, Bankgewerbe, Versicherungsgewerbe – das Verhältnis zwischen der in der Stichprobe erfaßten Arbeitnehmerzahl (in 1000) und der auf die Grundgesamtheit hochgerechneten Arbeitnehmerzahl (in 1000) in absoluten Zahlen und in Prozentsätzen wiedergegeben.

---

(1) So hat man, wie weiter unten noch zu sehen sein wird, bei der Berechnung des Monats- oder Jahreslohnes aus Gründen der Vergleichbarkeit Arbeitnehmer, die während des Bezugszeitraumes nicht in voller Höhe entlohnt wurden oder nicht vollzeitbeschäftigt waren, im allgemeinen nicht berücksichtigt: es liegt also auf der Hand, daß der Anteil dieser Arbeitnehmer um so höher liegt, je länger der Bezugszeitraum ist.

(2) Da im Vereinigten Königreich das Haushalts- und Rechnungsjahr anders als auf dem Festland üblich geregelt ist, bezieht sich der Jahreslohn auf die 12 Monate vom 1. April 1974 bis 31. März 1975 und der Monatslohn auf einen Zeitraum bis zum 7. April einschließlich. In Irland stellte sich das gleiche Problem; dort wurde für den Monatsverdienst der Oktober 1974 und für die Jahresbezüge das Jahr 1974 oder – sofern dies nicht möglich war – der Zeitraum vom 1. April 1974 bis zum 31. März 1975 zugrunde gelegt.

7. Form des Fragebogens

Das Gemeinschaftsschema für den Fragebogen, den die in der Stichprobe erfaßten meldenden Einheiten auszufüllen hatten, ist im Anhang abgedruckt (vgl. Anhang 1). Dieses Schema wurde in die von den Ländern tatsächlich benutzten Fragebogen, die auch den nationalen Gepflogenheiten Rechnung trugen, übernommen.

Der Fragebogen bestand aus zwei Teilen:
- In Teil A sollten allgemeine Angaben über das Unternehmen (zu dem die meldende Einheit gehört ([1])) gemacht werden: Wirtschaftszweig, Größe des Unternehmens usw.;
- in Teil B sollten für jeden Arbeitnehmer, der in der Stichprobe der meldenden Einheit erfaßt war, 14 individuelle Angaben ermittelt werden.

Abgesehen von der beruflichen Qualifikation, die je nach Sektor – Handel, Bank- oder Versicherungsgewerbe – unterschiedlich definiert war, wurden für alle Arbeitnehmer stets die gleichen individuellen Angaben ermittelt.

Dem Fragebogen waren Erläuterungen zu jeder Frage beigefügt.

Die Fragen werden nachstehend im einzelnen aufgeführt und erörtert.

8. Inhalt des Fragebogens

Allgemeine Angaben über das Unternehmen (zu dem die meldende Einheit gehört)

8.1 *Land*

Es wurde das Land angegeben, in dem sich die befragte meldende Einheit befindet, unabhängig davon, wo ggf. das Unternehmen, von dem die Einheit abhängt, ansässig ist ([2]).

8.2 *Haupttätigkeitsbereich des Unternehmens*

Alle Unternehmen – und ihre Belegschaften – wurden nach dem Haupttätigkeitsbereich unter Zugrundelegung der NACE ([3]) eingeordnet.

Die vorliegende Erhebung geht von der gleichen Systematik aus wie die anderen Gemeinschaftsstatistiken über die Löhne und Gehälter im Dienstleistungssektor und insbesondere wie die Erhebung über die Lohnkosten von 1974.

Die Datenaufbereitung wurde für 26 Wirtschaftsbereiche (die in der NACE mit 2, 3 oder sogar 4 Ziffern signiert sind) des Groß- und Einzelhandels, der Kreditinstitute (mit Ausnahme der zentralen Währungsbehörden) und der Versicherungen (mit Ausnahme der gesetzlichen Sozialversicherungen) vorgenommen.

Die in Anhang 2 ([4]) abgedruckte vollständige Systematik der Wirtschaftszweige unterscheidet sich in zwei Punkten von der NACE:
- Der Einzelhandel mit Kraftfahrzeugen und Krafträdern sowie mit Brennstoffen und Schmiermitteln wurde ausgeklammert;
- die Kreditinstitute mit Ausnahme der zentralen Währungsbehörden wurden nach dem Status des beschäftigten Personals anders unterteilt.

8.3 *Größe des Unternehmens* ([5])

Die Unternehmen wurden nach der zum Zeitpunkt der Erhebung vorhandenen Gesamtzahl von Beschäftigten in folgende Größenklassen eingeteilt:

- 10 bis 19 Beschäftigte,
- 20 bis 49 Beschäftigte,
- 50 bis 99 Beschäftigte,
- 100 bis 199 Beschäftigte,
- 200 bis 499 Beschäftigte,
- 500 bis 999 Beschäftigte,
- 1000 bis 1999 Beschäftigte,
- 2000 bis 4999 Beschäftigte,
- 5000 Beschäftigte und mehr.

Bei der Aufbereitung mußten jedoch sehr oft einerseits die beiden erstgenannten Klassen zu einer Gruppe „10 bis 49 Beschäftigte" und andererseits die drei letztgenannten Klassen zu einer Gruppe „Unternehmen mit 1000 Beschäftigten und mehr" zusammengefaßt werden.

Einzelangaben über die Beschäftigten

8.4 *Gebiet*

Außer in Luxemburg und Irland wurde entsprechend der nachstehend aufgeführten regionalen Aufschlüsselung nach dem Gebiet gefragt, in dem der Arbeitnehmer der Stichprobe beschäftigt war. Dafür wurden die BR Deutschland, Italien und das Vereinigte Königreich in 11, Frankreich in 8, die Niederlande in 4, Belgien in 3 und Dänemark in 2 Gebiete eingeteilt.

([1]) Die meldende Einheit kann ein Unternehmen oder ein Unternehmensteil sein (vgl. Ziff. 5).

([2]) Sofern die meldende Einheit sich von dem Unternehmen unterscheidet.

([3]) Vgl. „Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige in den Europäischen Gemeinschaften" (NACE), 1970, SAEG.

([4]) Im Vereinigten Königreich und in Irland konnten auf der Ebene des Einzelhandels die Apotheken nicht vom Einzelhandel mit medizinischen, kosmetischen und Reinigungsartikeln getrennt werden. Die Erhebungsergebnisse von Frankreich und Italien enthalten keine Angaben über den Großhandel mit Tabakwaren; in diesen beiden Ländern war die Einheitsgesellschaft, die das Tabakvertriebs- und -importmonopol besitzt, bereits durch die Erhebung von 1972 über die Struktur der Löhne und Gehälter in der Industrie erfaßt. In den Niederlanden konnten aus technischen Gründen auf Ebene des Großhandels die 4stelligen Positionen
- Großhandel mit Tabakwaren,
- Großhandel mit pharmazeutischen Erzeugnissen,
- Großhandel mit Papier, Pappe und Schreibwaren, Büchern, Zeitschriften und Zeitungen,

die jeweils eine Untergruppe der 3stelligen Positionen darstellen, nicht getrennt aufgeführt werden.

([5]) Wenn die meldende Einheit nicht mit dem Unternehmen übereinstimmte, wurde aus Kontrollgründen auch nach der Belegschaftsstärke dieser Einheit gefragt (vgl. Anhang 1); diese Angabe wurde jedoch nicht auf Gemeinschaftsebene veröffentlicht, weil die meldende Einheit nicht in allen Ländern identisch war.

Sektor \ Land	BR Deutschland	Frankreich	Italien	Niederlande	Belgien	Luxemburg	Vereinigtes Königreich	Irland	Dänemark
Großhandel	$\frac{84}{700}$ = 12%	$\frac{114}{548}$ = 21%	$\frac{72}{209}$ = 34%	$\frac{51}{225}$ = 23%	$\frac{22}{116}$ = 19%	$\frac{6}{6}$ = 100%	$\frac{3}{537}$ = 1%	$\frac{6}{31}$ = 19%	$\frac{9}{107}$ = 8%
Einzelhandel	$\frac{71}{799}$ = 9%	$\frac{80}{472}$ = 17%	$\frac{61}{157}$ = 39%	$\frac{37}{201}$ = 18%	$\frac{19}{125}$ = 15%	$\frac{3}{3}$ = 100%	$\frac{9}{1467}$ = 1%	$\frac{5}{27}$ = 18%	$\frac{5}{67}$ = 8%
Bankgewerbe	$\frac{20}{400}$ = 5%	$\frac{44}{328}$ = 13%	$\frac{107}{216}$ = 50%	$\frac{18}{89}$ = 20%	$\frac{7}{65}$ = 10%	$\frac{5}{5}$ = 100%	$\frac{3}{396}$ = 1%	$\frac{3}{15}$ = 20%	$\frac{4}{40}$ = 10%
Versicherungsgewerbe	$\frac{12}{162}$ = 8%	$\frac{21}{101}$ = 21%	$\frac{35}{49}$ = 71%	$\frac{12}{37}$ = 33%	$\frac{5}{24}$ = 21%	$\frac{1}{1}$ = 100%	$\frac{2}{227}$ = 1%	$\frac{1}{7}$ = 20%	$\frac{1}{12}$ = 11%

Es handelte 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, Val d'Aosta, Liguria; Lombardia; Veneto; 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
- Vereinigtes Königreich: South East, East Anglia, South West, West Midlands, East Midlands, Yorkshire & Humberside, North West, North, Wales, Scotland, Northern Ireland.
- Dänemark: Østlige øer, Jylland-Fyn

8.5 *Erfassungsnummer*

Die einzelnen in der Stichprobe erfaßten Arbeitnehmer ein und derselben meldenden Einheit erhielten eine Nummer in durchweg aufsteigender Reihenfolge, so daß eventuell unvollständige oder fehlerhafte Angaben berichtigt werden konnten.

8.6 *Geschlecht*

Auf die Beantwortung dieser Frage wurde besonderer Wert gelegt, da die Arbeitnehmer bei der Darstellung der Ergebnisse stets getrennt nach Geschlecht ausgewiesen werden sollten.

8.7 *Geburtsjahr*

Diese Angabe ermöglicht eine Aufschlüsselung nach Altersklassen und die Ermittlung der entsprechenden statistischen Merkmale.

8.8 *Berufliche Qualifikation*

Da die Einstufung der Arbeitnehmer nach ihrer beruflichen Qualifikation zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen und Ländern erhebliche Unterschiede aufweist, wurde beschlossen, die Einteilung der Arbeitnehmer in die großen Leistungsklassen den nationalen statistischen Ämtern zu überlassen; die Definitionen dieser Gruppen wurden jedoch für die einzelnen Sektoren – Groß- und Einzelhandel, Bank- und Versicherungsgewerbe – im gemeinsamen Einvernehmen festgelegt.

Sämtliche Beschäftigte dieser Sektoren wurden den nachstehend aufgeführten Qualifikationsgruppen zugeordnet. Die Zuordnung richtete sich nach Art und Schwierigkeitsgrad der Arbeiten, nach dem Umfang des jeweiligen Verantwortungsbereiches und dem für diese Arbeiten erforderlichen Ausbildungs- oder Kenntnisstand.

Berufliche Qualifikationsgruppen im Groß- und Einzelhandel

Um die Aufschlüsselung der Arbeitnehmer zu erleichtern, wurden zur Verdeutlichung getrennte Qualifikationsuntergruppen für das Ladenpersonal (Einzelhandel) und das Lager-/Versandpersonal (Großhandel) vorgesehen.

1. Höheres Personal

1A: Höchstes Führungspersonal mit *Entscheidungsbefugnis und Verantwortung in bezug auf den allgemeinen Geschäftsablauf* im gesamten Unternehmen.

1B: Höheres Führungs- und Verwaltungspersonal, das unmittelbar den unter Punkt 1A beschriebenen Personen unterstellt ist und für *große Unterabteilungen* wie z. B. große Niederlassungen *Befugnisse ausübt und Verantwortung trägt,* sowie die nächsten Mitarbeiter dieser Personen.

Zu dieser Kategorie gehören die Leiter von örtlichen oder regionalen Einheiten, die in ihrer Führungstätigkeit weitgehend selbständig sind. Hierzu sind ebenfalls die Arbeitnehmer mit *Studien-, Forschungs- und Beratungstätigkeiten* zu rechnen, die ein gewisses Maß an Selbständigkeit und Entscheidungsbefugnis besitzen.

Im allgemeinen werden für derartige Tätigkeiten *Kenntnisse auf Universitäts/Hochschulniveau* oder zumindest eine *Fachhochschulausbildung* gefordert. Die geforderten Kenntnisse können natürlich auch durch Erfahrung oder Selbststudium erworben sein.

2. Ausführendes Personal und Aufsichtspersonal

Dazu gehört das Personal, das unmittelbar unter der Verantwortung und nach Weisungen der unter Punkt 1B beschriebenen Personen tätig ist.

Im allgemeinen besitzt das Personal in dieser Kategorie innerhalb der Grenzen der erteilten Weisung weitgehend Initiative und Verantwortung. Für Tätigkeiten dieser Art ist im allgemeinen zumindest *höhere Schulbildung* (Abitur, Diplom von Handels- und technischen Schulen usw.) erforderlich. Diese Kenntnisse können auf einer höheren Schule, höheren Berufsfachschule, durch Erfahrung oder im Selbststudium erworben worden sein.

Zu dieser Kategorie zählen u. a. Filialleiter, Abteilungsleiter innerhalb einer örtlichen Einheit (Einzelhandel) und Vertreter- und Verkaufspersonal (Großhandel).

3. Unteres hochqualifiziertes Personal

In diese Qualifikationsgruppe ist das Personal des Groß- und Einzelhandels mit spezifischen Aufgaben einerseits (Untergruppe 3A) und das übrige untere hochqualifizierte Personal andererseits (Untergruppe 3B) einzustufen.

3A: Diese Untergruppe umfaßt:

- Ladenpersonal *im Einzelhandel,* das seine Arbeit weitgehend selbständig ausführt und in beschränktem Maße Anweisungsbefugnis hat. Diese Kategorie soll über gute Sachkenntnis und in hohem Maße über Betriebskenntnisse verfügen. Es handelt sich hier u. a. um Erste Verkäufer/Erste Verkäuferinnen, Erste Kassiererinnen;
- Lager- und Speditionspersonal *im Großhandel,* das seine Aufgaben weitgehend selbständig erfüllt und begrenzte Anweisungsbefugnis hat, wobei eine bestimmte Berufsausbildung erforderlich ist. Es handelt sich hier u. a. um den mitarbeitenden Abteilungschef, Speditionschef, Hilfslagerchef.

3B: Sonstiges unteres Personal für *Facharbeiten,* von dem im allgemeinen eine Berufsausbildung oder zumindest Kenntnisse auf dem *Niveau der Hauptschule* (Realschule) gefordert werden. Es arbeitet im allgemeinen nach Weisungen der unter Punkt 2 und in einigen Fällen unter 1B beschriebenen Personen. Für diese Tätigkeiten ist ein gewisses Maß an Initiative und Verantwortung erforderlich. In einigen Fällen können die hier genannten Arbeitnehmer unmittelbar die Leitung der unteren Kategorien ausüben.

4. Qualifiziertes unteres Personal

In diese Qualifikationsgruppe ist eindeutig das Personal des Groß- und Einzelhandels mit spezifischen Aufgaben einerseits (Untergruppe 4A) und das übrige qualifizierte untere Personal andererseits einzustufen (Untergruppe 4B).

4A: Diese Untergruppe umfaßt:

- das übrige (nicht in Untergruppe 3A einbezogene) Ladenpersonal *im Einzelhandel,* das hauptsächlich Kunden bedient, Lagerarbeiten verrichtet oder an der Kasse arbeitet;
- das (nicht in Untergruppe 3A erfaßte) Lager- und Speditionspersonal *im Großhandel,* das Funktionen ausübt, für die Genauigkeit, ein gewisser Grad von Sachkenntnis und oder in reichem Maße praktische Erfahrung sowie ein gewisses Maß an Selbständigkeit erforderlich ist. Es handelt sich hier u. a. um Lagergehilfen.

4B: Diese Untergruppe umfaßt das übrige qualifizierte Personal, das aufgrund genauer Weisungen seiner Vorgesetzten arbeitet und dessen Aufgaben im allgemeinen nur geringe Initiative und Verantwortung erfordern.

5. Nichtqualifiziertes unteres Personal

In diese Gruppe sind alle Beschäftigten einzustufen, die *einfache* und üblicherweise stets gleich-

bleibende *Tätigkeiten* ausüben, welche im allgemeinen nur *Grundschulkenntnisse* erfordern. In diese Kategorie gehören u. a. der Packer und der Auftragssammler (Großhandel).

Berufliche Qualifikationsgruppen im Bankgewerbe

1. Direktion, Top-Management

Oberste Führungskräfte mit Entscheidungsbefugnis und Verantwortung für den allgemeinen Geschäftsablauf des gesamten Unternehmens.

2. Höhere Führungskräfte

Leitende Angestellte und höhere Führungskräfte mit Zuständigkeiten und Verantwortung für Teilbereiche wie beispielsweise die Hauptabteilungen und -betriebe des Unternehmens. Die Leiter der örtlichen oder regionalen Einheiten, die über eine große Selbständigkeit bei ihren Leitungsfunktionen verfügen, gehören zu dieser Kategorie.

Hierzu sind ebenfalls die Arbeitnehmer mit Studien-, Forschungs- und Beratungstätigkeiten zu rechnen, die ein gewisses Maß an Selbständigkeit und Entscheidungsbefugnis besitzen.

Im allgemeinen werden für derartige Tätigkeiten Kenntnisse auf Universitäts/Hochschulniveau oder zumindest eine Fachhochschulausbildung gefordert. Die hierfür erforderlichen Kenntnisse können natürlich auch durch Erfahrung oder Selbststudium erworben werden.

3. Referenten (untere Führungskräfte)

In dieser Gruppe werden die direkten Mitarbeiter der höheren Führungskräfte (obige Kennziffer 2) erfaßt, die auf bestimmten Sektoren dem Personal Weisungen erteilen können.

4. Hochqualifiziertes Ausführungspersonal

Diese Gruppe umfaßt das hochqualifizierte Ausführungspersonal, von dem Kenntnisse auf mittlerem Niveau verlangt werden, und das mit den Personen der höheren Kategorie (Kennziffer 3) zusammenarbeitet und unter dessen Verantwortung und nach dessen Weisungen tätig ist. Seine Aufgabe kann – im Rahmen der erteilten Weisungen – ein gewisses Maß an Initiative und Eigenverantwortung umfassen. In bestimmten Fällen kann dieses Personal die Arbeit der unteren Kategorie koordinieren.

5. Qualifiziertes Ausführungspersonal

Zu dieser Gruppe gehört das qualifizierte Personal, das anhand der von seinen Vorgesetzten erteilten genauen Weisungen arbeitet und dessen Aufgaben im allgemeinen nur eine beschränkte Initiative und Verantwortung erfordern.

6. Sonstige Angestellte

In diese Gruppe werden sämtliche nichtqualifizierten Beschäftigten eingestuft, die nicht in einer der fünf vorstehend genannten Kategorien erfaßt sind.

Berufliche Qualifikationsgruppen im Versicherungsgewerbe

I. Leitende Angestellte – oberste Führungskräfte

Hierzu gehören die Beschäftigten, die aufgrund weitgehender Vollmachten im Unternehmen über Entscheidungsbefugnis im gesamten Unternehmen oder in einer oder mehreren wichtigen Abteilungen des Unternehmens verfügen.

II. Mittlere Führungskräfte

Dies sind Beschäftigte, die hohe Verantwortung tragen und weitgehende Entscheidungsbefugnis besitzen:

- entweder auf Betriebsebene, in der Abteilung oder Dienststelle, für deren Leitung und Kontrolle sie zuständig sind,
- oder bei Planungsaufgaben, Studien- oder Beratungstätigkeiten, die ihnen übertragen sind.

III. Aufsichtspersonal u. ä.

Hierbei handelt es sich um Beschäftigte, die als direkte oder indirekte Mitarbeiter eines oder mehrerer Führungskräfte der oben angeführten Gruppen I oder II tätig sind und:

- entweder die Arbeit einer Gruppe, einer Abteilung oder eines Teams von Angestellten überwachen, auf dem laufenden halten oder überprüfen,
- oder aufgrund ihrer gehobenen beruflichen Kompetenz und Qualifikation mit wichtigen verantwortungsvollen Planungsaufgaben betraut sind.

IV. Hochqualifizierte Arbeitnehmer (1)

Dies sind Beschäftigte, die Arbeiten ausführen, welche gründlichste Kenntnisse in einem oder mehreren Ver-

(1) Arbeiter sind je nach dem Grad ihrer Qualifikation in die Stufen IV, V oder VI einzuordnen.

sicherungszweigen oder eine entsprechende Qualifikation auf einem Gebiet außerhalb des Versicherungsbereichs erfordern, und die zu diesem Zweck im Rahmen der erhaltenen Weisungen über Vorschlagsbefugnisse bei den erwähnten Aufgaben verfügen. In bestimmten Fällen können diese Aufgaben die Koordinierung und Überprüfung der Arbeit anderer Angestellter umfassen.

V. Qualifizierte Arbeitnehmer ([1])

Hierbei handelt es sich um Beschäftigte, die Arbeiten ausführen, welche lediglich gute berufliche Kenntnisse im Versicherungswesen oder auch auf andereren Gebieten erfordern. In bestimmten Fällen können diese Aufgaben die Koordinierung und Überprüfung der Arbeit anderer Angestellter umfassen.

VI. Sonstige beschäftigte Arbeitnehmer

Hierzu zählen Beschäftigte, die Arbeiten ausführen, welche lediglich einfache berufliche Kenntnisse voraussetzen, für die nur eine kurze Einarbeitungszeit notwendig ist.

8.9 *Dauer der Betriebszugehörigkeit*

Hier ist die Anzahl der Jahre zu vermerken die der Arbeitnehmer im Dienste des Unternehmens verbracht hat. War ein Arbeitnehmer in mehreren meldenden Einheiten des gleichen Unternehmens beschäftigt, so wird die Gesamtheit der in den einzelnen Einheiten verbrachten Jahre angegeben.

8.10 *Arbeitszeitregelung*

Es wurde zwischen vollzeitbeschäftigten und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschieden. Als „Teilzeitbeschäftigung" gilt eine wöchentliche Arbeitsdauer, die regelmäßig unter der normalen Arbeitsdauer lag.

8.11 *Wöchentliche Arbeitszeit*

Hier war die wöchentliche Zahl der Arbeitsstunden anzugeben, die der Arbeitnehmer laut Vertrag, Unternehmensordnung oder unternehmensüblicher Regelung – unabhängig von dem Tarif, nach dem diese Stunden entlohnt wurden – leisten muß.

Wenn im Unternehmen die wöchentliche Arbeitszeit von einer Woche zur anderen schwankte, so wurde die durchschnittliche Arbeitszeit während des Bezugszeitraumes ermittelt.

War ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt (vgl. Ziff. 8.10), so wurde die dieser Teilzeit entsprechende Stundenzahl vermerkt.

8.12 *Entlohnungssystem*

Hier wurde angegeben, ob der Arbeitnehmer für Dienstleistungen außerhalb des Unternehmens ganz oder teilweise auf Provisionsbasis entlohnt wurde ([2]).

8.13 *Vollständige oder teilweise Gehaltszahlung für den Monat Oktober 1974*

Die für den ganzen Monat Oktober 1974 voll bezahlten Beschäftigten wurden von denen unterschieden, die während dieses Monats Lohnausfälle durch Abwesenheit gehabt hatten.

8.14 *Für den Monat Oktober 1974 ausgezahltes Gehalt* ([3])

Hier wurde der Gesamtbetrag des vom Arbeitgeber für Oktober 1974 entrichteten Bruttolohnes vermerkt. In diesen Betrag waren folgende Bestandteile aufzunehmen:

- Grundlohn;
- monatliche Entschädigungen und Zuschläge für Teuerung, längere Unternehmenszugehörigkeit, Auslandsaufenthalt usw.;

([1]) Arbeiter sind je nach dem Grad ihrer Qualifikation in die Stufen IV, V oder VI einzuordnen.

([2]) Die Daten über die im Versicherungsgewerbe beschäftigten, auf Provisionsbasis entlohnten Arbeitnehmer und deren Vergütungen wurden nicht veröffentlicht.

([3]) In den meisten Ländern wurde der Arbeitnehmerlohn nicht erfaßt, wenn er einen bestimmten Höchstbetrag überschritt. Diese Höchstgrenze wurde von den nationalen statistischen Ämtern für das jeweilige Land so angesetzt, daß ein möglichst geringer Anteil der Arbeitnehmerschaft von der Erhebung ausgeschlossen wurde.

- Länder, die keine obere Grenze für die Lohnerfassung festgesetzt hatten: Vereinigtes Königreich, Irland;
- Länder, die für die gesamte Lohnerfassung einen monatlichen Höchstbetrag festgesetzt hatten: BR Deutschland: 5 500 DM; Frankreich: 20 000 FF; Italien: 2 000 000 Lit; Niederlande: 7 300 Fl; Belgien: 100 000 FB; Luxemburg: 80 000 Flux;
- Länder, die für die gesamte Lohnerfassung einen Jahreshöchstbetrag festgesetzt hatten: Dänemark: 225 000 DKr.

Die 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.

- monatliche Leistungs- und Fleißprämie, 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 gewährte und vom Arbeitgeber direkt gezahlte Familienzulagen;
- ggf. für den Monat erhaltene Provisionen.

Der Betrag der Arbeitnehmerbeiträge gemäß den gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen (Sozialversicherung und Zusatzsysteme) sowie die Lohnsteuer wurden vom Monatsverdienst 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 einer Entschädigung für Kosten haben, welche der Beschäftigte für den Arbeitgeber getragen hat.

8.15 *Vollständige oder teilweise Entlohnung für das gesamte Jahr 1974*

Diese Frage ermöglichte eine Untersuchung zwischen den Arbeitnehmern, die während des ganzen Jahres 1974 ihren Normallohn bezogen hatten, und denjenigen Beschäftigten, deren Jahresbezüge nicht die volle Höhe erreicht hatten (weil sie im Laufe des Jahres eingestellt oder entlassen worden waren, wegen Krankheit oder aus persönlichen Gründen länger gefehlt hatten usw.).

8.16 *Für 1974 gezahlte Gesamtentlohnung*

Hier war der Gesamtlohn einzutragen, der dem Beschäftigten für 1974 gezahlt worden war. In diesem Betrag waren sämtliche Bestandteile zu berücksichtigen, die in der Definition „monatlicher Bruttolohn" erwähnt werden (vgl. Ziff. 8.14), ferner sämtliche Prämien und Gratifikationen, die in nichtmonatlichem Rhythmus für das Jahr 1974 gezahlt worden waren.

Bei Arbeitnehmern, deren Lohn bzw. Gehalt einen bestimmten Höchstbetrag überschritt, wurde dieser Betrag nicht ermittelt (vgl. Ziff. 8.14, Fußnote 3).

8.17 *Nichtmonatlich gezahlte Prämien und Gratifikationen*

Hier wurde der Gesamtbetrag der nichtmonatlichen (zweimonatlichen, vierteljährlichen, halbjährlichen, jährlichen, „una tantum" usw.) Prämien und Gratifikationen erfaßt, die dem Arbeitnehmer für 1974 gezahlt wurden (dieser Betrag ist übrigens schon im Jahresverdienst enthalten). Er umfaßt z. B. Weihnachtsgratifikation und Jahresabschlußprämien, das dreizehnte (oder sonstige) Monatsgehalt, Urlaubsprämien oder -geld, Bilanzprämien, am Ende des Geschäftsjahres gezahlte Prämien sowie nichtmonatlich gezahlte Produktions- und Produktivitätsprämien.

9. Formeln zur Berechnung statistischer Kenngrößen für bestimmte individuelle Merkmale

Bei der Aufbereitung der Erhebungsdaten wurden innerhalb der Stichprobe die Arbeiter nach ihren individuellen Merkmalen eingeteilt, um relativ homogene Gruppen zu erhalten. In den einzelnen Gruppen wurden für ausgewählte Merkmale die wichtigsten Mittelwerte sowie Streu- und Vergleichsgrößen (Mittelwert, Variationskoeffizient, verschiedene Quantile, Indizes) berechnet.

9.1 *Mittelwert und Variationskoeffizient*

Für eine Gruppe von Arbeitnehmern der Stichprobe wird der Mittelwert und der Variationskoeffizient des Merkmals X entsprechend den beiden folgenden Gleichungen berechnet:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^{n} p_i x_i}{\sum_{i=1}^{n} p_i}$$

$$VK_x = \frac{1}{\bar{x}} \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{n} p_i (x_i - \bar{x})^2}{\sum_{i=1}^{n} p_i}}$$

Dabei ist x_i der Wert des Merkmals X und p_i der Gewichtungskoeffizient (1) für den i^{ten} Arbeitnehmer in der betrachteten Stichprobengruppe.

9.2 *In der Berechnung erfaßte individuelle Merkmale*

9.2.1 Alter

Bei der Erhebung wurden nur die beiden letzten Ziffern des Geburtsjahres des Arbeitnehmers erfragt; daraus

(1) Der Gewichtungskoeffizient eines in der Stichprobe erfaßten Arbeitnehmers ist definiert als das Produkt aus den reziproken Werten der Auswahlsätze der verschiedenen Auswahlstufen.

konnte dann anhand der folgenden Formel leicht das Alter berechnet werden:

$$x_i = 74 - Ni + \Sigma i$$

Hier ist Ni = das Geburtsjahr,
74 = das Erhebungsjahr.

$$\Sigma i = \begin{cases} 0, \text{ wenn } Ni \leqslant 74 \\ 100, \text{ wenn } Ni > 74 \end{cases}$$

9.2.2 Dauer der Betriebszugehörigkeit

Die Zahl der Berufsjahre bei dem betreffenden Unternehmen wurde direkt erfragt und unverändert in die Berechnung übernommen.

9.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

Die laut Betriebsordnung für den Arbeitnehmer geltende Arbeitszeit (Stunden und Minuten) wurde unmittelbar erfaßt und für die Berechnung in Stunden und Stundenbruchteile umgewandelt.

9.2.4 Brutto-Jahreslohn

Der Brutto-Jahreslohn für 1974 wurde direkt ermittelt, in der Berechnung wurden jedoch nur die Arbeitnehmer der Stichprobe berücksichtigt, die im Bezugsjahr voll durchbezahlt worden waren; dabei wurde zwischen vollzeitbeschäftigten und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschieden, um die Voraussetzungen für Vergleiche zwischen den Gruppen zu vereinheitlichen.

Darüber hinaus ist daran zu erinnern, daß Arbeitnehmer der Stichprobe, deren Lohn über einen bestimmten Höchstbetrag hinausgeht und deren Jahresbezüge in einigen Ländern nicht ermittelt wurden (vgl. Ziff. 8.14, Fußnote 3), in der Berechnung nicht erfaßt sind. Um die Verfälschung zu vermeiden, die durch diese Ausklammerung insbesondere bei den Ergebnissen für das hochqualifizierte Personal entstehen kann, wurden auch verschiedene Quantile der Arbeitnehmer-Verteilungen entsprechend dem Jahreslohn berechnet (vgl. Ziff. 9.3).

9.2.5 Prozentsatz der nichtmonatlichen Prämien und Gratifikationen

Da der Betrag der nichtmonatlichen Prämien und Gratifikationen für 1974 getrennt erfaßt wurde, konnte der prozentuale Anteil der Prämien an dem *Jahresverdienst ohne Prämien* für alle Arbeitnehmer der Stichprobe, deren Verdienst den erwähnten Höchstbetrag nicht überschritt (vgl. Ziff. 8.14, Fußnote 3), nach folgender Gleichung berechnet werden:

$$x_i = 100 \frac{Pr_i}{Ra_i - Pr_i}$$

Dabei ist Pr_i = die Höhe der Prämien,
Ra_i = der Jahreslohn (einschl. der Prämien).

9.2.6 Bereinigter Brutto-Monatslohn

Zusätzlich zu den Jahresbezügen wurde der Monatslohn erfaßt, wobei als Bezugszeitraum aus den oben erwähnten Gründen (vgl. Ziff. 4) der Monat Oktober 1974 gewählt wurde. Da nämlich einerseits die Erhebung auf einer Stichprobenauswahl beruhte und andererseits für die Berechnung der Jahresbezüge nur die Arbeitnehmer der Stichprobe berücksichtigt wurden, die 1974 in voller Höhe entlohnt worden waren, zog man es vor, für die Veröffentlichung der detaillierten Ergebnisse von dem Monatslohn (und nicht mehr von den Jahresbezügen) auszugehen (vgl. Ziff. 11.1). Um jedoch eine bessere Übereinstimmung mit den Jahresbezügen zu erreichen, in denen die nicht regelmäßig jeden Monat gezahlten Prämien und Gratifikationen enthalten sind, wurde der Brutto-Monatslohn um den oben (vgl. Ziff. 9.2.5) ermittelten Prämienanteil bereinigt und anhand folgender Formel berechnet:

$$x_i = Rm_i \left(1 + \frac{Pr_i}{Ra_i - Pr_i}\right)$$

Dabei ist Rm_i = der Monatslohn,
Pr_i = der Prämienbetrag,
Ra_i = der Jahreslohn.

Bei dieser Berechnung wurden nur die Arbeitnehmer der Stichprobe berücksichtigt, die im Monat Oktober 1974 voll bezahlt worden waren; ferner wurde eine Unterscheidung zwischen vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern vorgenommen. Darüber hinaus wurden die Arbeitnehmer der Stichprobe, deren Lohn einen bestimmten Höchstbetrag überschritt (vgl. Ziff. 8.14, Fußnote 3), nicht in die Berechnung einbezogen.

9.3 *Quantile*

Da die Ergebnisse der Lohn- und Gehaltsberechnungen vor allem bei dem hochqualifizierten Personal durch die Ausklammerung der Arbeitnehmer verfälscht wurden, deren Verdienst den Höchstbetrag überschritt, berechnete man auch verschiedene Quantile. So wurden ausschließlich für die vollzeitbeschäftigten (und in voller Höhe entlohnten) Arbeitnehmer für die Verteilung entsprechend den Jahresbezügen und dem bereinigten Brutto-Monatslohn das 1. und das letzte Dezil (Q (0,10) und Q (0,90)), das 1. und 3. Quartil (Q (0,25) und Q (0,75)) und der Medianwert (Q (0,50)) angegeben ([1]).

([1]) Es ist festzustellen, daß diese Quantile statistische Kenngrößen für den Mittelwert (Median: Qu (0,50)) und die Streuung (interquantiler Abstand $\frac{Q\,(0{,}75) - Q\,(0{,}25)}{Q\,(0{,}50)}$) liefern, die dem oben definierten arithmetischen Mittel und dem Variationskoeffizienten entsprechen.

9.4 *Indizes*

Die Angaben über die Löhne 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 Lohnniveau der verschiedenen Arbeitnehmerkategorien. Diese Vergleiche werden erleichtert durch die Umwandlung der absoluten Werte in Indexzahlen, da sich diese nicht nur zwischen den einzelnen Tätigkeitsbereichen, sondern auch zwischen Ländern unmittelbar vergleichen lassen.

Daher wurden die meisten Ergebnisse einer gegebenen Gruppe in Form von Indizes dargestellt, wobei als Basis das allgemeine Mittel der Gruppe herangezogen wurde.

Der gleiche Grundsatz wurde auf die Belegschaften angewandt. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, daß bei der prozentualen Aufschlüsselung der Belegschaften die Summe der Prozentzahlen nicht immer 100 ergibt. Der Grund dafür ist, daß die Zahl der Arbeitnehmer, für die Angaben fehlen („keine Angaben"), nicht immer in einer besonderen, mit dem Zeichen „*" versehenen Spalte angegeben, sondern in der Gesamtzahl enthalten ist. Kleinere Differenzen lassen sich im übrigen mit Auf- bzw. Abrundungen erklären.

10. **Modalitäten der Veröffentlichung der Ergebnisse**

Da es sich um eine Stichprobenerhebung handelte, wurden sämtliche Ergebnisse, insbesondere die Mittelwerte eines Merkmals, auf der Grundlage einer Stichprobe von Arbeitnehmern berechnet, die repräsentativ für die untersuchte Grundgesamtheit war. Alle auf diese Weise berechneten Mittelwerte stellen also eine Schätzung des Mittelwertes dar, der bei Zugrundelegung sämtlicher Arbeitnehmer der Grundgesamtheit erhalten worden wäre, und sind demzufolge mit einem Fehler behaftet.

Bezeichnet man mit $\overline{X}$ die Zufallsvariable, die dem Mittelwert des Merkmals X bei einer Stichprobe von n Arbeitnehmern entspricht, so kann der Fehler des Mittelwertes mit dem Variationskoeffizienten $VK_{\overline{x}}$ gekennzeichnet werden. Geht man von der Hypothese einer ungeschichteten Auswahl aus, so erhält man für den gegebenen Fehler einen oberen Grenzwert anhand der Gleichung

$$VK_{\overline{x}} = \sqrt{\frac{1}{n}\,\frac{\sum_{i=1}^{n} P_i - n}{\sum_{i=1}^{n} P_i - 1}}\; VK_x$$

Dabei ist VK_x der oben berechnete Variationskoeffizient (vgl. Ziff. 9.1).

Um in die Veröffentlichung keine Ergebnisse aus Mittelwerten aufzunehmen, die mit einem zu großen Fehler behaftet sind, galten für die Veröffentlichung folgende Regeln:

a) Wenn $VK_{\overline{x}} < 5\%$
war, so wurden der Mittelwert und der entsprechende Variationskoeffizient unverändert veröffentlicht;

b) wenn $5\% \leqslant VK_x < 10\%$
war, so wurden der Mittelwert und der entsprechende Variationskoeffizient besonders gekennzeichnet (mit dem Zeichen ##);

c) wenn $VK_{\overline{x}} \geqslant 10\%$
war, so wurden der Mittelwert und der entsprechende Variationskoeffizient nicht veröffentlicht, sondern durch einen Punkt ersetzt.

Ferner wurden die Mittelwerte und dazugehörigen Variationskoeffizienten sowie die Verteilungen der Arbeitnehmer und die Quantile nicht veröffentlicht, sondern durch einen Punkt ersetzt, wenn die Stichprobengruppe aus weniger als 10 Arbeitnehmern bestand und folglich zu klein war.

Auch die unter die statistische Geheimhaltung fallenden Ergebnisse wurden nicht veröffentlicht, sondern durch einen Punkt ersetzt.

11. **Plan zur Aufbereitung und Darstellung der Ergebnisse**

11.1 *Allgemeine Richtlinien für die Aufbereitung*

Ziel der Erhebung über die Struktur und Verteilung der Löhne und Gehälter ist es, die statistischen Zusammenhänge zwischen der Höhe des Lohnes und den anderen individuellen Merkmalen der Arbeitnehmer (Alter, Geschlecht, Qualifikation, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Art der ausgeübten Tätigkeit usw.) aufzuzeigen.

Ginge man empirisch vor, so würde man diese verschiedenen individuellen Merkmale miteinander kombinieren und in den somit gebildeten Gruppen diejenigen Merkmale aufzeigen, die sich am stärksten auf das Lohnniveau auswirken. Ein derartiges Vorgehen ist jedoch undenkbar, weil in diesem Fall einerseits sehr viele Tabellen aufgestellt werden müßten und andererseits die Ergebnisse wegen der sehr starken Aufsplitterung der jeweiligen Arbeitnehmer-Stichprobe an Zuverlässigkeit verlieren würden.

Deshalb mußte man für die Aufbereitung der Ergebnisse, die veröffentlicht werden sollten, eine Auswahl treffen; diese Ergebnisse untergliedern sich in allgemeine und detaillierte Ergebnisse.

a) Allgemeine Ergebnisse

Diese Tabellenreihen enthalten:

- Verteilungen der Arbeitnehmer,

- Mittelwerte und die jeweiligen Variationskoeffizienten für folgende Merkmale: Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, wöchentliche Arbeitszeit, prozentualer Anteil der nichtmonatlichen Prämien, Brutto-Jahreslohn und bereinigter Brutto-Monatslohn,
- verschiedene Quantile der Brutto-Jahreslöhne und der bereinigten Brutto-Monatslöhne.

Diese statistischen Kenngrößen wurden für alle Kombinationen berechnet, die sich aus der systematischen Kreuzung der drei Merkmale
- Tätigkeitsbereich,
- Geschlecht,
- Arbeitszeitregelung,

mit einem der nachstehenden Merkmale ergaben:
- berufliche Qualifikation,
- Größe des Unternehmens,
- Alter,
- Dauer der Unternehmenszugehörigkeit,
- Entlohnungssystem,
- Prozentsatz der Prämien,
- wöchentliche Arbeitszeit,
- Brutto-Jahreslohn,
- bereinigter Brutto-Monatslohn.

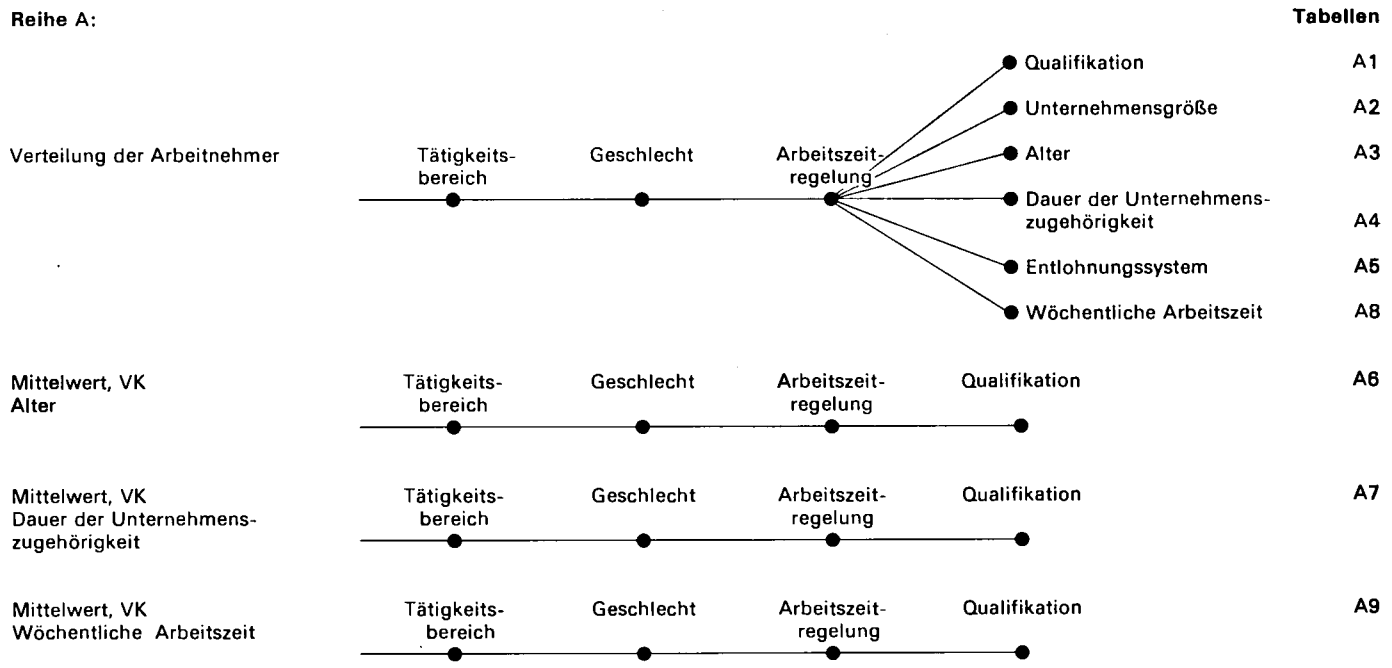
b) Detaillierte Ergebnisse

In dieser ausführlicheren Tabellenreihe werden die Verteilungen der Arbeitnehmer sowie die Mittelwerte und die entsprechenden Variationskoeffizienten der bereinigten Brutto-Monatslöhne angegeben. Diese statistischen Kenngrößen wurden für alle Kombinationen berechnet, die sich aus der systematischen Kreuzung der vier Merkmale
- Tätigkeitsbereich,
- Geschlecht,
- Arbeitszeitregelung,
- berufliche Qualifikation,

mit einem der nachstehenden Merkmale ergaben:
- Größe des Unternehmens,
- Alter,
- Dauer der Unternehmenszugehörigkeit,
- Entlohnungssystem,
- Gebiet, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist.

11.2 *Darstellung der Ergebnisse*

Die Ergebnisse wurden für die einzelnen Länder getrennt ausgewiesen und in mehreren Tabellenreihen zusammengefaßt (A, B, C: allgemeine Ergebnisse; D, E: detaillierte Ergebnisse, die man folgendermaßen schematisch darstellen kann, wobei den Ergebnissen der Länder, die für die gesamte Lohnerfassung eine Höchstgrenze festgesetzt hatten (vgl. Ziff. 8.14, Fußnote 3), eine Tabelle vorangestellt wurde, die nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht und beruflicher Qualifikation aufgeschlüsselt ist und die Gesamtzahl der betreffenden Arbeitgeber angibt:



Reihe B:

						Tabellen
Verteilung der Arbeitnehmer	Tätigkeitsbereich	Geschlecht	Arbeitszeitregelung	Prozentsatz der Prämien		B1
Mittelwert, VK Prozentsatz der Prämien	Tätigkeitsbereich	Geschlecht	Arbeitszeitregelung	Qualifikation		B3
					Unternehmensgröße	B2

Reihe C:

Mittelwert, VK Bereinigter Brutto-Monatslohn der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer	Tätigkeitsbereich	Geschlecht	Qualifikation		C1, C2
Mittelwert, VK Brutto-Jahreslohn der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer	Tätigkeitsbereich	Geschlecht	Qualifikation		C3, C4
Verteilung der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer	Tätigkeitsbereich	Geschlecht	Qualifikation	Bereinigter Brutto-Monatslohn	C5
Verteilung der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer	Tätigkeitsbereich	Geschlecht	Qualifikation	Brutto-Jahreslohn	C6
Quantile der bereingten Brutto-Monatslöhne und der Brutto-Jahreslöhne der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer	Tätigkeitsbereich	Geschlecht	Qualifikation		C7
Mittelwert, VK Bereinigter Brutto-Monatslohn der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer	Tätigkeitsbereich	Geschlecht	Qualifikation		C8, C9
Mittelwert, VK Brutto Jahreslohn der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer	Tätigkeitsbereich	Geschlecht	Qualifikation		C10, C11

Reihe D:

					Unternehmensgröße	D1
					Alter	D2
Verteilung der Arbeitnehmer	Tätigkeitsbereich	Geschlecht	Arbeitszeitregelung	Qualifikation	Dauer der Unternehmenszugehörigkeit	D3
					Entlohnungssystem	D4
					Unternehmensgröße	D5, D6
					Alter	D7, D8
Mittelwert, VK Bereinigter Brutto-Monatslohn der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer	Tätigkeitsbereich	Geschlecht		Qualifikation	Dauer der Unternehmenszugehörigkeit	D9, D10
					Entlohnungssystem	D11, D12

Reihe E: **Tabellen**

Verteilung der Arbeitnehmer	Tätigkeits-bereich	Geschlecht	Arbeitszeit-regelung	Qualifi-kation	Gebiet	E1
Mittelwerte, VK Bereinigter Brutto-Monatslohn der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer	Tätigkeits-bereich	Geschlecht		Qualifi-kation	Gebiet	E2, E3

ANHANG 1

Fragebogen

Hinweis

Dem Fragebogen waren Instruktionen und Erläuterungen beigefügt, die hier nicht wiedergegeben sind, da die wichtigsten Definitionen in den auf Gemeinschaftsebene ausgewerteten Auskünften in den folgenden Abschnitten der vorliegenden Veröffentlichung beschrieben werden.

ART DER AUSKÜNFTE	Abschnitt	Seite
A. **Angaben über das Unternehmen** (zu dem die meldende Einheit gehört)		
1. Land	8.1	44
3. Haupttätigkeitsbereich des Unternehmens	8.2	44
	Anhang 2	61
6. Gesamtzahl der Beschäftigten des Unternehmens	8.3	44
B. **Angaben über die Beschäftigten**		
1. Gebiet	8.4	44
2. Name oder Erfassungsnummer des Arbeitnehmers	8.5	45
3. Geschlecht	8.6	45
4. Geburtsjahr	8.7	45
5. Berufliche Qualifikation	8.8	45
6. Dauer der Unternehmenszugehörigkeit	8.9	48
7. Arbeitszeitregelung	8.10	48
8. Wöchentliche Arbeitszeit	8.11	48
9. Entlohnungssystem	8.12	48
10. Vollständige oder teilweise Gehaltszahlung für den Monat Oktober 1974	8.13	48
11. Für den Monat Oktober 1974 ausgezahltes Gehalt	8.14	48
12. Vollständige oder teilweise Gehaltszahlung für das Jahr 1974	8.15	49
13. Für das Jahr 1974 gezahltes Gehalt	8.16	49
14. Nichtmonatliche Prämien und Gratifikationen für das Jahr 1974	8.17	49

EUROPÄISCHE WIRTSCHAFTSGEMEINSCHAFT

Statistisches Amt
der Europäischen Gemeinschaften

NATIONALES STATISTISCHES AMT

Erhebung über die Struktur und Verteilung der Löhne und Gehälter im Groß- und Einzelhandel, im Bank- und Versicherungsgewerbe von 1974

FRAGEBOGEN (1)

A. Angaben über das Unternehmen
(zu dem die meldende Einheit gehört(*)

1. Land: _____

2. Name der meldenden Einheit:

_____

3. Haupttätigkeitsbereich des Unternehmens:

_____

4. Anschrift der meldenden Einheit

_____

5. Gesamtzahl der Beschäftigten der meldenden Einheit: ☐

6. Gesamtzahl der Beschäftigten des Unternehmens:

(Das Feld der entsprechenden Größe des Unternehmens, zu dem die meldende Einheit gehört, ist anzukreuzen)

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

7. Name und Anschrift des Unternehmens (Hauptsitz):

_____

Vom Nationalen Statistischen Amt auszufüllen

Land:	☐
Nr. der NACE:	☐☐☐☐
Nr. der meldenden Einheit:	☐☐☐☐
Größe der meldenden Einheit:	☐
Größe des Unternehmens:	☐
Gewichtung der meldenden Einheit:	☐☐ ☐☐

(1) Dieser Fragebogen ist das „Gemeinschaftsmodell" des Erhebungspapiers. Die in den einzelnen Ländern bei der Erhebung verwendeten Formulare wiesen einige Abweichungen davon auf, da sie von den nationalen statistischen Behörden den örtlichen Gepflogenheiten und der nationalen Terminologie angepaßt werden mußten.
(*) Die Fragen, die sich auf die meldende Einheit beziehen, sind nur dann zu beantworten, wenn die meldende Einheit lediglich ein Unternehmensteil ist.

B. **Angaben über die Arbeitnehmer**

Gebiet, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist	Name oder Nummer des Arbeitnehmers	Geschlecht	Geburtsjahr	Berufliche Qualifikation	Dauer der Unternehmens-zugehörigkeit	Arbeitszeit-regelung
1	2	3	4	5	6	7

Vom Amt auszufüllen: Gewichtung der Arbeitnehmer

Wöchentliche Arbeitszeit	Entlohnungs-system	Vollständige oder teilweise Gehaltszahlung für den Monat Oktober 1974	Für den Monat Oktober ausgezahltes Gehalt	Vollständige oder teilweise Gehaltszahlung für das Jahr 1974	Für 1974 gezahltes Gehalt	
					Insgesamt	Darunter: nichtmonatliche Prämien und Gratifikationen
8	9	10	11	12	13	14

ANHANG 2

Systematik der Wirtschaftszweige

NACE	Tätigkeit
61	Großhandel, ohne Wiedergewinnung
611	Großhandel mit landwirtschaftlichen Grundstoffen, lebenden Tieren, textilen Rohstoffen und mit Halbwaren
612	Großhandel mit Brennstoffen, Erzen und technischen Chemikalien
613	Großhandel mit Holz und Baustoffen
614	Großhandel mit Maschinen, technischem Bedarf und Fahrzeugen
615	Großhandel mit Möbeln, Einrichtungs- und Haushaltsgegenständen, Eisen- und Metallwaren
616	Großhandel mit Textilien, Bekleidung, Schuhen und Lederwaren
617	Großhandel mit Nahrungs- und Genußmitteln
617.6	Großhandel mit Tabakwaren
618	Großhandel mit pharmazeutischen, medizinischen, kosmetischen und Reinigungsartikeln
618.1	Großhandel mit pharmazeutischen Erzeugnissen
619	Sonstiger Fach- und Sortimentsgroßhandel mit Waren verschiedener Art
619.1/2	Großhandel mit Papier, Pappe und Schreibwaren, Büchern, Zeitschriften und Zeitungen
64/653–656	Einzelhandel außer Einzelhandel mit Kraftfahrzeugen, Krafträdern, Brennstoffen und Schmiermitteln
641/642	Einzelhandel mit Nahrungs- und Genußmitteln
643	Apotheken
644	Einzelhandel mit medizinischen, kosmetischen und Reinigungsartikeln
645	Einzelhandel mit Bekleidung
646	Einzelhandel mit Schuhen und Lederwaren
647	Einzelhandel mit Heimtextilien
648/649	Einzelhandel mit Einrichtungsgegenständen und Haushaltsartikeln
653	Einzelhandel mit Büchern, Zeitungen, Papierwaren, Bürobedarf
654/655	Einzelhandel mit sonstigen Waren
656	Sortimentseinzelhandel mit Waren verschiedener Art, Hauptrichtung Nicht-Lebensmittel
812/813	Kreditwesen, ohne zentrale Währungsbehörden: Institute, deren Personal einen beamtenähnlichen Status hat Institute, deren Personal nach dem Manteltarifvertrag für Banken beschäftigt wird
	Sonstige Institute
82	Versicherungsgewerbe, ohne gesetzliche Sozialversicherung

ANHANG 3

Tabellenüberschriften

Vorbemerkungen

a) Die für die einzelnen Sektoren unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (vgl. Ziff. 8.8, S. 45) wurden in den Tabellen wie folgt numeriert:

- Im Groß- und Einzelhandel mit
  1A, 1B, 2, 3, 4, 5;
- im Bankgewerbe mit
  1, 2, 3, 4, 5, 6;
- im Versicherungsgewerbe mit
  I, II, III, IV, V, VI.

b) Im Anschluß an die Tabellen der Reihen A, B, C, D, E über den Handel wurden ferner für diejenigen Länder, die auf dem Handelssektor die fakultative Unterteilung der Qualifikationsgruppen 3 (in 3A und3B) und 4 (in 4A und 4B) (vgl. Ziff. 8.8, S. 46) vorgenommen hatten, die Tabellen A1, C1, C2, C3, C4 mit den Unterteilungen nach den Qualifikationsgruppen 3A, 3B, 3, 4A, 4B, 4 aufgenommen.

c) Die in den Gesamtzahlen enthaltenen unbeantworteten Fälle sind teilweise als getrennte Spalte aufgeführt und dann mit (*) gekennzeichnet.

TAB. A/1

Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Qualifikation und Arbeitszeitregelung

Arbeitszeitregelung: Vollzeitbeschäftigung

(in 1000) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation						(*)	Insges.	Qualifikation						(*)	Insges.	Geschlecht	NACE	Tätigkeit

TAB. A/1 *(Fortsetzung)*

Arbeitszeitregelung: Teilzeitbeschäftigung

(in 1000) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation						(*)	Insges.	Qualifikation						(*)	Insges.	Geschlecht	NACE	Tätigkeit

TAB. A/1 *(Fortsetzung)*

Arbeitnehmer aller Arbeitszeitregelungen zusammen

(in 1000) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation						(*)	Insges.	Qualifikation						(*)	Insges.	Geschlecht	NACE	Tätigkeit

TAB. A/2

Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Unternehmensgröße und Arbeitszeitregelung

Arbeitszeitregelung: Vollzeitbeschäftigung

(in %) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Größe des Unternehmens (Anzahl der Beschäftigten)									Größe des Unternehmens (Anzahl der Beschäftigten)						(*)	Insges.	Geschlecht	NACE	Tätigkeit
			10 – 19	20 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	1000 – 1999	2000 – 4999	≥ 5000	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥ 1000					

TAB. A/2 *(Fortsetzung)*

Arbeitszeitregelung: Teilzeitbeschäftigung

(in %) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Größe des Unternehmens (Anzahl der Beschäftigten)									Größe des Unternehmens (Anzahl der Beschäftigten)						(*)	Insges.	Geschlecht	NACE	Tätigkeit
			10 – 19	20 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	1000 – 1999	2000 – 4999	≥ 5000	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥ 1000					

TAB. A/2 *(Fortsetzung)*

Arbeitnehmer aller Arbeitszeitregelungen zusammen

(in %) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Größe des Unternehmens (Anzahl der Beschäftigten)									Größe des Unternehmens (Anzahl der Beschäftigten)						(*)	Insges.	Geschlecht	NACE	Tätigkeit
			10 – 19	20 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	1000 – 1999	2000 – 4999	≥ 5000	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥ 1000					

TAB. A/3

Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Alter und Arbeitszeitregelung

Arbeitszeitregelung: Vollzeitbeschäftigung

(in %) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Alter (vollendete Lebensjahre)												Alter (vollendete Lebensjahre)							Geschlecht	NACE	Tätigkeit
			<16	16 – 18	18 – 20	21 – 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 59	≥60	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Insges.			

TAB. A/3 *(Fortsetzung)*

Arbeitszeitregelung: Teilzeitbeschäftigung

(in %) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Alter (vollendete Lebensjahre)												Alter (vollendete Lebensjahre)							Geschlecht	NACE	Tätigkeit
			<16	16 – 18	18 – 20	21 – 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 59	≥60	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Insges.			

TAB. A/3 *(Fortsetzung)*

Arbeitnehmer aller Arbeitszeitregelungen zusammen

(in %) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Alter (vollendete Lebensjahre)												Alter (vollendete Lebensjahre)							Geschlecht	NACE	Tätigkeit
			<16	16 – 18	18 – 20	21 – 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 59	≥60	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Insges.			

TAB. A/4

Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und Arbeitszeitregelung

(in %) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Arbeitszeitregelung: Vollzeitbeschäftigung							Arbeitszeitregelung: Teilzeitbeschäftigung							Arbeitnehmer aller Arbeitszeitregelungen zusammen							Geschlecht	NACE	Tätigkeit
			Dauer der Unternehmenszugehörigkeit (vollendete Jahre)																							
			<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Insges.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Insges.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Insges.			

TAB. A/5

Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Entlohnungssystem und Arbeitszeitregelung

(in %) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Arbeitszeitregelung: Vollzeitbeschäftigung				Arbeitszeitregelung: Teilzeitbeschäftigung				Arbeitnehmer aller Arbeitszeitregelungen zusammen				Geschlecht	NACE	Tätigkeit
			Entlohnungssystem														
			Auf Provisionsbasis entlohnt	Nicht auf Provisionsbasis entlohnt	(*)	Insges.	Auf Provisionsbasis entlohnt	Nicht auf Provisionsbasis entlohnt	(*)	Insges.	Auf Provisionsbasis entlohnt	Nicht auf Provisionsbasis entlohnt	(*)	Insges.			

TAB. A/6

Alter: Mittelwert (M) und Variationskoeffizient (VK) nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Qualifikation und Arbeitszeitregelung

Arbeitszeitregelung: Vollzeitbeschäftigung

M VK

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation								Qualifikation								Geschlecht	NACE	Tätigkeit
									(*)	Insges.							(*)	Insges.			

TAB. A/6 *(Fortsetzung)*

Arbeitszeitregelung: Teilzeitbeschäftigung

M VK

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation								Qualifikation								Geschlecht	NACE	Tätigkeit
									(*)	Insges.							(*)	Insges.			

TAB. A/6 *(Fortsetzung)*

Arbeitnehmer aller Arbeitszeitregelungen zusammen

M VK

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation								Qualifikation								Geschlecht	NACE	Tätigkeit
									(*)	Insges.							(*)	Insges.			

TAB. A/7

Dauer der Unternehmenszugehörigkeit: Mittelwert (M) und Variationskoeffizient (VK) nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Qualifikation und Arbeitszeitregelung

Arbeitszeitregelung: Vollzeitbeschäftigung

M VK

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation								Qualifikation								Geschlecht	NACE	Tätigkeit
									(*)	Insges.							(*)	Insges.			

TAB. A/7 *(Fortsetzung)*

Arbeitszeitregelung: Teilzeitbeschäftigung

M VK

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation								Qualifikation								Geschlecht	NACE	Tätigkeit
									(*)	Insges.							(*)	Insges.			

TAB. A/7 *(Fortsetzung)*

Arbeitnehmer aller Arbeitszeitregelungen zusammen

M VK

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation								Qualifikation								Geschlecht	NACE	Tätigkeit
									(*)	Insges.							(*)	Insges.			

TAB. A/8

Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, wöchentlicher Arbeitszeit und Arbeitszeitregelung

(in %) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Arbeitszeitregelung: Vollzeitbeschäftigung										Arbeitszeitregelung: Teilzeitbeschäftigung										Geschlecht	NACE	Tätigkeit
			Wöchentliche Arbeitszeit (Stunden)																						
			≥36	>36 ≥38	>38 ≥40	>40 ≥42	>42 ≥44	>44 ≥46	>46 ≥48	>48	(*)	Insges.	24	>24 ≥26	>26 ≥28	>28 ≥30	>30 ≥32	>32 ≥34	>34 ≥36	>36	(*)	Insges.			

TAB. A/9

Wöchentliche Arbeitszeit: Mittelwert (M) und Variationskoeffizient (VK) nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Qualifikation und Arbeitszeitregelung

Arbeitszeitregelung: Vollzeitbeschäftigung

M *VK*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation								Qualifikation								Geschlecht	NACE	Tätigkeit
									(*)	Insges.							(*)	Insges.			

TAB. A/9 *(Fortsetzung)*

Arbeitszeitregelung: Teilzeitbeschäftigung

M *VK*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation								Qualifikation								Geschlecht	NACE	Tätigkeit
									(*)	Insges.							(*)	Insges.			

TAB. B/1

Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Prozentsatz der Prämien und Arbeitszeitregelung

(in %) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Arbeitszeitregelung: Vollzeitbeschäftigung									Arbeitszeitregelung: Teilzeitbeschäftigung									Arbeitnehmer aller Arbeitszeitregelungen zusammen									Geschlecht	NACE	Tätigkeit
			Prozentsatz der Prämien																													
			0	>0 <5	≥5 <10	≥10 <15	≥15 <20	≥20 <30	≥30 <50	≥50	Insg. (*)	0	>0 <5	≥5 <10	≥10 <15	≥15 <20	≥20 <30	≥30 <50	≥50	Insg. (*)	0	>0 <5	≥5 <10	≥10 <15	≥15 <20	≥20 <30	≥30 <50	≥50	Insg. (*)			

TAB. B/2

Prozentsatz der Prämien: Mittelwert (M) und Variationskoeffizient (VK) nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht und Unternehmensgröße

M *VK*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Größe des Unternehmens (Anzahl der Beschäftigten)								Größe des Unternehmens (Anzahl der Beschäftigten)								Geschlecht	NACE	Tätigkeit
			10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Insges.	10 – 49	20 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Insges.			

TAB. B/3

Prozentsatz der Prämien: Mittelwert (M) und Variationskoeffizient (VK) nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Qualifikation und Arbeitszeitregelung

Arbeitszeitregelung: Vollzeitbeschäftigung

M *VK*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation						(*)	Insges.	Qualifikation						(*)	Insges.	Geschlecht	NACE	Tätigkeit

TAB. B/3 *(Fortsetzung)*

Arbeitszeitregelung: Teilzeitbeschäftigung

M *VK*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation						(*)	Insges.	Qualifikation						(*)	Insges.	Geschlecht	NACE	Tätigkeit

TAB. B/3 *(Fortsetzung)*

Arbeitnehmer aller Arbeitszeitregelungen zusammen

M *VK*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation						(*)	Insges.	Qualifikation						(*)	Insges.	Geschlecht	NACE	Tätigkeit

TAB. C/1

Bereinigter Brutto-Monatslohn der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer: Mittelwert (M) und Variationskoeffizient (VK) nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht und Qualifikation

M *VK*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation						(*)	Insges.	Qualifikation						(*)	Insges.	Geschlecht	NACE	Tätigkeit

TAB. C/2

Index des bereinigten durchschnittlichen Brutto-Monatslohnes der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht und Qualifikation

(Lohn der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer insgesamt = 100)

Index des bereinigten durchschnittlichen Brutto-Monatslohnes der vollzeitbeschäftigten weiblichen Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich und Qualifikation

(Lohn der vollzeitbeschäftigten männlichen Arbeitnehmer = 100)

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation						(*)	Insges.	Qualifikation						(*)	Insges.	Geschlecht	NACE	Tätigkeit

TAB. C/3

Brutto-Jahreslohn der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer: Mittelwert (M) und Variationskoeffizient (VK) nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht und Qualifikation

M *VK*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation						(*)	Insges.	Qualifikation						(*)	Insges.	Geschlecht	NACE	Tätigkeit

TAB. C/4

Index des durchschnittlichen Brutto-Jahreslohnes der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht und Qualifikation

(Lohn der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer insgesamt = 100)

Index des durchschnittlichen Jahres-Bruttolohnes der vollzeitbeschäftigten weiblichen Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich und Qualifikation

(Lohn der vollzeitbeschäftigten männlichen Arbeitnehmer = 100)

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation						(*)	Insges.	Qualifikation						(*)	Insges.	Geschlecht	NACE	Tätigkeit

TAB. C/5

Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nach dem bereinigten Brutto-Monatslohn, Tätigkeitsbereich, Geschlecht und Qualifikation

(in %) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Qualifikation	Geschlecht	Bereinigter Brutto-Monatslohn									Insges.	Geschlecht	Qualifikation	NACE	Tätigkeit
									(28 Klassen)								

TAB. C/6

Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nach Brutto-Jahreslohn, Tätigkeitsbereich, Geschlecht und Qualifikation

(in %) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Qualifikation	Geschlecht	Brutto-Jahreslohn									Insges.	Geschlecht	Qualifikation	NACE	Tätigkeit
									(28 Klassen)								

TAB. C/7

Quantile der Verteilung der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nach dem bereinigten Brutto-Monatslohn sowie nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht und Qualifikation

Quantile der Verteilung der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nach dem Brutto-Jahreslohn sowie nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht und Qualifikation

Tätigkeit	NACE	Qualifikation	Geschlecht	Quantile					Quantile					Geschlecht	Qualifikation	NACE	Tätigkeit
				Q (0,10)	Q (0,25)	Q (0,50)	Q (0,75)	Q (0,90)	Q (0,10)	Q (0,25)	Q (0,50)	Q (0,75)	Q (0,90)				

TAB. C/8

Bereinigter Brutto-Monatslohn der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer: Mittelwert (M) und Variationskoeffizient (VK) nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht und Qualifikation

M *VK*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation						(*)	Insges.	Qualifikation						(*)	Insges.	Geschlecht	NACE	Tätigkeit

TAB. C/9

Index des bereinigten durchschnittlichen Brutto-Monatslohnes der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht und Qualifikation

(Lohn der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer insgesamt = 100)

Index des bereinigten durchschnittlichen Brutto-Monatslohnes der teilzeitbeschäftigten weiblichen Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich und Qualifikation

(Lohn der teilzeitbeschäftigten männlichen Arbeitnehmer = 100)

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation						(*)	Insges.	Qualifikation						(*)	Insges.	Geschlecht	NACE	Tätigkeit

TAB. C/10

Brutto-Jahreslohn der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer: Mittelwert (M) und Variationskoeffizient (VK) nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht und Qualifikation

M *VK*

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation						(*)	Insges.	Qualifikation						(*)	Insges.	Geschlecht	NACE	Tätigkeit

TAB. C/11

Index des durchschnittlichen Brutto-Jahreslohnes der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht und Qualifikation

(Lohn der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer insgesamt = 100)

Index des durchschnittlichen Brutto-Jahreslohnes der teilzeitbeschäftigten weiblichen Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich und Qualifikation

(Lohn der teilzeitbeschäftigten männlichen Arbeitnehmer = 100)

Tätigkeit	NACE	Geschlecht	Qualifikation						(*)	Insges.	Qualifikation						(*)	Insges.	Geschlecht	NACE	Tätigkeit

TAB. D/1

Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Qualifikation, Unternehmensgröße und Arbeitszeitregelung

(in %) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Qualifikation	Geschlecht	Arbeitszeitregelung: Vollzeitbeschäftigung								Arbeitszeitregelung: Teilzeitbeschäftigung								Arbeitnehmer aller Arbeitszeitregelungen zusammen								Geschlecht	Qualifikation	NACE	Tätigkeit
				Größe des Unternehmens (Anzahl der Beschäftigten)																											
				10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥ 1000	(*)	Insges.	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥ 1000	(*)	Insges.	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥ 1000	(*)	Insges.				

TAB. D/2

Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Qualifikation, Alter und Arbeitszeitregelung

(in %) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Qualifikation	Geschlecht	Arbeitszeitregelung: Vollzeitbeschäftigung							Arbeitszeitregelung: Teilzeitbeschäftigung							Arbeitnehmer aller Arbeitszeitregelungen zusammen							Geschlecht	Qualifikation	NACE	Tätigkeit
				Alter (vollendete Lebensjahre)																								
				<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Insges.	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Insges.	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Insges.				

TAB. D/3

Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Qualifikation, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und Arbeitszeitregelung

(in %) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Qualifikation	Geschlecht	Arbeitszeitregelung: Vollzeitbeschäftigung							Arbeitszeitregelung: Teilzeitbeschäftigung							Arbeitnehmer aller Arbeitszeitregelungen zusammem							Geschlecht	Qualifikation	NACE	Tätigkeit
				Dauer der Unternehmenszugehörigkeit (vollendete Jahre)																								
				<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Insges.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Insges.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Insges.				

TAB. D/4

Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Qualifikation, Entlohnungssystem und Arbeitszeitregelung

(in %) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Qualifikation	Geschlecht	Arbeitszeitregelung: Vollzeitbeschäftigung				Arbeitszeitregelung: Teilzeitbeschäftigung				Arbeitnehmer aller Arbeitszeitregelungen zusammen				NACE	Qualifikation	Geschlecht	Tätigkeit
				Entlohnungssystem															
				Auf Provisonsbasis entlohnt	Nicht auf Provisionsbasis entlohnt	(*)	Insges.	Auf Provisionsbasis entlohnt	Nicht auf Provisionsbasis entlohnt	(*)	Insges.	Auf Provisionsbasis entlohnt	Nicht auf Provisionsbasis entlohnt	(*)	Insges.				

TAB. D/5

Bereinigter Brutto-Monatslohn der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer: Mittelwert (M) und Variationskoeffizient (VK) nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Qualifikation und Unternehmensgröße

M *VK*

Tätigkeit	NACE	Qualifikation	Geschlecht	Größe des Unternehmens (Anzahl der Beschäftigten)								Größe des Unternehmens (Anzahl der Beschäftigten)								Geschlecht	Qualifikation	NACE	Tätigkeit
				10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Insges.	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Insges.				

TAB. D/6

Index des bereinigten durchschnittlichen Brutto-Monatslohnes der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Qualifikation und Unternehmensgröße

(Lohn der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer insgesamt = 100)

Index des bereinigten durchschnittlichen Brutto-Monatslohnes der vollzeitbeschäftigten weiblichen Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Qualifikation und Unternehmensgröße

(Lohn der vollzeitbeschäftigten männlichen Arbeitnehmer = 100)

Tätigkeit	NACE	Qualifikation	Geschlecht	Größe des Unternehmens (Anzahl der Beschäftigten)								Größe des Unternehmens (Anzahl der Beschäftigten)								Geschlecht	Qualifikation	NACE	Tätigkeit
				10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Insges.	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Insges.				

TAB. D/7

Bereinigter Brutto-Monatslohn der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer: Mittelwert (M) und Variationskoeffizient (VK) nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Qualifikation und Alter

M *VK*

Tätigkeit	NACE	Qualifikation	Geschlecht	Alter (Vollendete Lebensjahre)							Alter (Vollendete Lebensjahre)							Geschlecht	Qualifikation	NACE	Tätigkeit
				<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Insges.	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Insges.				

TAB. D/8

Index des bereinigten durchschnittlichen Brutto-Monatslohnes der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Qualifikation und Alter

(Lohn der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer insgesamt = 100)

Index des bereinigten durchschnittlichen Brutto-Monatslohnes der vollzeitbeschäftigten weiblichen Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Qualifikation und Alter

(Lohn der vollzeitbeschäftigten männlichen Arbeitnehmer = 100)

Tätigkeit	NACE	Qualifikation	Geschlecht	Alter (Vollendete Lebensjahre)							Alter (Vollendete Lebensjahre)							Geschlecht	Qualifikation	NACE	Tätigkeit
				<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Insges.	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Insges.				

TAB. D/9

Bereinigter Brutto-Monatslohn der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer: Mittelwert (M) und Variationskoeffizient (VK) nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Qualifikation und Dauer der Unternehmenszugehörigkeit

M *VK*

Tätigkeit	NACE	Qualifikation	Geschlecht	Dauer der Unternehmenszugehörigkeit (Vollendete Jahre)							Dauer der Unternehmenszugehörigkeit (Vollendete Jahre)							Geschlecht	Qualifikation	NACE	Tätigkeit
				<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Insges.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Insges.				

TAB. D/10

Index des bereinigten durchschnittlichen Brutto-Monatslohnes der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Qualifikation und Dauer der Unternehmenszugehörigkeit

(Lohn der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer insgesamt = 100)

Index des bereinigten durchschnittlichen Brutto-Monatslohnes der vollzeitbeschäftigten weiblichen Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Qualifikation und Dauer der Unternehmenszugehörigkeit

(Lohn der vollzeitbeschäftigten männlichen Arbeitnehmer = 100)

Tätigkeit	NACE	Qualifikation	Geschlecht	Dauer der Unternehmenszugehörigkeit (Vollendete Jahre)							Dauer der Unternehmenszugehörigkeit (Vollendete Jahre)							Geschlecht	Qualifikation	NACE	Tätigkeit
				<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Insges.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Insges.				

TAB. D/11

Bereinigter Brutto-Monatslohn der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer: Mittelwert (M) und Variationskoeffizient (VK) nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Qualifikation und Entlohnungssystem

M *VK*

Tätigkeit	NACE	Qualifikation	Geschlecht	Entlohnungssystem				Entlohnungssystem				Geschlecht	Qualifikation	NACE	Tätigkeit
				Auf Provisions-basis entlohnt	Nicht auf Provisions-basis entlohnt	(*)	Insges.	Auf Provisions-basis entlohnt	Nicht auf Provisions-basis entlohnt	(*)	Insges.				

TAB. D/12

Index des bereinigten durchschnittlichen Brutto-Monatslohnes der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Qualifikation und Entlohnungssystem

(Lohn der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer insgesamt = 100)

Index des bereinigten durchschnittlichen Brutto-Monatslohnes der vollzeitbeschäftigten weiblichen Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Qualifikation und Entlohnungssystem

(Lohn der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer insgesamt = 100)

Tätigkeit	NACE	Qualifikation	Geschlecht	Entlohnungssystem				Entlohnungssystem				Geschlecht	Qualifikation	NACE	Tätigkeit
				Auf Provisions-basis entlohnt	Nicht auf Provisions-basis entlohnt	(*)	Insges.	Auf Provisions-basis entlohnt	Nicht auf Provisions-basis entlohnt	(*)	Insges.				

TAB. E/1

Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Qualifikation, Gebiet und Arbeitszeitregelung

Arbeitszeitregelung: Vollzeitbeschäftigung

(in 1000) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Qualifikation	Geschlecht	Gebiet						Gebiet						Geschlecht	Qualifikation	NACE	Tätigkeit
							. . . . .	(*)	Insges.				. . . .	(*)	Insges.				

TAB. E/1 *(Fortsetzung)*

Arbeitszeitregelung: Teilzeitbeschäftigung

(in 1000) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Qualifikation	Geschlecht	Gebiet						Gebiet						Geschlecht	Qualifikation	NACE	Tätigkeit
							. . . . .	(*)	Insges.				. . . .	(*)	Insges.				

TAB. E/1 *(Fortsetzung)*

Arbeitnehmer aller Arbeitszeitregelungen zusammen

(in 1000) *(in %)*

Tätigkeit	NACE	Qualifikation	Geschlecht	Gebiet						Gebiet						Geschlecht	Qualifikation	NACE	Tätigkeit
							. . . . .	(*)	Insges.				. . . .	(*)	Insges.				

TAB. E/2

Bereinigter Brutto-Monatslohn der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer: Mittelwert (M) und Variationskoeffizient (VK) nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Qualifikation und Gebiet

M *VK*

Tätigkeit	NACE	Qualifikation	Geschlecht	Gebiet					Gebiet					Geschlecht	Qualifikation	NACE	Tätigkeit
						....	(*)	Insges.			....	(*)	Insges.				

TAB. E/3

Index des bereinigten durchschnittlichen Brutto-Monatslohnes der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Geschlecht, Qualifikation und Gebiet

(Lohn der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer insgesamt = 100)

Index des bereinigten durchschnittlichen Brutto-Monatslohnes der vollzeitbeschäftigten weiblichen Arbeitnehmer nach Tätigkeitsbereich, Qualifikation und Gebiet

(Lohn der vollzeitbeschäftigten männlichen Arbeitnehmer = 100)

Tätigkeit	NACE	Qualifikation	Geschlecht	Gebiet					Gebiet					Geschlecht	Qualifikation	NACE	Tätigkeit
						....	(*)	Insges.			....	(*)	Insges.				

Structure of earnings in wholesale and retail distribution, banking and insurance in 1974

Methods and definitions

Summary

Printed in the F. R. of Germany

INTRODUCTION

The Community survey of the structure of earnings in wholesale and retail distribution, banking and insurance in 1974, the first of its kind in the services sector, is a logical sequel to the surveys of industrial earnings which were carried out in 1966 and 1972;(1) but it stands out from its forerunners in the following respects:

- this survey covers all the employees of the returning units, with no distinction between manual and non-manual workers;
- the breakdown by activity adopted for the analysis and publication of the results naturally includes only 26 activities of the nomenclature now in force (2) compared with 73 for the survey of industrial earnings in 1972;
- some of the questions on earnings have been more precisely formulated (e.g. that relating to total or part payment of wages and salaries), while others which are specific to the services sector (e.g. the question relating to commission received for services rendered outside the undertaking) are entirely new;
- this is the first survey of its type to be carried out in all nine member countries of the European Community.

The results are to be published separately for each member country and, in each volume separately for wholesale and retail distribution, banking and insurance. The fact that this survey was carried out in all nine countries on the basis of similar methods and definitions and the results processed according to a standard plan drawn up by the Statistical Office of the European Communities is more than ample justification for the compilation of a single volume (published separately, but valid for all the member countries) to show the methodological characteristics and objectives of the survey, together with the plan for analysing the data.

Each volume will be published in six languages, except for the computer-produced tables in annex; for technical reasons, these will be supplied in a bilingual (English/French) version only. However, for readers whose working language is Danish, Dutch, German or Italian, a translation of the headings of the various tables is provided in Annex 3 of this brochure.

1. Aims of the survey

For many years now, the Statistical Office of the European Communities has been carrying out surveys of industrial labour costs in the Member States. (3)

These surveys take into consideration not only actual cash earnings but also all the related elements providing a basis for the comparison of labour costs at an international level and for studies of earnings in different industrial activities.

But these surveys only provide mean values extracted from aggregated data (number of employees, number of hours of work, etc.), which limit the analysis of the differences observed in labour costs or average earnings. Only a knowledge of the relationship between the level of earnings and the individual characteristics of the employees can enable the statistician to determine the extent to which the differences in mean values can be ascribed to structural differences in the labour force. The aim of this survey is, precisely, to throw light on the relationship between the average earnings and the individual characteristics (age, sex, qualifications, years of service, etc.) of the employees in question, and on the dispersal of earnings around the mean values.

The survey of the structure and distribution of earnings is intended not only to facilitate the interpretation of the results of the survey of labour costs, but also to provide information on the structure of the labour force and the distribution of wages, for use by all those who are responsible, whatever their position, for wage negotiations in the Member States, who can thus be enabled to assess the consequences of certain decisions in the context of general harmonization of working conditions in the European Community. In particular, with a view to applying the principle that men and women should receive equal pay for equal work (Article 119 of the Treaty of Rome), this type of survey makes it possible – after eliminating the specific influence of the main structural factors on the overall averages – to pinpoint the disparities which still persist in this respect in the various countries.

---

(1) Cf. the special series 'Structure of earnings in industry' of 1966 and 1972, and especially the volumes relating to the methodology of these surveys.

(2) Since October 1972, the new General Industrial Classification of Economic Activities within the European Communities (NACE) has been used for all SOEC social statistics, superseding the industrial nomenclature (NICE) previously used for this purpose.

(3) Since 1953, regular surveys have been made of the three ECSC industries.
For 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 Statistical 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 the years 1962–1964, a second series of surveys covered the same branches: see No 5/1964, No 6/1965 and No 5/1966). For 1966, a single 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), 1972 (No 4/1974 and No 6/1975) and 1975 (currently being analysed).

This objective alone is ample justification for extending the scope of Community earnings surveys to cover the fields of wholesale and retail distribution, banking and insurance, in which women represent a particularly large proportion of the total labour force. For technical reasons, it has not been possible, so far, to carry out these surveys jointly with the corresponding surveys of industry; but this may become feasible in the near future.(1)

2. Organization at Community level

Any new survey involves a great deal of work, not only for the units under survey but also for the national statistical institutes responsible for its organization; so this solution is adopted only when there is no other way of collecting comparable data.

With regard to wage statistics in particular, the instances in which it is possible to harmonize the statistics already gathered in the various countries are few and far between.(2) In addition, no statistics are available in several member countries on the structure of earnings in the services sector, so that an entirely new survey was the only way of obtaining the necessary information.

Hence the organization of an *ad hoc* survey of the structure of earnings in wholesale and retail distribution, banking and insurance in 1974. The operation was planned in close collaboration with experts representing the governments, employers' organizations and trade unions of the different Member States. The experts attended a number of meetings at the Statistical Office of the European Communities, to plan the operation. They helped with drafting the Community questionnaire and the explanatory notes, defining the field of observation, fixing the reference period and survey method, etc., and their collaboration was a key factor in the successful completion of the enquiry. (3)

The Commission of the European Communities, for its part, submitted to the Council a proposal for the organization of a survey of earnings in wholesale and retail distribution, banking and insurance. This was approved by the Council, which then drew up a Regulation making the survey obligatory in all the Member States. (4)

These operations were completed in the following chronological order:

(a) elaboration of the Community questionnaire, and of the survey methods, by the Statistical Office of the European Communities, in close collaboration with national experts, over the period 1972–1974;

(b) planning and execution of the survey proper, by the national statistical institutes,(5) which carried out the following tasks: design of sample; distribution of questionnaires and instructions to the units under survey; collection and preliminary inspection of the returns; coding of replies and transcription of data to punched cards; detailed inspection of data and transfer of information to magnetic tapes according to the Community system; transmission of tapes to the Statistical Office of the European Communities. This part of the work lasted from 1974 to 1976;

(c) processing of the data by the Statistical Office of the European Communities, according to a standard plan for all the member countries, which is explained on the following pages.

3. Scope and object of the survey

The scope and object of the survey are defined as follows:

(a) the survey covers all undertakings employing 10 or more employees, in the sectors of wholesale and retail distribution, banking and insurance, in the nine countries of the Community: the Federal Republic of Germany, France, Italy, the Netherlands, Belgium, Luxembourg, the United Kingdom, Ireland and Denmark;

(b) it covers the earnings and individual characteristics of every category of employees in such undertakings, i.e. manual and non-manual workers, supervisory and executive staff (cf. Section 5).

4. Reference period

The object being to record a certain number of individual characteristics (cf. Section 8) for every employee included in the survey, together with the earnings received in a certain reference period, the choice of this period was an extremely tricky matter. Ideally, it would be best to take the whole year into consideration,

(1) Community surveys of labour costs in wholesale and retail distribution, banking and insurance were carried out in 1970 (cf. 'Social Statistics': No 4/1972) and in 1974 (currently being processed).

(2) National statistics have been broadly harmonized in the case of hourly earnings (short-term). Considerable progress has been made in this field, and statistics are now available, for all the countries of the Common Market, showing trends in workers' hourly earnings over a six-month period, with a similar subdivision into branches of activity, based on standard definitions or definitions comparable between countries (see for example Eurostat statistics of earnings and hours of work, April 1976).

(3) The list of experts who took part in the preparation of the survey is given at page 221 of this brochure.

(4) Council Regulation (EEC) No 178/74 of 21 January 1974, published in the Official Journal of the European Communities No L 21 of 25. 1. 1974, p. 2.

(5) In Italy, the information was collected by the Ministry of Labour, in collaboration with the National Statistical Institute, which took over the responsibility (in particular) for the elaboration of the sampling plan, the computer processing of the data and the transfer of the results to magnetic tape.

so as to include the components of earnings which are not paid monthly (such as special, end-of-year and holiday bonuses, etc.); but that solution can lead to major problems when it comes to analysing the results.(1)

That is why, in addition to the data on annual earnings, information was also required on remuneration received in October 1974.(2) October was chosen because in most member countries it is the month which is least affected by absences for annual or public holidays.

5. Statistical unit and categories of employee

Distinction must be made here between the returning unit, which fills in the questionnaire and supplies the information requested, and the statistical survey unit to which the data relate.

In this survey, depending on the country, the returning unit was either the undertaking or the establishment. The returns related, for the most part, to the statistical survey unit, i.e. the employee, which means any person bound to the returning unit by a contract of employment on 31 October 1974, excluding articled apprentices, family employees, outworkers and in general all persons without a contract of employment.

6. Sampling methods

As the survey covered all employees in the field of wholesale and retail distribution, banking and insurance, employed in undertakings with 10 or more employees, there could be no question of recording the individual characteristics of every employee, and the national statistical offices therefore had to collect the data on a sample basis; this meant drawing up separate sampling plans for their respective countries, each reflecting national conditions and practices but each complying with the objectives fixed by the Statistical Office of the European Communities.

The sample basis was established from published records, data collected specifically for the survey, or administrative files.

With the exception of the United Kingdom, where a one-stage sample was taken, a two-stage sampling procedure was applied in every member country:

- the primary unit was the undertaking, except in the case of Luxembourg, where it was the establishment;
- the secondary unit was the employee.

For this sampling operation, the population was stratified, for the first stage according to economic activity and size of primary unit.

The following procedure was then adopted:

- at the first stage, a random sample was taken from the whole population;
- at the second stage, the sample was based on date of birth, except in the case of the Federal Republic of Germany, where the alphabetical order of the first few letters of the employee's name was used instead, and in Italy where random sampling was applied.

In the United Kingdom, the one-stage sample was based on the social security number of the employee.

The sampling fractions were as follows:
- at the first stage, 1 for the larger primary units and less than 1 for smaller units;
- at the second stage, 1 for the smaller primary units and less than 1 for those of larger size.

The relationship between the number of employees in the sample (in thousands) and the extrapolated population of employees (in thousands), for each member country and for the separate sectors of wholesale and retail distribution, banking and insurance, is shown in the table on page 80 both numerically and as a percentage.

7. Form of the questionnaire

The Community version of the survey questionnaire to be filled in by the returning units included in the sample can be found in annex to this volume (see Annex 1). This outline served as the model for the forms actually used in the member countries, with modifications in each case to allow for national usage.

The questionnaire was divided into two parts:
- Part A, for general information about the undertaking (to which the returning unit belongs):(3) e.g. branch of economic activity, size of undertaking, etc.;
- Part B, for collecting 14 individual items of information about each sample employee in the returning unit.

With the exception of qualifications, which were differently defined for the sectors of distribution, banking and insurance, the items of individual information requested were identical for all employees.

---

(1) As will be seen in due course, for the purpose of calculating monthly or annual earnings, account was not generally taken, for reasons of comparability, of those employees who were not paid in full or did not work full-time during the reference period, and it is obvious that the longer the period of reference the greater will be the proportion accounted for by such employees.

(2) In the case of the United Kingdom, where the traditional budgetary and accounting year differs from those observed on the continent, the figures for annual earnings relate to the 12-month period 1 April 1974 – 31 March 1975, while those for monthly earnings relate to a period running on to 7 April 1975. In the case of Ireland, where the same problem arises, the figures for monthly earnings relate to October 1974, while those for annual earnings relate to the calendar year 1974 or, failing that, to the period 1 April 1974 – 31 March 1975.

(3) The returning unit could either be the undertaking or an establishment belonging to it (cf. Section 5, above).

Sector \ Country	FR of Germany	France	Italy	Netherlands	Belgium	Luxembourg	United Kingdom	Ireland	Denmark
Wholesale distribution	84/700 = 12%	114/548 = 21%	72/209 = 34%	51/225 = 23%	22/116 = 19%	6/6 = 100%	3/537 = 1%	6/31 = 19%	9/107 = 8%
Retail distribution	71/799 = 9%	80/472 = 17%	61/157 = 39%	37/201 = 18%	19/125 = 15%	3/3 = 100%	9/1467 = 1%	5/27 = 18%	5/67 = 8%
Banking	20/400 = 5%	44/328 = 13%	107/216 = 50%	18/89 = 20%	7/65 = 10%	5/5 = 100%	3/396 = 1%	3/15 = 20%	4/40 = 10%
Insurance	12/162 = 8%	21/101 = 21%	35/49 = 71%	12/37 = 33%	5/24 = 21%	1/1 = 100%	2/227 = 1%	1/7 = 20%	1/12 = 11%

The questionnaire was accompanied by instructions for each of the questions asked.

These are explained in turn on the following pages.

8. Information obtained

General information concerning the undertaking (to which the returning unit belongs)

8.1 *Country*

The country indicated was the country of location of the returning unit, irrespective of the location of any parent undertaking. (1)

8.2 *Main activity of the undertaking*

The undertakings surveyed (and hence all their employees) were classified according to the main activity pursued, on the basis of the NACE. (2)

The nomenclature for the survey was that used for other Community wage statistics in the services sector, including in particular the survey of wage costs carried out in 1974.

The data were analysed at the level of 26 economic activities (coded at two, three or even four-digit levels in the NACE) in the sectors of wholesale and retail distribution, banking (except for the central banking authorities) and insurance (except for compulsory social insurance).

A full classification of these activities is given in Annex 2, (3) and the reader will note that two modifications have been adopted *vis-à-vis* the NACE classification:

- the exclusion of retail distribution of motor vehicles and cycles, and of motor fuels and lubricating oils;
- the modified subdivision of banking institutions (other than the central banking authorities), depending on the status of the personnel.

8.3 *Size of undertaking* (4)

Undertakings were classified according to the total number of employees on their payroll at the time of the survey, in the following size categories:

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) In cases where the returning unit was not the same as the undertaking.

(2) See the General Industrial Classification of Economic Activities within the European Communities, or NACE (1970) of the SOEC.

(3) In the case of the United Kingdom and Ireland it was not possible to sub-divide the activity of retail distribution of medical goods, cosmetics and cleaning materials. The survey results for France and Italy do not include wholesale dealing in tobacco products; in both countries a single undertaking has a monopoly of the importation and marketing of tobacco, and in both cases the national undertaking was included in the 1972 survey of industrial earnings. As regards the Netherlands, it was not possible, for technical reasons, to distinguish in the wholesale sector the following four-digit headings:
- wholesale dealing in tobacco products;
- wholesale dealing in pharmaceutical goods;
- wholesale dealing in paper, board and stationery and wholesale dealing in books, periodicals and newspapers,

within the three-figure groups of which they are subgroups.

(4) Where the returning unit was not the same as the undertaking, the number of employees on the payroll of the unit was also recorded (cf. Annex 1) for checking purposes; but this information was not for publication at Community level, because the returning units were not identical in all member countries.

1000 to 1999 employees
2000 to 4999 employees
more than 5000 employees.

In the analysis, however, the first two categories frequently had to be grouped together, to form a single class of 10–49 employees, and the same was done with the last three, to obtain a single category of undertakings with more than 1000 employees.

Individual items of information about sample employees

8.4 *Region*

In each country except Luxembourg and Ireland, the returning unit was required to state the region of employment of the employee, on the basis of the following territorial breakdown: 11 regions for the Federal Republic of Germany, Italy and the United Kingdom, 8 regions for France, 4 regions for the Netherlands, 3 regions for Belgium and 2 in the case of Denmark.

These regions were as follows:

– FR of Germany:	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.
– 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.
– United Kingdom:	South East, East Anglia, South West, West Midlands, East Midlands, Yorkshire and Humberside, North West, North, Wales, Scotland, Northern Ireland.
– Denmark:	Øerne øst for Storebaelt, Jylland og Fyn

8.5 *Serial number*

All the employees in the sample from the same returning unit were numbered in strictly numerical sequence, so as to facilitate the rectification of incomplete or inaccurate data.

8.6 *Sex*

Great care was taken to ensure that information on this point was always given, because it was intended to provide a systematic breakdown of all the results by sex.

8.7 *Year of birth*

From this information, it was possible to break down employees by age group and to work out the statistical characteristics of these distributions.

8.8 *Occupational qualifications*

Classifications of employees according to qualifications differ considerably between economic activities and between countries, and it was therefore left to the national statistical institutes to classify employees in broad groups on the basis of qualifications which were defined by common agreement for the separate sectors of wholesale and retail distribution, banking and insurance.

Every employee in these sectors was assigned to one of the following qualification groups, depending on the tasks performed, the degree of difficulty involved, the inherent responsibilities and the level of training or experience required for doing the job.

Qualification groups in the sectors of wholesale and retail distribution

For ease of classification, separate qualifications subgroups were defined for shop staff (retail distribution) and warehouse and dispatching personnel (wholesale distribution).

1. Management personnel

1A: Top management personnel with *powers of decision and responsibilities with regard to the general running* of the whole undertaking.

1B: Management personnel and senior executives directly responsible to the persons described under 1A, with *powers and responsibilities* in respect of *large sub-divisions of the undertaking,* e.g. the principal establishments and their closest collaborators.

This category includes managers of local or regional units with a considerable degree of autonomy in their management function. It also covers employees in *study, research and advisory functions* with a certain degree of independence and power of decision.

In general, the *knowledge* required for such functions will be at *university, college* or at least *higher vocational training* level. This level of knowledge may, by its very nature, have been acquired by experience or by private study.

2. Executives and managerial staff

This category covers employees who are directly responsible to or are given their instructions by the persons described under 1B.

In general, within the limits of their instructions, employees in this category possess wide scope for initiative and responsibility. *Knowledge of* at least *higher secondary school level* (advanced-level GCE, commercial and technical college diplomas, etc.) is generally required for this type of job. This knowledge may be acquired by general secondary school education, secondary vocational training, experience or private study.

This category includes branch managers, heads of division within a local unit (retail trade) and representatives and sales staff (wholesale trade).

3. Highly qualified junior personnel

This qualification group classifies separately personnel with duties specific to the wholesale and retail trades (sub-group 3A) and other highly-skilled junior personnel (sub-group 3B):

3A: This sub-group includes

- *for the retail trade,* sales staff who work largely on their own, and give instructions on a limited scale. This category must have had a good specialized training and possess a wide knowledge of the particular trade. This refers particularly to the head salesman/saleslady, chief cashier.
- *for the wholesale trade,* warehouse and dispatching personnel who work largely on their own and give instructions on a limited scale, which necessitates a certain amount of specialized training. This refers, for instance, to the working foreman, dispatch manager, assistant storekeeper.

3B: Other junior personnel performing *specialist functions* for which a general vocational training or at least knowledge at *advanced primary educational level* is required. These employees generally carry out the instructions given by the persons described in category 2 and sometimes category 1B. A certain degree of initiative and responsibility is required for these functions. In some cases, employees in this category may directly supervise the work of personnel in lower categories.

4. Skilled junior personnel

This qualification group classifies separately personnel with duties specific to the wholesale and retail trades (sub-group 4A) and other skilled junior personnel (sub-group 4B):

4A: This sub-group includes:

- *for the retail trade,* other sales staff (not included in sub-group 3A), whose job mainly consists of serving customers, stores work and looking after the cash.
- *for the wholesale trade,* warehouse and dispatch personnel (not included in sub-group 3A) whose functions include work demanding accuracy, a certain degree of special training and/or wide practical experience, as well as a certain aptitude for working unsupervised. This refers for instance to the storeman.

4B: This sub-group includes other skilled personnel working to precise instructions from their immediate superiors and whose tasks, as a rule, only call for a small degree of initiative and responsibility.

5. Unskilled junior personnel

This group covers all wage-earners performing *work of a simple nature,* which is normally repetitive and as a rule only requires *knowledge of elementary educational level.* This category includes, for instance, the packer and the person making up the orders (wholesale trade).

Occupational qualification groups in the banking sector

1. Directors, top management

Senior management personnel with powers of decision and responsibility in relation to the general running of the whole undertaking.

2. Senior executives

Managers and senior executives with powers and responsibilities for subdivisions of the business, e.g. departments and main establishments. This category includes managers of local or regional units having a considerable degree of autonomy in their management function.

It also covers employees with study, research and advisory functions having a certain degree of independence and authority to take decisions.

In general, the knowledge required for such functions will be of university, college or at least higher vocational training level. This knowledge may of course have been acquired by experience or private study.

3. Executives (junior management)

This group includes those working directly with the senior executives (group 2 above) who may exercise authority over the personnel of specific sectors.

4. Highly-qualified clerical staff

This group includes highly-qualified clerical staff, who are required to have knowledge of secondary school level, working with members of the category above (group 3) and directly responsible to them and carrying out their instructions. Their duties may require – within the limits of the instructions received – a certain amount of initiative and responsibility. In some cases such staff may coordinate the work of lower categories.

5. Qualified clerical staff

This group includes qualified staff working to precise instructions from their immediate superiors and whose duties as a rule call for only a small amount of initiative and responsibility.

6. Other employees

This group includes all unqualified wage earners not included in the five categories above.

Occupational qualification groups in the insurance sector

I. Managers – Senior management executives

These are the wage earning and salaried staff who because of a very wide degree of delegation of authority, are able to make decisions within the undertaking affecting the undertaking as a whole, or one or more of its main departments.

II. Middle management executives

These are wage earning and salaried staff with wide decision-making powers and a high level of responsibility:

- either at the level of the undertaking, department or section which they organize or supervise,
- or in the planning research or advisory duties, assigned to them.

III. Junior executives and personnel with equivalent qualifications

These are wage earning and salaried staff who by virtue of working directly or indirectly with one or more of the executives in groups I or II above:

- either supervise, explain or check the work of a group, section or team of employees,
- or are entrusted, by virtue of their ability and high occupational qualifications, with planning tasks involving special responsibilities.

IV. Highly skilled employees (1)

These are the wage earning and salaried staff who perform work requiring proven knowledge of one or more branches of insurance or an equivalent qualification in a field outside insurance and who are able to exercise some initiative in carrying out these duties, within the limits of instructions received. In some cases these duties may include coordination and checking of the work of other employees.

V. Skilled employees (1)

These are the wage earning and salaried staff performing work requiring only good occupational knowledge within the insurance field or outside it. In some cases, these duties may include coordination and checking of the work of other employees.

VI. Other wage-earning employees (1)

These are the wage earning and salaried staff performing tasks requiring only elementary occupational knowledge and only a very short period of initial training.

8.9 *Length of service in the undertaking*

The figure entered under this heading was the number of years for which the employee had been working for the undertaking: where an employee had worked for several establishments of the same undertaking, the total number of years spent in the various establishments was shown.

8.10 *Type of employment*

A distinction was made between full-time and part-time staff. The term 'part-time' was taken to denote a weekly duration of work that was systematically shorter than the normal working week.

(1) Non-management workers were assigned to groups IV, V or VI, depending on their qualifications.

8.11 *Weekly duration of work*

The figure entered was the number of hours which the employee was required to work each week under the relevant contract, regulations or system operated in the undertaking, regardless of the rate of payment for these hours.

If, in the undertaking, the duration of work varied from week to week, the figure entered was the average weekly duration in the reference period.

If the employee worked part-time (cf. Section 8.10), the figure entered was the reduced number of hours corresponding to the part-time schedule.

8.12 *Pay system*

The entry in this column showed whether the employee was paid wholly or partly on commission for services rendered outside the undertaking.(1)

8.13 *Total or part payment of earnings for October 1974*

A distinction was made between staff paid in full for the entire month of October 1974 and those who were absent without pay during the same period.

8.14 *Earnings in October 1974* (2)

The figure entered was the gross remuneration paid by the employer in October 1974. The following components were to be included in this amount:

- basic pay;
- Monthly allowances and increases for cost of living, length of service, expatriation, etc.;
- monthly bonuses for performance, diligence, technical work, strenuous work and all other bonuses systematically paid each month (even if the amounts varied from month to month);
- payment for overtime worked in October;
- family allowances granted under collective agreements or on a voluntary basis and paid directly by the employer;
- any commission payments for the month.

The employee's contributions under statutary provisions or conventions (social security and supplementary schemes) and income tax payments were not deducted from the monthly salary.

On the other hand, the following components were not included:

- statutory family allowances;
- benefits in kind;
- bonuses, premiums and shares in profits which were not paid monthly;
- duty travel allowances, refund of travelling expenses for official travel and in general all payments representing refunds of expenses incurred by the employee for the benefit of the employer.

8.15 *Total or part payment of earnings for whole of 1974*

The purpose of this question was to distinguish between employees paid normally throughout the year and employees who did not receive the full annual remuneration (because of engagement or dismissal during the year, because of long periods of absence for illness or personal reasons, etc.).

8.16 *Total earnings in 1974*

The figure entered was the total remuneration paid to the employee for 1974: this amount was to include all the components appearing in the definition of 'gross monthly earnings' (cf. Section 8.14) and all bonuses and premiums paid other than monthly during the year.

This figure was not recorded for employees whose remuneration exceeded a certain ceiling (cf. footnote to Section 8.14).

---

(1) The data relating to numbers and earnings of employees in the insurance sector receiving such commission are not for publication.

(2) Most member countries did not record the exact remuneration of employees whose earnings exceeded a certain ceiling. This was fixed by the national statistical institutes for their respective countries, at levels which minimized the number of such employees.

- Countries which did not fix a ceiling for the recording of earnings: United Kingdom, Ireland;
- Countries which fixed a ceiling for the recording of monthly earnings; FR of Germany DM 5 500; France FF 20 000; Italy Lit 2 000 000; Netherlands Fl 7 300; Belgium FB 100 000; Luxembourg Flux 80 000;
- One country fixed a ceiling for recording annual remuneration: Denmark DKr 225 000.

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, accounts departments are not always necessarily aware of bonuses and gratuities paid directly by the employer or the board of directors, etc.). In the light of this fact, it seemed better to restrict the returns, where appropriate, to a simple statement that a certain ceiling had been exceeded, rather than to risk refusals or incomplete or incorrect returns.

8.17 *Bonuses and premiums paid other than monthly*

The figure entered was the total amount of premiums and bonuses paid other than monthly (i.e. bi-monthly, quarterly, half-yearly, annual, *una tantum,* etc.) to the sample employees in 1974 (already included in the total remuneration for the year). This amount included, *inter alia,* Christmas or end-of-year bonuses, 13th month or similar payments, holiday premiums (or lump sum payments), bonuses on operating results and production and productivity bonuses not paid monthly.

9. Formulae for the statistical evaluation of certain individual characteristics

For the purpose of analysing the data, all the employees in the sample were classified according to their individual characteristics, so as to obtain relatively homogeneous groups. For each of these groups, for selected characteristics, a certain number of standard statistical values were calculated, in the form of averages, dispersions and ratios (mean, coefficient of variation, various quantiles and indices).

9.1 *Mean and coefficient of variation*

For a group n of sample employees, the formulae for calculating the mean and coefficient of variation for a characteristic (X) are respectively as follows:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^{n} p_i x_i}{\sum_{i=1}^{n} p_i}$$

$$CV_x = \frac{1}{\bar{x}} \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{n} p_i (x_i - \bar{x})^2}{\sum_{i=1}^{n} p_i}}$$

where x_i is the value of characteristic X and p_i the weighting coefficient (1) for the ith sample employee in the group in question.

9.2 *Individual characteristics included in the calculations*

9.2.1 Age

In collecting the data, only the last two figures in the year of birth of sample employees were recorded; thus, the age of each employee could easily be determined by means of the following formula:

$$x_i = 74 - Ni + \Sigma i$$

where Ni is the year of birth
74 = the year of the survey

$$\Sigma i = \begin{cases} 0, \text{ when } ni \leqslant 74 \\ 100, \text{ when } Ni \geqslant 74 \end{cases}$$

9.2.2 Length of service in the undertaking

This was recorded directly and the figure used as it stood for the calculations.

9.2.3 Weekly duration of work

The contractual number of working hours and minutes per week was recorded directly and converted for the calculations into hours and fractions of hours.

9.2.4 Gross annual earnings

Gross annual earnings for 1974 were recorded directly, but in the analysis only the sample employees paid in full during the reference year were taken into account, and a distinction was made between full-time and part-time employees so as to ensure that the statistical comparisons were made between groups with identical characteristics.

It should not be forgotten that the amount of annual earnings was not recorded in certain member countries for sample employees whose remuneration exceeded a specific ceiling (cf. footnote to Section 8.14), and that these employees were consequently excluded from the calculations. To eliminate the potential bias in the results, particularly where these relate to highly qualified staff, the values of various quantiles of the frequency distributions of employees according to annual remuneration were also calculated (cf. Section 9.3).

9.2.5 Percentage of earnings represented by bonuses and premiums not paid on a monthly basis

The amounts of bonuses and premiums not paid on a monthly basis in 1974 were recorded separately, and in the case of employees whose remuneration did not exceed the abovementioned ceiling (cf. footnote to Section 8.14) it was therefore possible to work out the ratio of bonuses to annual remuneration excluding bonuses by applying the formula

$$x_i = 100 \frac{Pr_i}{Ra_i - Pr_i}$$

where pr_i = total bonuses paid
Ra_i = annual remuneration (including bonuses).

(1) The weighting coefficient for a sample employee is the product of the inverses of the sampling rates in the different stages.

9.2.6 Adjusted gross monthly earnings

In addition to annual earnings, monthly earnings were also recorded, the reference period being the month of October 1974, for the reasons already stated (cf. Section 4). In fact, partly because the survey was conducted on a sample basis, and partly because the data used for the calculation of annual earnings related only to those employees who were paid in full for 1974, it was decided to publish the detailed results in terms of monthly (instead of annual) earnings (cf. Section 11.1). However, with a view to ensuring improved comparability with annual earnings which include bonuses and premiums not paid on a monthly basis, the figures for gross monthly earnings were adjusted in proportion to the estimated rates of bonus (cf. Section 9.2.5), according to the formula

$$x_i = Rm_i \left(1 + \frac{Pr_i}{Ra_i - Pr_i}\right)$$

where Rm_i = monthly remuneration
Pr_i = total bonuses
Ra_i = annual earnings.

This calculation only included the sample employees paid in full for the month of October 1974, and a distinction was drawn between part-time and full-time employees. In addition, employees whose remuneration exceeded a specific ceiling (cf. footnote to Section 8.14) were excluded from the calculations.

9.3 *Quantiles*

Because the results of the calculations of earnings were affected by the exclusion of employees whose earnings exceeded the ceiling, particularly in the case of highly qualified staff, various quantiles were also calculated. Thus, on the basis of the frequency distributions of full-time (and fully-paid) employees according to annual earnings and adjusted gross monthly earnings, the first and last decile have been given (Q (0.10) and Q (0.90)), together with the first and third quartiles (Q (0.25) and Q (0.75)) and the median (Q (0.50)).(1)

9.4 *Indices*

The information on earnings was collected and presented in units of the national currency of the various member countries. It was neither necessary nor pertinent to convert them into a common unit of account, because the results of this survey were not intended to be used for comparing 'levels' of earnings in the various countries, the aim being solely to facilitate comparisons of 'structure', i.e. of the 'relationships' between the earnings levels of the various categories of employee. These comparisons have been made easier by converting the absolute values into indices, as the latter are directly comparable not only as between economic activities but also as between countries. Hence the presentation of most of the results for any given group in the form of indices derived from the general mean value calculated for the group.

The same procedure has been adopted with regard to the number of employees. In this connection, it must be pointed out that in the distributions of employees the sum of the percentages is not in every case 100, because the number of employees for whom information is missing (not declared) is not always shown in a separate column (marked with an asterisk) whereas it is included in the total. Other slight differences can be attributed to rounding.

10. **Criteria for the publication of results**

As the survey was carried out by sampling, all the results, and in particular all the mean values for individual characteristics, were calculated from a representative sample drawn from the population under survey. The mean values thus calculated are an estimate of the average which could be calculated from the whole population of employees, and are therefore subject to error.

If the random variable corresponding to the mean value of the characteristic X of a sample of n employees is designated $\bar{X}$, the probable error in the mean can be indicated by the coefficient of variation $CV_{\bar{x}}$. In the case of a simple unstratified sample, the maximum probable error can be calculated according to the following formula:

$$CV_{\bar{x}} = \sqrt{\frac{1}{n}\,\frac{\sum_{i=1}^{n} P_i - n}{\sum_{i=1}^{n} P_i - 1}}\; CV_x$$

in which CV_x = the coefficient of variation already calculated (cf. Section 9.1).

To preclude the publication of mean values subject to an unacceptable degree of error, the following standards were applied:

(a) In cases where $CV_{\bar{x}} < 5\%$
the mean and corresponding coefficient of variation were published as calculated;

(b) Where $5\% \leq CV_{\bar{x}} < 10\%$
The mean and corresponding coefficient of variation were published with a special sign (the sign #);

(1) These quantiles provide characteristic statistical averages (median: Q (0.50)) and dispersions (interquartile spread: $Q\,\frac{(0.75) - Q\,(0.25)}{Q\,(0.50)}$) homologous to the arithmetic mean and coefficient of variation previously referred to.

(c) Where $CV_{\bar{x}} \geq 10\%$
the mean and corresponding coefficient of variation were not published, and were replaced by a point.

Furthermore, for sample groups of less than 10 employees, in view of the smallness of the sample, neither the mean and corresponding coefficient of variation nor the distributions of employees and the corresponding quantiles were published, and were replaced by a point.

Finally, the results covered by statistical secrecy were withheld from publication, and these also were replaced by a point.

11. Processing plan and presentation of results

11.1 *General analytical principles*

The aim of the survey of the structure and distribution of earnings is to show the statistical links between the level of remuneration and the other individual characteristics of employees (age, sex, qualifications, length of service in the undertaking, economic activity, etc.).

An empirical approach would consist in systematically combining the different individual characteristics and working out the relative influence of the various combinations on the level of earnings; but such an exhaustive analysis is out of the question, in view of the multiplicity of tables which would have to be prepared and the loss of reliability in the results when these are obtained from excessively small samples.

That being so, a choice had to be made of the material to be analysed for publication, and the results were divided into two categories, as follows:

(a) General results

This general series includes:
- distributions of employees;
- means and corresponding coefficients of variation for the following characteristics: age, length of service, weekly duration of work, percentage of earnings paid as bonuses (other than monthly), gross annual earnings and adjusted gross monthly earnings;
- various quantiles of gross annual earnings and adjusted gross monthly earnings.

The statistical values referred to are given for combinations of three systematically combined characteristics:
- economic activity,
- sex of the employee,
- type of employment;

with the following characteristics severally:
- qualifications,
- size of undertaking,
- age,
- length of service in the undertaking,
- system of payment,
- bonuses (%),
- weekly duration of work,
- gross annual earnings,
- adjusted gross monthly earnings.

(b) Detailed results

This more detailed series includes the distributions of employees and the mean values and corresponding coefficients of variation for adjusted gross monthly earnings. These statistical values are given for combinations of four systematically combined characteristics:

- economic activity,
- sex,
- type of employment,
- qualifications;

with the following characteristics severally:
- size of undertaking,
- age,
- length of service in the undertaking,
- pay system,
- region of employment.

11.2 *Presentation of results*

The results are given separately for each Member Country, and also grouped into several series of tables (A, B, C, for the general results; D and E for the detailed results),(1) as indicated in the following pages.

(1) In addition, for each of the member countries which fixed a ceiling for the disclosure of remuneration (cf. footnote to Section 8.14), a table has been included to show the number of employees involved, broken down by activity, sex and qualifications.

Series A:

						Tables
Distribution of employees	activity	sex	type of employment	qualifications		A1
				size of undertaking		A2
				age		A3
				years of service		A4
				pay system		A5
				weekly duration of work		A8
Mean, CV age	activity	sex	type of employment	qualifications		A6
Mean, CV years of service	activity	sex	type of employment	qualifications		A7
Mean, CV weekly duration of work	activity	sex	type of employment	qualifications		A9

Series B:

Distribution of employees	activity	sex	type of employment	% bonuses		B1
Mean CV % bonuses	activity	sex	type of employment	qualifications		B3
					size of undertaking	B2

Series C:

		Tables
Mean, CV adjusted gross monthly earnings of full-time employees	activity — sex — qualifications	C1, C2
Mean, CV gross annual earnings of full-time employees	activity — sex — qualifications	C3, C4
Distribution of full-time employees	activity — sex — qualifikations — adjusted gross monthly earnings	C5
Distribution of full-time employees	activity — sex — qualifications — gross annual earnings	C6
Quantiles of the adjusted gross monthly earnings and gross annual earnings of full-time employees	activity — sex — qualifications	C7
Mean, CV adjusted gross monthly earnings of part-time employees	activity — sex — qualifications	C8, C9
Mean, CV gross annual earnings of part-time employees	activity — sex — qualifications	C10, C11

Series D:

Distribution of employees	activity	sex	type of employment	qualifi-cations	size of undertaking — D1 age — D2 length of service — D3 pay system — D4
Mean, CV adjusted gross monthly earnings of full-time employees	activity	sex		qualifi-cations	size of undertaking — D5, D6 age — D7, D8 length of service — D9, D10 pay system — D11, D12

Series E:

Distribution of employees	activity	sex	type of employment	qualifi-cations	region	E1
Mean, CV adjusted gross monthly earnings of full-time employees	activity	sex		qualifi-cations	region	E2, E3

ANNEX 1

Questionnaire

Note

The questionnaire was accompanied by instructions and explanatory notes which are not reproduced here; the detail of the definitions used in analysing the data at Community level is to be found in the following paragraphs of this brochure:

NATURE OF INFORMATION	Paragraph	Page
A. **Information concerning the undertaking** (to which the unit under survey belongs)		
1. Country	8.1	80
3. Main activity of the undertaking	8.2	80
	Annex 2	97
6. Size of undertaking (work force)	8.3	80
B. **Information relating to employees**		
1. Region	8.4	81
2. Employee's name or serial number	8.5	81
3. Sex	8.6	81
4. Year of birth	8.7	81
5. Occupational qualifications	8.8	81
6. Length of service in the undertaking	8.9	83
7. Type of employment	8.10	83
8. Weekly duration of work	8.11	84
9. Pay system	8.12	84
10. Total or part payment of earnings for October 1974	8.13	84
11. Earnings in October 1974	8.14	84
12. Total or part payment of earnings for whole of 1974	8.15	84
13. Total earnings in 1974	8.16	84
14. Bonuses and premiums paid other than monthly in 1974	8.17	85

EUROPEAN ECONOMIC COMMUNITY

Statistical Office of the
European Communities

STAMP OF THE NATIONAL STATISTICAL INSTITUTE

Survey of the structure of earnings in wholesale and retail distribution, banking and insurance in 1974

QUESTIONNAIRE [1]

A. Details concerning the undertaking
(to which the unit under survey belongs) [2]

1. Country: _____

2. Name of unit under survey:

_____

3. Main activity of undertaking:

_____

4. Address of unit under survey:

_____

5. Total work force of unit under survey: ☐

6. Total work force of undertaking:

(enter a cross in box corresponding to size of undertaking to which unit under survey belongs)

- from 10 to 19 ☐
- 20 to 49 ☐
- 50 to 99 ☐
- 100 to 199 ☐
- 200 to 499 ☐
- 500 to 999 ☐
- 1 000 to 1 999 ☐
- 2 000 to 4 999 ☐
- 5 000 and over ☐

7. Name and address of undertaking (central office):

_____

Space reserved for the institute

Country: ☐

NACE number: ☐☐☐☐

No of unit under survey: ☐☐☐☐

Size of unit under survey: ☐

Size of undertaking: ☐

Weighting of unit under survey: ☐☐ ☐☐

(1) This questionnaire is the "Community model" for the survey. The versions actually used in the various countries were somewhat different, as they had to be modified by the national statistical institutes to take account of local practice and terminology.
(2) The form for the unit under survey is to be completed only if the latter is not the same as the undertaking but merely a part of it.

B. **Individual information on employees**

Region	Name or serial No	Sex	Year of birth	Qualifications	Length of service in undertaking	Type of employment
1	2	3	4	5	6	7

Reserved for the institute's use: weighting of employees

Weekly duration of work	Pay system	Total or part payment of earnings for October 1974	Earnings in October 1974	Total or part payment of earnings for whole of 1974	Total earnings in 1974	
					Total	Including: bonuses and premiums paid other than monthly
8	9	10	11	12	13	14

ANNEX 2

Nomenclature of economic activities

NACE	Activity
61	Wholesale distribution (except dealing in scrap and waste materials)
611	Wholesale dealing in agricultural raw materials, live animals, textile raw materials and semi-finished goods
612	Wholesale dealing in fuels, ores, metals and industrial chemicals
613	Wholesale dealing in timber and in building materials
614	Wholesale dealing in machinery, industrial equipment and vehicles (including ships and aircraft)
615	Wholesale dealing in furniture, household goods, hardware and ironmongery
616	Wholesale dealing in textiles, clothing, footwear and leather goods
617	Wholesale dealing in food, drink and tobacco
617.6	Wholesale dealing in tobacco products
618	Wholesale dealing in pharmaceutical and medical goods, cosmetics and cleaning materials
618.1	Wholesale dealing in pharmaceutical goods
619	Other specialized wholesale distribution and wholesale dealing in a variety of goods (without any particular specialization)
619.1/2	Wholesale dealing in paper, board and stationery and wholesale dealing in books, periodicals and newspapers
64/653–656	Retail distribution, except retail distribution of motor vehicles and cycles and retail distribution of motor fuels and lubricating oils
641/642	Retail distribution of food, drink and tobacco
643	Dispensing chemists
644	Retail distribution of medical goods, cosmetics and cleaning materials
645	Retail distribution of clothing
646	Retail distribution of footwear and leather goods
647	Retail distribution of furnishing fabrics and other household textiles
648/649	Retail distribution of household equipment, fittings and appliances, hardware and ironmongery
653	Retail distribution of books, newspapers, stationery and office supplies
654/655	Other retail distribution
656	Retail distribution of a wide range of goods, with non food goods predominating
812/813	Credit institutions other than central banking authorities
	Establishments whose employees have a status similar to that of civil servants
	Establishments whose employees benefit from the national collective agreement for banks
	Other banking establishments
82	Insurance, except for compulsory social insurance

ANNEX 3

Table headings

Prefatory note:

(a) The qualification groups differ between the sectors (cf. Section 8.8, page 81). For the tables they have been numbered as follows:

- wholesale and retail distribution
  1A, 1B, 2, 3, 4, 5;
- banking
  1, 2, 3, 4, 5, 6;
- insurance
  I, II, III, IV, V, VI.

(b) In addition, for those member countries which opted to sub-divide qualification groups 3 and 4 in the distribution sector (into 3A and 3B, 4A and 4B) (cf. Section 8.8, page 82), the tables of the A, B, C, D, E series for that sector are followed by tables A1, C1, C2, C3, C4, broken down by qualification group as follows:

- 3A, 3B, 3, 4A, 4B, 4.

(c) The non-declarations included in the totals may also be included in the special columns identified by the sign (*).

TABLE A/1

Employees according to activity, sex, qualification and type of employment

Type of employment: full-time

(Thousands) *(%)*

Activity	NACE	Sex	Qualification						(*)	Tog.	Qualification						(*)	Tog.	Sex	NACE	Activity

TABLE A/1 *(continued)*

Type of employment: part-time

(Thousands) *(%)*

Activity	NACE	Sex	Qualification						(*)	Tog.	Qualification						(*)	Tog.	Sex	NACE	Activity

TABLE A/1 *(continued)*

All types of employment

(Thousands) *(%)*

Activity	NACE	Sex	Qualification						(*)	Tog.	Qualification						(*)	Tog.	Sex	NACE	Activity

TABLE A/2

Employees according to activity, sex, size of enterprise and type of employment

Type of employment: full-time

(%) *(%)*

Activity	NACE	Sex	Size of enterprise (Number of employees)									Size of enterprise (Number of employees)						(*)	Tog.	Sex	NACE	Activity
			10 – 19	20 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	1000 – 1999	2000 – 4999	≥ 5000	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥ 1000					

TABLE A/2 *(continued)*

Type of employment: part-time

(%) *(%)*

Activity	NACE	Sex	Size of enterprise: (Number of employees)									Size of enterprise: (Number of employees)						(*)	Tog.	Sex	NACE	Activity
			10 – 19	20 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	1000 – 1999	2000 – 4999	≥ 5000	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥ 1000					

TABLE A/2 *(continued)*

All types of employment

(%) *(%)*

Activity	NACE	Sex	Size of enterprise: (Number of employees)									Size of enterprise: (Number of employees)						(*)	Tog.	Sex	NACE	Activity
			10 – 19	20 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	1000 – 1999	2000 – 4999	≥ 5000	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥ 1000					

TABLE A/3

Employees according to activity, sex, age and type of employment

Type of employment: full-time

(%) (%)

Activity	NACE	Sex	Age (completed years)												Age (completed years)							Sex	NACE	Activity
			<16	16–18	18–20	21–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	≥60	<21	21–29	30–44	45–54	≥55	(*)	Tog.			

TABLE A/3 *(continued)*

Type of employment: part-time

(%) (%)

Activity	NACE	Sex	Age (completed years)												Age (completed years)							Sex	NACE	Activity
			<16	16–18	18–20	21–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	≥60	<21	21–29	30–44	45–54	≥55	(*)	Tog.			

TABLE A/3 *(continued)*

All types of employment

(%) (%)

Activity	NACE	Sex	Age (completed years)												Age (completed years)							Sex	NACE	Activity
			<16	16–18	18–20	21–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	≥60	<21	21–29	30–44	45–54	≥55	(*)	Tog.			

TABLE A/4

Employees according to activity, sex, length of service in enterprise and type of employment

(%) (%)

Activity	NACE	Sex	Type of employment: full-time							Type of employment: part-time							All types of employment:							Sex	NACE	Activity
			Length of service in enterprise (completed years)																							
			<2	2–4	5–9	10–19	≥20	(*)	Tog.	<2	2–4	5–9	10–19	≥20	(*)	Tog.	<2	2–4	5–9	10–19	≥20	(*)	Tog.			

TABLE A/5

Employees according to activity, sex, system of payment and type of employment

(%) (%)

Activity	NACE	Sex	Type of employment: full-time				Type of employment: part-time				All types of employment:				Sex	NACE	Activity
			System of payment														
			Paid on commission	Not paid on commission	(*)	Tog.	Paid on commission	Not paid on commission	(*)	Tog.	Paid on commission	Not paid on commission	(*)	Tog.			

TABLE A/6

Age: mean (M) and coefficient of variation (CV) according to activity, sex, qualification and type of employment

Type of employment: full-time

M CV

Activity	NACE	Sex	Qualification								Qualification								Sex	NACE	Activity
									(*)	Tog.							(*)	Tog.			

TABLE A/6 *(continued)*

Type of employment: part-time

M CV

Activity	NACE	Sex	Qualification								Qualification								Sex	NACE	Activity
									(*)	Tog.							(*)	Tog.			

TABLE A/6 *(continued)*

All types of employment

M CV

Activity	NACE	Sex	Qualification								Qualification								Sex	NACE	Activity
									(*)	Tog.							(*)	Tog.			

TABLE A/7

Length of service in enterprise: mean (M) and coefficient of variation (CV) according to activity, sex, qualification and type of employment

Type of employment: full-time

M CV

Activity	NACE	Sex	Qualification								Qualification								Sex	NACE	Activity
									(*)	Tog.							(*)	Tog.			

TABLE A/7 *(continued)*

Type of employment: part-time

M CV

Activity	NACE	Sex	Qualification								Qualification								Sex	NACE	Activity
									(*)	Tog.							(*)	Tog.			

TABLE A/7 *(continued)*

All types of employment

M CV

Activity	NACE	Sex	Qualification								Qualification								Sex	NACE	Activity
									(*)	Tog.							(*)	Tog.			

TABLE A/8
Employees according to activity, sex, scheduled working week and type of employment

(%) (%)

Activity	NACE	Sex	Type of employment: full-time										Type of employment: part-time										Sex	NACE	Activity
			Scheduled working week (Hours)																						
			≤36	>36 ≤38	>38 ≤40	>40 ≤42	>42 ≤44	>44 ≤46	>46 ≤48	>48	(*)	Tog.	≤24	>24 ≤26	>26 ≤28	>28 ≤30	>30 ≤32	>32 ≤34	>34 ≤36	>36	(*)	Tog.			

TABLE A/9
Scheduled working week: mean (M) and coefficient of variation (CV) according to activity, sex, qualification and type of employment
Type of employment: full-time

M CV

Activity	NACE	Sex	Qualification								Qualification								Sex	NACE	Activity
									(*)	Tog.							(*)	Tog.			

TABLE A/9 *(continued)*
Type of employment: part-time

M CV

Activity	NACE	Sex	Qualification								Qualification								Sex	NACE	Activity
									(*)	Tog.							(*)	Tog.			

TABLE B/1
Employees according to activity, sex, bonuses (percentage) and type of employment

(%) (%)

Activity	NACE	Sex	Type of employment: full-time									Type of employment: part-time									All types of employment									Sex	NACE	Activity
			% Bonuses																													
			0	>0 <5	≥5 <10	≥10 <15	≥15 <20	≥20 <30	≥30 <50	≥50	Tog. (*)	0	>0 <5	≥5 <10	≥10 <15	≥15 <20	≥20 <30	≥30 <50	≥50	Tog. (*)	0	>0 <5	≥5 <10	≥10 <15	≥15 <20	≥20 <30	≥30 <50	≥50	Tog. (*)			

TABLE B/2
Bonuses percentage: mean (M) and coefficient of variation (CV) according to activity, sex and size of enterprise

M CV

Activity	NACE	Sex	Size of enterprise (Number of employees)								Size of enterprise (Number of employees)								Sex	NACE	Activity
			10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tog.	10 – 49	20 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tog.			

TABLE B/3

Bonuses percentage: mean (M) and coefficient of variation (CV) according to activity, sex, qualification and type of employment

Type of employment: full-time

M CV

Activity	NACE	Sex	Qualification						(*)	Tog.	Qualification						(*)	Tog.	Sex	NACE	Activity

TABLE B/3 *(continued)*

Type of employment: part-time

M CV

Activity	NACE	Sex	Qualification						(*)	Tog.	Qualification						(*)	Tog.	Sex	NACE	Activity

TABLE B/3 *(continued)*

All types of employment

M CV

Activity	NACE	Sex	Qualification						(*)	Tog.	Qualification						(*)	Tog.	Sex	NACE	Activity

TABLE C/1

Gross annual pay of full-time employees: mean (M) and coefficient of variation (CV) according to activity, sex and qualification

M CV

Activity	NACE	Sex	Qualification						(*)	Tog.	Qualification						(*)	Tog.	Sex	NACE	Activity

TABLE C/2

Index of mean gross monthly pay (corrected) of full-time employees according to activity, sex and qualification

(Pay of all full-time employees = 100)

Index of mean gross monthly pay (corrected) of full-time female employees according to activity and qualification

(Pay of full-time male employees = 100)

Activity	NACE	Sex	Qualification						(*)	Tog.	Qualification						(*)	Tog.	Sex	NACE	Activity

TABLE C/3

Gross annual pay of full-time employees: mean (M) and coefficient of variation (CV) according to activity, sex and qualification

M — CV

Activity	NACE	Sex	Qualification						(*)	Tog.	Qualification						(*)	Tog.	Sex	NACE	Activity

TABLE C/4

Index of mean gross annual pay of full-time employees according to activity, sex and qualification

(Pay of all full-time employees = 100)

Index of mean gross annual pay of full-time female employees according to activity, sex and qualification

(Pay of full-time male employees = 100)

Activity	NACE	Sex	Qualification						(*)	Tog.	Qualification						(*)	Tog.	Sex	NACE	Activity

TABLE C/5

Full-time employees according to gross monthly pay (corrected), by activity, sex and qualification

(%) — (%)

Activity	NACE	Qualification	Sex	Gross monthly pay (corrected)										Sex	Qualification	NACE	Activity
									(28 classes)				Tog.				

TABLE C/6

Full-time employees according to gross annual pay, by activity, sex and qualification

(%) — (%)

Activity	NACE	Qualification	Sex	Gross annual pay										Sex	Qualification	NACE	Activity
									(28 classes)				Tog.				

TABLE C/7

Quantiles of distribution of full-time employees according to gross monthly pay (corrected), by activity, sex and qualification

Quantiles of distribution of full-time employees according to gross annual pay, by activity, sex and qualification

Activity	NACE	Qualification	Sex	Quantiles					Quantiles					Sex	Qualification	NACE	Activity
				Q (0,10)	Q (0,25)	Q (0,50)	Q (0,75)	Q (0,90)	Q (0,10)	Q (0,25)	Q (0,50)	Q (0,75)	Q (0,90)				

TABLE C/8

Gross monthly pay (corrected) of part-time employees: mean (M) and coefficient of variation (CV) according to activity, sex and qualification

M CV

Activity	NACE	Sex	Qualification						(*)	Tog.	Qualification						(*)	Tog.	Sex	NACE	Activity

TABLE C/9

Index of mean gross monthly pay (corrected) of part-time employees according to activity, sex and qualification

(Pay of all part-time employees = 100)

Index of mean gross monthly pay (corrected) of part-time female employees according to activity and qualification

(Pay of part-time male employees = 100)

Activity	NACE	Sex	Qualification						(*)	Tog.	Qualification						(*)	Tog.	Sex	NACE	Activity

TABLE C/10

Gross annual pay of part-time employees: mean (M) and coefficient of variation (CV) according to activity, sex and qualification

M CV

Activity	NACE	Sex	Qualification						(*)	Tog.	Qualification						(*)	Tog.	Sex	NACE	Activity

TABLE C/11

Index of mean gross annual pay of part-time employees according to activity, sex and qualification

(Pay of all part-time employees = 100)

Index of mean gross annual pay of part-time female employees according to activity and qualification

(Pay of part-time male employees = 100)

Activity	NACE	Sex	Qualification						(*)	Tog.	Qualification						(*)	Tog.	Sex	NACE	Activity

TABLE D/1

Employees according to activity, sex, qualification, size of enterprise and type of employment

(%) (%)

Activity	NACE	Qualification	Sex	Type of employment: full-time								Type of employment: part-time								All types of employment								Sex	Qualification	NACE	Activity
				Size of enterprise (Number of employees)																											
				10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	>1000	(*)	Tog.	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	>1000	(*)	Tog.	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	>1000	(*)	Tog.				

TABLE D/2

Employees according to activity, sex, qualification and type of employment

(%) (%)

Activity	NACE	Qualification	Sex	Type of employment: full-time							Type of employment: part-time							All types of employment							Sex	Qualification	NACE	Activity
				Age (completed years)																								
				<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tog.	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tog.	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tog.				

TABLE D/3

Employees according to activity, sex, qualification, length of service in enterprise and type of employment

(%) (%)

Activity	NACE	Qualification	Sex	Type of employment: full-time							Type of employment: part-time							All types of employment							Sex	Qualification	NACE	Activity
				Length of service in enterprise (completed years)																								
				<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tog.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tog.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tog.				

TABLE D/4

Employees according to activity, sex, qualification, system of payment and type of employment

(%) (%)

Activity	NACE	Qualification	Sex	Type of employment: full-time				Type of employment: part-time				All types of employment				NACE	Qualification	Sex	Activity
				System of payment															
				Paid on com-mission	Not paid on com-mission	(*)	Tog.	Paid on com-mission	Not paid on com-mission	(*)	Tog.	Paid on com-mission	Not paid on com-mission	(*)	Tog.				

TABLE D/5

Gross monthly pay (corrected) of full-time employees: mean (M) and coefficient of variation (CV) according to activity, sex, qualification and size of enterprise

M CV

Activity	NACE	Qualification	Sex	Size of enterprise (Number of employees)								Size of enterprise (Number of employees)								Sex	Qualification	NACE	Activity
				10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tog.	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tog.				

TABLE D/6

Index of mean gross monthly pay (corrected) of full-time employees according to activity, sex, qualification and size of enterprise

(Pay of all full-time employees = 100)

Index of mean gross monthly pay (corrected) of full-time female employees according to activity, qualification and size of establishment

(Pay of male full-time employees = 100)

Activity	NACE	Qualification	Sex	Size of enterprise (Number of employees)								Size of enterprise (Number of employees)								Sex	Qualification	NACE	Activity
				10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tog.	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tog.				

TABLE D/7

Gross monthly pay (corrected) of full-time employees: mean (M) and coefficient of variation (CV) according to activity, sex, qualification and age

M *CV*

Activity	NACE	Qualification	Sex	Age (completed years)							Age (completed years)							Sex	Qualification	NACE	Activity
				<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tog.	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tog.				

TABLE D/8

Index of mean gross monthly pay (corrected) of full-time employees according to activity, sex, qualification and age

(Pay of all full-time employees = 100)

Index of mean gross monthly pay (corrected) of full-time female employees according to activity, qualification and age

(Pay of full-time male employees = 100)

Activity	NACE	Qualification	Sex	Age (completed years)							Age (completed years)							Sex	Qualification	NACE	Activity
				<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tog.	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tog.				

TABLE D/9

Gross monthly pay (corrected) of full-time employees: mean (M) and coefficient of variation (CV) according to activity, sex, qualification and length of service in enterprise

M *CV*

Activity	NACE	Qualification	Sex	Length of service in enterprise (completed years)							Length of service in enterprise (completed years)							Sex	Qualification	NACE	Activity
				<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tog.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tog.				

TABLE D/10

Index of mean gross monthly pay (corrected) of full-time employees according to activity, sex, qualification and length of service in enterprise

(Pay of all full-time employees = 100)

Index of mean gross monthly pay (corrected) of full-time female employees according to activity, qualification and length of service in enterprise

(Pay of full-time male employees = 100)

Activity	NACE	Qualification	Sex	Length of service in enterprise (completed years)							Length of service in enterprise (completed years)							Sex	Qualification	NACE	Activity
				<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tog.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tog.				

TABLE D/11

Gross monthly pay (corrected) of full-time employees: mean (M) and coefficient of variation (CV) according to activity, sex, qualification and system of payment

M *CV*

Activity	NACE	Qualification	Sex	System of payment				System of payment				Sex	Qualification	NACE	Activity
				Paid on commission	Not paid on commission	(*)	Tog.	Paid on commission	Not paid on commission	(*)	Tog.				

TABLE D/12

Index of mean gross monthly pay (corrected) of full-time employees according to sex, qualification and system of payment

(Pay of all full-time employees = 100)

Index of mean gross monthly pay (corrected) of full-time female employees according to activity, qualification and system of payment

(Pay of full-time male employees = 100)

Activity	NACE	Qualification	Sex	System of payment				System of payment				Sex	Qualification	NACE	Activity
				Paid on commission	Not paid on commission	(*)	Tog.	Paid on commission	Not paid on commission	(*)	Tog.				

TABLE E/1

Employees according to activity, sex, qualification, region and type of employment

Type of employment: full-time

(Thousands) *(%)*

Activity	NACE	Qualification	Sex	Region						Region						Sex	Qualification	NACE	Activity
							. . . . .	(*)	Tog.				. . . .	(*)	Tog.				

TABLE E/1 *(continued)*

Type of employment: part-time

(Thousands) *(%)*

Activity	NACE	Qualification	Sex	Region						Region						Sex	Qualification	NACE	Activity
							. . . . .	(*)	Tog.				. . . .	(*)	Tog.				

TABLE E/1 *(continued)*

All types of employment

(Thousands) *(%)*

Activity	NACE	Qualification	Sex	Region						Region						Sex	Qualification	NACE	Activity
							. . . . .	(*)	Tog.				. . . .	(*)	Tog.				

TABLE E/2

Gross monthly pay (corrected) of full-time employees: mean (M) and coefficient of variation (CV) according to activity, sex, qualification and region

M *CV*

Activity	NACE	Qualification	Sex	Region					Region					Sex	Qualification	NACE	Activity
						....	(*)	Tog.			....	(*)	Tog.				

TABLE E/3

Index of mean gross monthly pay (corrected) of full-time employees according to activity, sex, qualification and region

(Pay of all full-time employees = 100)

Index of mean gross monthly pay (corrected) of full-time female employees according to activity, qualification and region

(Pay of full-time male employees = 100)

Activity	NACE	Qualification	Sex	Region					Region					Sex	Qualification	NACE	Activity
						....	(*)	Tog.			....	(*)	Tog.				

Structure des salaires dans le commerce, les banques et les assurances en 1974

Méthodes et définitions

Sommaire

Printed in the F. R. of Germany

INTRODUCTION

L'enquête communautaire sur la structure et la répartition des salaires dans le commerce de gros et de détail, les banques et les assurances en 1974 est la première enquête de ce genre dans l'important secteur des services. Prolongement naturel des enquêtes similaires réalisées dans l'industrie en 1966 et 1972 ([1]), elle s'en distingue sur les points suivants:

- l'enquête est étendue à tous les salariés des unités enquêtées, sans faire de distinction entre ouvriers et employés;
- la subdivision par activité pour l'élaboration et la publication des résultats, en raison même de la nature des choses, ne comporte que 26 positions de la nomenclature en vigueur ([2]) au lieu de 73 dans l'industrie en 1972;
- certaines demandes de renseignement concernant les salariés sont précisées davantage (par exemple, la question relative au paiement intégral ou partiel de la rémunération) ou encore nouvelles parce que propres au secteur des services (comme la question sur les commissions perçues pour services rendus à l'extérieur de l'entreprise);
- c'est la première enquête de cette nature réalisée dans les neuf États membres de la Communauté européenne.

Les résultats seront publiés séparément pour chaque pays et, dans chaque volume, distinctement pour le commerce de gros et de détail, les banques et les assurances. Le fait que cette enquête ait été menée dans les neuf pays selon des définitions et des méthodes similaires et que l'exploitation des résultats ait été conçue selon un plan unique par l'Office statistique des Communautés européennes justifie l'insertion dans une même brochure – publiée séparément mais valable pour tous les pays – des caractéristiques méthodologiques, des objectifs et du plan d'exploitation de l'enquête.

Chaque volume sera publié en six langues à l'exception des tableaux mécanographiques annexés, ceux-ci n'étant, pour des raisons techniques, reproduits qu'en version bilingue (anglais/français). Toutefois pour les lecteurs d'expression italienne, néerlandaise, allemande et danoise, une traduction dans leur langue respective des intitulés des tableaux figure à l'annexe 3 du présent volume.

1. Buts de l'enquête

L'Office statistique des Communautés européennes effectue depuis de nombreuses années des enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre dans l'industrie des États membres ([3]).

Ces enquêtes relèvent le salaire en espèces et les éléments connexes permettant de procéder à des comparaisons internationales des charges salariales des entreprises ainsi que des revenus du travail dans les différentes activités industrielles.

Toutefois ces enquêtes ne fournissent que des valeurs moyennes établies à partir des données globales relevées (masses salariales, volume des heures de travail, etc.) qui limitent les possibilités d'explication des différences constatées entre les niveaux des coûts ou des revenus moyens. Seule la connaissance des relations entre les rémunérations et les caractères individuels des salariés permettent de préciser dans quelle mesure les différences entre des valeurs moyennes sont imputables à des différences dans la structure de la main-d'œuvre. Or, l'enquête sur la structure et la répartition des salaires a précisément pour objet de fournir des informations sur les relations existant entre les rémunérations moyennes et les caractéristiques individuelles des salariés (âge, sexe, qualification, ancienneté dans l'entreprise, etc.) ainsi que sur la distribution des rémunérations autour des valeurs moyennes.

L'enquête sur la structure et la répartition des salaires ne vise pas seulement à permettre une meilleure interprétation des résultats de l'enquête sur les coûts salariaux, mais elle fournit aussi des informations sur la structure de la main-d'œuvre et la répartition des salaires à tous ceux qui, à quelque titre que ce soit, sont responsables de la politique salariale dans les États membres et qui peuvent ainsi mesurer les conséquences de certaines décisions dans le cadre du

---

([1]) Voir les séries spéciales «Structure et répartition des salaires» 1966 et 1972 et plus particulièrement les volumes concernant la méthodologie de ces enquêtes.

([2]) A partir d'octobre 1972 la nouvelle «Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes» (NACE) a été appliquée à toutes les statistiques sociales de l'OSCE, remplaçant la nomenclature des industries (NICE) utilisée auparavant.

([3]) Des enquêtes sont effectuées régulièrement, depuis 1953, pour les trois industries de la CECA.
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 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), l'année 1972 (n° 4/1974 et n° 6/1975) et l'année 1975 (exploitation en cours).

processus d'harmonisation des conditions de travail dans la Comrnunauté européenne. En particulier, en vue d'atteindre l'objectif de l'égalisation des salaires des femmes et des hommes travaillant dans les mêmes conditions (article 119 du traité de Rome), ce type d'enquête permet, après élimination de l'influence sur les valeurs moyennes des facteurs structurels prépondérants, de mettre en évidence les différences encore existantes dans ce domaine dans les divers pays.

Cet objectif justifie à lui seul l'extension du champ d'observation des enquêtes communautaires salariales au commerce de gros et de détail, aux banques et aux assurances où la proportion de main-d'œuvre féminine est particulièrement élevée. Ces enquêtes n'ont jusqu'à présent pu être réalisées conjointement avec les enquêtes correspondantes dans l'industrie, en raison des difficultés techniques, mais elles pourront peut-être l'être à l'avenir (1).

2. Organisation sur le plan communautaire

Toute nouvelle enquête représente un important volume de travail, aussi bien pour les unités enquêtées que pour les instituts nationaux de statistique chargés de son organisation. Aussi, n'y recourt-on que lorsqu'il n'existe pas d'autres possibilités de collecter des données comparables.

En ce qui concerne plus particulièrement les statistiques de salaires, rares sont les cas où l'harmonisation des statistiques nationales s'avère suffisante (2). En outre, en matière de structure des salaires dans les services, il n'existe pas de statistiques à ce sujet dans plusieurs pays, de sorte que seule une nouvelle enquête est susceptible de fournir les informations nécessaires.

C'est la raison pour laquelle une enquête ad hoc sur la structure et la répartition des salaires dans le commerce de gros et de détail, les banques et les assurances portant sur l'année 1974 a été organisée. Cette enquête a été préparée en collaboration étroite avec les experts représentant les gouvernements et les organisations patronales et syndicales des différents États membres. Ceux-ci ont participé à plusieurs réunions tenues auprès de l'Office statistique des Communautés européennes pour l'organisation de l'enquête: mise au point du questionnaire communautaire et des notes explicatives, délimitation du champ de l'enquête, fixation de la période de référence, méthode de relevé, etc. La collaboration des experts (3) a été décisive pour mener cette enquête à bonne fin.

De son côté, la Commission des Communautés européennes a saisi le Conseil d'une proposition d'organisation d'une enquête sur la structure et la répartition des salaires dans le commerce de gros et de détail, les banques et les assurances. Après approbation de cette proposition, le Conseil a arrêté un réglement rendant cette enquête obligatoire dans tous les États membres (4).

Le déroulement chronologique des opérations s'est effectué comme suit:

a) Mise au point du questionnaire communautaire et des modalités de l'enquête par l'Office statistique des Communautés européennes avec la collaboration des experts au cours des années 1972 à 1974.

b) Préparation et réalisation de l'enquête proprement dite par les instituts nationaux de statistique (5) qui ont procédé aux travaux suivants: élaboration du plan de sondage; envoi des questionnaires et des instructions aux unités à enquêter; collecte et premier contrôle des questionnaires remplis; codification et transcription des réponses sur cartes mécanographiques; deuxième contrôle des données et transcription sur bandes magnétiques selon les spécifications communautaires; envoi des bandes magnétiques à l'Office statistique des Communautés européennes. Ces travaux se sont déroulés tout au long des années 1974 à 1976.

c) Dépouillement des données par l'Office statistique des Communautés européennes selon un plan unique pour tous les pays qui sera présenté plus loin.

3. Champ d'observation et objet de l'enquête

Le champ d'observation et l'objet de cette enquête sont définis de la façon suivante:

a) Elle s'étend à toutes les entreprises occupant 10 salariés et plus des secteurs du commerce de gros et de détail, des banques et des assurances dans les neuf États membres: RF d'Allemagne, France, Italie, Pays-Bas, Belgique, Luxembourg, Royaume-Uni, Irlande et Danemark.

b) Elle concerne les rémunérations et les caractères individuels de l'ensemble des salariés de ces entreprises: ouvriers, employés, personnel de maîtrise et cadres (voir § 5 ci-après).

---

(1) Des enquêtes communautaires sur le coût de la main-d'œuvre dans le commerce, les banques et les assurances ont également été effectuées pour les années 1970 (voir «Statistiques sociales»: n° 4/1972) et 1974 (exploitation en cours).

(2) L'harmonisation des statistiques nationales a été largement réalisée pour les statistiques des gains horaires des salariés (à court terme). Dans ce domaine, les progrès réalisés sont très importants: on dispose maintenant pour tous les pays du Marché commun de statistiques permettant de suivre l'évolution des gains des salariés, à cadence semestrielle, avec une subdivision identique en branches d'activité industrielle, basée sur des définitions uniformes ou comparables entre pays (voir par exemple Eurostat, statistiques des gains et de la durée de travail, avril 1976).

(3) La liste des experts qui ont collaboré à la préparation de l'enquête est donnée à la p. 221 de la présente brochure.

(4) Règlement (CEE) n° 178/74 du Conseil du 21 janvier 1974, publié au Journal officiel des Communautés européennes n° L 21 du 25 janvier 1974, page 2.

(5) 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 transcription sur bande magnétique.

4. Période de référence

L'enquêté consistant à relever pour chaque salarié enquêté un certain nombre de caractères individuels (voir § 8) et la rémunération perçue pendant une certaine période de référence, le choix de cette dernière s'avère particulièrement délicat. En effet, si la solution idéale sur le plan théorique consiste à prendre en considération l'année entière qui permet de tenir compte des éléments de la rémunération non versés mensuellement (primes exceptionnelles, de fin d'année, de vacances, etc.), elle peut présenter de grandes difficultés sur le plan de l'exploitation des données (1).

C'est pourquoi, outre les renseignements relatifs à la rémunération annuelle, la rémunération mensuelle du mois d'octobre 1974 a également été demandée (2). Le choix du mois d'octobre tient au fait que, dans la plupart des pays, c'est le mois de l'année le moins affecté par les absences pour congés annuels ou jours fériés.

5. Unité statistique et catégories de salariés recensés

A ce propos, il convient de distinguer entre l'unité déclarante qui remplit le questionnaire et fournit les renseignements demandés et l'unité statistique d'enquête à laquelle ces renseignements se rapportent.

Dans la présente enquête, l'unité déclarante qui a fourni les renseignements demandés était, selon les pays, l'entreprise ou l'établissement. Ces renseignements se rapportaient essentiellement à l'unité statistique d'enquête qui est le salarié, c'est-à-dire toute personne occupée dans l'unité déclarante et bénéficiant d'un contrat de travail salarié au 31 octobre 1974, à l'exclusion des apprentis liés par un contrat d'apprentissage, des aides familiaux, des travailleurs à domicile et, d'une manière générale, de toutes les personnes qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail.

6. Méthodes de sondage

L'enquête couvrant l'ensemble des salariés du commerce de gros et de détail, des banques et des assurances occupés dans des entreprises comptant 10 salariés et plus, il ne pouvait être envisagé de procéder au relevé des renseignements individuels pour chacun de ces salariés. Les instituts nationaux de statistique ont donc dû procéder par sondage et ont établi des plans de sondage différant d'un pays à l'autre en fonction des particularités de chacun, mais qui répondaient aux objectifs fixés par l'Office statistique des Communautés européennes.

Les bases de sondage dans lesquelles on a procédé au tirage des échantillons étaient des fichiers statistiques mis à jour régulièrement ou pour les besoins de l'enquête, ou encore des fichiers administratifs.

A l'exception du Royaume-Uni qui a effectué un sondage à un seul degré, dans tous les autres pays il a été procédé à un sondage à deux degrés:

- les unités primaires étaient les entreprises sauf au Luxembourg où il s'agissait des établissements;
- les unités secondaires étaient les salariés.

Pour effecteur le tirage de l'échantillon l'univers a été stratifié, pour le tirage au premier degré, selon l'activité économique et la taille de l'unité primaire.

On a procédé ensuite:
- au premier degré, à un tirage aléatoire exhaustif;
- au deuxième degré, à un tirage sur la base de la date de naissance, sauf en RF d'Allemagne où l'on a utilisé l'ordre alphabétique des premières lettres du nom du salarié et en Italie où le tirage a été aléatoire.

Au Royaume-Uni, le tirage, qui était à un seul degré était effectué sur la base du numéro de sécurité sociale du salarié.

Les fractions de sondage étaient:
- au premier degré, égales à 1 pour les unités primaires de grande taille et inférieures pour celle de taille moindre;
- au deuxième degré, égales à 1 dans les unités primaires de petite taille et inférieures dans celles de taille plus importante.

Le rapport de l'effectif des salariés-échantillon (en milliers) à l'effectif des salariés extrapolés à l'univers (en milliers) pour chacun des pays et des secteurs: commerce de gros, commerce de détail, banques et assurances est donné sous cette forme et en pourcentage dans le tableau de la page 116.

---

(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 intégralement ou n'ont pas travaillé à plein temps; or il est évident que la proportion de ces salariés sera d'autant plus importante que la période de référence sera plus longue.

(2) Au Royaume-Uni, où les règles de l'annualité budgétaire et comptable diffèrent des coutumes continentales, la rémunération annuelle se rapporte aux 12 mois s'écoulant du 1er avril 1974 au 31 mars 1975 et la rémunération mensuelle à une période incorporant le 7 avril 1975. En Irlande, où le même problème se pose, la rémunération mensuelle se réfère au mois d'octobre 1974 et la rémunération annuelle à l'année 1974 ou à défaut à la période du 1er avril 1974 au 31 mars 1975.

Secteur \ Pays	RF d'Allemagne	France	Italie	Pays-Bas	Belgique	Luxembourg	Royaume-Uni	Irlande	Danemark
Commerce de gros	$\frac{84}{700} = 12\%$	$\frac{114}{548} = 21\%$	$\frac{72}{209} = 34\%$	$\frac{51}{225} = 23\%$	$\frac{22}{116} = 19\%$	$\frac{6}{6} = 100\%$	$\frac{3}{537} = 1\%$	$\frac{6}{31} = 19\%$	$\frac{9}{107} = 8\%$
Commerce de détail	$\frac{71}{799} = 9\%$	$\frac{80}{472} = 17\%$	$\frac{61}{157} = 39\%$	$\frac{37}{201} = 18\%$	$\frac{19}{125} = 15\%$	$\frac{3}{3} = 100\%$	$\frac{9}{1467} = 1\%$	$\frac{5}{27} = 18\%$	$\frac{5}{67} = 8\%$
Banques	$\frac{20}{400} = 5\%$	$\frac{44}{328} = 13\%$	$\frac{107}{216} = 50\%$	$\frac{18}{89} = 20\%$	$\frac{7}{65} = 10\%$	$\frac{5}{5} = 100\%$	$\frac{3}{396} = 1\%$	$\frac{3}{15} = 20\%$	$\frac{4}{40} = 10\%$
Assurances	$\frac{12}{162} = 8\%$	$\frac{21}{101} = 21\%$	$\frac{35}{49} = 71\%$	$\frac{12}{37} = 33\%$	$\frac{5}{24} = 21\%$	$\frac{1}{1} = 100\%$	$\frac{2}{227} = 1\%$	$\frac{1}{7} = 20\%$	$\frac{1}{12} = 11\%$

7. Forme du questionnaire

Le schéma communautaire du questionnaire d'enquête que devaient remplir les unités déclarantes figurant dans l'échantillon est reproduit en annexe (voir annexe 1). Ce schéma a été intégré dans les formulaires effectivement utilisés par les pays en tenant compte des habitudes nationales.

Ce questionnaire comprenait deux parties:

- une partie A destinée à recueillir des renseignements généraux concernant l'entreprise (à laquelle appartient l'unité déclarante ([1])): nature de l'activité économique, taille de l'entreprise, etc.;
- une partie B dans le but de collecter 14 renseignements individuels concernant chaque salarié-échantillon de l'unité déclarante.

A l'exception de la qualification professionnelle définie différemment selon que le secteur concerné était le commerce, les banques ou les assurances, tous les autres renseignements individuels demandés étaient identiques pour tous les salariés.

Le questionnaire était accompagné d'instructions relatives à chacune des questions posées.

Chacune de ces questions est reprise et explicitée ci-après.

8. Contenu du questionnaire

Renseignements généraux concernant l'entreprise (à laquelle appartient l'unité déclarante).

8.1 *Pays*

On a indiqué le pays où l'unité déclarante enquêtée est située indépendamment de celui où peut éventuellement se trouver l'entreprise dont elle dépend ([2]).

8.2 *Activité principale de l'entreprise*

Chaque entreprise – ainsi que les salariés qui y étaient occupés – a été classée suivant l'activité économique principale exercée selon la NACE ([3]).

La nomenclature adoptée pour cette enquête est la même que celle utilisée pour les autres statistiques communautaires sur les salaires dans les services et notamment, l'enquête sur les coûts salariaux en 1974.

L'exploitation a été effectuée au niveau des 26 activités économiques (codifiées à deux, trois et même quatre chiffres dans la NACE) des secteurs du commerce de gros et de détail, des institutions de crédit à l'exclusion des autorités bancaires centrales, et des assurances autres que les assurances sociales obligatoires.

La nomenclature complète de ces activités est donnée à l'annexe 2 ([4]) où l'on notera deux modifications par rapport à la NACE:

- l'exclusion des commerces de détail d'automobiles et motocycles et de carburants et lubrifiants;

([1]) L'unité déclarante pouvant constituer tout ou partie de l'entreprise (voir § 5).

([2]) Dans la mesure où l'unité déclarante est distincte de l'entreprise.

([3]) Voir la «Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes» ou «NACE» (1970) de l'OSCE.

([4]) Au Royaume-Uni et en Irlande, il n'a pas été possible, dans le commerce de détail, de distinguer les pharmacies des commerces d'articles médicaux, de produits de beauté et de produits d'entretien. En France et en Italie, le commerce de gros de produits du tabac ne figure pas dans les résultats de l'enquête; dans chacun de ces deux pays, une société unique qui a le monopole de la commercialisation et de l'importation du tabac a déjà fait l'objet de l'enquête sur la structure des salaires dans l'industrie en 1972.
Aux Pays-Bas, il n'a pas été possible, pour des raisons techniques, de distinguer, dans le commerce de gros, les positions à quatre chiffres:
- commerce de gros de produits de tabac,
- commerce de gros de produits pharmaceutiques,
- commerce de gros de papier, carton et articles de papeterie, de livres, périodiques et journaux,

au sein des positions à trois chiffres dont elles constituent des sous-groupes.

- une subdivision différente des institutions de crédit autres que les autorités bancaires centrales selon le statut du personnel employé.

8.3 *Taille de l'entreprise* (1)

Les entreprises ont été classées selon le nombre total de salariés employés au moment de l'enquête dans les classes de taille 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
- 1000 à 1999 salariés
- 2000 à 4999 salariés
- 5000 salariés et plus.

Toutefois, on a été très souvent amené, lors de l'exploitation, à regrouper d'une part, les deux premières classes pour former une classe de 10 à 49 salariés et d'autre part, les trois dernières pour obtenir une classe des entreprises occupant 1000 salariés et plus.

Renseignements individuels concernant les salariés

8.4 *Région*

Dans les pays autres que le Luxembourg et l'Irlande, on a demandé la région où le salarié-échantillon était employé sur la base d'une répartition régionale comprenant: 11 régions pour la RF d'Allemagne, l'Italie et le Royaume-Uni; 8 régions pour la France; 4 régions pour les Pays-Bas; 3 regions pour la Belgique; 2 régions pour le Danemark.

Les régions retenues étaient les suivantes:

- RF d'Allemagne: 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.
- Royaume-Uni: South East, East Anglia, South West, West Midlands, East Midlands, Yorkshire & Humberside, North West, North, Wales, Scotland, Northern Ireland.
- Danemark: Øerne øst for Storebælt, Jylland og Fyn.

8.5 *Numéro d'ordre*

Tous les salariés-échantillon d'une même unité déclarante ont été numérotés dans un ordre strictement croissant en vue de pouvoir procéder à des rectifications dans l'éventualité de données incomplètes ou erronées.

8.6 *Sexe*

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

8.7 *Année de naissance*

On peut déduire de ce renseignement des distributions par classe d'âge ainsi que les caractéristiques statistiques de ces distributions.

8.8 *Qualification professionnelle*

Les modes de classification des salariés selon la qualification professionnelle différant sensiblement suivant les activités économiques et les pays, il a été décidé de laisser le soin aux instituts nationaux de statistique de classer les salariés dans de grands groupes de qualification professionnelle définis d'un commun accord pour chacun des secteurs: commerce de gros et de détail, banques et assurances.

Tout le personnel salarié de ces secteurs a été réparti dans les groupes de qualification ci-après. La répartition a été effectuée sur la base de la nature des tâches accomplies en tenant compte du degré de difficulté de celles-ci, de l'étendue de la responsabilité afférente et de la formation ou des connaissances nécessaires pour s'en acquitter.

Groupes de qualification professionnelle dans les secteurs du commerce de gros et du commerce de détail

Afin de faciliter la répartition des salariés, on a défini, à titre explicatif, des sous-groupes de qualification

(1) Dans le cas où l'unité déclarante ne coïncidait pas avec l'entreprise, on a également demandé l'effectif employé par cette unité (voir annexe 1) à des fins de contrôle, mais ce renseignement n'a pas été publié au niveau communautaire, l'unité déclarante n'étant pas identique dans tous les pays.

spéciaux pour le personnel de rayon (commerce de détail) et le personnel de magasin/expédition (commerce de gros).

1. Personnel de direction

1A: Personnel supérieur de direction avec *capacité de décision et responsabilités relatives à la marche générale des affaires* pour l'ensemble de l'entreprise.

1B: Personnel de direction et cadres supérieurs dont l'activité se situe immédiatement sous les personnes décrites au point 1A, avec *compétences et responsabilités relatives aux subdivisions importantes,* telles que, par exemple, les établissements principaux de l'entreprise, et leurs plus proches collaborateurs.

Les directeurs des unités locales ou régionales jouissant d'une large autonomie dans leurs fonctions de direction appartiennent à cette catégorie. Il faut également y ajouter les personnes employées à des *fonctions d'étude, de recherche et de conseil* qui possèdent un certain degré d'indépendance et de pouvoir de décision.

En général, des *connaissances* d'un niveau *universitaire de grande école* ou pour le moins *d'enseignement professionnel supérieur* sont exigées pour des fonctions de ce genre. Ce niveau de connaissances peut, de par sa nature, également être acquis par l'expérience ou l'étude personnelle.

2. Personnel d'exécution et d'encadrement

Ce groupe comprend le personnel travaillant sous la responsabilité immédiate et suivant les directives émanant des personnes décrites au point 1B.

Le personnel de cette catégorie possède en général un champ étendu d'initiative et de responsabilité, à l'intérieur des limites imposées par les directives reçues. Pour ces fonctions, on exige en général au moins des *connaissances d'un niveau moyen supérieur* (baccalauréat, diplôme d'écoles commerciales, techniques, etc.). Ces connaissances peuvent s'acquérir par un enseignement de formation générale moyenne, un enseignement professionnel moyen, l'expérience ou l'étude personelle.

A cette catégorie appartiennent entre autres les chefs de filiales, les chefs de divisions à l'intérieur d'une unité locale (commerce de détail) et le personnel de représentation et de vente (commerce de gros).

3. Personnel subalterne très qualifié

A l'intérieur de ce groupe de qualification on trouve le personnel ayant des tâches propres au commerce de gros et de détail, d'une part (sous-groupe 3.A), et le reste du personnel subalterne très qualifié, d'autre part (sous-groupe 3.B).

3A: Ce sous-groupe comprend:

- *pour le commerce de détail,* le personnel de vente qui exerce son travail pour une bonne part de façon autonome et qui donne des directives dans une mesure limitée. Cette catégorie doit disposer d'une bonne formation professionnelle et d'une large part de connaissances propres au commerce. Il s'agit notamment du (de la) premier (e) vendeur (se) et de la première caissière;
- *pour le commerce de gros,* le personnel d'entrepôt et d'expédition exerçant pour une large part sa fonction de façon autonome et donnant des directives dans une mesure limitée, ce qui nécessite une certaine formation professionnelle. Il s'agit, entre autres, du chef coopérant manuellement, du chef d'expédition et de l'assistant chef de magasin.

3B: Autre personnel subalterne remplissant des *fonctions spécialisées* pour lesquelles un enseignement professionnel ou tout au moins une connaissance du *niveau de l'enseignement primaire supérieur* est généralement exigé. Il travaille en général suivant les directives imposées par les personnes décrites dans la catégorie 2 et parfois dans la catégorie 1.B. On exige pour ces fonctions un certain degré d'initiative et de responsabilité. Dans quelques cas, les travailleurs désignés ici peuvent diriger directement les catégories inférieures.

4. Personnel subalterne qualifié

A l'intérieur de ce groupe de qualification on classe distinctement le personnel ayant des tâches spécifiques du commerce de gros et de détail, d'une part (sous-groupe 4.A) et le reste du personnel subalterne qualifié, d'autre part (sous-groupe 4.B).

4A: Ce sous-groupe comprend:

- *pour le commerce de détail,* le reste du personnel de vente (non compris dans le sous-groupe 3.A) dont les occupations se limitent en somme à servir la clientèle, à s'occuper du magasin et de la caisse;
- *pour le commerce de gros,* le personnel d'entrepôt et d'expédition (non compris dans le sous-groupe 3.A) dont la fonction incorpore des activités exigeant de la ponctualité, un certain degré de formation professionnelle et/ou une

large expérience pratique ainsi qu'une certaine capacité de travail autonome. Citons entre autres l'employé de magasin.

4B: Ce sous-groupe comprend le reste du personnel qualifié travaillant sur la base de directives précises de ses supérieurs hiérarchiques et dont les tâches ne demandent, en général, qu'une part réduite d'initiative et de responsabilité.

5. Personnel subalterne non qualifié

Ce groupe comprend tous les salariés remplissant des *fonctions de nature simple,* qui normalement se répètent constamment et pour lesquelles on n'exige, en général, que des *connaissances du niveau de l'enseignement élémentaire.* Dans cette catégorie se trouvent, entre autres, l'emballeur et le collecteur des commandes (commerce de gros).

Groupes de qualification professionnelle dans le secteur des banques

1) Direction, top management

Personnel supérieur de direction avec capacité de décision et responsabilités relatives à la marche générale des affaires pour l'ensemble de l'entreprise.

2) Cadres supérieurs

Personnel de direction et cadres supérieurs avec compétences et responsabilités relatives aux subdivisions telles que, par exemple, les départements et les établissements principaux de l'entreprise. Les directeurs des unités locales ou régionales jouissant d'une large autonomie dans leurs fonctions de direction appartiennent à cette catégorie.

Il faut également y ajouter les personnes employées à des fonctions d'étude, de recherche et de conseil qui possèdent un certain degré d'indépendance et de pouvoir de décision.

En général, des connaissances d'un niveau universitaire, de grande école ou pour le moins d'enseignement professionnel supérieur sont exigées pour des fonctions de ce genre. Ce niveau de connaissance peut, de par sa nature, également être acquis par l'expérience ou l'étude personnelle.

3) Personnel de conception (cadres inférieurs)

Ce groupe comprend les collaborateurs directs des cadres supérieurs (groupe 2 ci-dessus) qui peuvent exercer une fonction de commandement sur le personnel dans des secteurs déterminés.

4) Personnel d'exécution très qualifié

Ce groupe comprend le personnel d'exécution très qualifié dont on exige des connaissances de niveau moyen, qui collabore avec les personnes de la catégorie supérieure (groupe 3) et travaille sous la responsabilité et les directives de celles-ci. Sa tâche peut comporter – dans les limites des directives reçues – une certaine part d'initiative et de responsabilité. Dans certains cas, ce personnel peut coordonner le travail des catégories inférieures.

5) Personnel d'exécution qualifié

Ce groupe comprend le personnel qualifié travaillant sur la base de directives précises de ses supérieurs hiérarchiques et dont les tâches ne demandent, en général, qu'une part réduite d'initiative et de responsabilité.

6) Autres agents

Ce groupe comprend tout le personnel salarié non qualifié, n'étant pas compris dans les cinq catégories ci-dessus.

Groupes de qualification professionnelle dans le secteur des assurances

I. Dirigeants – Cadres supérieurs de direction

Ce sont les membres du personnel salarié qui, en raison d'une très large délégation de pouvoir, disposent dans l'entreprise d'une capacité de décision au niveau de l'ensemble de l'entreprise ou d'un ou plusieurs des départements importants de celle-ci.

II. Cadres intermédiaires

Ce sont les membres du personnel salarié qui, à un niveau de responsabilité élevé, jouissent d'une large autonomie de décision:

- soit au niveau de l'établissement, département ou service dont ils assument l'animation et le contrôle,
- soit dans les fonctions de conception, d'étude ou de conseil qui leur sont confiées.

III. Agents d'encadrement et assimilés

Ce sont les membres du personnel salarié qui, en tant que collaborateurs directs ou indirects d'un ou plusieurs cadres répondant à la définition du groupe I ou du groupe II ci-dessus:

- soit assument des fonctions de contrôle, de mise au courant ou de vérification du travail d'un groupe, d'une section ou d'une équipe d'employés,
- soit se voient confier, en raison de leur compétence et qualification professionnelle élevées, des tâches de conception comportant des responsabilités particulières.

IV. Travailleurs très qualifiés (1)

Ce sont les membres du personnel salarié qui exécutent des travaux requérant une connaissance confirmée d'une ou plusieurs techniques de l'assurance ou bien une qualification équivalente dans un domaine hors assurance et qui disposent à cet effet, dans les limites des directives reçues, d'une part d'initiative dans lesdites fonctions. Dans certains cas, ces fonctions peuvent comporter la coordination et la vérification du travail d'autres employés.

V. Travailleurs qualifiés (1)

Ce sont les membres du personnel salarié qui exécutent des travaux requérant seulement de bonnes connaissances professionnelles assurance ou hors assurance. Dans certains cas, ces fonctions peuvent comporter la coordination et la vérification du travail d'autres employés.

VI. Autres travailleurs salariés (1)

Ce sont les membres du personnel salarié qui exécutent des travaux ne requérant que des connaissances professionnelles simples et ne demandant qu'une initiation de courte durée.

8.9 *Ancienneté de service dans l'entreprise*

Il s'agit ici du nombre d'années de service du salarié dans l'entreprise: lorsqu'un salarié a fréquenté plusieurs unités déclarantes d'une même entreprise, c'est le total des années passées dans les diverses unités qui a été indiqué.

8.10 *Régime de travail*

Une distinction a été faite entre salariés travaillant à temps plein et salariés travaillant à temps partiel. Par «temps partiel», on entend une durée de travail hebdomadaire systématiquement inférieure à celle pratiquée normalement.

8.11 *Horaire hebdomadaire de travail*

Il s'agit du nombre hebdomadaire d'heures de travail que le salarié doit effectuer suivant le contrat, le règlement ou l'usage en vigueur dans l'entreprise, indépendamment du tarif auquel ces heures ont été rémunérées.

Si dans l'entreprise, la durée hebdomadaire de travail a varié d'une semaine à l'autre, on a indiqué la durée hebdomadaire moyenne au cours de la période de référence.

Dans le cas où le salarié a travaillé à temps partiel (voir § 8.10), on a indiqué l'horaire réduit correspondant à ce temps partiel.

8.12 *Système de rémunération*

On a indiqué ici si le salarié a été, totalement ou partiellement, rémunéré à la commission pour services rendus à l'extérieur de l'entreprise (2).

8.13 *Paiement intégral ou partiel de la rémunération pour le mois d'octobre 1974*

On a distingué les salariés rémunérés intégralement pour tout le mois d'octobre 1974 de ceux qui ont eu des absences non rémunérées pendant ce même mois.

8.14 *Rémunération versée pour le mois d'octobre 1974* (3)

On a relevé le montant total de la rémunération brute versée par l'employeur pour le mois d'octobre 1974.

---

(1) Le personnel ouvrier est classé dans l'un des niveaux IV, V ou VI suivant son degré de qualification.

(2) Les données relatives aux effectifs et aux rémunérations des salariés du secteur des assurances concernés par ces commissions ne sont pas publiées.

(3) Dans la plupart des pays, on n'a pas relevé la rémunération du salarié lorsque celle-ci dépassait un certain montant. Ce plafond a été fixé par les Instituts nationaux de statistique – pour leur pays respectif – à un niveau tel que la proportion des salariés concernés soit la plus faible possible.

- pays n'ayant pas fixé de limite supérieure pour le relevé des rémunérations: Royaume-Uni, Irlande,
- pays ayant retenu une limite supérieure de la rémunération mensuelle pour le relevé de toute rémunération: RF d'Allemagne, 5 500 DM; France, 20 000 FF; Italie, 2 000 000 Lit; Pays-Bas, 7 300 Fl; Belgique, 100 000 FB; Luxembourg, 80 000 Flux,
- pays ayant retenu une limite supérieure de la rémunération annuelle pour le relevé de toute rémunération: Danemark, 225 000 DKr.

Les plafonds ont été introduits pour tenir compte de 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.

Dans ce montant devaient être pris en compte les éléments suivants:

- rémunération 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,
- éventuellement, commissions perçues pour le mois.

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 de la rémunération mensuelle.

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.

8.15 *Paiement intégral ou partiel de la rémunération pour l'ensemble de l'année 1974*

Cette question a permis de distinguer d'une part les salariés qui ont été rémunérés normalement pour toute l'année 1974 et, d'autre part les salariés dont la rémunération annuelle n'est pas complète (du fait d'embauchage ou de licenciement en cours d'année, de longues absences pour maladie ou pour convenance personnelle, etc.).

8.16 *Rémunération totale versée pour l'année 1974*

On a noté ici le montant total de la rémunération versée au salarié au titre de l'année 1974: dans ce montant, on a considéré tous les éléments figurant dans la définition de la «rémunération mensuelle brute» (voir § 8.14) et, en outre, toutes les primes et gratifications versées à cadence non mensuelle au titre de l'année.

Ce montant n'a pas été relevé pour les salariés dont la rémunération dépassait un plafond déterminé (voir § 8.14, note).

8.17 *Primes et gratifications versées à cadence non mensuelle*

On a relevé ici le montant total des primes et gratifications non mensuelles (bimestrielles, trimestrielles, semestrielles, annuelles, «una tantum», etc.) versées au salarié au titre de l'année 1974 (ce montant étant déjà inclus, par ailleurs, dans le montant de la rémunération annuelle). Ce montant comprend, par exemple, les primes de Noël ou de fin d'année, le treizième et autres mois, les primes (ou pécules) de vacances, les primes de bilan, d'exercice ainsi que les primes de production et de productivité non versées mensuellement.

9. Formules pour le calcul de caractéristiques statistiques de certains caractères individuels

Au cours de l'exploitation des données de l'enquête concernant les salariés-échantillon, ceux-ci ont été ordonnés sur la base de leurs caractères individuels de façon à obtenir des groupes relativement homogènes. Dans chacun des groupes retenus, on a calculé, pour des caractères sélectionnés, les caractéristiques fondamentales de moyenne, de dispersion et de comparaison (moyenne, coefficient de variation, divers quantiles, indices).

9.1 *Moyenne et coefficient de variation*

Pour un groupe de n salariés-échantillon, la moyenne et le coefficient de variation d'un caractère X sont donnés respectivement par

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^{n} p_i x_i}{\sum_{i=1}^{n} p_i}$$

$$CV_X = \frac{1}{\bar{x}} \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{n} p_i (x_i - \bar{x})^2}{\sum_{i=1}^{n} p_i}}$$

où x_i désigne la valeur du caractère X et p_i le coefficient de pondération [1] pour le i^e salarié-échantillon du groupe considéré.

9.2 *Caractères individuels retenus pour le calcul*

9.2.1 Age

Comme lors du relevé seuls les deux derniers chiffres de l'année de naissance de chaque salarié-échantillon ont été demandés, on en déduit aisément l'âge à partir de l'expression

$$x_i = 74 - Ni + \Sigma i$$

où Ni est l'année de naissance
74 est l'année de l'enquête

$$\Sigma i = \begin{cases} 0, \text{ si } Ni \leqslant 74 \\ 100, \text{ si } Ni > 74 \end{cases}$$

9.2.2 Ancienneté de service dans l'entreprise

Le nombre d'années d'ancienneté de service dans l'entreprise a été relevé directement et utilisé tel quel pour le calcul.

9.2.3 Horaire hebdomadaire de travail

Le nombre réglementaire d'heures et de minutes que devait effectuer la salarié a été relevé directement et converti pour le calcul en heures et fractions d'heures.

9.2.4 Rémunération annuelle brute

La rémunération annuelle brute pour l'année 1974 a été relevée directement, mais pour le calcul on n'a retenu que les salariés-échantillon ayant été rémunérés intégralement pendant l'année considérée et on a établi une distinction entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel afin de pouvoir effectuer des comparaisons sur des groupes à parité de conditions.

Il convient, en outre, de se rappeler que dans certains pays le montant de la rémunération annuelle n'ayant pas été relevé pour les salariés-échantillon dont la rémunération dépassait un plafond déterminé (voir § 8.14, note), ces salariés-échantillon ont été exclus des calculs. Afin de remédier au biais que risque d'introduire cette exclusion dans les résultats concernant notamment le personnel de qualification élevée, on a également calculé divers quantiles des distributions des salariés selon la rémunération annuelle (voir § 9.3)

9.2.5 Pourcentage de primes et gratifications non mensuelles

Le montant des primes et gratifications versées à cadence non mensuelle pour l'année 1974 ayant été relevé séparément, on a pu calculer un pourcentage de primes par rapport à la *rémunération annuelle hors primes* pour le salarié–échantillon dont la rémunération ne dépassait pas le plafond déjà mentionné (voir § 8.14, note) selon l'expression

$$x_i = 100 \frac{Pr_i}{Ra_i - Pr_i}$$

où Pr_i est le montant des primes
Ra_i est la rémunération annuelle (primes incluses)

9.2.6 Rémunération mensuelle brute corrigée

En plus de la rémunération annuelle, on a également relevé la rémunération mensuelle, la période de référence étant le mois d'octobre 1974, pour les raisons déjà mentionnées (voir § 4). En effet, compte tenu de ce que, d'une part l'enquête a été effectuée par sondage et que d'autre part on ne retient pour les calculs se rapportant à la rémunération annuelle que les salariés-échantillon rémunérés intégralement durant l'année 1974, on a préféré s'en tenir à la rémunération mensuelle (et non plus à la rémunération annuelle) pour la publication des résultats détaillés (voir § 11.1). Néanmoins, pour assurer une meilleure correspondance avec la rémunération annuelle qui inclut les primes et gratifications versées à cadence non mensuelle, on a procédé au calcul d'une rémunération mensuelle brute corrigée par le prorata de primes calculé précédemment (voir § 9.2.5) selon la formule

$$x_i = Rm_i \left(1 + \frac{Pr_i}{Ra_i - Pr_i}\right)$$

où Rm_i est la rémunération mensuelle
Pr_i est le montant des primes
Ra_i est la rémunération annuelle

Dans ce calcul, on n'a pris en compte que les salariés-échantillon rémunérés intégralement durant le mois d'octobre 1974 et on a établi une distinction entre salariés travaillant à temps partiel et salariés travaillant à temps plein. Par ailleurs, les salariés-échantillon dont la rémunération dépassait un plafond déterminé (voir § 8.14, note) ont été exclus des calculs.

9.3 *Quantiles*

Les résultats des calculs de rémunération étant altérés par l'exclusion des salariés–échantillon dont la rémunération dépassait le plafond, notamment au niveau du personnel de haute qualification, on a également effectué le calcul de divers quantiles. C'est ainsi qu'à

[1] Le coefficient de pondération d'un salarié-échantillon est défini comme le produit des inverses des fractions de sondage correspondant aux différents degrés du tirage.

partir des distributions relatives aux seuls salariés à temps plein (et rémunérés intégralement) selon la rémunération annuelle et la rémunération mensuelle brute corrigée, on a donné le premier et le dernier décile (Q (0,10) et Q (0,90)), le premier et le troisième quartile (Q (0,25) et Q (0,75)) et la médiane (Q (0,50)) [1].

9.4 *Indices*

Les données sur les rémunérations 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 rémunération 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 rémunérations 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 activité économique à l'autre, mais également entre l'un et l'autre pays. C'est la raison pour laquelle la plupart des résultats d'un groupe donné ont été présentés sous forme d'indices en prenant comme base la moyenne générale du groupe.

On a appliqué le même principe en ce qui concerne les effectifs. Notons à ce propos que dans les distributions des effectifs en pourcents, la somme des pourcentages n'est pas toujours égale à 100. Cela tient au fait que l'effectif des salariés pour lesquels les renseignements font défaut («non déclarés») n'est pas toujours indiqué dans une colonne particulière identifiée par le signe «*», mais intégré dans le total. Par ailleurs de petites différences peuvent provenir de l'arrondissement des données.

10. **Modalités de publication des résultats**

L'enquête ayant été effectuée par sondage, tout résultat, notamment toute valeur moyenne d'un caractère, a été calculé à partir d'un échantillon de salariés représentatif de l'univers étudié. Toute moyenne ainsi calculée constitue une estimation de la moyenne que l'on pourrait obtenir à partir de l'ensemble des salariés de l'univers et se trouve donc entachée d'une erreur.

En désignant par $\bar{X}$ la variable aléatoire correspondant à la moyenne du caractère X pour un échantillon de n salariés, l'erreur sur la moyenne peut être caractérisée par le coefficient de variation $CV_{\bar{X}}$. Si l'on se place dans l'hypothèse d'un tirage simple, sans stratification, on obtient une borne supérieure de l'erreur donnée par l'expression.

$$CV_{\bar{X}} = \sqrt{\frac{1}{n}\,\frac{\sum_{i=1}^{n} P_i - n}{\sum_{i=1}^{n} P_i - 1}}\; CV_X$$

où CV_X est le coefficient de variation calculé précédemment (voir § 9.1).

Afin d'éviter la publication de résultats relatifs aux valeurs moyennes affectés d'une erreur trop importante, on a assujetti la publication aux règles suivantes:

a) Si $CV_{\bar{X}} < 5\%$
la moyenne et le coefficient de variation correspondant sont publiés tels quels

b) Si $5\% \leqslant CV_{\bar{X}} < 10\%$
la moyenne et le coefficient de variation correspondant sont publiés avec le signe spécial #.

c) Si $CV_{\bar{X}} \geqslant 10\%$
la moyenne et le coefficient de variation correspondant ne sont pas publiés et sont remplacés par un point.

Par ailleurs, pour tout groupe comptant moins de dix salariés-échantillon, les valeurs moyennes et coefficients de variation associés ainsi que les distributions de salariés et les quantiles ne sont pas publiés en raison de l'exiguïté de l'échantillon et sont remplacés par un point.

Enfin, les résultats couverts par le secret statistique ne sont pas publiés et sont également remplacés par un point.

11. **Plan d'exploitation et présentation des résultats**

11.1 *Principes généraux de l'exploitation*

L'objectif de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires est de mettre en relief les liaisons statistiques existant entre le niveau des rémunérations et les autres caractères individuels des salariés (âge, sexe, qualification, ancienneté de service dans l'entreprise, nature de l'activité économique exercée, etc.).

Une approche empirique consisterait à combiner ces différents caractères individuels et à déterminer parmi les groupes ainsi obtenus ceux qui ont l'influence la plus sensible sur le niveau des rémunérations. Toutefois, une telle systématique est impensable en raison, d'une part du nombre très élevé des tableaux qu'il faudrait élaborer et, d'autre part de la perte de fiabilité des résultats résultant du fractionnement très poussé de l'échantillon de salariés.

En conséquence, on a été amené à faire un choix pour l'exploitation des résultats destinés à la publication, ceux-ci se subdivisant en résultats généraux et en résultats détaillés.

---

[1] On note que ces quantiles fournissent des caractéristiques statistiques de moyenne (médiane: Q (0,50)) et de dispersion (écart interquartile: $\frac{Q\,(0{,}75) - Q\,(0{,}25)}{Q\,(0{,}50)}$ homologues de la moyenne arithmétique et du coefficient de variation définis précédemment.

a) Résultats généraux

Dans cette série générale, on trouve:

- des distributions des salariés,
- des moyennes et les coefficients de variation correspondants des caractères suivants: âge, ancienneté, horaire hebdomadaire, pourcentage de primes non mensuelles, rémunération annuelle brute et rémunération mensuelle brute corrigée,
- divers quantiles de la rémunération annuelle brute et de la rémunération mensuelle brute corrigée.

Les caractéristiques statistiques mentionnées sont données pour la combinaison du croisement systématique des trois caractères:
- Activité économique,
- Sexe,
- Régime de travail,

avec l'un ou l'autre des caractères suivants:
- Qualification professionnelle,
- Taille de l'entreprise,
- Age,
- Ancienneté de service dans l'entreprise,
- Système de rémunération,
- Pourcentage de primes,
- Horaire hebdomadaire,
- Rémunération annuelle brute,
- Rémunération mensuelle brute corrigée.

b) Résultats détaillés

Dans cette série plus détaillée, on trouve des distributions des salariés ainsi que les moyennes et les coefficients de variation associés de la rémunération mensuelle brute corrigée. Ces caractéristiques statistiques sont données pour la combinaison du croisement systématique des quatre caractères:

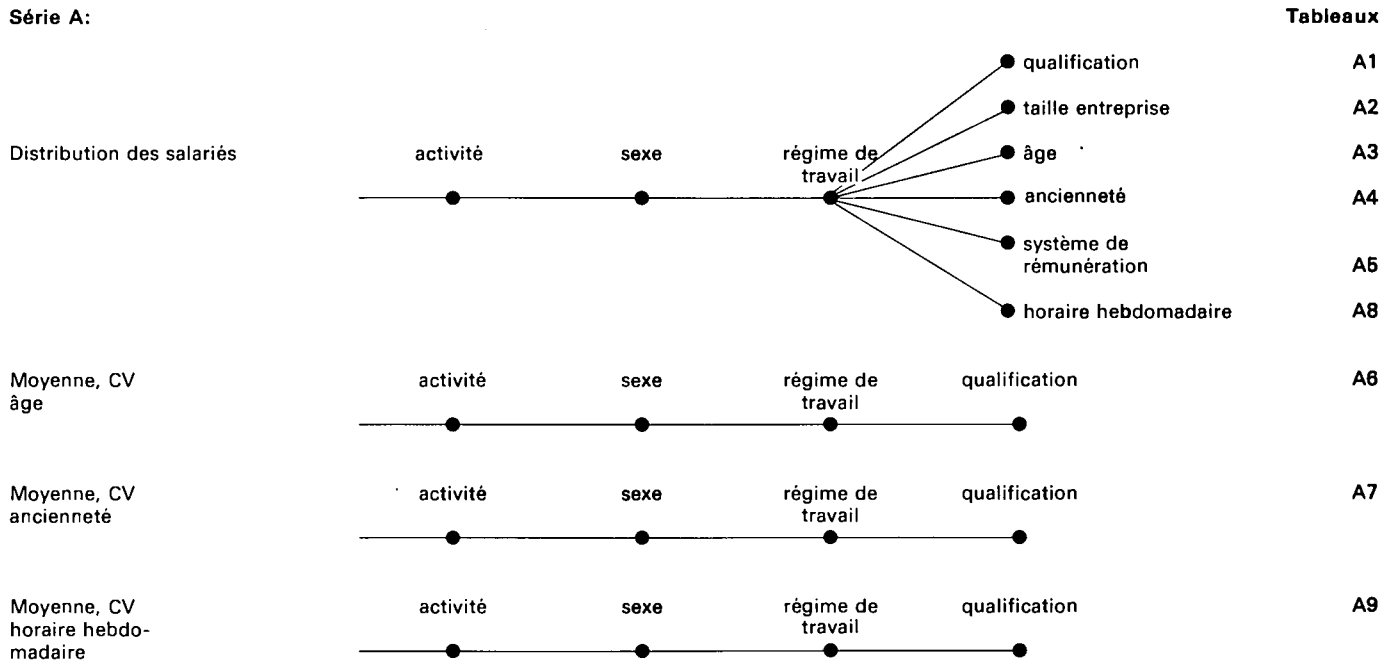
- Activité économique,
- Sexe,
- Régime de travail,
- Qualification professionnelle,

avec l'un ou l'autre des caractères suivants:
- Taille de l'entreprise,
- Age,
- Ancienneté de service dans l'entreprise,
- Système de rémunération,
- Région où le salarié est employé.

11.2 *Présentation des résultats*

Les résultats sont donnés par pays et regroupés dans plusieurs séries de tableaux (A, B, C, pour les résultats généraux; D, E pour les résultats détaillés) [1]. Ces tableaux sont schématisés aux pages suivantes.

[1] Par ailleurs, pour les pays ayant fixé une limite supérieure pour le relevé de toute rémunération (voir § 8.14, note) on trouvera en tête des résultats de ces pays un tableau donnant selon l'activité, le sexe et la qualification, l'effectif des salariés concernés.



Série B:

		Tableaux
Distribution des salariés	activité — sexe — régime de travail — % primes	B1
Moyenne, CV % primes	activité — sexe — régime de travail — qualification	B3
	taille entreprise	B2

Série C:

Moyenne, CV rémunération mensuelle brute corrigée des salariés à temps plein	activité — sexe — qualification	C1, C2
Moyenne, CV rémunération annuelle brute des salariés à temps plein	activité — sexe — qualification	C3, C4
Distribution des salariés à temps plein	activité — sexe — qualification — rémunération mensuelle brute corrigée	C5
Distribution des salariés à temps plein	activité — sexe — qualification — rémunération annuelle brute	C6
Quantiles de la rémunération mensuelle brute corrigée et de la rémunération annuelle brute des salariés à temps plein	activité — sexe — qualification	C7
Moyenne, CV rémunération mensuelle brute corrigée des salariés à temps partiel	activité — sexe — qualification	C8, C9
Moyenne, CV rémunération annuelle brute des salariés à temps partiel	activité — sexe — qualification	C10, C11

Série D:

Distribution des salariés	activité — sexe — régime de travail — qualification	
	taille entreprise	D1
	âge	D2
	ancienneté	D3
	système de rémunération	D4
Moyenne, CV rémunération mensuelle brute corrigée des salariés à temps plein	activité — sexe — qualification	
	taille entreprise	D5, D6
	âge	D7, D8
	ancienneté	D9, D10
	système de rémunération	D11, D12

Série E:

						Tableaux
Distribution des salariés	activité	sexe	régime de travail	qualifi-cation	région	E1
Moyenne, CV rémunération mensuelle brute corrigée des salariés à temps plein	activité	sexe		qualifi-cation	région	E2, E3

ANNEXE 1

Questionnaire d'enquête

Note

Le questionnaire était accompagné d'instructions et de notes explicatives qui n'ont pas été reprises ici, l'essentiel des définitions des renseignements exploités au niveau communautaire ayant été décrit aux paragraphes suivants de la présente brochure:

NATURE DES RENSEIGNEMENTS	Paragraphe	Page
A. **Renseignements concernant l'entreprise** (à laquelle appartient l'unité déclarante)		
1. Pays	8.1	116
3. Activité principale de l'entreprise	8.2	116
	Annexe 2	133
6. Effectif total des salariés de l'entreprise	8.3	117
B. **Renseignements concernant les salariés**		
1. Région	8.4	117
2. Nom ou numéro d'ordre du salarié	8.5	117
3. Sexe	8.6	117
4. Année de naissance	8.7	117
5. Qualification professionnelle	8.8	117
6. Ancienneté de service dans l'entreprise	8.9	120
7. Régime de travail	8.10	120
8. Horaire hebdomadaire du travail	8.11	120
9. Système de rémunération	8.12	120
10. Paiement intégral ou partiel de la rémunération pour le mois d'octobre 1974	8.13	120
11. Rémunération versée pour le mois d'octobre 1974	8.14	120
12. Paiement intégral ou partiel de la rémunération pour l'année 1974	8.15	121
13. Rémunération versée pour l'année 1974	8.16	121
14. Primes et gratifications versées à cadence non mensuelle pour l'année 1974	8.17	121

COMMUNAUTÉ ÉCONOMIQUE EUROPÉENNE

Office statistique des Communautés européennes

CACHET DE L'INSTITUT NATIONAL DE STATISTIQUE

Enquête sur la structure et la répartition des salaires dans le commerce de gros et de détail, les banques et les assurances en 1974

QUESTIONNAIRE (1)

A. **Renseignements concernant l'entreprise** (à laquelle appartient l'unité déclarante (*))

1. Pays: _____

2. Nom de l'unité déclarante:

_____

3. Activité principale de l'entreprise:

_____

4. Adresse de l'unité déclarante:

_____

5. Effectif total des salariés de l'unité déclarante: ☐

6. Effectif total de salariés de l'entreprise:

(Faire une croix dans la case correspondant à la taille de l'entreprise à laquelle appartient l'unité déclarante).

- de 10 à 19 ☐
- 20 à 49 ☐
- 50 à 99 ☐
- 100 à 199 ☐
- 200 à 499 ☐
- 500 à 999 ☐
- 1000 à 1999 ☐
- 2000 à 4999 ☐
- 5000 et plus ☐

7. Nom et adresse de l'entreprise (siège central):

_____

Partie réservée à l'Institut

Pays	☐
N° de la NACE	☐☐☐☐
N° de l'unité déclarante	☐☐☐☐
Taille de l'unité déclarante	☐
Taille de l'entreprise	☐
Pondération de l'unité déclarante	☐☐ ☐☐

(1) 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 pour tenir compte des habitudes et de la terminologie locale.

(*) Les formules se rapportant à l'unité déclarante ne sont à utiliser que dans le cas où celle-ci ne constituerait qu'une partie de l'entreprise.

B. **Renseignements concernant les salariés**

Région où le salarié est employé	Nom ou n° d'ordre du salarié	Sexe	Année de naissance	Qualification professionnelle	Ancienneté de service dans l'entreprise	Régime de travail
1	2	3	4	5	6	7

Réservé à l'Institut: pondération des salariés

Horaire hebdomadaire du travail	Système de rémunération	Paiement intégral ou partiel de la rémunération pour le mois d'octobre 1974	Rémunération versée pour le mois d'octobre 1974	Paiement intégral ou partiel de la rémunération pour l'année 1974	Rémunération versée pour l'année 1974	
					Total	dont: primes et gratifications versées à cadence non mensuelle
8	9	10	11	12	13	14

ANNEXE 2

Nomenclature des activités économiques

NACE	Activité
61	Commerce de gros, sauf récupération
611	Commerce de gros de matières premières agricoles, d'animaux vivants, de matières premières textiles et de demi-produits
612	Commerce de gros de combustibles, de minéraux et produits chimiques industriels
613	Commerce de gros du bois et des matériaux de construction
614	Commerce de gros de machines, de matériel et de véhicules
615	Commerce de gros de meubles, articles de ménage et quincaillerie
616	Commerce de gros des textiles, de l'habillement, de la chaussure et des articles en cuir
617	Commerce de gros de denrées alimentaires, boissons et tabacs
617.6	Commerce de gros de produits du tabac
618	Commerce de gros de produits pharmaceutiques, médicaux, de beauté et de produits d'entretien
618.1	Commerce de gros de produits pharmaceutiques
619	Autres commerces de gros spécialisés et commerce de gros de produits divers
619.1/2	Commerce de gros de papier, carton et articles de papeterie, de livres, périodiques et journaux
64/653–656	Commerce de détail sauf commerce d'automobiles, de motocycles, de carburants et lubrifiants
641/642	Commerce de détail de produits alimentaires, boissons et tabacs
643	Pharmacies
644	Commerce de détail d'articles médicaux, de produits de beauté et de produits d'entretien
645	Commerce de détail d'articles d'habillement
646	Commerce de détail de la chaussure et de la maroquinerie
647	Commerce de détail de tissus d'ameublement
648/649	Commerce de détail d'appareils et matériel pour l'équipement du foyer
653	Commerce de détail de livres, journaux, papeterie et fournitures de bureau
654/655	Autres commerces de détail
656	Commerce de détail portant sur un assortiment varié de produits divers, avec vente prédominante de produits non alimentaires
812/813	Institutions de crédit sauf Autorités bancaires centrales: Institutions dont le personnel a un statut assimilable à un statut de fonctionnaire
	Institutions dont le personnel bénéficie de la convention collective nationale des banques
	Autres Institutions
82	Assurances, excepté assurances sociales obligatoires

ANNEXE 3

Intitulés des tableaux

Remarques liminaires:

a) Les groupes de qualification, différant selon le secteur considéré (voir § 8.8, page 117), sont numérotés comme suit dans les tableaux:

- pour le commerce de gros et de détail
  1A, 1B, 2, 3, 4, 5
- pour les banques
  1, 2, 3, 4, 5, 6
- pour les assurances
  I, II, III, IV, V, VI

b) Par ailleurs, pour les pays qui, dans le secteur du commerce, ont procédé à la subdivision facultative des groupes de qualification 3 (en 3A et 3B) et 4 (en 4A et 4B) (voir 8.8, page 118), on trouvera à la suite des tableaux des séries A, B, C, D, E du commerce, des tableaux A1, C1, C2, C3, C4 comportant les subdivisions selon les groupes de qualification suivants: 3A, 3B, 3, 4A, 4B, 4.

c) Les non-déclarations qui sont comprises dans les totaux peuvent aussi figurer dans des colonnes spécifiques identifiées par le signe (*).

TAB. A/1

Salariés selon l'activité, le sexe, la qualification et le régime de travail

Régime de travail: temps plein

(Milliers) *(%)*

Activité	NACE	Sexe	Qualification						(*)	Ens.	Qualification						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité

TAB. A/1 *(suite)*

Régime de travail: temps partiel

(Milliers) *(%)*

Activité	NACE	Sexe	Qualification						(*)	Ens.	Qualification						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité

TAB. A/1 *(suite)*

Ensemble des régimes de travail

(Milliers) *(%)*

Activité	NACE	Sexe	Qualification						(*)	Ens.	Qualification						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité

TAB. A/2

Salariés selon l'activité, le sexe, le taille de l'entreprise et le régime de travail

Régime de travail: temps plein

(%) *(%)*

Activité	NACE	Sexe	Taille de l'entreprise (Nombre de salariés)									Taille de l'entreprise (Nombre de salariés)						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité
			10 – 19	20 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	1000 – 1999	2000 – 4999	≥ 5000	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥ 1000					

TAB. A/2 *(suite)*

Régime de travail: temps partiel

(%) *(%)*

Activité	NACE	Sexe	Taille de l'entreprise (Nombre de salariés)									Taille de l'entreprise (Nombre de salariés)						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité
			10 – 19	20 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	1000 – 1999	2000 – 4999	≥ 5000	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥ 1000					

TAB. A/2 *(suite)*

Ensemble des régimes de travail

(%) *(%)*

Activité	NACE	Sexe	Taille de l'entreprise (Nombre de salariés)									Taille de l'entreprise (Nombre de salariés)						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité
			10 – 19	20 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	1000 – 1999	2000 – 4999	≥ 5000	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥ 1000					

TAB. A/3

Salariés selon l'activité, le sexe, l'âge et le régime de travail

Régime de travail: temps plein

(%) (%)

Activité	NACE	Sexe	Âge (Années révolues)												Âge (Années révolues)							Sexe	NACE	Activité
			<16	16 – 18	18 – 20	21 – 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 59	≥60	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Ens.			

TAB. A/3 *(suite)*

Régime de travail: temps partiel

(%) (%)

Activité	NACE	Sexe	Âge (Années révolues)												Âge (Années révolues)							Sexe	NACE	Activité
			<16	16 – 18	18 – 20	21 – 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 59	≥60	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Ens.			

TAB. A/3 *(suite)*

Ensemble des régimes de travail

(%) (%)

Activité	NACE	Sexe	Âge (Années révolues)												Âge (Années révolues)							Sexe	NACE	Activité
			<16	16 – 18	18 – 20	21 – 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 59	≥60	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Ens.			

TAB. A/4

Salariés selon l'activité, le sexe, l'ancienneté dans l'entreprise et le régime de travail

(%) (%)

Activité	NACE	Sexe	Régime de travail: temps plein							Régime de travail: temps partiel							Ensemble des régimes de travail							Sexe	NACE	Activité
			Ancienneté dans l'entreprise (Années révolues)																							
			<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Ens.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Ens.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Ens.			

TAB. A/5

Salariés selon l'activité, le sexe, le système de rémunération et le régime de travail

(%) (%)

Activité	NACE	Sexe	Régime de travail: temps plein				Régime de travail: temps partiel				Ensemble des régimes de travail				Sexe	NACE	Activité
			Système de rémunération														
			Rémunéré à la commission	Non rémunéré à la commission	(*)	Ens.	Rémunéré à la commission	Non rémunéré à la commission	(*)	Ens.	Rémunéré à la commission	Non rémunéré à la commission	(*)	Ens.			

TAB. A/6

Âge: moyenne (M) et coefficient de variation (CV) selon l'activité, le sexe, la qualification et le régime de travail

Régime de travail: temps plein

M — CV

Activité	NACE	Sexe	Qualification						(*)	Ens.	Qualification						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité

TAB. A/6 *(suite)*

Régime de travail: temps partiel

M — CV

Activité	NACE	Sexe	Qualification						(*)	Ens.	Qualification						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité

TAB. A/6 *(suite)*

Ensemble des régimes de travail

M — CV

Activité	NACE	Sexe	Qualification						(*)	Ens.	Qualification						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité

TAB. A/7

Ancienneté dans l'entreprise: moyenne (M) et coefficient de variation (CV) selon l'activité, le sexe, la qualification et le régime de travail

Régime de travail: temps plein

M — CV

Activité	NACE	Sexe	Qualification						(*)	Ens.	Qualification						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité

TAB. A/7 *(suite)*

Régime de travail: temps partiel

M — CV

Activité	NACE	Sexe	Qualification						(*)	Ens.	Qualification						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité

TAB. A/7 *(suite)*

Ensemble des régimes de travail

M — CV

Activité	NACE	Sexe	Qualification						(*)	Ens.	Qualification						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité

TAB. A/8

Salariés selon l'activité, le sexe, l'horaire hebdomadaire et le régime de travail

(%) (%)

Activité	NACE	Sexe	Régime de travail: temps plein										Régime de travail: temps partiel										Sexe	NACE	Activité
			Horaire hebdomadaire de travail (Heures)																						
			≤36	>36 ≤38	>38 ≤40	>40 ≤42	>42 ≤44	>44 ≤46	>46 ≤48	>48	(*)	Ens.	≤24	>24 ≤26	>26 ≤28	>28 ≤30	>30 ≤32	>32 ≤34	>34 ≤36	>36	(*)	Ens.			

TAB. A/9

Horaire hebdomadaire du travail: moyenne (M) et coefficient de variation (CV) selon l'activité, le sexe, la qualification et le régime de travail

Régime de travail: temps plein

M CV

Activité	NACE	Sexe	Qualification								Qualification								Sexe	NACE	Activité
									(*)	Ens.							(*)	Ens.			

TAB. A/9 *(suite)*

Régime de travail: temps partiel

M CV

Activité	NACE	Sexe	Qualification								Qualification								Sexe	NACE	Activité
									(*)	Ens.							(*)	Ens.			

TAB. B/1

Salariés selon l'activité, le sexe, le pourcentage de primes et le régime de travail

(%) (%)

Activité	NACE	Sexe	Régime de travail: temps plein									Régime de travail: temps partiel									Ensemble des régimes de travail									Sexe	NACE	Activité
			% Primes																													
			0	>0 <5	≥5 <10	≥10 <15	≥15 <20	≥20 <30	≥30 <50	≥50	Ens. (*)	0	>0 <5	≥5 <10	≥10 <15	≥15 <20	≥20 <30	≥30 <50	≥50	Ens. (*)	0	>0 <5	≥5 <10	≥10 <15	≥15 <20	≥20 <30	≥30 <50	≥50	Ens. (*)			

TAB. B/2

Pourcentage de primes: moyenne (M) et coefficient de variation (CV) selon l'activité, le sexe et la taille de l'entreprise

M CV

Activité	NACE	Sexe	Taille de l'entreprise (Nombre de salariés)								Taille de l'entreprise (Nombre de salariés)								Sexe	NACE	Activité
			10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Ens.	10 – 49	20 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Ens.			

TAB. B/3

Pourcentage de primes: moyenne (M) et coefficient de variation (CV) selon l'activité, le sexe, la qualification et le régime de travail

Régime de travail: temps plein

M — CV

Activité	NACE	Sexe	Qualification						(*)	Ens.	Qualification						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité

TAB. B/3 *(suite)*

Régime de travail: temps partiel

M — CV

Activité	NACE	Sexe	Qualification						(*)	Ens.	Qualification						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité

TAB. B/3 *(suite)*

Ensemble des régimes de travail

M — CV

Activité	NACE	Sexe	Qualification						(*)	Ens.	Qualification						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité

TAB. C/1

Rémunération mensuelle brute corrigée des salariés à temps plein: moyenne (M) et coefficient de variation (CV) selon l'activité, le sexe et la qualification

M — CV

Activité	NACE	Sexe	Qualification						(*)	Ens.	Qualification						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité

TAB. C/2

Indice de la rémunération mensuelle brute corrigée moyenne des salariés à temps plein selon l'activité, le sexe et la qualification

(Rémunération de l'ensemble des salariés à temps plein = 100)

Indice de la rémunération mensuelle brute corrigée moyenne des salariés féminins à temps plein selon l'activité et la qualification

(Rémunération des salariés masculins à temps plein = 100)

Activité	NACE	Sexe	Qualification						(*)	Ens.	Qualification						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité

TAB. C/3

Rémunération annuelle brute des salariés à temps plein: moyenne (M) et coefficient de variation (CV) selon l'activité, le sexe et la qualification

M — CV

Activité	NACE	Sexe	Qualification						(*)	Ens.	Qualification						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité

TAB. C/4

Indice de la rémunération annuelle brute moyenne des salariés à temps plein selon l'activité, le sexe et la qualification

(Rémunération de l'ensemble des salariés à temps plein = 100)

Indice de la rémunération annuelle brute moyenne des salariés féminins à temps plein selon l'activité et la qualification

(Rémunération des salariés masculins à temps plein = 100)

Activité	NACE	Sexe	Qualification						(*)	Ens.	Qualification						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité

TAB. C/5

Salariés à temps plein selon la rémunération mensuelle brute corrigée par activité, sexe et qualification

(%) — (%)

Activité	NACE	Qualification	Sexe	Rémunération mensuelle brute corrigée					(28 classes)				Ens.	Sexe	Qualification	NACE	Activité

TAB. C/6

Salariés à temps plein selon la rémunération annuelle brute par activité, sexe et qualification

(%) — (%)

Activité	NACE	Qualification	Sexe	Rémunération annuelle brute					(28 classes)				Ens.	Sexe	Qualification	NACE	Activité

TAB. C/7

Quantiles de la distribution des salariés à temps plein selon la rémunération mensuelle brute corrigée par activité, sexe et qualification

Quantiles de la distribution des salariés à temps plein selon la rémunération annuelle brute par activité, sexe et qualification

Activité	NACE	Qualification	Sexe	Quantiles					Quantiles					Sexe	Qualification	NACE	Activité
				Q (0,10)	Q (0,25)	Q (0,50)	Q (0,75)	Q (0,90)	Q (0,10)	Q (0,25)	Q (0,50)	Q (0,75)	Q (0,90)				

TAB. C/8

Rémunération mensuelle brute corrigée des salariés à temps partiel: moyenne (M) et coefficient de variation (CV) selon l'activité, le sexe et la qualification

M *CV*

Activité	NACE	Sexe	Qualification						(*)	Ens.	Qualification						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité

TAB. C/9

Indice de la rémunération mensuelle brute corrigée moyenne des salariés à temps partiel selon l'activité, le sexe et la qualification

(Rémunération de l'ensemble des salariés à temps partiel = 100)

Indice de la rémunération mensuelle brute corrigée moyenne des salariés féminins à temps partiel selon l'activité et la qualification

(Rémunération des salariés masculins à temps partiel = 100)

Activité	NACE	Sexe	Qualification						(*)	Ens.	Qualification						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité

TAB. C/10

Rémunération annuelle brute des salariés à temps partiel: moyenne (M) et coefficient de variation (CV) selon l'activité, le sexe et la qualification

M *CV*

Activité	NACE	Sexe	Qualification						(*)	Ens.	Qualification						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité

TAB. C/11

Indice de la rémunération annuelle brute moyenne des salariés à temps partiel selon l'activité, le sexe et la qualification

(Rémunération de l'ensemble des salariés à temps partiel = 100)

Indice de la rémunération annuelle brute moyenne des salariés féminins à temps partiel selon l'activité et la qualification

(Rémunération des salariés masculins à temps partiel = 100)

Activité	NACE	Sexe	Qualification						(*)	Ens.	Qualification						(*)	Ens.	Sexe	NACE	Activité

TAB. D/1

Salariés selon l'activité, le sexe, la qualification, la taille de l'entreprise et le régime de travail

(%) (%)

Activité	NACE	Qualification	Sexe	Régime de travail: temps plein								Régime de travail: temps partiel								Ensemble des régimes de travail								Sexe	Qualification	NACE	Activité
				Taille de l'entreprise (Nombre de salariés)																											
				10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Ens.	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Ens.	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Ens.				

TAB. D/2

Salariés selon l'activité, le sexe, la qualification, l'âge et le régime de travail

(%) (%)

Activité	NACE	Qualification	Sexe	Régime de travail: temps plein							Régime de travail: temps partiel							Ensemble des régimes de travail							Sexe	Qualification	NACE	Activité
				Âge (Années révolues)																								
				<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Ens.	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Ens.	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Ens.				

TAB. D/3

Salariés selon l'activité, le sexe, la qualification l'ancienneté dans l'entreprise et le régime de travail

(%) (%)

Activité	NACE	Qualification	Sexe	Régime de travail: temps plein							Régime de travail: temps partiel							Ensemble des régimes de travail							Sexe	Qualification	NACE	Activité
				Ancienneté dans l'entreprise (Années révolues)																								
				<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Ens.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Ens.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Ens.				

TAB. D/4

Salariés selon l'activité, le sexe, la qualification, le système de rémunération et le régime de travail

(%) (%)

Activité	NACE	Qualification	Sexe	Régime de travail: temps plein				Régime de travail: temps partiel				Ensemble des régimes de travail				NACE	Qualification	Sexe	Activité
				Système de rémunération															
				Rémunéré à la commission	Non rémunéré à la commission	(*)	Ens.	Rémunéré à la commission	Non rémunéré à la commission	(*)	Ens.	Rémunéré à la commission	Non rémunéré à la commission	(*)	Ens.				

TAB. D/5

Rémunération mensuelle brute corrigée des salariés à temps plein: moyenne (M) et coefficient de variation (CV) selon l'activité, le sexe, la qualification et la taille de l'entreprise

M CV

Activité	NACE	Qualification	Sexe	Taille de l'entreprise (Nombre de salariés)								Taille de l'entreprise (Nombre de salariés)								Sexe	Qualification	NACE	Activité
				10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Ens.	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Ens.				

TAB. D/6

Indice de la rémunération mensuelle brute corrigée moyenne des salariés à temps plein selon l'activité, le sexe, la qualification et la taille de l'entreprise

(Rémunération de l'ensemble des salariés à temps plein = 100)

Indice de la rémunération mensuelle brute corrigée moyenne des salariés féminins à temps plein selon l'activité, la qualification et la taille de l'entreprise

(Rémunération des salariés masculins à temps plein = 100)

Activité	NACE	Qualification	Sexe	Taille de l'entreprise (Nombre de salariés)								Taille de l'entreprise (Nombre de salariés)								Sexe	Qualification	NACE	Activité
				10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Ens.	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Ens.				

TAB. D/7

Rémunération mensuelle brute corrigée des salariés à temps plein: moyenne (M) et coefficient de variation (CV) selon l'activité, le sexe, la qualification et l'âge

M — CV

Activité	NACE	Qualification	Sexe	Âge (Années révolues)							Âge (Années révolues)							Sexe	Qualification	NACE	Activité
				<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Ens.	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Ens.				

TAB. D/8

Indice de la rémunération mensuelle brute corrigée moyenne des salariés à temps plein selon l'activité, le sexe, la qualification et l'âge

(Rémunération de l'ensemble des salariés à temps plein = 100)

Indice de la rémunération mensuelle brute corrigée moyenne des salariés féminins à temps plein selon l'activité, la qualification et l'âge

(Rémunération des salariés masculins à temps plein = 100)

Activité	NACE	Qualification	Sexe	Âge (Années révolues)							Âge (Années révolues)							Sexe	Qualification	NACE	Activité
				<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Ens.	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Ens.				

TAB. D/9

Rémunération mensuelle brute corrigée des salariés à temps plein: moyenne (M) et coefficient de variation (CV) selon l'activité, le sexe, la qualification et l'ancienneté dans l'entreprise

M — CV

Activité	NACE	Qualification	Sexe	Ancienneté dans l'entreprise (Années révolues)							Ancienneté dans l'entreprise (Années révolues)							Sexe	Qualification	NACE	Activité
				<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Ens.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Ens.				

TAB. D/10

Indice de la rémunération mensuelle brute corrigée moyenne des salariés à temps plein selon l'activité, le sexe, la qualification et l'ancienneté dans l'entreprise

(Rémunération de l'ensemble des salariés à temps plein = 100)

Indice de la rémunération mensuelle brute corrigée moyenne des salariés féminins à temps plein selon l'activité, la qualification et l'ancienneté dans l'entreprise

(Rémunération des salariés masculins à temps plein = 100)

Activité	NACE	Qualification	Sexe	Ancienneté dans l'entreprise (Années révolues)							Ancienneté dans l'entreprise (Années révolues)							Sexe	Qualification	NACE	Activité
				<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Ens.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Ens.				

TAB. D/11

Rémunération mensuelle brute corrigée des salariés à temps plein: moyenne (M) et coefficient de variation (CV) selon l'activité, le sexe, la qualification et le système de rémunération

M *CV*

Activité	NACE	Qualification	Sexe	Système de rémunération				Système de rémunération				Sexe	Qualification	NACE	Activité
				Rémunéré à la commission	Non rémunéré à la commission	(*)	Ens.	Rémunéré à la commission	Non rémunéré à la commission	(*)	Ens.				

TAB. D/12

Indice de la rémunération mensuelle brute corrigée moyenne des salariés à temps plein selon l'activité, le sexe, la qualification et le système de rémunération

(Rémunération de l'ensemble des salariés à temps plein = 100)

Indice de la rémunération mensuelle brute corrigée moyenne des salariés féminins à temps plein selon l'activité, la qualification et le système de rémunération

(Rémunération de l'ensemble des salariés à temps plein = 100)

Activité	NACE	Qualification	Sexe	Système de rémunération				Système de rémunération				Sexe	Qualification	NACE	Activité
				Rémunéré à la commission	Non rémunéré à la commission	(*)		Rémunéré à la commission	Non rémunéré à la commission	(*)					

TAB. E/1

Salariés selon l'activité, le sexe, la qualification, la région et le régime de travail

Régime de travail: temps plein

(Milliers) *(%)*

Activité	NACE	Qualification	Sexe	Région						Région						Sexe	Qualification	NACE	Activité
							. . . . .	(*)	Ens.				. . . .	(*)	Ens.				

TAB. E/1 *(suite)*

Régime de travail: temps partiel

(Milliers) *(%)*

Activité	NACE	Qualification	Sexe	Région						Région						Sexe	Qualification	NACE	Activité
							. . . . .	(*)	Ens.				. . . .	(*)	Ens.				

TAB. E/1 *(suite)*

Ensemble des régimes de travail

(Milliers) *(%)*

Activité	NACE	Qualification	Sexe	Région						Région						Sexe	Qualification	NACE	Activité
							. . . . .	(*)	Ens.				. . . .	(*)	Ens.				

TAB. E/2

Rémunération mensuelle brute corrigée des salariés à temps plein: moyenne (M) et coefficient de variation (CV) selon l'activité, le sexe, la qualification et la région

M *CV*

Activité	NACE	Qualification	Sexe	Région					Région					Sexe	Qualification	NACE	Activité
						....	(*)	Ens.			....	(*)	Ens.				

TAB. E/3

Indice de la rémunération mensuelle brute corrigée moyenne des salariés à temps plein selon l'activité, le sexe, la qualification et la région

(Remunération de l'ensemble des salariés à temps plein = 100)

Indice de la rémunération mensuelle brute corrigée moyenne des salariés féminins à temps plein selon l'activité, la qualification et la région

(Rémunération des salariés masculins à temps plein = 100)

Activité	NACE	Qualification	Sexe	Région					Région					Sexe	Qualification	NACE	Activité
						....	(*)	Ens.			....	(*)	Ens.				

Struttura delle retribuzioni nel commercio, nelle banche e nelle assicurazioni nel 1974

Metodi e definizioni

sommario

Printed in the F.R. of Germany

INTRODUZIONE

L'indagine comunitaria del 1974 sulla struttura e sulla ripartizione delle retribuzioni nelle attività del commercio all'ingrosso e al minuto, delle banche e delle assicurazioni è la prima del genere effettuata nell'importante settore dei servizi. Pur essendo una naturale continuazione delle indagini analoghe effettuate nell'industria nel 1966 e nel 1972 (1), essa se ne distingue sui punti seguenti:

- L'indagine riguarda tutti i lavoratori delle unità intervistate, senza distinzione tra operai e impiegati.
- La suddivisione per attività applicata per l'elaborazione e la pubblicazione dei risultati comporta, per la struttura stessa dei settori, soltanto 26 voci della nomenclatura in vigore (2) mentre le voci considerate per l'industria nel 1972 erano ben 73.
- Talune informazioni richieste per i lavoratori dipendenti sono maggiormente precisate (ad esempio, il quesito relativo al pagamento integrale o parziale della retribuzione) o del tutto nuove, perché strettamente attinenti al settore dei servizi (ad esempio il quesito relativo alle provvigioni percepite per servizi resi all'esterno dell'impresa).
- Si tratta della prima indagine di questo genere effettuata nei nove Stati membri della Comunità europea.

I risultati verranno pubblicati separatamente per i singoli paesi e, in ogni volume, distintamente per il commercio all'ingrosso e al minuto, per le banche e per le assicurazioni. Il fatto che l'indagine sia stata condotta nei nove paesi secondo definizioni e metodi analoghi e che l'elaborazione dei risultati sia stata concepita anch'essa in base ad un piano unico, elaborato dall'Istituto statistico delle Comunità europee, giustifica l'inserzione in un medesimo fascicolo – pubblicato a parte e valido per tutti i paesi – delle caratteristiche metodologiche, degli obiettivi perseguiti e del piano d'elaborazione dell'indagine.

Ogni volume verrà pubblicato in sei lingue, ad eccezione delle tabelle meccanografiche allegate che, per difficoltà tecniche, saranno fornite nella sola versione bilingue (inglese/francese). I lettori di lingua italiana, olandese, tedesca e danese troveranno peraltro, nell'allegato 3 del presente volume, la traduzione delle intestazioni delle tabelle nelle lingue rispettive.

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).

Tali indagini, che vertono sulla retribuzione vera e propria in danaro e sugli elementi connessi, consentono di confrontare sul piano internazionale sia gli oneri salariali delle imprese, sia i redditi da lavoro percepiti nelle varie attività industriali.

Tali indagini, tuttavia, forniscono unicamente valori medi, elaborati sulla scorta dei dati globali rilevati (massa salariale, volume delle ore di lavoro, ecc.), il che limita le possibilità d'interpretazione delle differenze constatate fra i livelli dei costi o dei redditi medi. Soltanto conoscendo le relazioni esistenti tra le retribuzioni e i caratteri individuali dei lavoratori è possibile precisare in quale misura le differenze tra valori medi siano imputabili a differenze strutturali della manodopera. L'indagine sulla struttura e sulla ripartizione delle retribuzioni si prefigge appunto di fornire informazioni sulle relazioni esistenti tra retribuzioni medie e caratteristiche individuali dei lavoratori (età, sesso, qualifica, anzianità di servizio nell'impresa, ecc.) e sulla distribuzione delle retribuzioni intorno ai valori medi.

L'indagine sulla struttura e sulla ripartizione delle retribuzioni non si prefigge unicamente di consentire una migliore interpretazione dei risultati dell'indagine sui costi salariali, ma fornisce altresì informazioni sulla struttura della manodopera e sulla ripartizione delle retribuzioni, utili per quanti, a qualsiasi titolo, sono responsabili della politica salariale dei Paesi membri: si tratta di poter misurare le conseguenze di talune decisioni che rientrano nel quadro del processo d'armonizzazione delle condizioni di lavoro nella Comunità europea. In particolare, in vista di perseguire l'obiettivo della parità di retribuzione fra uomini e donne che lavorano nelle stesse condizioni (art. 119 del

(1) Cfr. le serie speciali «Struttura e ripartizione dei salari» 1966 e «Struttura delle retribuzioni nell'industria» 1972 e, in particolare, i volumi relativi alla metodologia delle due indagini.

(2) Dall'ottobre del 1972 è applicata in tutte le statistiche sociali dell'ISCE la nuova «Nomenclatura generale delle attività economiche nelle Comunità europee» (NACE), che sostituisce la nomenclatura delle industrie (NICE) impiegata in precedenza.

(3) Indagini regolari vengono effettuate fin dal 1953 per le tre industrie della CECA.
Per le altre industrie del Mercato comune sono state effettuate, nel periodo compreso fra il 1959–1964, sei indagini i cui risultati, relativi ad un numero abbastanza elevato di rami d'attività, sono stati pubblicati nella serie «Statistiche sociali» dell'Istituto. (Si vedano: per il 1959, il n. 3/1961 e il n. 3/1962, concernenti 14 rami d'attività; per il 1960, 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 d'indagini ha interessato nell'ordine gli stessi rami: vedansi n. 5/1964, n. 6/1965 e n. 5/1966). Per il 1966 è stata eseguita un'unica indagine in tutti i rami delle industrie estrattive e manifatturiere, dell'edilizia e del genio civile (n. 4/1969); la stessa indagine è stata ripetuta per il 1969 (n. 3/1971), per il 1972 (n. 4/1974 e n. 6/1975) e per il 1975 (in corso di elaborazione).

Trattato di Roma), questo tipo d'indagine permette – una volta eliminata l'influenza che i fattori strutturali preponderanti esercitano sui valori medi – di porre in evidenza le disparità ancora esistenti in questo campo nei diversi paesi.

Quest'obiettivo basta da solo a giustificare l'estensione del campo d'osservazione delle indagini comunitarie sulle retribuzioni ai settori del commercio all'ingrosso e al minuto, delle banche e delle assicurazioni, dove la percentuale di manodopera femminile è particolarmente elevata. Per difficoltà tecniche, queste indagini non hanno potuto finora essere eseguite in concomitanza con quelle corrispondenti nell'industria, ma sarà forse possibile farlo in un prossimo futuro (1).

2. Organizzazione sul piano comunitario

Qualsiasi nuova indagine implica una mole considerevole di lavoro, tanto per le unità intervistate quanto per gli Istituti nazionali di statistica incaricati di organizzarla. Per questo vi si fa ricorso soltanto quando si riveli impossibile procedere per altre vie alla raccolta d'informazioni comparabili.

Per quanto riguarda, più in particolare, le statistiche salariali, sono rari i casi in cui l'armonizzazione delle statistiche nazionali si riveli soddisfacente (2). Inoltre, nella maggior parte dei paesi non esistono statistiche in materia di struttura delle retribuzioni nei servizi, di modo che soltanto una nuova indagine può fornire le informazioni necessarie.

Per questi motivi è stata organizzata per il 1974 un'indagine ad hoc sulla struttura e sulla ripartizione delle retribuzioni nei settori del commercio all'ingrosso e al minuto, delle banche e delle assicurazioni. L'indagine è stata preparata in stretta collaborazione con gli esperti rappresentanti i governi e le organizzazioni padronali e sindacali dei vari Stati membri; detti esperti hanno partecipato a numerose riunioni, tenutesi presso l'Istituto statistico delle Comunità europee, in merito all'organizzazione dell'indagine, in particolare per mettere a punto il questionario comunitario e le note esplicative, definire il campo d'indagine, scegliere il periodo di riferimento, il metodo di rilevazione, ecc. Questa collaborazione degli esperti (3) è stata decisiva per la buona riuscita dell'indagine.

Da parte sua la Commissione delle Comunità europee ha provveduto a trasmettere al Consiglio la proposta per l'organizzazione di un'indagine sulla struttura e sulla ripartizione delle retribuzioni nei settori del commercio all'ingrosso e al minuto, delle banche e delle assicurazioni. Dopo aver approvato la proposta, il Consiglio ha adottato un regolamento che rende l'indagine obbligatoria in tutti gli Stati membri (4).

Lo svolgimento cronologico delle operazioni è stato il seguente:

a) Messa a punto del questionario comunitario e delle modalità dell'indagine, a cura dell'Istituto statistico delle Comunità europee, con la collaborazione degli esperti, nel corso degli anni 1972–1974.

b) Preparazione e realizzazione dell'indagine propriamente detta da parte degli Istituti nazionali di statistica (5), che hanno curato i seguenti lavori: elaborazione dello schema di campionamento; invio dei questionari e delle istruzioni alle unità da intervistare; raccolta e primo controllo dei questionari compilati; codificazione e trascrizione delle risposte su schede meccanografiche; secondo controllo dei dati e trascrizione su nastro magnetico, secondo le specifiche comunitarie; invio dei nastri magnetici all'Istituto statistico delle Comunità europee. Questi lavori si sono svolti tra il 1974 e il 1976.

c) Spoglio dei dati a cura dell'Istituto statistico delle Comunità europee, secondo un programma unico per tutti i paesi, illustrato più avanti.

3. Campo d'osservazione e oggetto dell'indagine

Il campo d'osservazione e l'oggetto dell'indagine sono definiti come segue:

a) L'indagine riguarda tutte le imprese, con almeno 10 dipendenti, nei settori del commercio all'ingrosso e al minuto, delle banche e delle assicurazioni, nei nove Stati membri: Repubblica federale di Germania, Francia, Italia, Paesi Bassi, Belgio, Lussemburgo, Regno Unito, Irlanda e Danimarca.

b) L'indagine verte sulle retribuzioni e sulle caratteristiche individuali del complesso del personale dipendente delle suddette imprese: operai, impiegati, personale intermedio e dirigenti (cfr. § 5).

---

(1) Indagini comunitarie sul costo della manodopera nei settori del commercio, delle banche e delle assicurazioni sono state effettuate con riferimento al 1970 (cfr. «Statistiche sociali»: n. 4/1972) e al 1974 (in corso d'elaborazione).

(2) L'armonizzazione delle statistiche nazionali è stata ampiamente realizzata per le statistiche delle retribuzioni orarie dei lavoratori dipendenti (a breve termine). In questo campo si sono ottenuti notevoli progressi: si dispone ormai, per tutti i paesi del Mercato comune, di statistiche che consentono di seguire l'evoluzione delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti, a cadenza semestrale, con una suddivisione identica in rami d'attività industriale, basata su definizioni uniformi o comparabili tra paesi (cfr., ad esempio, Eurostat, «Statistiche delle retribuzioni e della durata del lavoro», aprile 1976).

(3) L'elenco degli esperti che hanno collaborato alla preparazione dell'indagine figura alla pag. 221 del presente fascicolo.

(4) Regolamento (CEE) n. 178/74 del Consiglio, del 21 gennaio 1974, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee n. L 21 del 25. 1. 1974, pag. 2.

(5) In Italia la rilevazione è stata effettuata dal Ministero del lavoro in collaborazione con l'Istituto nazionale di statistica, che ha curato, tra l'altro, l'elaborazione dello schema di campionamento, il controllo meccanografico dei dati e la loro trasposizione su nastro magnetico.

4. Periodo di riferimento

Dal momento che l'indagine si prefigge di rilevare, per ciascun dipendente censito, un certo numero di caratteristiche individuali (cfr. § 8) e la retribuzione percepita durante un determinato periodo di riferimento, la scelta di quest'ultimo si rivela particolarmente delicata. Infatti, mentre sul piano teorico la soluzione ideale consiste nel prendere in considerazione l'anno intero, il che consente di tener conto degli elementi della retribuzione che non vengono versati mensilmente (premi eccezionali, gratifiche di fine anno, premi di ferie, ecc.), tale soluzione può presentare notevoli difficoltà a livello d'elaborazione dei dati (1).

Per questo motivo, oltre alle informazioni relative alla retribuzione annua, è stato richiesto di specificare anche la retribuzione mensile del mese d'ottobre 1974 (2); si è scelto ottobre poiché, nella maggior parte dei paesi, è questo il mese dell'anno in cui si registra il minor numero di assenze per ferie o per festività infrasettimanali.

5. Unità statistica e categorie di lavoratori censite

In proposito, va operata una distinzione fra l'unità dichiarante, che compila il questionario e fornisce le informazioni richieste, e l'unità statistica d'indagine alla quale si riferiscono i dati.

Nella presente indagine l'unità dichiarante che ha fornito i dati richiesti è a seconda dei paesi, l'impresa o lo stabilimento. Le informazioni si riferiscono per contro essenzialmente all'unità statistica d'indagine che è il lavoratore dipendente, cioè ogni persona occupata nell'unità dichiarante a norma di un contratto di lavoro dipendente in data 31 ottobre 1974, esclusi gli apprendisti con contratto d'apprendistato, i coadiuvanti familiari, i lavoratori a domicilio e, in generale, quanti non sono in possesso di un contratto di lavoro.

6. Metodi di campionamento

Poiché l'indagine riguarda l'insieme dei lavoratori del commercio all'ingrosso e al minuto, delle banche e delle assicurazioni, occupati in imprese con 10 dipendenti ed oltre, era impensabile effettuare una rilevazione esaustiva delle informazioni individuali per ciascuno di questi lavoratori. Gli Istituti nazionali di statistica hanno dovuto quindi procedere con il metodo del campione, elaborando schemi di campionamento diversi da un paese all'altro, in funzione delle particolarità di ciascuno, purché rispondenti agli obiettivi fissati dall'Istituto statistico delle Comunità europee.

Le basi di campionamento da cui sono stati estratti i campioni erano offerte da schedari statistici aggiornati regolarmente o appositamente ai fini dell'indagine, oppure da schedari amministrativi.

Ad eccezione del Regno Unito, che ha effettuato un campionamento ad un solo stadio, in tutti gli altri paesi si è proceduto ad un campionamento a due stadi:

- le unità primarie erano le imprese (tranne che nel Lussemburgo, in cui si trattava degli stabilimenti);
- le unità secondarie erano i lavoratori.

Per effettuare l'estrazione del campione l'universo è stato stratificato, per l'estrazione al primo stadio, secondo l'attività economica e l'ampiezza dell'unità primaria.

Si è proceduto in seguito:
- al primo stadio, ad un'estrazione casuale (esaustiva);
- al secondo stadio, ad un'estrazione in base alla data di nascita, salvo che nella Repubblica federale di Germania, ove si è proceduto, secondo l'ordine alfabetico delle prime lettere del cognome del lavoratore, e in Italia dove si è proceduto a un'estrazione casuale.

Nel Regno Unito l'estrazione, che era ad un solo stadio, è avvenuta in base al numero di matricola di sicurezza sociale del lavoratore.

Le frazioni di campionamento erano:
- al primo stadio, uguali ad 1 per le unità primarie di grandi dimensioni e inferiori ad 1 per quelle di minore ampiezza;
- al secondo stadio, uguali ad 1 per le unità primarie di piccola ampiezza e inferiori ad 1 per quelle di maggior ampiezza.

Il rapporto numero dei lavoratori-campione (in migliaia) / numero dei lavoratori estrapolati all'universo (in migliaia) per ciascun paese e settore – commercio all'ingrosso, commercio al minuto, banche, assicurazioni – è riportato, in cifre assolute e in percentuale, nella tabella a pag. 152.

---

(1) Come si vedrà più avanti, per il calcolo della retribuzione mensile o annua non si computano in generale, per ragioni di comparabilità, i lavoratori che durante il periodo di riferimento non sono stati retribuiti integralmente o non hanno lavorato a tempo pieno; è evidente che la percentuale di detti lavoratori sarà tanto più grande quanto più lungo è il periodo di riferimento.

(2) Nel Regno Unito, in cui le norme relative all'esercizio di bilancio e a quello contabile differiscono dalle usanze continentali, la retribuzione annua si riferisce ai 12 mesi che vanno dal 1° aprile 1974 al 31 marzo 1975 e la retribuzione mensile ad un periodo che comprende il 7 aprile 1975. In Irlanda, in cui esiste lo stesso problema, la retribuzione mensile si riferisce al mese di ottobre 1974 e la retribuzione annua all'anno 1974 o, altrimenti, al periodo 1° aprile 1974 – 31 marzo 1975.

Settore \ Paese	Germania (RF)	Francia	Italia	Paesi Bassi	Belgio	Lussemburgo	Regno Unito	Irlanda	Danimarca
Commercio all'ingrosso	$\frac{84}{700}$ = 12%	$\frac{114}{548}$ = 21%	$\frac{72}{209}$ = 34%	$\frac{51}{225}$ = 23%	$\frac{22}{116}$ = 19%	$\frac{6}{6}$ = 100%	$\frac{3}{537}$ = 1%	$\frac{6}{31}$ = 19%	$\frac{9}{107}$ = 8%
Commercio al minuto	$\frac{71}{799}$ = 9%	$\frac{80}{472}$ = 17%	$\frac{61}{157}$ = 39%	$\frac{37}{201}$ = 18%	$\frac{19}{125}$ = 15%	$\frac{3}{3}$ = 100%	$\frac{9}{1467}$ = 1%	$\frac{5}{27}$ = 18%	$\frac{5}{67}$ = 8%
Banche	$\frac{20}{400}$ = 5%	$\frac{44}{328}$ = 13%	$\frac{107}{216}$ = 50%	$\frac{18}{89}$ = 20%	$\frac{7}{65}$ = 10%	$\frac{5}{5}$ = 100%	$\frac{3}{396}$ = 1%	$\frac{3}{15}$ = 20%	$\frac{4}{40}$ = 10%
Assicurazioni	$\frac{12}{162}$ = 8%	$\frac{21}{101}$ = 21%	$\frac{35}{49}$ = 71%	$\frac{12}{37}$ = 33%	$\frac{5}{24}$ = 21%	$\frac{1}{1}$ = 100%	$\frac{2}{227}$ = 1%	$\frac{1}{7}$ = 20%	$\frac{1}{12}$ = 11%

7. Forma del questionario

Lo schema comunitario del questionario d'indagine, che doveva essere compilato dalle unità dichiaranti comprese nel campione, è riprodotto in allegato (cfr. all. 1). Tale schema è stato integrato nei moduli effettivamente utilizzati dai paesi, tenendo conto delle abitudini nazionali.

Il questionario comprendeva due parti:
- una parte A destinata a raccogliere informazioni di carattere generale sull'impresa alla quale appartiene l'unità dichiarante (1): tipo d'attività economica, ampiezza dell'impresa, ecc.;
- una parte B destinata a raccogliere 14 informazioni individuali relative a ciascun lavoratore-campione dell'unità dichiarante.

Tranne la qualifica professionale, che è definita in modo diverso a seconda del settore interessato (commercio, banche o assicurazioni), tutte le altre informazioni individuali richieste erano identiche per tutti i lavoratori.

Il questionario era accompagnato da istruzioni relative a ciascuna delle domande poste.

Ogni domanda viene ripresa e precisata in appresso.

8. Contenuto del questionario

Informazioni generali relative all'impresa (alla quale appartiene l'unità dichiarante)

8.1 *Paese*

Si è considerato il paese in cui è ubicata l'unità dichiarante intervistata, indipendentemente dalla sede dell'impresa da cui l'unità dichiarante dipende (2).

8.2 *Attività principale dell'impresa*

Ogni impresa – al pari dei lavoratori in essa occupati – è stata classificata secondo l'attività economica principale esercitata, in base alla NACE (3).

La nomenclatura adottata per quest'indagine corrisponde a quella applicata nelle altre statistiche comunitarie sulle retribuzioni nei servizi e, in particolare, nell'indagine sui costi salariali nel 1974.

L'elaborazione è stata effettuata per le 26 attività economiche (codificate a 2, 3 e 4 cifre nella NACE) dei settori del commercio all'ingrosso e al minuto, degli istituti di credito (escluse le autorità bancarie centrali) e delle assicurazioni (escluse le assicurazioni sociali obbligatorie).

La nomenclatura completa di queste attività figura nell'allegato 2 (4), con una duplice modifica rispetto alla NACE:

- esclusione del commercio al minuto d'automobili e motocicli e di quello di carburanti e lubrificanti;
- una diversa suddivisione degli Istituti di credito (escluse le autorità bancarie centrali), secondo lo statuto del personale.

(1) L'unità dichiarante può costituire tutta l'impresa o soltanto una parte di essa (cfr. § 5).

(2) Per i casi in cui l'unità dichiarante non coincida con l'impresa.

(3) Vedasi la «Nomenclatura generale delle attività economiche nelle Comunità europee», o «NACE» (1970) dell'ISCE.

(4) Nel Regno Unito e in Irlanda non è stato possibile, per il commercio al minuto, fare una distinzione fra le farmacie e il commercio di articoli sanitari, prodotti di bellezza e detersivi. In Francia e in Italia il commercio all'ingrosso dei prodotti del tabacco non figura nei risultati dell'indagine: in questi due paesi, infatti, la società che ha il monopolio della commercializzazione e dell'importazione del tabacco è già stata oggetto dell'indagine sulla struttura delle retribuzioni nell'industria nel 1972. Per motivi d'ordine tecnico, nei Paesi Bassi non è stato possibile distinguere, nel commercio all'ingrosso, le voci a quattro cifre:
- commercio all'ingrosso di prodotti del tabacco,
- commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici,
- commercio all'ingrosso di carta, cartone e articoli di cartoleria, di libri, periodici e giornali

in seno alle voci a tre cifre di cui esse costituiscono sottogruppi.

8.3 *Ampiezza dell'impresa* [1]

In base al numero complessivo di lavoratori in forza al momento dell'indagine, le imprese sono state classificate nelle seguenti classi d'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

All'atto dell'elaborazione, è stato tuttavia spesse volte opportuno raggruppare, da una parte, le prime due classi, formando una classe «da 10 a 49 dipendenti» e, dall'altra, le ultime tre classi ottenendo una classe di imprese che occupano 1000 lavoratori ed oltre.

Informazioni individuali relative ai dipendenti

8.4 *Regione*

Ad eccezione del Lussemburgo e dell'Irlanda, negli altri paesi è stata richiesta la regione in cui il lavoratore-campione era impiegato, in base ad una ripartizione regionale che comprende: 11 regioni per la Repubblica federale di Germania, l'Italia e il Regno Unito, 8 regioni per la Francia, 4 per i Paesi Bassi, 3 per il Belgio, 2 per la Danimarca e precisamente:

– Repubblica federale di Germania:	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, Veneto, Emilia-Romagna, Marche, Toscana, Umbria, Lazio, Abruzzi-Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna.
– Paesi Bassi:	Noord, Oost, Zuid, West.
– Belgio:	Vlaamse gebied, Région wallonne, Bruxelles.
– Regno Unito:	South East, East Anglia, South West, West Midlands, East Midlands, Yorkshire & Humberside, North West, North, Wales, Scotland, Northern Ireland.
– Danimarca:	Iles Est, Jylland-Fyn.

8.5 *Numero d'ordine*

Tutti i lavoratori-campione di una stessa unità dichiarante sono stati numerati in ordine strettamente crescente, onde poter procedere a rettifiche nell'eventualità di dati incompleti o inesatti.

8.6 *Sesso*

Si è controllato con cura particolare che quest'informazione fosse sempre indicata, dato che la distinzione dei lavoratori secondo il sesso è sistematicamente prevista per la presentazione dei risultati.

8.7 *Anno di nascita*

Quest'informazione permette di derivare le distribuzioni per classe d'età e le loro caratteristiche statistiche.

8.8 *Qualifica professionale*

Giacché i sistemi di classificazione dei lavoratori secondo la qualifica professionale differiscono sensibilmente da un'attività all'altra e da un paese all'altro, è stato deciso di lasciare agli Istituti nazionali di statistica il compito di classificare i lavoratori in grandi gruppi di qualifiche professionali definiti di comune accordo per ciascun settore: commercio all'ingrosso e al minuto, banche, assicurazioni.

Tutto il personale dipendente occupato nei settori suddetti è stato ripartito nei gruppi di qualifica qui appresso citati. La ripartizione è stata effettuata in base alla natura delle mansioni espletate, tenendo conto del loro grado di difficoltà, delle responsabilità che comportano e del livello d'istruzione o delle conoscenze specifiche necessarie.

Gruppi di qualifiche professionali nei settori del commercio all'ingrosso e al minuto

Per agevolare la ripartizione dei lavoratori dipendenti, sono stati definiti, a titolo esplicativo, speciali sottogruppi di qualifica per i commessi (commercio al minuto) e per il personale del settore magazzini/spedizione (commercio all'ingrosso).

1. Quadri superiori

1A: Dirigenti al più alto livello, con *potere di decisione e responsabilità nei confronti dell'andamento generale degli affari* per l'insieme dell'impresa.

[1] Nei casi in cui l'unità dichiarante non coincideva con l'impresa, è stato chiesto, a scopo di controllo, anche il numero del personale impiegato nell'unità (cfr. allegato 1) ma l'informazione non è stata pubblicata a livello comunitario, giacché l'unità dichiarante non è la stessa per tutti i paesi.

1B: Dirigenti a livello elevato e quadri direttivi direttamente dipendenti dalle persone di cui al punto 1A, con *competenze e responsabilità relative a settori importanti,* quali ad esempio i grandi stabilimenti dell'impresa, e loro vicini collaboratori.

A questa categoria appartengono i direttori d'unità locali o regionali con notevole autonomia nella loro funzione direttiva, cui si aggiungono anche i lavoratori che esercitano *funzioni di studio, ricerca e consulenza* con un certo grado d'indipendenza e potere di decisione.

In genere, per tali funzioni saranno richiesti *studi* a livello *universitario* o almeno di *diploma professionale superiore.* Questo livello d'istruzione può naturalmente essere acquisito anche attraverso l'esperienza o studi autodidattici.

2. Personale con mansioni direttive

Questo gruppo comprende il personale sotto la diretta responsabilità e direzione delle persone di cui al punto 1B.

In genere, il personale di questa categoria gode, nell'ambito delle direttive ricevute, di un vasto campo d'iniziativa e responsabilità. Per questo tipo di funzioni è richiesta almeno *un'istruzione di livello medio superiore* (diploma di liceo classico o scientifico, di scuole commerciali, tecniche, ecc.). Questo grado d'istruzione può essere raggiunto mediante un insegnamento a carattere generale, un insegnamento medio professionale, esperienza o studi autodidattici.

A questa categoria appartengono, fra l'altro, i capi-filiale, i capi-reparto all'interno di un'unità locale (commercio al minuto) e i rappresentanti/venditori (commercio all'ingrosso).

3. Personale subalterno molto qualificato

In questo gruppo di qualifica rientra da un lato il personale che esercita attività proprie al commercio all'ingrosso e al minuto (sottogruppo 3.A), dall'altro il resto del personale subalterno molto qualificato (sottogruppo 3.B):

3A: Questo sottogruppo comprende:

- per il *commercio al minuto,* il personale addetto alle vendite che lavora in gran parte in maniera autonoma e che dà direttive in un campo limitato. Questa categoria deve possedere una buona formazione professionale ed una vasta conoscenza specifica del commercio esercitato. Trattasi ad esempio – tra l'altro – del primo (a) commesso (a), primo (a) cassiere (a), ecc.
- per il *commercio all'ingrosso,* il personale addetto ai magazzini ed alle spedizioni che lavora in gran parte in maniera autonoma e che dà direttive in un campo limitato, il che comporta una certa formazione professionale. Trattasi ad esempio – tra l'altro – del capo magazziniere che partecipa al lavoro manuale, del capo spedizioniere, dell'assistente capo di magazzino, ecc.

3B: Comprende gli altri lavoratori subalterni con *mansioni specializzate* per le quali si richiede, in genere, una formazione professionale o almeno un'*istruzione media inferiore.* Essi lavorano, in genere, in base a direttive emanate dalle persone di cui alla categoria 2 e, in alcuni casi, della categoria 1.B. Per queste funzioni viene richiesto un certo grado d'iniziativa e responsabilità. In alcuni casi i lavoratori appartenenti a questa categoria possono dirigere personale di categorie inferiori.

4. Personale subalterno qualificato

All'interno di questo gruppo di qualifica vengono classificati, in due sottogruppi distinti, rispettivamente il personale che esercita attività specifiche del commercio all'ingrosso e al minuto (sottogruppo 4.A) e il resto del personale subalterno qualificato (sottogruppo 4.B):

4A: Questo sottogruppo comprende:

- *per il commercio al minuto,* il resto del personale addetto alle vendite (non compreso nel sottogruppo 3.A), la cui attività consiste nel servire la clientela, nell'occuparsi del magazzino e della cassa.
- *per il commercio all'ingrosso,* il personale addetto ai magazzini e alle spedizioni (non compreso nel sottogruppo 3.A), la cui attività richiede accuratezza, puntualità, un certo grado di formazione professionale e/o una vasta esperienza pratica, come pure una certa autonomia di lavoro (si può ad esempio citare, tra gli altri, l'impiegato di magazzino).

4B: Questo sottogruppo comprende gli altri lavoratori qualificati che lavorano in base a direttive precise ricevute dai superiori e le cui funzioni richiedono, in generale, un grado limitato d'iniziativa e di responsabilità.

5. Personale subalterno non qualificato

Questo gruppo comprende tutti i lavoratori con *mansioni semplici,* ripetitive, per le quali sono richieste in generale soltanto *conoscenze a livello di un'istruzione elementare.* Appartengono a questa categoria, fra l'altro, gli addetti all'imballaggio e gli addetti alla raccolta delle ordinazioni (commercio all'ingrosso).

Gruppi di qualifiche professionali nel settore delle banche

1. Dirigenti di livello superiore

Personale di direzione con capacità di decisione e responsabilità relative all'andamento generale degli affari per il complesso dell'impresa.

2. Dirigenti

Personale di direzione con competenze e responsabilità relative a suddivisioni quali, ad esempio, i settori e gli stabilimenti principali dell'impresa. Appartengono a questa categoria anche i direttori delle unità locali o regionali, che godono di notevole autonomia nell'esercizio delle loro funzioni di direzione.

Vi si devono includere, inoltre, le persone che esercitano attività di studio, di ricerca e di consulenza con un certo grado d'indipendenza e di potere di decisione.

Per tali attività sono richieste, in genere, conoscenze di livello universitario, accademico o acquisite almeno a mezzo d'istruzione professionale superiore. Ma tali conoscenze possono, per la loro natura, essere raggiunte anche per esperienza o studi personali.

3. Personale di concetto (personale con mansioni direttive)

Questo gruppo comprende i collaboratori diretti dei dirigenti (gruppo 2) che possono esercitare funzioni di comando del personale in settori determinati.

4. Personale esecutivo molto qualificato

Questo gruppo comprende il personale d'esecuzione molto qualificato, dal quale si esigono conoscenze di livello medio, che collabora con le persone di categoria superiore (gruppo 3) e lavora sotto la responsabilità e le direttive delle stesse. Le sue mansioni possono comportare – nei limiti delle direttive ricevute – un certo grado d'iniziativa e di responsabilità. Tale personale può coordinare, in qualche caso, il lavoro delle categorie inferiori.

5. Personale esecutivo qualificato

Questo gruppo comprende il personale d'esecuzione qualificato, che lavora in base a precise istruzioni ricevute dai superiori e le cui mansioni richiedono in generale solo una parte ridotta d'iniziativa e di responsabilità.

6. Altri dipendenti

Questo gruppo comprende tutto il resto del personale dipendente (lavoratori non qualificati).

Gruppi di qualifiche professionali nel settore delle assicurazioni

I. Dirigenti e personale superiore di direzione

Si tratta dei membri del personale dipendente che, in virtù di una larga delega di poteri, dispongono di una capacità di decisione a livello del complesso dell'impresa o di uno o più settori essenziali della stessa.

II. Dirigenti a livello intermedio

Si tratta dei membri del personale dipendente che, a un elevato livello di responsabilità, godono di vasta autonomia di decisione:

- sia a livello dello stabilimento, del settore o del servizio di cui curano l'attività e il controllo,
- sia nelle funzioni di concezione, di studio o di consulenza loro affidate.

III. Personale con mansioni direttive e assimilati

Si tratta dei membri del personale dipendente che, in qualità di collaboratori diretti o indiretti di uno o più dirigenti di cui ai gruppi I o II sopraindicati:

- assolvono funzioni di controllo, d'informazione o di verifica del lavoro di un gruppo, di una sezione o di una squadra d'impiegati;
- ovvero assolvono, per la loro elevata competenza e qualificazione professionale, mansioni di concetto comportanti particolari responsabilità.

IV. Lavoratori molto qualificati (1)

Si tratta dei membri del personale dipendente che eseguono lavori richiedenti comprovata conoscenza di una o più tecniche dell'assicurazione, oppure una qualifica equivalente in un campo diverso dall'assicurazione, e che manifestano all'uopo – nei limiti delle direttive ricevute – una certa iniziativa. Le loro funzioni possono in qualche caso comportare il coordinamento e la verifica del lavoro di altri impiegati.

V. Lavoratori qualificati (1)

Si tratta dei membri del personale dipendente che eseguono lavori richiedenti soltanto buone conoscenze professionali in campo assicurativo o altro. Le loro funzioni possono in qualche caso comportare il coordinamento e la verifica del lavoro di altri impiegati.

(1) Il personale operaio viene classificato in uno dei gruppi IV, V, o VI a seconda del grado di qualifica.

VI. Altri lavoratori dipendenti [1]

Si tratta dei membri del personale dipendente che eseguono lavori richiedenti unicamente conoscenze professionali semplici e una formazione di breve durata.

8.9 *Anzianità di servizio nell'impresa*

Si tratta del numero d'anni trascorsi dal dipendente al servizio dell'impresa: qualora il dipendente abbia lavorato in più unità dichiaranti di una stessa impresa, è stato indicato il totale degli anni trascorsi nelle varie unità.

8.10 *Regime di lavoro*

È stata operata una distinzione tra i lavoratori occupati a tempo pieno e quelli che praticano un orario ridotto. Per «orario ridotto» s'intende una durata di lavoro settimanale sistematicamente inferiore a quella praticata normalmente.

8.11 *Orario settimanale di lavoro*

Si tratta del numero d'ore di lavoro settimanali che il lavoratore dipendente deve prestare secondo il contratto, il regolamento o la consuetudine in vigore nell'impresa, indipendentemente dalla tariffa alla quale tali ore sono retribuite.

Se nell'impresa la durata del lavoro settimanale variava da una settimana all'altra, è stata indicata la durata settimanale media nel corso del periodo di riferimento.

Nel caso in cui il dipendente abbia lavorato ad orario ridotto (cfr. § 8.10), è stato indicato l'orario ridotto in questione.

8.12 *Modo di retribuzione*

È stato qui indicato se il dipendente è stato retribuito, totalmente o parzialmente, a provvigione per servizi resi all'esterno dell'impresa [2].

8.13 *Pagamento integrale o parziale della retribuzione per il mese di ottobre 1974*

Si è fatta una distinzione fra i dipendenti retribuiti integralmente per l'intero mese di ottobre 1974 e quelli che hanno avuto, nello stesso periodo, assenze non retribuite.

8.14 *Retribuzione relativa al mese di ottobre 1974* [3]

È stato rilevato l'importo globale della retribuzione lorda versata dal datore di lavoro per il mese di ottobre 1974. Nell'importo andavano computati gli elementi seguenti:

- retribuzione di base,
- indennità e maggiorazioni mensili di carovita, anzianità, dislocazione, ecc.,
- premi mensili di rendimento, d'assiduità, per lavori tecnici, per lavori disagevoli, e ogni altro premio 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,
- eventuali provvigioni percepite per il mese.

Dalla retribuzione mensile non è stato dedotto l'ammontare delle trattenute per contributi sociali a carico del dipendente, a norma di disposizioni legislative o

---

(1) Il personale operaio viene classificato in uno dei gruppi IV, V e VI, a seconda del grado di qualifica.

(2) Non vengono però pubblicati i dati relativi al personale e alle retribuzioni dei lavoratori dipendenti nel settore delle assicurazioni, interessati da queste provvigioni.

(3) Nella maggior parte dei paesi non è stata rilevata la retribuzione del dipendente che fosse superiore ad un importo determinato. Gli Istituti nazionali di statistica hanno fissato il massimale in questione, per i rispettivi paesi, ad un livello tale che la percentuale dei dipendenti interessati dall'esclusione fosse la più bassa possibile:

- paesi che non hanno fissato un limite superiore per la rilevazione delle retribuzioni: Regno Unito, Irlanda;
- paesi che hanno fissato un limite superiore di retribuzione mensile per la rilevazione delle retribuzioni: Repubblica federale di Germania, 5 500 DM; Francia, 20 000 FF; Italia 2 000 000 Lit; Paesi Bassi, 7 300 Fl; Belgio 100 000 FB; Lussemburgo 80 000 Flux;
- paesi che hanno fissato un limite superiore di retribuzione annua per la rilevazione delle retribuzioni: Danimarca, 225 000 DKr.

I massimali sono stati introdotti per tener conto delle difficoltà pratiche e psicologiche inerenti alla rilevazione dell'importo esatto della retribuzione di persone che occupano i gradi più elevati della gerarchia aziendale (i servizi contabili, ad esempio, non sono sempre necessariamente a conoscenza dei premi e delle gratifiche versati direttamente dal datore di lavoro o dal Consiglio d'amministrazione, ecc.). In questo caso, si è preferito attenersi all'indicazione pura e semplice del superamento di un determinato massimale, piuttosto che andare incontro a rifiuti o al rischio di ottenere risposte incomplete o inesatte.

contrattuali (regime di previdenza sociale e assicurazioni complementari), né quello delle trattenute per imposte. Sono stati, per contro, esclusi gli elementi seguenti:

- assegni familiari legali,
- erogazioni in natura,
- premi, gratifiche e partecipazioni agli utili non versati ogni mese,
- indennità di missione, rimborso di spese di viaggio per ragioni di servizio e, in generale, ogni versamento avente carattere di rimborso delle spese sostenute dal dipendente per conto del datore di lavoro.

8.15 *Pagamento integrale o parziale della retribuzione per l'intero anno 1974*

Questo quesito ha permesso di distinguere, da una parte, i dipendenti che sono stati retribuiti normalmente durante l'intero anno e, dall'altra, i dipendenti che, per assunzione o licenziamento nel corso dell'anno, per lunghe assenze per malattia o motivi personali, ecc., non hanno ricevuto una retribuzione annua completa.

8.16 *Retribuzione globale versata per l'anno 1974*

È stato qui riportato l'importo globale della retribuzione versata al dipendente per l'anno 1974: nell'importo sono stati considerati tutti gli elementi compresi nella definizione della «retribuzione mensile lorda» (cfr. § 8.14) e inoltre tutti i premi e le gratifiche non mensili versati durante l'anno.

Tale importo non è stato rilevato per i dipendenti la cui retribuzione supera un determinato massimale (cfr. § 8.14, nota).

8.17 *Premi e gratifiche non mensili*

È stato qui rilevato l'ammontare totale dei premi e delle gratifiche non mensili (bimestrali, trimestrali, semestrali, annuali, «una tantum», ecc.) versati al dipendente durante l'anno 1974 (ammontare che, peraltro, è già incluso in quello relativo alla retribuzione annua). Esso comprende, ad esempio, le gratifiche natalizie o di fine anno, la 13ª e altre mensilità, i premi di ferie, i premi di bilancio, d'esercizio e i premi di produzione e di produttività non versati mensilmente.

9. Formula per il calcolo delle caratteristiche statistiche di taluni caratteri individuali

Nell'elaborazione dei dati dell'indagine, i lavoratori-campione sono stati classificati in base alle loro caratteristiche individuali, in modo da ottenere gruppi relativamente omogenei. All'interno di ciascuno dei gruppi considerati, si sono calcolate, per una serie di caratteri selezionati, le caratteristiche fondamentali per quanto riguarda i valori medi, la variabilità e gli elementi di raffronto (media, coefficiente di variazione, vari quantili, indici).

9.1 *Media e coefficiente di variazione*

Per un gruppo di n lavoratori-campione, la media e il coefficiente di variazione di un carattere X vengono dati rispettivamente dalle formule:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^{n} p_i x_i}{\sum_{i=1}^{n} p_i}$$

$$CV_x = \frac{1}{\bar{x}} \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{n} p_i (x_i - \bar{x})^2}{\sum_{i=1}^{n} p_i}}$$

dove x_i rappresenta il valore del carattere X e p_i il coefficiente di ponderazione [1] per l'iesimo lavoratore-campione del gruppo considerato.

9.2 *Caratteri individuali presi in considerazione per il calcolo*

9.2.1 Età

Dal momento che per la rilevazione sono state chieste soltanto le ultime due cifre dell'anno di nascita di ogni lavoratore-campione, è facile dedurre l'età con l'espressione:

$$X_i = 74 - Ni + \Sigma i$$

dove Ni è l'anno di nascita
74 è l'anno dell'indagine

$$\Sigma i = \begin{cases} 0, \text{ se } Ni \leqslant 74 \\ 100, \text{ se } Ni > 74 \end{cases}$$

9.2.2 Anzianità di servizio nell'impresa

Il numero d'anni d'anzianità di servizio nell'impresa è stato rilevato direttamente e utilizzato tale e quale per il calcolo.

[1] Il coefficiente di ponderazione di un lavoratore-campione viene definito come il prodotto degli inversi delle frazioni di campionamento corrispondenti ai diversi stadi dell'estrazione.

9.2.3 Orario settimanale di lavoro

Il numero regolamentare di ore e di minuti che il dipendente deve effettuare è stato rilevato direttamente e convertito, per il calcolo, in ore e frazioni d'ora.

9.2.4 Retribuzione annua lorda

La retribuzione annua lorda per il 1974 è stata rilevata direttamente, ma per il calcolo si sono presi in considerazione soltanto i lavoratori-campione che sono stati retribuiti integralmente durante l'anno in questione; si è operata inoltre una distinzione tra i dipendenti che hanno lavorato a tempo pieno e quelli che hanno praticato un orario ridotto, al fine di poter effettuare raffronti tra i vari gruppi a parità di condizioni.

Va inoltre ricordato che in taluni paesi sono stati esclusi dai calcoli quei lavoratori-campione di cui non è stata rilevata la retribuzione annua, perché superiore ad un determinato massimale (cfr. § 8.14, nota 2). Per evitare l'errore sistematico che quest'esclusione può comportare per i risultati riguardanti, in particolare, il personale di qualifica elevata, sono stati calcolati anche vari quantili delle distribuzioni dei dipendenti secondo la retribuzione annua (cfr. § 9.3).

9.2.5 Percentuale dei premi e delle gratifiche non mensili

Essendosi rilevato separatamente l'ammontare dei premi e delle gratifiche versati a cadenza non mensile durante il 1974, è stato possibile calcolare la percentuale che i premi rappresentano rispetto alla *retribuzione annua premi esclusi,* per ciascun lavoratore-campione la cui retribuzione non superasse il massimale già menzionato (cfr. § 8.14, nota 2), mediante l'espressione:

$$x_i = 100 \frac{Pr_i}{Ra_i - Pr_i}$$

in cui Pr_i è l'ammontare dei premi
Ra_i è la retribuzione annua (premi inclusi)

9.2.6 Retribuzione mensile lorda corretta

Per i motivi già esposti (cfr. § 4), oltre alla retribuzione annua, è stata rilevata anche la retribuzione mensile, fissando come periodo di riferimento il mese di ottobre 1974. Infatti, dal momento che l'indagine è stata effettuata per campione e che per i calcoli relativi alla retribuzione annua sono stati presi in considerazione soltanto i lavoratori-campione retribuiti integralmente nel corso del 1974, si è preferito per la pubblicazione dei risultati particolareggiati (cfr. § 11.1), fare riferimento alla retribuzione mensile piuttosto che a quella annua.

Al fine di garantire peraltro una migliore corrispondenza con la retribuzione annua, che include i premi e le gratifiche versati a cadenza non mensile, si è proceduto al calcolo di una retribuzione mensile lorda corretta mediante il rateo dei premi calcolati in precedenza (cfr. § 9.2.5), secondo la formula:

$$x_i = Rm_i \left(1 + \frac{Pr_i}{Ra_i - Pr_i}\right)$$

in cui Rm_i è la retribuzione mensile
Pr_i è l'ammontare dei premi
Ra_i è la retribuzione annua

Per questo calcolo sono stati presi in considerazione soltanto i lavoratori-campione che sono stati retribuiti integralmente durante il mese di ottobre 1974, e si è operata una distinzione tra i dipendenti che rispettivamente hanno lavorato a tempo pieno o ad orario ridotto. D'altra parte, sono stati esclusi dai calcoli i lavoratori-campione la cui retribuzione supera un determinato massimale (cfr. § 8.14, nota 2).

9.3 *Quantili*

Siccome i risultati dei calcoli della retribuzione erano alterati, in particolare per il personale di qualifica elevata, dall'esclusione dei lavoratori-campione con retribuzione superiore al massimale, è stato effettuato anche il calcolo di vari quantili. In tal modo, per le distribuzioni relative ai soli lavoratori a tempo pieno (e retribuiti integralmente), secondo la retribuzione annua e la retribuzione mensile lorda corretta, si sono indicati il primo e l'ultimo decile (Q (0,10) e Q (0,90)), il primo e il terzo quartile (Q (0,25) e Q (0,75)) e la mediana (Q (0,50)) [1].

9.4 *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 quest'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 retributivi delle varie categorie di lavoratori. Detti raffronti sono agevolati dalla trasformazione dei valori assoluti in indici, che sono direttamente comparabili, oltre che da un ramo d'attività all'altro, anche da un paese all'altro.

[1] Si può notare che questi quantili forniscono caratteristiche statistiche di media (mediana: Q (0,50)) e di dispersione (scarto interquartile: $\frac{Q\ (0,75) - Q\ (0,25)}{Q\ (0,50)}$) che sono omologhe rispetto alla media aritmetica e al coefficiente di variazione definiti in precedenza.

Per questo motivo la maggior parte dei risultati di un determinato gruppo sono stati presentati sotto forma di indici, assumendo come base la media generale del gruppo.

Lo stesso principio è stato applicato per la consistenza del personale. In proposito, possiamo notare che nelle distribuzioni relative di frequenza del personale (= effettivo) in percentuale, la somma delle percentuali non è sempre uguale a cento: questo perché il numero dei lavoratori per i quali mancano informazioni («non dichiarati») non sempre è indicato in una colonna separata contraddistinta dal segno «*», ma è integrato nel totale. Lievi differenze, d'altronde, possono derivare dal sistema d'arrotondamento dei dati.

10. Modalità di pubblicazione dei risultati

Dato che l'indagine è stata effettuata per campione, tutti i risultati, in particolare tutti i valori medi di un carattere, sono stati calcolati su un campione di lavoratori rappresentativo dell'universo considerato. Le medie così calcolate costituiscono una stima della media che si sarebbe ottenuta dall'insieme dei lavoratori dell'universo e comportano quindi un margine di errore.

Designando con $\overline{X}$ la variabile casuale corrispondente alla media del carattere X per un campione di n lavoratori, l'errore sulla media può essere caratterizzato dal coefficiente di variazione $CV_{\overline{X}}$. Nell'ipotesi di un'estrazione semplice, senza stratificazione, si ottiene un limite superiore dell'errore mediante la seguente espressione:

$$CV_{\overline{X}} = \sqrt{\frac{1}{n}\,\frac{\sum_{i=1}^{n} P_i - n}{\sum_{i=1}^{n} P_i - 1}}\; CV_X$$

in cui CV_X è il coefficiente di variazione calcolato in precedenza (cfr. § 9.1).

Per evitare di pubblicare risultati – relativi ai valori medi – viziati da un errore di stima troppo ampio, ci si è attenuti alle regole seguenti:

a) Se $CV_{\overline{X}} < 5\%$
la media e il coefficiente di variazione corrispondente vengono pubblicati tali e quali.
b) Se $5\% \leqslant CV_{\overline{X}} < 10\%$
la media e il coefficiente di variazione corrispondente sono pubblicati contrassegnati con un segno speciale $\not\!\!H$.
c) Se $CV_{\overline{X}} \geqslant 10\%$
la media e il coefficiente di variazione corrispondente non sono pubblicati e vengono sostituiti con un punto.

D'altra parte, per qualsiasi gruppo che conti meno di dieci lavoratori-campione, non sono pubblicati, a motivo dell'esiguità del campione, i valori medi e i relativi coefficienti di variazione né le distribuzioni dei lavoratori e i quantili; le informazioni mancanti vengono sostituite da un punto.

Infine, i risultati coperti dal segreto statistico non vengono pubblicati e sono anch'essi sostituiti da un punto.

11. Piano d'elaborazione dei dati e di presentazione dei risultati

11.1 *Principi generali dell'elaborazione*

L'indagine sulla struttura e sulla ripartizione delle retribuzioni si prefigge di porre in evidenza le connessioni statistiche che esistono tra il livello delle retribuzioni e le altre caratteristiche individuali dei lavoratori (età, sesso, qualifica, anzianità di servizio nell'impresa, natura dell'attività economica esercitata, ecc.).

Un metodo empirico consisterebbe nel combinare queste varie caratteristiche individuali e nel determinare, tra i gruppi così ottenuti, quelle che influiscono maggiormente sul livello delle retribuzioni. Un sistema del genere è tuttavia impensabile, sia per il numero eccessivo di tabelle che occorrerebbe elaborare, sia per la minore attendibilità dei risultati in conseguenza dell'eccessivo frazionamento del campione di lavoratori.

È stato pertanto necessario operare una scelta per l'elaborazione dei risultati destinati alla pubblicazione, che si suddividono in risultati generali e in risultati particolareggiati.

a) Risultati generali

Questo gruppo comprende:

- le distribuzioni dei lavoratori;
- le medie e i corrispondenti coefficienti di variazione delle caratteristiche seguenti: età, anzianità, orario settimanale, percentuale dei premi non mensili, retribuzione annua lorda e retribuzione mensile lorda corretta;
- una serie di quantili della retribuzione annua lorda e della retribuzione mensile lorda corretta.

Le caratteristiche statistiche di cui sopra vengono indicate per le combinazioni che risultano dall'incrocio sistematico dei tre caratteri:
- attività economica
- sesso
- regime di lavoro

con l'uno o l'altro dei caratteri seguenti:
- qualifica professionale
- ampiezza dell'impresa
- età
- anzianità di servizio nell'impresa
- modo di retribuzione
- rateo dei premi
- orario settimanale

- retribuzione annua lorda
- retribuzione mensile lorda corretta.

b) Risultati particolareggiati

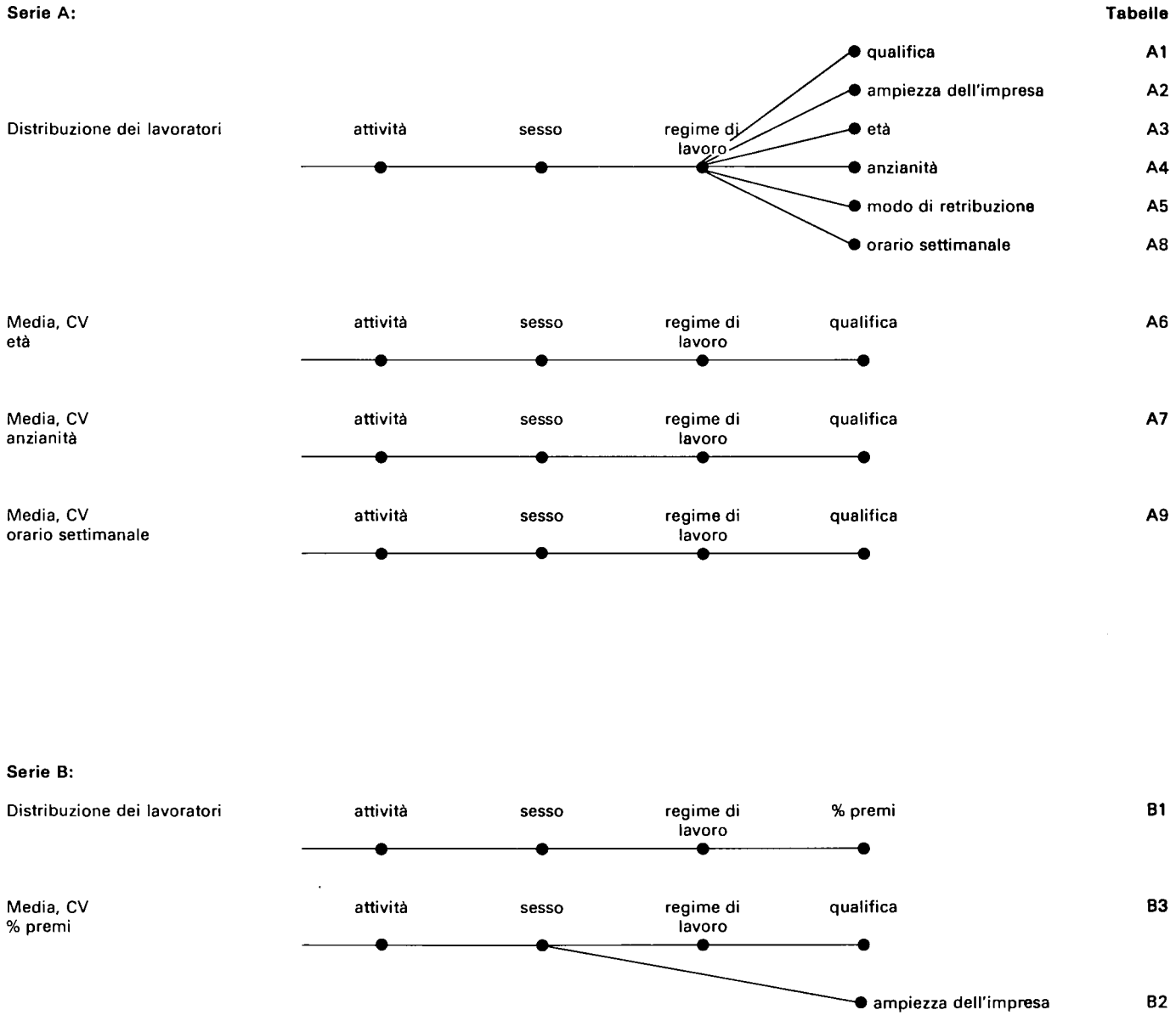
In questa serie più particolareggiata si possono trovare le distribuzioni dei lavoratori, come pure le medie e i relativi coefficienti di variazione della retribuzione mensile lorda corretta. Queste caratteristiche statistiche vengono indicate per le combinazioni che risultano dall'incrocio sistematico dei quattro caratteri:
- attività economica
- sesso
- regime di lavoro
- qualifica professionale

con l'uno o l'altro dei caratteri seguenti:
- ampiezza dell'impresa
- età
- anzianità di servizio nell'impresa
- modo di retribuzione
- regione in cui il dipendente è occupato

11.2 *Presentazione dei risultati*

I risultati vengono riportati per paese e sono raggruppati in più serie di tabelle (A, B, C per i risultati generali; D, E per i risultati particolareggiati) [1], secondo il seguente schema.

[1] D'altra parte, per i paesi che hanno fissato un limite superiore per la rilevazione delle retribuzioni (cfr. § 8.14, nota), i relativi risultati sono preceduti da una tabella indicante, per ramo d'attività, sesso e qualifica, il numero dei dipendenti interessati dall' esclusione.



Serie C:

		Tabelle
Media, CV retribuzione mensile lorda corretta dei lavoratori a tempo pieno	attività — sesso — qualifica	C1, C2
Media, CV retribuzione annua lorda dei lavoratori a tempo pieno	attività — sesso — qualifica	C3, C4
Distribuzione dei lavoratori a tempo pieno	attività — sesso — qualifica — retribuzione mensile	C5
Distribuzione dei lavoratori a tempo pieno	attività — sesso — qualifica — retribuzione annua lorda	C6
Quantili della retribuzione mensile lorda corretta e della retribuzione annua lorda dei lavoratori a tempo pieno	attività — sesso — qualifica	C7
Media, CV retribuzione mensile lorda corretta dei lavoratori ad orario ridotto	attività — sesso — qualifica	C8, C9
Media, CV retribuzione annua lorda dei lavoratori ad orario ridotto	attività — sesso — qualifica	C10, C11

Serie D:

Distribuzione dei lavoratori	attività — sesso — regime di lavoro — quali-fica — ampiezza dell'impresa	D1
	— età	D2
	— anzianità	D3
	— modo di retribuzione	D4
Media, CV retribuzione mensile lorda corretta dei lavoratori a tempo pieno	attività — sesso — qualifica — ampiezza dell'impresa	D5, D6
	— età	D7, D8
	— anzianità	D9, D10
	— modo di retribuzione	D11, D12

Serie E:

Distribuzione dei lavoratori	attività — sesso — regime di lavoro — qualifica — regione	E1
Media, CV retribuzione mensile lorda corretta dei lavoratori a tempo pieno	attività — sesso — qualifica — regione	E2, E3

ALLEGATO 1

Questionario

Nota

Il questionario era accompagnato da istruzioni e da note esplicative che non vengono qui riportate, giacché il contenuto essenziale delle definizioni relative alle informazioni elaborate a livello comunitario, è già stato descritto nei paragrafi seguenti del presente volume:

NATURA DELLE INFORMAZIONI	Paragrafo	Pagina
A. **Informazioni relative all'impresa** (alla quale appartiene l'unità dichiarante)		
1. Paese	8.1	152
3. Attività principale dell'impresa	8.2	152
	Allegato 2	169
6. Numero totale dei dipendenti dell'impresa	8.3	153
B. **Informazioni relative ai dipendenti**		
1. Regione	8.4	153
2. Nome o numero d'ordine del dipendente	8.4	153
3. Sesso	8.6	153
4. Anno di nascita	8.7	153
5. Qualifica professionale	8.8	153
6. Anzianità di servizio nell'impresa	8.9	156
7. Regime di lavoro	8.10	156
8. Orario settimanale di lavoro	8.11	156
9. Modo di retribuzione	8.12	156
10. Pagamento integrale o parziale della retribuzione per il mese di ottobre 1974	8.13	156
11. Retribuzione relativa al mese di ottobre 1974	8.14	156
12. Pagamento integrale o parziale della retribuzione per l'anno 1974	8.15	157
13. Retribuzione versata per l'anno 1974	8.16	157
14. Premi e gratifiche versati a cadenza non mensile per l'anno 1974	8.17	157

COMUNITÀ ECONOMICA EUROPEA

Istituto statistico
delle Comunità europee

TIMBRO DELL'ISTITUTO NAZIONALE
DI STATISTICA

Indagine sulla struttura e sulla ripartizione delle retribuzioni nei settori del commercio all'ingrosso e al minuto, nelle banche e nelle assicurazioni nel 1974

QUESTIONARIO (1)

A. **Informazioni relative all'impresa**
(alla quale appartiene l'unità dichiarante(*))

1. Paese: _____

2. Denominazione dell'unità dichiarante:

_____

3. Attività principale dell'impresa:

_____

4. Indirizzo dell'unità dichiarante:

_____

5. Numero totale dei dipendenti dell'unità dichiarante: ☐

6. Numero totale dei dipendenti dell'impresa:

(apporre una crocetta nella casella corrispondente alla classe d'ampiezza alla quale appartiene l'unità dichiarante)

- da 10 a 19 ☐
- da 20 a 49 ☐
- da 50 a 99 ☐
- da 100 a 199 ☐
- da 200 a 499 ☐
- da 500 a 999 ☐
- da 1000 a 1999 ☐
- da 2000 a 4999 ☐
- 5000 ed oltre ☐

7. Denominazione e indirizzo dell'impresa (sede centrale):

_____

Parte riservata all'Istituto

Paese	☐
N. della NACE	☐☐☐☐
N. dell'unità dichiarante	☐☐☐☐
Ampiezza dell'unità dichiarante	☐
Ampiezza dell'impresa	☐
Ponderazione dell'unità dichiarante	☐☐ ☐☐

(1) Si tratta del «modello comunitario» del questionario dell'indagine. I questionari effettivamente utilizzati nei diversi paesi differiscono lievemente, 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.

(*) Le formule che fanno riferimento all'«unità dichiarante» sono da utilizzare solo nel caso in cui questa non coincida con l'impresa, ma ne costituisca solo una parte.

B. **Informazioni relative ai dipendenti**

Regione in cui il dipendente è occupato	Nome o n. d'ordine del dipendente	Sesso	Anno di nascita	Qualifica professionale	Anzianità di servizio nell'impresa	Regime di lavoro
1	2	3	4	5	6	7

Riservato all'Istituto: ponderazione dei dipendenti

Orario settimanale di lavoro	Modo di retribuzione	Pagamento integrale o parziale della retribuzione per il mese di ottobre 1974	Retribuzione versata per il mese di ottobre 1974	Pagamento integrale o parziale della retribuzione per l'anno 1974	Retribuzione versata per l'anno 1974	
					Totale	di cui: premi e gratifiche versati a cadenza non mensile
8	9	10	11	12	13	14

ALLEGATO 2

Nomenclatura delle attività

NACE	Attività
61	Commercio all'ingrosso (escluso il recupero)
611	Commercio all'ingrosso di materie prime agricole, di animali vivi, di materie prime tessili e di semilavorati
612	Commercio all'ingrosso di combustibili, minerali e prodotti chimici per la tecnica e l'industria
613	Commercio all'ingrosso del legname e di materiali da costruzione
614	Commercio all'ingrosso di macchine, di materiale e di veicoli
615	Commercio all'ingrosso di mobili, articoli per la casa e ferramenta
616	Commercio all'ingrosso di prodotti tessili, d'abbigliamento, di calzature e articoli in cuoio
617	Commercio all'ingrosso di prodotti alimentari, bevande e tabacco
617.6	Commercio all'ingrosso di prodotti del tabacco
618	Commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici, sanitari, di bellezza e di detersivi
618.1	Commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici
619	Altri commerci all'ingrosso specializzati e commercio all'ingrosso di prodotti vari
619.1/2	Commercio all'ingrosso di carta, cartone e articoli di cartoleria, di libri, periodici e giornali
64/653–656	Commercio al minuto, eccetto il commercio di automobili, motocicli, carburanti e lubrificanti
641/642	Commercio al minuto di prodotti alimentari, bevande e tabacco
643	Farmacie
644	Commercio al minuto di articoli sanitari, di prodotti di bellezza e di detersivi
645	Commercio al minuto di articoli d'abbigliamento
646	Commercio al minuto di calzature e pelletteria
647	Commercio al minuto di tessuti per arredamento
648/649	Commercio al minuto di apparecchi e materiale per uso domestico
653	Commercio al minuto di libri, giornali, articoli da cancelleria e forniture per ufficio
654/655	Altri commerci al minuto
656	Commercio al minuto di prodotti diversi, con prevalenza di prodotti non alimentari
812/813	Istituti di credito, escluse le autorità bancarie centrali:
	Istituti il cui personale ha uno statuto assimilabile a quello di pubblico funzionario
	Istituti al cui personale si applica il contratto collettivo nazionale del settore bancario
	Altri istituti
82	Assicurazioni, escluse le assicurazioni sociali obligatorie.

ALLEGATO 3

Intestazioni delle tabelle

Note preliminari:

a) I gruppi di qualifica, diversi a seconda del settore considerato (cfr. § 8.8, pag. 153), sono contrassegnati come segue nelle tabelle:

- per il commercio all'ingrosso e al minuto
  1A, 1B, 2, 3, 4, 5
- per le banche
  1, 2, 3, 4, 5, 6
- per le assicurazioni
  I, II, III, IV, V, VI

b) Per i paesi che, nel settore del commercio, hanno proceduto allo sdoppiamento facoltativo dei gruppi di qualifica 3 (in 3A e 3B) e 4 (in 4A e 4B) (cfr. § 8.8, pag. 154), figurano, dopo le tabelle delle serie A, B, C, D, E del commercio, altre tabelle (A1, C1, C2, C3, C4), che contengono le suddivisioni secondo i seguenti gruppi di qualifica: 3A, 3B, 3, 4A, 4B, 4

c) I casi non dichiarati, che vengono inclusi nei totali, possono anche figurare in colonne a parte contrassegnate dal segno (*)

TABELLA A/1

Lavoratori dipendenti secondo l'attività, il sesso, la qualifica e il regime di lavoro

Regime di lavoro: tempo pieno

(migliaia) *(%)*

Attività	NACE	Sesso	Qualifica						(*)	Tot.	Qualifica						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività

TABELLA A/1 *(seguito)*

Regime di lavoro: orario ridotto

(migliaia) *(%)*

Attività	NACE	Sesso	Qualifica						(*)	Tot.	Qualifica						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività

TABELLA A/1 *(seguito)*

Totale regimi di lavoro

(migliaia) *(%)*

Attività	NACE	Sesso	Qualifica						(*)	Tot.	Qualifica						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività

TABELLA A/2

Lavoratori dipendenti secondo l'attività, il sesso, l'ampiezza dell'impresa e il regime di lavoro

Regime di lavoro: tempo pieno

(%) *(%)*

Attività	NACE	Sesso	Ampiezza dell'impresa (Numero di dipendenti)									Ampiezza dell'impresa (Numero di dipendenti)						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività
			10 – 19	20 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	1000 – 1999	2000 – 4999	≥ 5000	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥ 1000					

TABELLA A/2 *(seguito)*

Regime di lavoro: orario ridotto

(%) *(%)*

Attività	NACE	Sesso	Ampiezza dell'impresa (numero di dipendenti)									Ampiezza dell'impresa (numero di dipendenti)						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività
			10 – 19	20 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	1000 – 1999	2000 – 4999	≥ 5000	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥ 1000					

TABELLA A/2 *(seguito)*

Totale regimi di lavoro

(%) *(%)*

Attività	NACE	Sesso	Ampiezza dell'impresa (numero di dipendenti)									Ampiezza dell'impresa (numero di dipendenti)						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività
			10 – 19	20 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	1000 – 1999	2000 – 4999	≥ 5000	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥ 1000					

TABELLA A/3

Lavoratori dipendenti secondo l'attività, il sesso, l'età e il regime di lavoro

Regime di lavoro: tempo pieno

(%) (%)

Attività	NACE	Sesso	Età (anni compiuti)												Età (anni compiuti)							Sesso	NACE	Attività
			<16	16 – 18	18 – 20	21 – 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 59	≥60	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tot.			

TABELLA A/3 *(seguito)*

Regime di lavoro: orario ridotto

(%) (%)

Attività	NACE	Sesso	Età (anni compiuti)												Età (anni compiuti)							Sesso	NACE	Attività
			<16	16 – 18	18 – 20	21 – 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 59	≥60	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tot.			

TABELLA A/3 *(seguito)*

Totale regimi di lavoro

(%) (%)

Attività	NACE	Sesso	Età (anni compiuti)												Età (anni compiuti)							Sesso	NACE	*Attività*
			<16	16 – 18	18 – 20	21 – 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 59	≥60	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	*Tot.*			

TABELLA A/4

Lavoratori dipendenti secondo l'attività, il sesso, l'anzianità di servizio nell'impresa e il regime di lavoro

(%) (%)

Attività	NACE	Sesso	Regime di lavoro: tempo pieno							Regime di lavoro: orario ridotto							Totale dei regimi di lavoro							Sesso	NACE	Attività
			Anzianità di servizio nell'impresa (anni compiuti)																							
			<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tot.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tot.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tot.			

TABELLA A/5

Lavoratori dipendenti secondo l'attività, il sesso, il modo di retribuzione e il regime di lavoro

(%) (%)

Attività	NACE	Sesso	Regime di lavoro: tempo pieno				Regime di lavoro: orario ridotto				Totale dei regimi di lavoro				Sesso	NACE	Attività
			Modo di retribuzione														
			retribuito a provvigione	non retribuito a provvigione	(*)	Tot.	retribuito a provvigione	non retribuito a provvigione	(*)	Tot.	retribuito a provvigione	non retribuito a provvigione	(*)	Tot.			

TABELLA A/6

Età: media (M) e coefficiente di variazione (CV) secondo l'attività, il sesso, la qualifica professionale e il regime di lavoro

Regime di lavoro: tempo pieno

M CV

Attività	NACE	Sesso	Qualifica						(*)	Tot.	Qualifica						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività

TABELLA A/6 *(seguito)*

Regime di lavoro: orario ridotto

M CV

Attività	NACE	Sesso	Qualifica						(*)	Tot.	Qualifica						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività

TABELLA A/6 *(seguito)*

Totale regimi di lavoro

M CV

Attività	NACE	Sesso	Qualifica						(*)	Tot.	Qualifica						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività

TABELLA A/7

Anzianità di servizio nell'impresa: media (M) e coefficiente di variazione (CV) secondo l'attività, il sesso, la qualifica professionale e il regime di lavoro

Regime di lavoro: tempo pieno

M CV

Attività	NACE	Sesso	Qualifica						(*)	Tot.	Qualifica						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività

TABELLA A/7 *(seguito)*

Regime di lavoro: orario ridotto

M CV

Attività	NACE	Sesso	Qualifica						(*)	Tot.	Qualifica						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività

TABELLA A/7 *(seguito)*

Totale regimi di lavoro

M CV

Attività	NACE	Sesso	Qualifica						(*)	Tot.	Qualifica						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività

TABELLA A/8

Lavoratori dipendenti secondo l'attività, il sesso, l'orario settimanale e il regime di lavoro

(%) (%)

Attività	NACE	Sesso	Regime di lavoro: tempo pieno										Regime di lavoro: orario ridotto										Sesso	NACE	Attività
			Orario settimanale di lavoro (Ore)																						
			≤36	>36 ≤38	>38 ≤40	>40 ≤42	>42 ≤44	>44 ≤46	>46 ≤48	>48	(*)	Tot.	≤24	>24 ≤26	>26 ≤28	>28 ≤30	>30 ≤32	>32 ≤34	>34 ≤36	>36	(*)	Tot.			

TABELLA A/9

Orario settimanale di lavoro: media (M) e coefficiente di variazione (CV) secondo l'attività, il sesso, la qualifica professionale e il regime di lavoro

Regime di lavoro: tempo pieno

M CV

Attività	NACE	Sesso	Qualifica								Qualifica								Sesso	NACE	Attività
									(*)	Tot.							(*)	Tot.			

TABELLA A/9 *(seguito)*

Regime di lavoro: orario ridotto

M CV

Attività	NACE	Sesso	Qualifica								Qualifica								Sesso	NACE	Attività
									(*)	Tot.							(*)	Tot.			

TABELLA B/1

Lavoratori secondo l'attività, il sesso, la percentuale dei premi e il regime di lavoro

(%) (%)

Attività	NACE	Sesso	Regime di lavoro: tempo pieno									Regime di lavoro: orario ridotto									Totale regimi di lavoro									Sesso	NACE	Attività
			% premi																													
			0	>0 <5	≥5 <10	≥10 <15	≥15 <20	≥20 <30	≥30 <50	≥50	Tot. (*)	0	>0 <5	≥5 <10	≥10 <15	≥15 <20	≥20 <30	≥30 <50	≥50	Tot. (*)	0	>0 <5	≥5 <10	≥10 <15	≥15 <20	≥20 <30	≥30 <50	≥50	Tot (*)			

TABELLA B/2

Percentuale dei premi: media (M) e coefficiente di variazione (CV) secondo l'attività, il sesso e l'ampiezza dell'impresa

M CV

Attività	NACE	Sesso	Ampiezza dell'impresa (numero dei dipendenti)								Ampiezza dell'impresa (numero di dipendenti)								Sesso	NACE	Attività
			10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tot.	10 – 49	20 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tot.			

TABELLA B/3

Percentuale dei premi: media (M) e coefficiente di variazione (CV) secondo l'attività, il sesso, la qualifica professionale e il regime di lavoro

Regime di lavoro: tempo pieno

M CV

Attività	NACE	Sesso	Qualifica						(*)	Tot.	Qualifica						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività

TABELLA B/3 *(seguito)*

Regime di lavoro: orario ridotto

M CV

Attività	NACE	Sesso	Qualifica						(*)	Tot.	Qualifica						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività

TABELLA B/3 *(seguito)*

Totale regimi di lavoro

M CV

Attività	NACE	Sesso	Qualifica						(*)	Tot.	Qualifica						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività

TABELLA C/1

Retribuzione mensile lorda corretta dei lavoratori a tempo pieno: media (M) e coefficiente di variazione (CV) secondo l'attività, il sesso e la qualifica professionale

M CV

Attività	NACE	Sesso	Qualifica						(*)	Tot.	Qualifica						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività

TABELLA C/2

Indice della retribuzione mensile lorda corretta media dei lavoratori a tempo pieno, secondo l'attività, il sesso e la qualifica professionale

(Retribuzione del totale dei lavoratori a tempo pieno = 100)

Indice della retribuzione mensile lorda corretta media delle lavoratrici (donne) a tempo pieno, secondo l'attività e la qualifica professionale

(Retribuzione dei lavoratori (uomini) a tempo pieno = 100)

M CV

Attività	NACE	Sesso	Qualifica						(*)	Tot.	Qualifica						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività

TABELLA C/3

Retribuzione annua lorda dei lavoratori a tempo pieno: media (M) e coefficiente di variazione (CV) secondo l'attività, il sesso e la qualifica professionale

M — CV

Attività	NACE	Sesso	Qualifica						(*)	Tot.	Qualifica						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività

TABELLA C/4

Indice della retribuzione annua lorda media dei lavoratori a tempo pieno, secondo l'attività, il sesso e la qualifica professionale

(Retribuzione del totale dei lavoratori a tempo pieno = 100)

Indice della retribuzione annua lorda media delle lavoratrici (donne) a tempo pieno, secondo l'attività e la qualifica professionale

(Retribuzione dei lavoratori (uomini) a tempo pieno = 100)

Attività	NACE	Sesso	Qualifica						(*)	Tot.	Qualifica						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività

TABELLA C/5

Lavoratori a tempo pieno, secondo la retribuzione mensile lorda corretta, per attività, sesso e qualifica professionale

(%) — (%)

Attività	NACE	Qualifica	Sesso	Retribuzione mensile lorda corretta					(28 classi)				Tot.	Sesso	Qualifica	NACE	Attività

TABELLA C/6

Lavoratori a tempo pieno secondo la retribuzione annua lorda, per attività, sesso e qualifica professionale

(%) — (%)

Attività	NACE	Qualifica	Sesso	Retribuzione annua lorda					(28 classi)				Tot.	Sesso	Qualifica	NACE	Attività

TABELLA C/7

Quantili della distribuzione dei lavoratori a tempo pieno secondo la retribuzione mensile lorda corretta, per attività, sesso e qualifica professionale

Quantili della distribuzione dei lavoratori a tempo pieno secondo la retribuzione annua lorda, per attività sesso e qualifica professionale

Attività	NACE	Qualifica	Sesso	Quantili					Quantili					Sesso	Qualifica	NACE	Attività
				Q (0,10)	Q (0,25)	Q (0,50)	Q (0,75)	Q (0,90)	Q (0,10)	Q (0,25)	Q (0,50)	Q (0,75)	Q (0,90)				

TABELLA C/8

Retribuzione mensile lorda corretta dei lavoratori ad orario ridotto: media (M) e coefficiente di variazione (CV) secondo l'attività, il sesso e la qualifica professionale

M *CV*

Attività	NACE	Sesso	Qualifica						(*)	Tot.	Qualifica						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività

TABELLA C/9

Indice della retribuzione mensile lorda corretta media dei lavoratori ad orario ridotto, secondo l'attività, il sesso e la qualifica professionale

(Retribuzione del totale dei lavoratori ad orario ridotto = 100)

Indice della retribuzione mensile lorda corretta media delle lavoratrici (donne) ad orario ridotto, secondo l'attività e la qualifica professionale

(Retribuzione dei lavoratori (uomini) ad orario ridotto = 100)

Attività	NACE	Sesso	Qualifica						(*)	Tot.	Qualifica						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività

TABELLA C/10

Retribuzione annua lorda dei lavoratori ad orario ridotto: media (M) e coefficiente di variazione (CV) secondo l'attività, il sesso e la qualifica professionale

M *CV*

Attività	NACE	Sesso	Qualifica						(*)	Tot.	Qualifica						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività

TABELLA C/11

Indice della retribuzione annua lorda media dei lavoratori ad orario ridotto, secondo l'attività, il sesso e la qualifica professionale

(Retribuzione del totale dei lavoratori ad orario ridotto = 100)

Indice della retribuzione annua lorda media delle lavoratrici (donne) ad orario ridotto, secondo l'attività e la qualifica professionale

(Retribuzione dei lavoratori (uomini) ad orario ridotto = 100)

Attività	NACE	Sesso	Qualifica						(*)	Tot.	Qualifica						(*)	Tot.	Sesso	NACE	Attività

TABELLA D/1

Lavoratori dipendenti secondo l'attività, il sesso, la qualifica professionale, l'ampiezza dell'impresa e il regime di lavoro

(%) (%)

Attività	NACE	Qualifica	Sesso	Regime di lavoro: tempo pieno								Regime di lavoro: orario ridotto								Totale regime di lavoro								Sesso	Qualifica	NACE	Attività
				Ampiezza dell'impresa (numero di dipendenti)																											
				10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tot.	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tot.	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tot.				

TABELLA D/2

Lavoratori dipendenti secondo l'attività, il sesso, la qualifica professionale, l'età e il regime di lavoro

(%) (%)

Attività	NACE	Qualifica	Sesso	Regime di lavoro: tempo pieno							Regime di lavoro: orario ridotto							Totale regimi di lavoro							Sesso	Qualifica	NACE	Attività
				Età (anni compiuti)																								
				<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tot.	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tot.	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tot.				

TABELLA D/3

Lavoratori dipendenti secondo l'attività, il sesso, la qualifica professionale, l'anzianità di servizio nell'impresa e il regime di lavoro

(%) (%)

Attività	NACE	Qualifica	Sesso	Regime di lavoro: tempo pieno							Regime di lavoro: orario ridotto							Totale regimi di lavoro							Sesso	Qualifica	NACE	Attività
				Anzianità di servizio nell'impresa (anni compiuti)																								
				<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tot.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tot.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tot.				

TABELLA D/4

Lavoratori dipendenti secondo l'attività, il sesso, la qualifica professionale, il modo di retribuzione e il regime di lavoro

(%) (%)

Attività	NACE	Qualifica	Sesso	Regime di lavoro: tempo pieno				Regime di lavoro: orario ridotto				Totale regimi di lavoro				NACE	Qualifica	Sesso	Attività
				Modo di retribuzione															
				retribuito a provvigione	non retribuito a provvigione	(*)	Tot.	retribuito a provvigione	non retribuito a provvigione	(*)	Tot.	retribuito a provvigione	non retribuito a provvigione	(*)	Tot.				

TABELLA D/5

Retribuzione mensile lorda corretta dei lavoratori a tempo pieno: media (M) e coefficiente di variazione (CV) secondo l'attività, il sesso, la qualifica professionale e l'ampiezza dell'impresa

M CV

Attività	NACE	Qualifica	Sesso	Ampiezza dell'impresa (numero di dipendenti)								Ampiezza dell'impresa (numero di dipendenti)								Sesso	Qualifica	NACE	Attività
				10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tot.	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tot.				

TABELLA D/6

Indice della retribuzione mensile lorda corretta media dei lavoratori a tempo pieno, secondo l'attività, il sesso, la qualifica professionale e l'ampiezza dell'impresa

(Retribuzione del totale dei lavoratori a tempo pieno = 100)

Indice della retribuzione mensile lorda corretta media delle lavoratrici (donne) a tempo pieno, secondo l'attività, la qualifica professionale e l'ampiezza dell'impresa

(Retribuzione dei lavoratori (uomini) a tempo pieno = 100)

Attività	NACE	Qualifica	Sesso	Ampiezza dell'impresa (numero di dipendenti)								Ampiezza dell'impresa (numero di dipendenti)								Sesso	Qualifica	NACE	Attività
				10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tot.	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tot.				

TABELLA D/7

Retribuzione mensile lorda corretta dei lavoratori a tempo pieno: media (M) e coefficiente di variazione (CV) secondo l'attività, il sesso, la qualifica professionale e l'età

M *CV*

Attività	NACE	Qualifica	Sesso	Età (anni compiuti)							Età (anni compiuti)							Sesso	Qualifica	NACE	Attività
				<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tot.	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tot.				

TABELLA D/8

Indice della retribuzione mensile lorda corretta media dei lavoratori a tempo pieno, secondo l'attività, il sesso, la qualifica professionale e l'età

(Retribuzione del totale dei lavoratori a tempo pieno = 100)

Indice della retribuzione mensile lorda corretta media delle lavoratrici (donne) a tempo pieno, secondo l'attività, la qualifica professionale e l'età

(Retribuzione dei lavoratori (uomini) a tempo pieno = 100)

Attività	NACE	Qualifica	Sesso	Età (anni compiuti)							Età (anni compiuti)							Sesso	Qualifica	NACE	Attività
				<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tot.	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tot.				

TABELLA D/9

Retribuzione mensile lorda corretta dei lavoratori a tempo pieno: media (M) e coefficiente di variazione (CV) secondo l'attività, il sesso, la qualifica professionale e l'anzianità di servizio nell'impresa

M *CV*

Attività	NACE	Qualifica	Sesso	Anzianità di servizio nell'impresa (anni compiuti)							Anzianità di servizio nell'impresa (anni compiuti)							Sesso	Qualifica	NACE	Attività
				<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tot.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tot.				

TABELLA D/10

Indice della retribuzione mensile lorda corretta media dei lavoratori a tempo pieno, secondo l'attività, il sesso, la qualifica professionale e l'anzianità di servizio nell'impresa

(Retribuzione del totale dei lavoratori a tempo pieno = 100)

Indice della retribuzione mensile lorda corretta media delle lavoratrici (donne) a tempo pieno, secondo l'attività, la qualifica professionale e l'anzianità di servizio nell'impresa

(Retribuzione dei lavoratori (uomini) a tempo pieno = 100)

Attività	NACE	Qualifica	Sesso	Anzianità di servizio nell'impresa (anni compiuti)							Anzianità di servizio nell'impresa (anni compiuti)							Sesso	Qualifica	NACE	Attività
				<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tot.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tot.				

TABELLA D/11

Retribuzione mensile lorda corretta dei lavoratori a tempo pieno: media (M) e coefficiente di variazione (CV) secondo l'attività, il sesso, la qualifica professionale e il modo di retribuzione

M *CV*

Attività	NACE	Qualifica	Sesso	Modo di retribuzione				Modo di retribuzione				Sesso	Qualifica	NACE	Attività
				retribuito a provvigione	non retribuito a provvigione	(*)	(Tot.)	retribuito a provvigione	non retribuito a provvigione	(*)	(Tot.)				

TABELLA D/12

Indice della retribuzione mensile lorda corretta media dei lavoratori a tempo pieno, secondo l'attività, il sesso, la qualifica professionale e il modo di retribuzione

(Retribuzione del totale dei lavoratori a tempo pieno = 100)

Indice della retribuzione mensile lorda corretta media delle lavoratrici (donne) a tempo pieno, secondo l'attività, la qualifica e il modo di retribuzione

(Retribuzione del totale dei lavoratori (uomini) a tempo pieno = 100)

Attività	NACE	Qualifica	Sesso	Modo di retribuzione				Modo di retribuzione				Sesso	Qualifica	NACE	Attività
				retribuito a provvigione	Non retribuito a provvigione	(*)	Tot.	retribuito a provvigione	non retribuito a provvigione	(*)	Tot.				

TABELLA E/1

Lavoratori dipendenti secondo l'attività, il sesso, la qualifica professionale, la regione e il regime di lavoro

Regime di lavoro: Tempo pieno

(Migliaia) *(%)*

Attività	NACE	Qualifica	Sesso	Regione						Regione						Sesso	Qualifica	NACE	Attività
							. . . . .	(*)	Tot.				. . . .	(*)	Tot.				

TABELLA E/1 *(seguito)*

Regime di lavoro: orario ridotto

(Migliaia) *(%)*

Attività	NACE	Qualifica	Sesso	Regione						Regione						Sesso	Qualifica	NACE	Attività
							. . . . .	(*)	Tot.				. . . .	(*)	Tot.				

TABELLA E/1 *(seguito)*

Totale regimi di lavoro

(Migliaia) *(%)*

Attività	NACE	Qualifica	Sesso	Regione						Regione						Sesso	Qualifica	NACE	Attività
							. . . . .	(*)	Tot.				. . . .	(*)	Tot.				

TABELLA E/2

Retribuzione mensile lorda corretta dei lavoratori a tempo pieno: media (M) e coefficiente di variazione (CV) secondo l'attività, il sesso, la qualifica professionale e la regione

M *CV*

Attività	NACE	Qualifica	Sesso	Regione					Regione					Sesso	Qualifica	NACE	Attività
						....	(*)	Totale			....	(*)	Totale				

TABELLA E/3

Indice della retribuzione mensile lorda corretta media dei lavoratori a tempo pieno, secondo l'attività, il sesso, la qualifica professionale e la regione

(Retribuzione del totale dei lavoratori a tempo pieno = 100)

Indice della retribuzione mensile lorda corretta media delle lavoratrici (donne) a tempo pieno, secondo l'attività, la qualifica professionale e la regione

(Retribuzione dei lavoratori (uomini) a tempo pieno = 100)

Attività	NACE	Qualifica	Sesso	Regione					Regione					Sesso	Qualifica	NACE	Attività
						....	(*)	Totale			....	(*)	Totale				

Loonstructuur in de sectoren handel, banken en verzekeringen 1974

Methoden en definities

Inhoud

Printed in the F. R. of Germany

INLEIDING

De communautaire enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen bij de groot-en kleinhandel, de banken en de verzekeringen in 1974 is de eerste enquête in zijn soort in de belangrijke sector dienstverlening. Deze enquête is een natuurlijke uitbreiding van soortgelijke enquêtes in de industrie in 1966 en 1972 (1); zij verschilt hiervan op de volgende punten:

- De enquête heeft betrekking op alle werknemers van de statistische eenheden, zonder onderscheid naar arbeiders en beambten;
- De indeling naar activiteit voor de uitwerking en de publikatie van de resultaten omvat slechts 26 posten van de van kracht zijnde nomenclatuur (2) in plaats van 73 in de industrie in 1972;
- Sommige vragen die op de werknemers betrekking hebben, zijn nauwkeuriger (b.v. de vraag met betrekking tot volledige of gedeeltelijke betaling van het loon) of nog nieuw omdat ze eigen zijn aan de sector dienstverlening (zoals de vraag over ontvangen commissielonen voor buiten de onderneming verrichte diensten).
- Dit is de eerste enquête van deze aard die in de negen Lid-Staten van de Europese Gemeenschap wordt gehouden.

De resultaten worden per land afzonderlijk gepubliceerd en in ieder deel afzonderlijk voor de groot- en kleinhandel, de banken en de verzekeringen. Omdat deze enquête in negen landen volgens gelijke definities en methoden wordt uitgevoerd en het Bureau voor de Statistiek der Europese Gemeenschappen een enkel schema heeft opgesteld voor de bewerking en verwerking van de gegevens, is opneming van de methodologische kenmerken, de doelstellingen en de uitgangspunten bij de verwerking van de enquête in een brochure gerechtvaardigd; deze wordt afzonderlijk gepubliceerd maar geldt voor alle landen.

Ieder deel zal in zes talen verschijnen, met uitzondering van de bijgevoegde mecanografische tabellen. Om technische redenen kunnen deze slechts in een tweetalige versie (Engels/Frans) worden uitgevoerd. Ten behoeve van de Nederlands-, Italiaans-, Duits- en Deenstalige lezers zijn de opschriften van de tabellen evenwel wel vertaald en in bijlage 3 bij dit deel opgenomen.

1. Doeleinden van de enquête

Het Bureau voor de Statistiek der Europese Gemeenschappen voert reeds vele jaren enquêtes naar de arbeidskosten in de industrie van de Lid-Staten uit (3).

Bij deze enquêtes wordt gekeken naar het eigenlijke loon in geld en naar alle andere bestanddelen waarmee de loonkosten van de ondernemingen en de inkomens uit arbeid in de verschillende industriële bedrijvigheden op internationaal niveau kunnen worden vergeleken.

De resultaten van deze enquêtes bestaan echter uitsluitend uit gemiddelden, berekend op basis van getelde totalen (loonsommen, totaal aantal gewerkte uren, en dergelijke), waardoor de geconstateerde verschillen tussen de gemiddelde loonkosten- of inkomstenniveaus niet volledig kunnen worden verklaard. Alleen wanneer de relaties tussen de lonen en de individuele kenmerken van de werknemers bekend zijn, kan nauwkeurig worden nagegaan in welke mate de verschillen tussen de gemiddelde waarden een gevolg zijn van verschillen in de structuur van de arbeidskrachten. Het doel van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen is ook juist gegevens te verstrekken over de relaties tussen de gemiddelde lonen en de individuele kenmerken van de werknemers (leeftijd, geslacht, beroepsbekwaamheid, aantal dienstjaren in de onderneming e. d.) en over de spreiding van de lonen rond de gemiddelden.

Het doel van de enquête naar de structuur en de verdeling der lonen is niet alleen een betere interpretatie van de resultaten van de enquête naar de arbeidskosten, maar ook het verschaffen van gegevens over de structuur van de arbeidskrachten en de verdeling van de

(1) Zie de speciale series „Structuur en verdeling van de lonen" 1966 en 1972 en in het bijzonder de delen betreffende de methodologie van deze enquêtes.

(2) Met ingang van oktober 1972 wordt bij alle sociale statistieken van het BSEG de nieuwe „Algemene systematische bedrijfsindeling in de Europese Gemeenschappen" (NACE) gebruikt. Deze vervangt de systematische indeling der industrietakken (NICE).

(3) Voor de drie EGKS-bedrijfstakken worden sedert 1953 geregeld enquêtes gehouden.
Voor de overige bedrijfstakken in de Gemeenschap zijn in de jaren 1959–1964 zes enquêtes gehouden. De resultaten, die op een vrij groot aantal bedrijfstakken 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 veertien bedrijfstakken; voor 1960, zie 1/1963 met betrekking tot acht bedrijfstakken en voor 1961, zie 2/1964 met betrekking tot dertien bedrijfstakken; een tweede enquête cyclus in 1962 tot en met 1964 had in dezelfde volgorde betrekking op dezelfde bedrijfstakken: zie 5/1964, 6/1965 en 5/1966). Voor 1966 werd een enkele enquête gehouden in alle bedrijfstakken van de winning van delfstoffen, de be- en verwerkende industrieën en de bouwnijverheid (zie 4/1969); deze enquête is herhaald voor 1969 (3/1971), 1972 (4/1974 en 6/1975) en voor 1975 (in voorbereiding).

lonen ten behoeve van allen die op de een of andere manier verantwoordelijk zijn voor het loonbeleid in de Lid-Staten en die zo de gevolgen van bepaalde besluiten in het kader van de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden in de Europese Gemeenschap kunnen nagaan. Met name wat het in artikel 119 van het Verdrag van Rome opgenomen doel betreft, de gelijke beloning voor mannen en vrouwen die onder dezelfde omstandigheden werken, blijkt uit deze enquête, na eliminatie van de invloed van de belangrijkste structurele factoren op de gemiddelde waarden, hoe groot de verschillen op dit gebied in de verschillende landen nog zijn.

Deze doelstelling alleen al rechtvaardigt de uitbreiding van het waarnemingsgebied van de communautaire loonenquêtes tot de groot- en kleinhandel, de banken en de verzekeringen, waar het aandeel van de vrouwelijke arbeidskrachten bijzonder hoog is. Om technische redenen konden deze enquêtes tot nu toe niet tegelijk met de overeenkomstige enquêtes in de industrie worden uitgevoerd, maar misschien is dit in de nabije toekomst wel mogelijk (1).

2. Organisatie in communautair verband

Iedere nieuwe enquête brengt zowel voor de ondervraagde eenheden als voor de nationale bureaus voor de statistiek die de enquête organiseren, veel werk mee. Daarom neemt men alleen dan zijn toevlucht tot een nieuwe enquête wanneer het onmogelijk is op andere wijze vergelijkbare gegevens te verzamelen.

Meer in het bijzonder op het gebied van de loonstatistiek blijkt dat de nationale statistieken zelden voldoende geharmoniseerd zijn (2). Bovendien bestaan in de meeste landen geen statistieken over de loonstructuur in de sector dienstverlening, zodat de benodigde informatie alleen door middel van een nieuwe enquête kan worden verkregen.

Daarom is voor 1974 een ad hoc-enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen in de groot- en kleinhandel, de banken en de verzekeringen georganiseerd. Bij de voorbereiding van deze enquête is nauw met de deskundigen van de regeringen en de werkgevers- en werknemersorganisaties van de verschillende Lid-Staten samengewerkt. Deze hebben met het Bureau voor de Statistiek van de Europese Gemeenschappen verschillende vergaderingen gewijd aan de organisatie van de enquête: opstelling van de communautaire vragenlijst en de toelichting, afbakening van het waarnemingsgebied, vaststelling van de referentieperiode, enquêtemethode, en dergelijke. De samenwerking met de deskundigen (3) was voor het welslagen van de enquête van doorslaggevende betekenis.

De Commissie van de Europese Gemeenschappen had van haar kant een voorstel bij de Raad ingediend om een enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen in de groot- en kleinhandel, de banken en de verzekeringen te houden. De Raad heeft zijn goedkeuring aan het voorstel gehecht en een verordening vastgesteld waarbij deze enquête voor alle Lid-Staten verplicht werd (4).

De werkzaamheden zijn als volgt verlopen:

a) In de jaren 1972–1974 vaststelling van de communautaire vragenlijst en van de wijze van uitvoering van de enquête door het Bureau voor de Statistiek der Europese Gemeenschappen in samenwerking met de deskundigen.

b) Voorbereiding en uitvoering van de eigenlijke enquête door de nationale bureaus voor de statistiek (5) die de volgende werkzaamheden hebben verricht: het uitwerken van een steekproefplan, het verspreiden van de vragenlijsten en het verstrekken van inlichtingen aan de te enquêteren eenheden, het verzamelen en controleren van de vragenlijsten, het coderen en overbrengen van de antwoorden op ponskaarten, het nogmaals controleren van de gegevens en het volgens de gemeenschappelijke opzet overbrengen hiervan op magneetband, het verzenden van de banden aan het Bureau voor de Statistiek der Europese Gemeenschappen. Deze werkzaamheden zijn in de jaren 1974–1976 verricht.

c) Verwerking van de gegevens door het Bureau voor de Statistiek der Europese Gemeenschappen volgens een voor alle landen gelijkluidend plan, dat hierna zal worden uiteengezet.

3. Waarnemingsgebied en onderwerp van de enquête

Het waarnemingsgebied en het onderwerp van de enquête zijn als volgt gedefinieerd:

a) de enquête omvat alle ondernemingen met ten minste tien werknemers in de sectoren groot- en kleinhandel, banken en verzekeringen in de negen Lid-Staten:

---

(1) Communautaire enquêtes naar de arbeidskosten bij de handel, de banken en de verzekeringen zijn ook voor 1970 (zie „Sociale statistieken": 4/1972) en 1974 (in voorbereiding) uitgevoerd.

(2) De harmonisatie van de nationale statistieken is grotendeels verwezenlijkt voor de statistieken inzake de uurlonen van de werknemers (op korte termijn). Op dit gebied zijn zeer grote vorderingen gemaakt: thans beschikt men voor alle landen van de Gemeenschap over statistieken aan de hand waarvan de ontwikkeling van de verdiensten van de werknemers per halfjaar kan worden gevolgd, met een identieke onderverdeling naar industriële activiteit en gebaseerd op uniforme of vergelijkbare definities (zie b.v. Eurostat, Statistieken van de verdiensten en de arbeidsduur, april 1976).

(3) De lijst van de deskundigen die aan de voorbereiding van de enquête hebben meegewerkt is als blz. 221 in deze publikatie opgenomen.

(4) Verordening (EEG) nr. 178/74 van de Raad van 21. 1. 1974, Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen nr. L 21 van 25. 1. 1974, blz. 2.

(5) In Italië werd de enquête uitgevoerd door het Ministerie van Arbeid in samenwerking met het Nationaal instituut voor de Statistiek dat zich met name heeft belast met de uitwerking van een steekproefplan, de mecanografische controle van de gegevens en de overbrenging van de gegevens op magneetband.

Bondsrepubliek Duitsland, Frankrijk, Italië, Nederland, België, Luxemburg, Verenigd Koninkrijk Ierland en Denemarken.

b) Zij heeft betrekking op de lonen en de individuele kenmerken van alle werknemers van deze ondernemingen: arbeiders, beambten en toezichthoudend en leidinggevend personeel (zie punt 5 hieronder).

4. Referentieperiode

Ten behoeve van de enquête moesten voor iedere betrokken werknemer bepaalde individuele gegevens (zie punt 8) en het tijdens een referentieperiode ontvangen loon worden geregistreerd, maar de keuze van de referentieperiode blijkt een hachelijke zaak te zijn. De in theorie ideale oplossing, een referentieperiode van een geheel jaar omdat alleen dan ook de niet- maandelijks uitgekeerde inkomensbestanddelen (premies, gratificaties, vakantietoeslagen, e.d.) kunnen worden meegeteld, kan grote moeilijkheden bij de verwerking van de gegevens opleveren (1).

Daarom is behalve naar gegevens betreffende het jaarloon ook gevraagd naar het over oktober 1974 ontvangen maandloon (2). De maand oktober werd gekozen omdat deze maand in de meeste landen het minst door afwezigheid wegens vakantie of feestdagen wordt beïnvloed.

5. Statistische eenheid en bij de enquête betrokken categorieën werknemers

In dit verband moet een onderscheid worden gemaakt tussen de meldende eenheid, die de vragenlijst invult en de gevraagde gegevens verstrekt, en de statistische enquêteëenheid, waarop deze gegevens betrekking hebben.

Bij deze enquête was de meldende eenheid die de gevraagde gegevens verstrekte de onderneming of de vestiging, al naar gelang het land. Deze gegevens hadden vooral betrekking op de statistische enquêteëenheid, namelijk de werknemer, dat wil zeggen elke werknemer in de meldende eenheid met een arbeidscontract op 31 oktober 1974, uitgezonderd leerlingen met een leerovereenkomst, medewerkende gezinsleden, thuiswerkers en in het algemeen iedereen zonder arbeidscontract.

6. Steekproefmethoden

Daar de enquête alle werknemers in de groot- en kleinhandel, de banken en de verzekeringen omvat die werkzaam zijn in ondernemingen met ten minste tien werknemers, was het niet mogelijk individuele gegevens over iedere werknemer te verzamelen. De nationale bureaus voor de statistiek moesten derhalve van een steekproef gebruik maken en zij hebben steekproefplannen opgesteld die naar gelang de bijzondere kenmerken per land verschilden, maar die aan de door het Bureau voor de Statistiek der Europese Gemeenschappen vastgestelde doelstellingen beantwoordden.

De steekproef werd getrokken uit registers voor statistische doeleinden die regelmatig of voor deze enquête werden bijgewerkt, of uit administratieve registers.

Alleen in het Verenigd Koninkrijk vond een enkelvoudige trekking van de steekproef plaats; in alle andere landen was de trekking tweevoudig:

- de primaire eenheden waren de ondernemingen, behalve in Luxemburg; daar ging het om vestigingen;
- de secundaire eenheden waren de werknemers.

De trekking werd als volgt uitgevoerd: Voor de eerste trap werd de populatie gestratificeerd naar economische activiteit en grootte van de primaire eenheid.

Vervolgens:
- vond in de eerste trap een uitputtende aselecte trekking plaats;
- werd de trekking in de tweede trap verricht op basis van de geboortedatum, behalve in de Bondsrepubliek Duitsland, waar dit aan de hand van de alfabetische volgorde van de eerste letters van de naam van de werknemer geschiedde, en in Italië waar een aselecte trekking plaatsvond.

In het Verenigd Koninkrijk is de – enkelvoudige – trekking verricht aan de hand van het sociale zekerheidsnummer van de werknemer.

De steekproeffracties waren:
- in de eerste trap 1 voor de grote primaire eenheden en lager voor de kleinere.
- In de tweede trap 1 in de kleine primaire eenheden en lager in de grotere.

De verhouding tussen het aantal werknemers in de steekproef (in duizendtallen) en het aantal op de gehele populatie geëxtrapoleerd aantal werknemers (in duizendtallen) voor ieder land en voor iedere sector (groothandel, kleinhandel, banken en verzekeringen) wordt in deze vorm en in percentages in de tabel als blz. 188 gegeven:

(1) Zoals hierna zal worden uiteengezet, wordt ter wille 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 of niet full-time hebben gewerkt; maar het ligt voor de hand dat het aandeel van deze werknemers zal toenemen naarmate de referentieperiode langer is.

(2) In het Verenigd Koninkrijk, waar de regels betreffende het begrotings- en het boekjaar van de gebruiken op het continent verschillen, heeft het jaarloon betrekking op de twaalf maanden tussen 1 april 1974 en 31 maart 1975 en het maandloon op een periode die 7 april 1975 omvat. In Ierland doet zich hetzelfde probleem voor; het maandloon heeft hier betrekking op oktober 1974 en het jaarloon op 1974 of eventueel op de periode 1 april 1974 – 31 maart 1975.

Sector \ Land	BR Duitsland	Frankrijk	Italië	Nederland	België	Luxemburg	Verenigd Koninkrijk	Ierland	Denemarken
Groothandel	84/700 = 12%	114/548 = 21%	72/209 = 34%	51/225 = 23%	22/116 = 19%	6/6 = 100%	3/537 = 1%	6/31 = 19%	9/107 = 8%
Kleinhandel	71/799 = 9%	80/472 = 17%	61/157 = 39%	37/201 = 18%	19/125 = 15%	3/3 = 100%	9/1467 = 1%	5/27 = 18%	5/67 = 8%
Banken	20/400 = 5%	44/328 = 13%	107/216 = 50%	18/89 = 20%	7/65 = 10%	5/5 = 100%	3/396 = 1%	3/15 = 20%	4/40 = 10%
Verzekeringen	12/162 = 8%	21/101 = 21%	35/49 = 71%	12/37 = 33%	5/24 = 21%	1/1 = 100%	2/227 = 1%	1/7 = 20%	1/12 = 11%

7. Vorm van de vragenlijst

De gemeenschappelijke opzet van de vragenlijst die de meldende eenheden in de steekproef moesten invullen, is als bijlage bijgevoegd (zie bijlage 1). Dit schema is in de door de landen gebruikte formulieren opgenomen, waarbij met nationale gewoonten rekening werd gehouden.

Deze vragenlijst bestond uit twee gedeelten:
- in deel A werden algemene gegevens over de onderneming (waartoe de meldende eenheid behoort ([1])), de aard van het bedrijf, de grootte van de onderneming, en dergelijke gevraagd.
- in deel B moesten veertien individuele gegevens over iedere in de steekproef opgenomen werknemer van de meldende eenheid worden verzameld.

Met uitzondering van de beroepskwalificatie, die naargelang het de sector handel, banken of verzekeringen betrof anders was omschreven, waren alle gevraagde individuele gegevens voor alle werknemers gelijk.

Bij de vragenlijst waren instructies voor alle gestelde vragen bijgevoegd.

Iedere vraag wordt hieronder weergegeven en verklaard.

8. Inhoud van de vragenlijst

Algemene gegevens betreffende de onderneming (waartoe de meldende eenheid behoort).

8.1 *Land*

Hier is het land opgegeven waar de meldende eenheid is gevestigd ook al bevindt de onderneming waarvan zij afhangt zich eventueel in een ander land ([2]).

8.2 *Belangrijkste activiteit van de onderneming*

Alle ondernemingen – en alle daar tewerkgestelde werknemers – zijn aan de hand van de NACE ([3]) ingedeeld naar de belangrijkste uitgeoefende economische activiteit.

Bij deze enquête is dezelfde bedrijfsindeling gehanteerd als bij de andere communautaire statistieken van de lonen in de dienstverlenende sector, met name bij de enquête naar de arbeidskosten in 1974.

De verwerking vond plaats voor 26 economische activiteiten (met een codenummer van twee, drie en zelfs vier cijfers in de NACE) in de sectoren groot- en kleinhandel, bankwezen met uitzondering van centrale monetaire instellingen en verzekeringswezen zonder de sociale verzekeringsorganen.

De volledige nomenclatuur van deze activiteiten wordt in bijlage 2 ([4]) gegeven. Er zijn twee wijzigingen ten opzichte van de NACE:

- De uitsluiting van de kleinhandel in automobielen en motorrijwielen, en in motorbrandstoffen en smeerolieën;
- Een afwijkende indeling van het bank- en kredietwezen, met uitzondering van de centrale monetaire instellingen, nl. naar het statuut van de werknemer.

([1]) De meldende eenheid kan zowel de gehele onderneming als een deel ervan omvatten (zie punt 5).

([2]) Voor zover de meldende eenheid niet identiek aan de onderneming is.

([3]) Zie de „Algemene Systematische Bedrijfsindeling in de Europese Gemeenschappen" (NACE), 1970, van het BSEG.

([4]) In het Verenigd Koninkrijk en in Ierland was het onmogelijk bij de detailhandel een onderscheid te maken tussen de apotheken en de kleinhandel in medische, kosmetische en schoonmaakartikelen. In Frankrijk en Italië is de groothandel in tabaksprodukten niet in de resultaten van de enquête opgenomen; in beide landen heeft één maatschappij het monopolie voor het in de handel brengen en de invoer van tabak. Deze is al opgenomen in de enquête naar de loonstructuur in de industrie in 1972.
In Nederland was het om technische redenen niet mogelijk bij de groothandel de posten met vier cijfers:
- groothandel in tabaksprodukten,
- groothandel in farmaceutische produkten,
- groothandel in papier, karton en kantoor- en schrijfbehoeften, in boeken, tijdschriften en kranten,

binnen de groepen met drie cijfers waarvan zij sub-groepen vormen, te onderscheiden.

8.3 *Grootte van de onderneming* [1]:

De ondernemingen zijn gerangschikt naar het totale aantal werknemers dat op het ogenblik van de enquête in dienst was, hierbij zijn de volgende grootteklassen 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 tot en met 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.

Persoonlijke gegevens betreffende de werknemers

8.4 *Gebied*

In alle landen met uitzondering van Luxemburg en Ierland werd gevraagd naar het gebied waar de werknemer in de steekproef was tewerkgesteld; de Bondsrepubliek Duitsland, Italië en het Verenigd Koninkrijk waren ingedeeld in elf gebieden, Frankrijk in acht gebieden, Nederland in vier gebieden, België in drie gebieden en Denemarken in twee gebieden.

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; Veneto; Emilia-Romagna; Marche, Toscana, Umbria; Lazio; Abruzzi-Molise; Campania; Puglia, Basilicata, Calabria; Sicilia; Sardegna.
- Nederland: Noord, Oost, Zuid, West.
- België: Vlaamse gebied, Région wallonne, Bruxelles.
- Verenigd Koninkrijk: South East, East Anglia, South West, West Midlands, East Midlands, Yorkshire & Humberside, North West, North, Wales, Scotland, Northern Ireland.
- Denemarken: Øerne øst for Storebælt, Jylland og Fyn.

8.5 *Volgnummer*

Iedere werknemer die in de steekproef van een bepaalde vestiging viel, kreeg een volgnummer toegewezen, ten einde eventuele onvolledige of onjuiste gegevens te kunnen rectificeren.

8.6 *Geslacht*

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

8.7 *Geboortejaar*

Aan de hand van dit gegeven kon een indeling in leeftijdsklassen worden gemaakt en konden de statistische karakteristieken van deze verdelingen worden opgesteld.

8.8 *Beroepskwalificatie*

Aangezien de indeling van de werknemers naar beroepskwalificatie per economische activiteit en per land aanzienlijk kan verschillen, is besloten de werknemers door de nationale bureaus voor de statistiek in grote categorieën van beroepskwalificatie te laten indelen, die voor iedere sector – groot- en kleinhandel, banken en verzekeringen – in gemeenschappelijk overleg zijn vastgesteld.

Alle werknemers van deze sectoren zijn in de navolgende categorieën van beroepskwalificatie ingedeeld. Dit geschiedde aan de hand van de aard van de uitgevoerde taken met inachtneming van de moeilijkheidsgraad daarvan, de met de uitvoering van de taken verbonden verantwoordelijkheid en de hiervoor noodzakelijke opleiding of kennis.

Categorieën van beroepskwalificatie in de sectoren groothandel en kleinhandel:

Om de werknemers gemakkelijker te kunnen indelen, zijn bij wijze van toelichting speciale subcategorieën van beroepskwalificatie voor het winkelpersoneel

[1] Indien de meldende eenheid niet samenviel met de onderneming werd ook gevraagd naar de omvang van het personeel van deze eenheid (zie bijlage 1); dit geschiedde ter controle, maar dit gegeven is niet gepubliceerd op communautair niveau, omdat de meldende eenheid niet in alle landen gelijk is.

(kleinhandel) en het magazijn/expeditiepersoneel (groothandel) vastgesteld.

1. Hoger personeel

1A: Hoogst leidinggevend personeel met *beslissingsbevoegdheden en verantwoordelijkheden met betrekking tot de algemene gang van zaken* in de gehele onderneming.

1B: Hoger leidinggevend en stafpersoneel dat rechtstreeks werkzaam is onder de bij 1A omschreven personen, met *bevoegdheden en verantwoordelijkheden inzake belangrijke onderdelen* zoals bij voorbeeld de grote vestigingen van de onderneming en hun naaste medewerkers.

Tot deze categorie behoren leiders van lokale of regionale eenheden van de onderneming welke een grote mate van zelfstandigheid in hun management-functie hebben. Eveneens hiertoe te rekenen is de werknemer *met een studie-, research- en advies-functie,* die een zekere mate van zelfstandigheid en beslissingsbevoegdheden bezit.

In het algemeen zal voor dergelijke functies *kennis* vereist zijn op het niveau van *universiteit/hogeschool* of ten minste *hoger beroepsonderwijs.* Dit kennisniveau kan uiteraard ook door ervaring of zelfstudie zijn verkregen.

2. Uitvoerend en stafpersoneel

Tot deze groep behoren werknemers die rechtstreeks werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid en volgens richtlijnen van de bij 1B omschreven personen.

In het algemeen bezit het personeel in deze categorie binnen de grenzen van de ontvangen richtlijnen een ruime mate van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Voor deze functie is in het algemeen ten minste *voortgezet middelbaar onderwijs* (eindexamen HAVO, commerciële of technische opleiding, enz.) vereist. Deze kennis kan verkregen zijn door hoger algemeen vormend onderwijs, hoger middelbaar beroepsonderwijs, ervaring of zelfstudie.

Tot deze categorie worden onder andere gerekend filiaalchefs, afdelingschefs binnen een lokale eenheid (kleinhandel) en hoofdvertegenwoordigers, chefs administratie en magazijnchefs (groothandel).

3. In hoge mate geschoold ondergeschikt personeel

Tot deze categorie van beroepskwalificatie behoren werknemers met aan de groot- en kleinhandel eigen werkzaamheden enerzijds (subgroep 3A) en het overige, in hoge mate geschoolde, ondergeschikte personeel anderzijds (sub-groep 3B):

3 A: Deze sub-groep omvat:

- *voor de kleinhandel,* het winkelpersoneel, dat zijn werkzaamheden met een ruime mate van zelfstandigheid verricht en in beperkte mate leiding geeft. Deze categorie dient over een gedegen vakkennis en een grote mate van bedrijfskennis te beschikken. Het betreft hier met name de eerste verkoper/verkoopster en de eerste caissière.
- *voor de groothandel,* het magazijn- en het expeditiepersoneel, dat zijn werkzaamheden in ruime mate zelfstandig verricht en in beperkte mate leiding geeft, waarbij een zekere vakkennis is vereist. Het betreft hier onder andere de meewerkende chef, de expeditiechef en de assistent-magazijnchef.

3 B: Overig ondergeschikt personeel met *gespecialiseerde werkzaamheden* waarvoor in het algemeen een beroepsopleiding of ten minste kennis op het niveau van *uitgebreid lager onderwijs* is vereist. Zij werken in het algemeen volgens richtlijnen van de bij categorie 2 en in sommige gevallen categorie 1B omschreven personen. Voor deze functies is een zekere mate van initiatief en verantwoordelijkheid vereist. In sommige gevallen kunnen de hier bedoelde werknemers direct leiding geven aan de in de navolgende categorieën omschreven personen.

4. Geschoold ondergeschikt personeel

Tot deze categorie behoren de werknemers met specifieke werkzaamheden op het gebied van de groot- en kleinhandel enerzijds (sub-groep 4A) en het overige geschoolde ondergeschikte personeel anderzijds (sub-groep 4B):

4 A: Deze groep omvat:

- *voor de kleinhandel,* het overige winkelpersoneel (niet in sub-groep 3A begrepen) wier werkzaamheden in hoofdzaak bestaan uit het bedienen van de klanten, magazijnwerkzaamheden en het bedienen van de kassa.
- *voor de groothandel,* het magazijn- en expeditiepersoneel (niet in sub-groep 3A begrepen) dat de functie vervult waarin werkzaamheden worden uitgeoefend waarvoor accuratesse, een bepaalde graad van vakkennis en/of in ruimere mate praktijkervaring, alsmede een zekere mate van zelfstandigheid worden vereist. Het betreft hier onder andere de magazijnbediende.

4 B: Tot deze sub-groep wordt gerekend: het overige geschoolde personeel, dat zijn werkzaamheden verricht op grond van nauwkeurig omschreven richtlijnen van zijn hogergeplaatsten en waarbij voor de vervulling van de taken slechts een geringe mate van initiatief en verantwoordelijkheid is vereist.

5. Ongeschoold ondergeschikt personeel

Tot deze sub-groep behoren alle werknemers met *werkzaamheden van eenvoudige aard,* die zich in de regel steeds herhalen en waarvoor in het algemeen slechts kennis op het niveau van het *basisonderwijs* is vereist. Hieronder vallen onder andere inpakkers en orderopnemers (groothandel).

Categorieën van beroepskwalificatie in de sector banken

1. Directie, top-management

Hoger directiepersoneel met desbetreffende beslissingsbevoegdheid en verantwoordelijkheid voor de algemene gang van zaken van de gehele onderneming.

2. Staffunctionarissen

Directiepersoneel en staffunctionarissen met bevoegdheden en verantwoordelijkheid voor de onderafdelingen, zoals bij voorbeeld de voornaamste afdelingen en vestigingen van de onderneming. De directeuren van lokale of regionale eenheden, welke als zodanig een grote zelfstandigheid bezitten, behoren tot deze categorie.

Hiertoe dienen eveneens personen te worden gerekend die met studie- en onderzoekwerkzaamheden zijn belast of een raadgevende functie hebben en over een zekere mate van zelfstandigheid en beslissingsbevoegdheid beschikken.

In het algemeen is voor deze functies kennis op universitair niveau, een opleiding aan een hogeschool of ten minste hoger beroepsonderwijs vereist. Dit niveau kan eveneens zijn bereikt op grond van een gelijkwaardige beroepservaring of zelfstudie.

3. Leidinggevend personeel (lager kaderpersoneel)

Tot deze categorie behoren de directe medewerkers van de staffunctionarissen (categorie 2 hierboven), welke aan het personeel van bepaalde sectoren opdrachten kunnen geven.

4. In hoge mate geschoold uitvoerend personeel

Deze categorie omvat het in hoge mate geschoolde uitvoerende personeel, waarvan kennis op middelbaar niveau wordt vereist; bedoeld personeel werkt met het leidinggevend personeel (categorie 3) onder diens verantwoordelijkheid samen en voert de door deze groep gegeven richtlijnen uit. Voor de vervulling van een taak – binnen het kader van de ontvangen richtlijnen – kan een zekere mate van initiatief en verantwoordelijkheid worden verlangd. In bepaalde gevallen kan dit personeel worden belast met de coördinatie van de werkzaamheden van ondergeschikte categorieën.

5. Geschoold uitvoerend personeel

Deze categorie omvat het geschoolde uitvoerende personeel dat zijn werkzaamheden op basis van nauwkeurig omschreven richtlijnen van de betreffende superieuren verricht en waarvan voor de vervulling van de opgedragen taken in het algemeen slechts een bescheiden mate van initiatief en verantwoordelijkheid wordt vereist.

6. Overige beambten

Deze categorie omvat het ongeschoolde personeel in loondienst dat niet tot de vijf bovengenoemde categorieën behoort.

Categorieën van beroepskwalificatie in de sector verzekeringen

I. Bedrijfsleiding – hoger leidinggevend kaderpersoneel

Hieronder vallen die leden van het personeel in loondienst die op grond van een zeer ruime delegatie van bevoegdheden in de onderneming beslissingen mogen nemen ten aanzien van de gehele onderneming of van een of meer belangrijke afdelingen hiervan.

II. Tussenkader

Hieronder vallen die leden van het personeel in loondienst die een grote verantwoordelijkheid hebben en in ruime mate zelfstandige beslissingen mogen nemen:

- ten aanzien van de vestiging, afdeling of dienst, waarvan de leiding en het toezicht bij hen berusten,
- of bij de concipiërende, onderzoeks- of adviserende werkzaamheden die hun worden toevertrouwd.

III. Lager kaderpersoneel en daarmee gelijkgestelde personen

Dit zijn leden van het personeel in loondienst die als directe of indirecte medewerkers van een of meer onder de definitie van voornoemde groep I of groep II vallende kaderleden:

- werkzaamheden verrichten bestaande uit het toezicht houden op of het instrueren of het controleren van het werk van een groep, een sectie of een ploeg werknemers,
- of op grond van een hoge mate van bevoegdheid en beroepskwalificatie concipiërende opdrachten krijgen die een bijzondere verantwoordelijkheid met zich meebrengen.

IV. In hoge mate geschoolde werknemers (1)

Dit zijn leden van het personeel in loondienst, die werkzaamheden verrichten waarvoor erkende kennis van een of meer verzekeringsmethoden dan wel een gelijkwaardige bekwaamheid op een gebied buiten het verzekeringswezen is vereist en die daarvoor – binnen het kader van de ontvangen richtlijnen – bij de uitoefening van deze werkzaamheden over een zekere mate van initiatief beschikken. In bepaalde gevallen kunnen deze werkzaamheden zich uitstrekken tot het coördineren en controleren van het werk van andere werknemers.

V. Geschoolde werknemers (1)

Dit zijn leden van het personeel in loondienst, die werkzaamheden verrichten waarvoor alleen goede vakkennis van het verzekeringswezen of een gebied daarbuiten wordt vereist. In bepaalde gevallen kunnen deze werkzaamheden zich uitstrekken tot het coördineren en het controleren van het werk van andere werknemers.

VI. Overige werknemers in loondienst (1)

Dit zijn de leden van het personeel in loondienst, die werkzaamheden uitoefenen waarvoor slechts eenvoudige vakkennis is vereist en waarvoor slechts een korte opleiding nodig is.

8.9 *Anciënniteit in de onderneming*

Het gaat hier om het aantal jaren dat de werknemer in dienst van de onderneming heeft gewerkt: wanneer een werknemer in verschillende meldende eenheden van een zelfde onderneming heeft gewerkt, is het totale aantal in de verschillende eenheden gewerkte jaren vermeld.

8.10 *Arbeidstijdregeling*

Er is onderscheid gemaakt tussen full-time en part-time werknemers. Met „part-time" wordt een wekelijkse arbeidsduur die steeds lager is dan de normale gewerkte arbeidsduur bedoeld.

8.11 *Wekelijkse arbeidstijd*

Het gaat om het aantal uren dat de werknemer op grond van de overeenkomst, de regeling of het gebruik dat in de onderneming van kracht is, dient te werken, los van het voor deze uren betaalde tarief.

Indien in een onderneming de arbeidsduur niet iedere week dezelfde was, is de gemiddelde arbeidsduur gedurende de referentieperiode vermeld.

Indien de werknemer part-time werkte (zie punt 8.10), is de hiermee overeenkomstige verminderde arbeidstijd vermeld.

8.12 *Loonstelsel*

Hier is vermeld of het loon van de werknemer geheel of gedeeltelijk uit commissieloon voor diensten buiten de onderneming bestond (2).

8.13 *Volledige of gedeeltelijke uitbetaling van het loon over oktober 1974*

Er is onderscheid gemaakt tussen de werknemers die over oktober 1974 een vol loon ontvingen en degenen die gedurende deze periode onbetaald afwezig zijn geweest.

8.14 *Over oktober 1974 uitbetaald loon* (3)

Hier is het totale door de werkgever over de maand

(1) De arbeiders worden naar gelang van hun beroepskwalificatie ingedeeld in een van de groepen IV, V of VI.

(2) De gegevens over het aantal en het loon van de werknemers in de sector verzekeringen, waar deze commissielonen voorkomen, zijn niet gepubliceerd.

(3) In de meeste landen is het loon van de werknemer niet opgenomen indien dit een bepaald bedrag te boven ging. Dit bedrag is voor elk land door het desbetreffende bureau voor de statistiek zodanig vastgesteld dat het aandeel van deze groep werknemers zo klein mogelijk blijft.

- Het Verenigd Koninkrijk en Ierland hebben geen maximum vastgesteld voor het opnemen van gegevens betreffende het loon.
- Landen die een maximum maandloon hebben gehanteerd voor het opnemen van enigerlei gegevens over het loon: Bondsrepubliek Duitsland, 5 500 DM; Frankrijk, 20 000 FF; Italië, 2 000 000 Lit; Nederland, 7 300 Fl; België, 100 000 FB; Luxemburg, 80 000 Flux.

oktober 1974 betaalde brutoloon vermeld. Hierbij zijn de volgende bestanddelen in aanmerking genomen:

- basisloon,
- maandelijkse vergoedingen en toeslagen wegens duurte, anciënniteit, ontheemding, enzovoort,
- Het Verenigd Koninkrijk en Ierland hebben geen maximum vastgesteld voor het opnemen van gegevens betreffende het loon.
- Maandelijkse produktiviteitspremies, 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 cao of vrijwillig door de werkgever toegekende en rechtstreeks uitbetaalde kinderbijslag.
- Eventueel over oktober ontvangen commissielonen.

Het totale bedrag aan inhoudingen op grond van wettelijke of 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 werknemer op kosten van de werkgever gemaakte uitgaven.

8.15 *Volledige of gedeeltelijke uitbetaling van het loon voor het gehele jaar 1974*

Deze vraag heeft het mogelijk gemaakt een onderscheid te maken tussen de werknemers die over het gehele jaar 1974 normaal zijn uitbetaald enerzijds en de werknemers die geen vol jaarloon ontvingen anderzijds (als gevolg van indiensttreding of ontslag in de loop van het jaar, langdurig verzuim als gevolg van ziekte of verlof om redenen van persoonlijke aard e.d.).

8.16 *Totaal jaarinkomen over 1974*

Hier is het totale inkomen vermeld dat de werknemer over het jaar 1974 heeft ontvangen. Dit bedrag omvat alle bestanddelen van het „bruto maandloon" (zie punt 8.14) en bovendien alle premies en gratificaties die gedurende het jaar niet iedere maand zijn uitgekeerd.

Voor werknemers met een inkomen boven een bepaalde grens is dit bedrag niet opgenomen (zie voetnoot bij punt 8.14).

8.17 *Niet-maandelijks uitgekeerde premies en gratificaties*

Hier is het totale bedrag aan niet-maandelijks uitgekeerde premies en gratificaties vermeld (twee- en driemaandelijkse premies, halfjaarlijkse premies, jaarpremies, eenmalige uitkeringen, e.d.), dat over het jaar 1974 aan de werknemer is uitbetaald (dit bedrag is overigens reeds opgenomen in het jaarloon). Het bedrag omvat bij voorbeeld Kerst- en Nieuwjaarsgratificaties, de dertiende maand en dergelijke, vakantiegeld of -toeslag, premies bij het afsluiten van balans- of boekjaar, evenals niet-maandelijks uitgekeerde produktie- en produktiviteitspremies.

9. Formules voor de berekening van statistische karakteristieken van bepaalde individuele kenmerken

Bij de verwerking van de verzamelde gegevens betreffende de werknemers in de steekproef zijn deze aan de hand van hun individuele kenmerken ingedeeld om aldus betrekkelijk homogene groepen te krijgen. In ieder van deze groepen heeft men voor geselecteerde kenmerken de fundamentele karakteristieken met betrekking tot het gemiddelde, de spreiding en de vergelijkbaarheid (gemiddelde, variatiecoëfficiënt, verschillende kwantielen, indexcijfers) berekend.

9.1 *Gemiddelde en variatiecoëfficiënt*

Voor een groep van werknemers in de steekproef worden het gemiddelde en de variatiecoëfficiënt van kenmerk X respectievelijk weergegeven met:

- Denemarken heeft een maximum jaarloon van 225 000 DKr vastgesteld voor het opnemen van enigerlei gegevens omtrent het loon.

Deze maxima 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 bij voorbeeld niet altijd op de hoogte te zijn van de premies en gratificaties die rechtstreeks door de werkgever of door 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 rekwest te krijgen of het risico van onvolledige of onjuiste beantwoording te lopen.

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^{n} p_i x_i}{\sum_{i=1}^{n} p_i}$$

$$CV_x = \frac{1}{\bar{x}} \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{n} p_i (x_i - \bar{x})^2}{\sum_{i=1}^{n} p_i}}$$

Hierin is x_i de waarde van kenmerk X en p_i de wegingscoëfficiënt [1] voor de i-de in de steekproef opgenomen werknemer van de betrokken groep.

9.2 *Voor de berekening in aanmerking genomen individuele kenmerken*

9.2.1 Leeftijd

Bij het verzamelen van de gegevens moesten de twee laatste cijfers van het geboortejaar van iedere werknemer in de steekproef worden opgegeven. De leeftijd kan hieruit gemakkelijk worden bepaald aan de hand van de vergelijking

$$x_i = 74 - Ni + \Sigma i$$

waarin Ni = geboortejaar
74 = jaar van de enquête

$$\Sigma i = \begin{cases} 0, \text{ wanneer } Ni \leqslant 74 \\ 100, \text{ wanneer } Ni > 74 \end{cases}$$

9.2.2 Anciënniteit in de onderneming

Het aantal dienstjaren in de onderneming is rechtstreeks genoteerd en zo voor de berekening gebruikt.

9.2.3 Wekelijkse arbeidstijd

De officiële arbeidstijd van de werknemer is rechtstreeks in uren en minuten genoteerd en voor de berekening in uren en gedeelten van uren omgezet.

9.2.4 Brutojaarloon

Het brutojaarloon voor 1974 is rechtstreeks genoteerd, maar voor de berekening heeft men slechts de werknemers in de steekproef in aanmerking genomen, die gedurende dit jaar een volledig loon hebben ontvangen. Er is onderscheid gemaakt tussen de werknemers die full-time werken en degenen die part-time werken om zo vergelijkingen tussen de groepen onder gelijke omstandigheden te kunnen maken.

Er zij nog eens op gewezen dat in bepaalde landen het jaarloon voor de werknemers in de steekproef wier loon een bepaald bedrag overschreed niet is opgenomen (zie punt 8.14, voetnoot) en dat deze werknemers niet in de berekeningen zijn opgenomen. Om dit probleem, waardoor met name de resultaten betreffende het personeel met een hoge beroepskwalificatie dreigen te worden beïnvloed, te ondervangen, zijn ook verschillende verdelingskwantielen van de werknemers naar jaarloon berekend (zie punt 9.3).

9.2.5 Percentage niet-maandelijks uitgekeerde premies en gratificaties

Aangezien het bedrag aan niet-maandelijks uitgekeerde premies en gratificaties voor 1974 afzonderlijk is opgenomen, heeft men voor de werknemer in de steekproef wiens loon het genoemde maximum (zie punt 8.14, voetnoot) niet te boven ging, een premiepercentage in verhouding tot het *jaarloon zonder premies* kunnen berekenen. Hiervoor werd gebruik gemaakt van de vergelijking:

$$x_i = 100 \frac{Pr_i}{Ra_i - Pr_i}$$

waarin Pr_i = premiebedrag
Ra_i jaarloon (met inbegrip van premies).

9.2.6 Gecorrigeerd bruto maandloon

Behalve het jaarloon heeft men ook het maandloon genoteerd. De referentieperiode was om al genoemde redenen (zie punt 4) oktober 1974. Rekening houdend met het feit dat enerzijds de enquête door middel van een steekproef werd uitgevoerd en dat anderzijds berekeningen betreffende het jaarloon alleen betrekking hebben op de werknemers in de steekproef die gedurende 1974 volledig werden uitbetaald, hield men zich voor de publikatie van de gedetailleerde resultaten liever aan het maandloon dan aan het jaarloon (zie punt 11.1). Om het maandloon evenwel beter met het jaarloon, dat de niet-maandelijks uitgekeerde premies en gratificaties omvat, in overeenstemming te brengen, is het bruto maandloon gecorrigeerd volgens de hierboven berekende premieverhouding (zie punt 9.2.5), volgens de formule

$$x_i = Rm_i \left(1 + \frac{Pr_i}{Ra_i - Pr_i}\right)$$

waarin Rm_i = maandloon,
Pr_i = premiebedrag,
Ra_i = jaarloon.

Deze berekening is alleen gebaseerd op de werknemers in de steekproef die gedurende oktober 1974 een volledig loon ontvingen en er is een onderscheid gemaakt tussen de full-time en de part-time werknemers. Ver-

[1] De wegingscoëfficiënt van een werknemer in de steekproef is gelijk aan het produkt van de omgekeerden van de steekproeffracties van de verschillende trekkingen.

der zijn de werknemers in de steekproef wier loon een bepaald maximum overschreed (zie punt 8.14, voetnoot), niet in de berekening opgenomen.

9.3 *Kwartielen*

Aangezien de resultaten van de loonberekeningen door de uitsluiting van de werknemers in de steekproef wier loon het maximum overschreed, met name voor het personeel met een hogere graad van beroepsbekwaamheid, werden beïnvloed, zijn ook berekeningen gemaakt voor verschillende kwantielen. Zo heeft men aan de hand van de verdelingen van de full-time werknemers (die een vol loon ontvingen) naar jaarloon en gecorrigeerd bruto maandloon de gegevens voor het eerste en het laatste deciel (Q (0,10) en Q (0,90)), het eerste en het derde kwantiel (Q (0,25) en Q (0,75)) en de mediaan (Q (0,50)) gegeven [1].

9.4 *Indexcijfers*

De gegevens over de lonen zijn in de verschillende nationale munteenheden verzameld en weergegeven. Aangezien de resultaten van deze 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 economische activiteit tot economische activiteit, maar ook van land tot land vergelijkbaar zijn. Daarom zijn de meeste resultaten van een gegeven populatie met indexcijfers weergegeven; deze zijn op het algemene gemiddelde van de populatie gebaseerd.

Hetzelfde principe is met betrekking tot de personeelssterkte toegepast. Er zij in dit verband op gewezen dat bij de procentuele verdelingen van de personeelssterkte de som van de percentages niet altijd gelijk aan 100 is. Dit houdt verband met het feit dat het aantal werknemers waarvoor geen gegevens zijn verzameld („geen antwoord") niet altijd in een afzonderlijke kolom met het teken „*", maar wel in het totaal is opgenomen. Verder kunnen als gevolg van de afronding van cijfers nog kleine verschillen optreden.

10. Wijze waarop de gegevens worden weergegeven

Aangezien de enquête volgens de steekproefmethode is uitgevoerd, zijn de resultaten, met name alle gemiddelden van een kenmerk, berekend aan de hand van een steekproef van de werknemers, die representatief is voor de bestudeerde populatie. Ieder aldus berekend gemiddelde is een schatting van het gemiddelde dat men voor alle werknemers van de populatie zou krijgen en wordt dus beïnvloed door een fout.

Is $\bar{X}$ de toevalsvariabele die overeenkomt met het gemiddelde van kenmerk X voor een steekproef van n werknemers, dan kan de fout in het gemiddelde met de variatiecoëfficiënt $CV_{\bar{X}}$ worden weergegeven. In het geval van een enkelvoudige trekking zonder stratificatie wordt de kans op een fout groter. Dit wordt weergegeven met de formule:

$$CV_{\bar{X}} = \sqrt{\frac{1}{n}\,\frac{\sum_{i=1}^{n} P_i - n}{\sum_{i=1}^{n} P_i - 1}}\; CV_X$$

waarin CV_X = de hierboven berekende variatiecoëfficiënt (zie punt 9.1).

Om publikatie van gegevens met een te grote fout bij de gemiddelde waarden te vermijden, zijn de volgende regels hierbij in acht genomen:

a) als $CV_{\bar{X}} < 5\%$
worden het gemiddelde en de overeenkomstige variatiecoëfficiënt zonder meer vermeld;

b) als $5\% \leqslant CV_{\bar{X}} < 10\%$
worden het gemiddelde en de overeenkomstige variatiecoëfficiënt wel vermeld, maar met het speciale teken #;

c) als $CV_{\bar{X}} \geqslant 10\%$
worden het gemiddelde en de overeenkomstige variatiecoëfficiënt niet vermeld, maar vervangen door een punt.

Bovendien worden voor een groep van minder dan tien werknemers in de steekproef de gemiddelde waarden, de overeenkomstige variatiecoëfficiënten, de verdelingen van de werknemers en de kwantielen wegens de beperkte omvang van de steekproef niet vermeld; zij worden vervangen door een punt.

Ten slotte worden ook de gegevens waarop het statistisch geheim rust niet vermeld en vervangen door een punt.

11. Uitgangspunten bij de verwerking en de indeling van de resultaten

11.1 *Algemene beginselen van de verwerking*

De enquête naar de structuur en de spreiding van de lonen heeft tot doel statistische relaties te leggen tussen het loonpeil en de andere individuele kenmerken

[1] Er zij op gewezen dat deze kwantielen statistische karakteristieken voor het gemiddelde (mediaan: Q (0,50)) en voor de spreiding (kwantielsafstand: $\frac{Q\,(0{,}75) - Q\,(0{,}25)}{Q\,(0{,}50)}$) geven, die met het hierboven omschreven rekenkundige gemiddelde en de variatiecoëfficiënt overeenstemmen.

van de werknemers (leeftijd, geslacht, beroepskwalificatie, aantal dienstjaren in de onderneming, aard van de uitgeoefende economische activiteit e.d.).

Een empirische benadering zou bestaan uit het combineren van de verschillende individuele kenmerken en het vaststellen welke van de aldus verkregen groepen de grootste invloed op het loonpeil hebben. Zo een systematiek is evenwel ondenkbaar vanwege het zeer grote aantal tabellen dat dan zou moeten worden uitgewerkt enerzijds en het verlies aan de betrouwbaarheid van de resultaten als gevolg van de zeer ver doorgevoerde versnippering van steekproef van de werknemers anderzijds.

Bijgevolg moest voor de verwerking van de voor publikatie bestemde gegevens een keuze worden gemaakt; de gegevens zijn deels algemeen en deels gedetailleerd

a) De algemene gegevens

Hiertoe behoren:

- verdelingen van de werknemers;
- gemiddelden en overeenkomstige variatiecoëfficiënten van de volgende kenmerken: leeftijd, anciënniteit, wekelijkse arbeidstijd, percentage niet-maandelijks uitgekeerde premies, bruto jaarloon en gecorrigeerd bruto maandloon;
- verschillende kwantielen van het bruto jaarloon en het gecorrigeerde bruto maandloon.

De genoemde statistische karakteristieken worden gegeven voor de combinatie van de systematische kruising van de kenmerken:
- economische activiteit,
- geslacht,
- arbeidstijdregeling;

met een van de volgende kenmerken:
- beroepskwalificatie,
- grootte van de onderneming,
- leeftijd,
- aantal dienstjaren in de onderneming,
- loonstelsel,
- premiepercentage,
- wekelijkse arbeidstijd,
- bruto jaarloon,
- gecorrigeerd bruto maandloon.

b) Gedetailleerde resultaten

In deze meer gedetailleerde serie zijn de verdelingen van de werknemers, de gemiddelden en de met het gecorrigeerde bruto maandloon overeenkomende variatiecoëfficiënten opgenomen. Deze statistische karakteristieken worden gegeven voor de combinatie van de systematische kruising van de kenmerken:

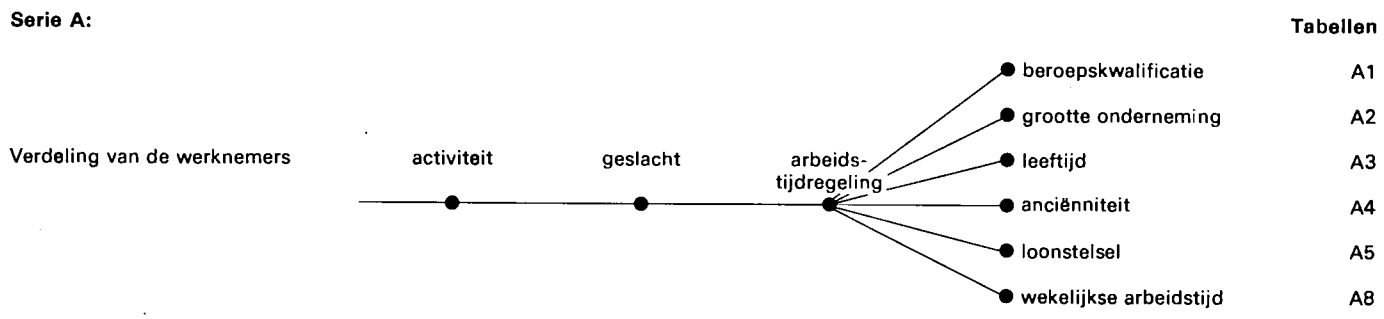
- economische activiteit,
- geslacht
- arbeidstijdregeling
- beroepskwalificatie;

met een van de volgende kenmerken:
- grootte van de onderneming,
- leeftijd,
- aantal dienstjaren in de onderneming,
- loonstelsel,
- gebied waar de werknemer is tewerkgesteld.

11.2 *Indeling van de resultaten*

De resultaten zijn per land op verschillende reeksen tabellen weergegeven (A, B en C voor de algemene resultaten; D en E voor de gedetailleerde resultaten) (1). Dit kan met de volgende schema's worden weergegeven:

(1) Bovendien treft men voor de landen die een maximum voor het opnemen van loon hebben opgesteld (zie punt 8.14, voetnoot) boven de gegevens voor deze landen een tabel met de betrokken werknemers naar activiteit, geslacht en beroepskwalificatie.



Gemiddelde, variatiecoëfficiënt, leeftijd	activiteit	geslacht	arbeids-tijdregeling	beroeps-kwalificatie	A6
Gemiddelde, variatiecoëfficiënt, anciënniteit	activiteit	geslacht	arbeids-tijdregeling	beroeps-kwalificatie	A7
Gemiddelde, variatiecoëfficiënt, wekelijkse arbeidstijd	activiteit	geslacht	arbeids-tijdregeling	beroeps-kwalificatie	A9

Serie B:

Verdeling van de werknemers	activiteit	geslacht	arbeids-tijdregeling	premie-percentage	B1
Gemiddelde, variatiecoëfficiënt premiepercentage	activiteit	geslacht	arbeids-tijdregeling	beroeps-kwalificatie	B3
				grootte onderneming	B2

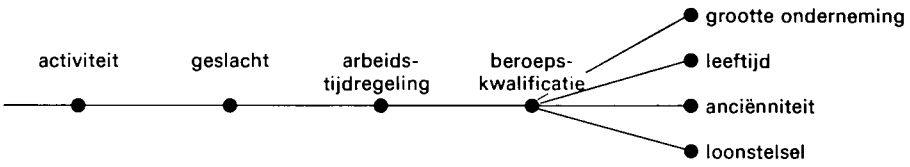
Serie C:

Gemiddelde, variatie-coëfficiënt, gecorrigeerd bruto maandloon van de full-time werknemers	activiteit	geslacht	beroeps-kwalificatie		C1, C2
Gemiddelde, variatiecoëfficiënt, bruto jaarloon van de full-time werknemers	activiteit	geslacht	beroeps-kwalificatie		C3, C4
Verdeling van de full-time werknemers	activiteit	geslacht	beroeps-kwalificatie	gecorrigeerd bruto maandloon	C5
Verdeling van de full-time werknemers	activiteit	geslacht	beroeps-kwalificatie	bruto jaarloon	C6
Kwantielen van het gecorrigeerd bruto maandloon en het bruto jaarloon van de full-time werknemers	activiteit	geslacht	beroeps-kwalificatie		C7
Gemiddelde, variatie-coëfficiënt, gecorrigeerd bruto maandloon van de part-time werknemers	activiteit	geslacht	beroeps-kwalificatie		C8, C9
Gemiddelde, variatiecoëfficiënt, bruto jaarloon van de part-time werknemers	activiteit	geslacht	beroeps-kwalificatie		C10, C11

Serie D:

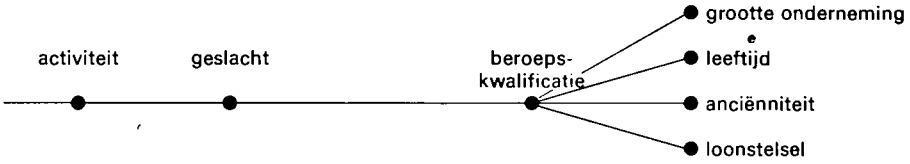
Tabellen

Verdeling van de werknemers



D1
D2
D3
D4

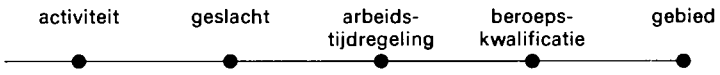
Gemiddelde, variatie-coëfficiënt, gecorrigeerd bruto maandloon van de full-time werknemers



D5, D6
D7, D8
D9, D10
D11, D12

Serie E:

Verdeling van de werknemers



E1

Gemiddelde, variatie-coëfficiënt, gecorrigeerd bruto maandloon van de full-time werknemers

E2, E3

BIJLAGE 1

Vragenlijst

Opmerking

Aan de vragenlijst werden richtlijnen en toelichtingen toegevoegd, welke hier echter niet zijn overgenomen. De belangrijkste elementen van de definities van de op communautair niveau verwerkte gegevens zijn in de volgende punten van dit document nader beschreven:

AARD VAN DE INLICHTINGEN	Punt	Blz.
A. **Inlichtingen betreffende de onderneming** (waartoe de meldende eenheid behoort)		
1. Land	8.1	188
3. Belangrijkste activiteit van de onderneming	8.2	188
	bijlage 2	205
6. Totaal aantal werknemers van de onderneming	8.3	189
B. Inlichtingen betreffende de werknemers		
1. Gebied	8.4	189
2. Naam of volgnummer van de werknemer	8.5	189
3. Geslacht	8.6	189
4. Geboortejaar	8.7	189
5. Beroepsbekwaamheid	8.8	189
6. Anciënniteit in de onderneming	8.9	192
7. Arbeidstijdregeling	8.10	192
8. Wekelijkse arbeidstijd	8.11	192
9. Loonstelsel	8.12	192
10. Volledige of gedeeltelijke uitbetaling van het loon over oktober 1974	8.13	192
11. Over oktober 1974 uitbetaald loon	8.14	192
12. Volledige of gedeeltelijke uitbetaling van het loon over het jaar 1974	8.15	193
13. Over 1974 uitbetaald loon	8.16	193
14. Niet-maandelijks uitgekeerde premies en gratificaties over 1974	8.17	193

EUROPESE ECONOMISCHE GEMEENSCHAP

Bureau voor de Statistiek
der Europese Gemeenschappen

NATIONAAL BUREAU

Enquête naar de structuur en de verdeling der lonen bij de groot- en kleinhandel, de banken en de verzekeringen in 1974

VRAGENLIJST (1)

A. **Inlichtingen betreffende de onderneming**
(waartoe de meldende eenheid behoort (*))

1. Land: _____

2. Naam van de meldende eenheid:

_____

3. Belangrijkste activiteit van de onderneming:

_____

4. Adres van de meldende eenheid:

_____

5. Totaal aantal werknemers van de meldende eenheid: ☐

6. Totaal aantal werknemers van de onderneming:

(Het corresponderende vak aankruisen voor de grootteklasse van de onderneming waartoe de meldende eenheid behoort.)

van 10 t/m 19	☐
20 t/m 49	☐
50 t/m 99	☐
100 t/m 199	☐
200 t/m 499	☐
500 t/m 999	☐
1000 t/m 1999	☐
2000 t/m 4999	☐
5000 en meer	☐

7. Naam en adres van de onderneming (hoofdkantoor):

_____

Gedeelte gereserveerd voor het Bureau

Land	☐
Nr. van de NACE	☐☐☐☐
Nr. van de meldende eenheid	☐☐☐☐
Grootte van de meldende eenheid	☐
Grootte van de onderneming	☐
Weging van de meldende eenheid	☐☐ ☐☐

(1) Dit is het „communautaire model" van de vragenlijst van de enquête. De in de verschillende landen aangewende vragenlijsten wijken enigszins af; zij moesten door de nationale bureaus voor de statistiek worden aangepast, ten einde met de plaatselijke gewoonten en terminologie rekening te houden.
(*) De formules die betrekking hebben op de meldende eenheid moeten alleen worden gebruikt wanneer deze slechts een onderdeel van de onderneming vormt.

B. **Inlichtingen betreffende de werknemers**

Gebied waar de werknemer is tewerkgesteld	Naam of volgnummer van de werknemer	Geslacht	Geboortejaar	Beroeps-kwalificatie	Aantal dienstjaren in de onderneming	Arbeids-tijdregeling
1	2	3	4	5	6	7

Wekelijkse arbeidstijd	Loonstelsel	Volledige of gedeeltelijke uitbetaling van het loon over oktober 1974	Over oktober 1974 uitbetaald loon	Volledige of gedeeltelijke uitbetaling van het loon over het jaar 1974	Over het jaar 1974 uitbetaald loon	
					Totaal	waarvan: niet-maandelijks uitgekeerde premies en gratificaties
8	9	10	11	12	13	14

Bijlage 2

Nomenclatuur van de activiteiten

NACE	Economische activiteit
61	Groothandel (m.u.v. recuperatie)
611	Groothandel in agrarische grondstoffen, levende dieren, textielgrondstoffen en in halffabrikaten
612	Groothandel in brandstoffen, mineralen en chemische produkten voor technische doeleinden
613	Groothandel in hout en bouwmaterialen
614	Groothandel in machines, technische benodigdheden en voertuigen
615	Groothandel in meubelen, huishoudelijke artikelen en ijzerwaren
616	Groothandel in textielwaren, kleding, schoeisel en lederwaren
617	Groothandel in voedings- en genotmiddelen
617.6	Groothandel in tabaksprodukten
618	Groothandel in farmaceutische produkten, medische, kosmetische en schoonmaakartikelen
618.1	Groothandel in farmaceutische produkten
619	Overige gespecialiseerde groothandel en groothandel in diverse produkten
619.1/2	Groothandel in papier, karton en kantoor- en schrijfbehoeften, in boeken, tijdschriften en kranten
64/653–656	Kleinhandel met uitzondering van de handel in automobielen en motorrijwielen, in motorbrandstoffen en smeeroliën
641/642	Kleinhandel in voedings- en genotmiddelen
643	Apotheken
644	Kleinhandel in medische, kosmetische en schoonmaakartikelen
645	Kleinhandel in kleding
646	Kleinhandel in schoeisel en lederwaren
647	Kleinhandel in woningtextiel
648/649	Kleinhandel in apparaten en artikelen voor woninginrichting
653	Kleinhandel in boeken, kranten, papierwaren en kantoorbenodigdheden
654/655	Overige kleinhandel
656	Kleinhandel in diverse produkten, hoofdzakelijk „non-foods"
812/813	Bank- en kredietwezen met uitzondering van centrale monetaire instellingen:
	instellingen waarvan het personeel een statuut heeft, dat gelijkwaardig is aan een ambtenarenstatuut
	instellingen waarvan het personeel valt onder de nationale collectieve bankenovereenkomst
	andere instellingen
82	verzekeringswezen, m.u.v. sociale verzekeringsorganen

BIJLAGE 3

Opschriften van de tabellen

Inleidende opmerkingen:

a) De categorieën van beroepskwalificatie, die per sector verschillen (zie punt 8.8, blz. 189), zijn in de tabellen als volgt genummerd:

- voor de groot- en kleinhandel
  1A, 1B, 2, 3, 4, 5
- voor de banken
  1, 2, 3, 4, 5, 6
- voor de verzekeringen
  I, II, III, IV, V, VI.

b) Verder zijn voor de landen die bij de sector handel gebruik hebben gemaakt van de facultatieve onderverdeling van de categorieën van beroepskwalificatie 3 (in 3A en 3B) en 4 (in 4A en 4B) (zie punt 8.8, blz. 190) na de tabellen in de series A, B, C, D, E voor de handel, de tabellen A1, C1, C2, C3, C4 opgenomen met de onderverdeling naar de volgende categorieën van beroepskwalificatie:
  3A, 3B, 3, 4A, 4B, 4.

c) De antwoorden „geen antwoord" die in de totalen zijn opgenomen, kunnen ook in speciale kolommen met het teken (*) zijn vermeld.

TAB. A/1

Werknemers naar activiteit, geslacht, beroepskwalificatie en arbeidstijdregeling

Arbeidstijdregeling: full-time

(duizendtallen) *(%)*

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie								Beroepskwalificatie								Geslacht	NACE	Activiteit
									(*)	Tot.							(*)	Tot.			

TAB. A/1 *(vervolg)*

Arbeidstijdregeling: part-time

(duizendtallen) *(%)*

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie								Beroepskwalificatie								Geslacht	NACE	Activiteit
									(*)	Tot.							(*)	Tot.			

TAB. A/1 *(vervolg)*

Alle arbeidstijdregelingen

(duizendtallen) *(%)*

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie								Beroepskwalificatie								Geslacht	NACE	Activiteit
									(*)	Tot.							(*)	Tot.			

TAB. A/2

Werknemers naar activiteit, geslacht, grootte van de onderneming en arbeidstijdregeling

Arbeidstijdregeling: full-time

(%) *(%)*

Activiteit	NACE	Geslacht	Grootte van de onderneming (Aantal werknemers)									Grootte van de onderneming (Aantal werknemers)								Geslacht	NACE	Activiteit
			10 – 19	20 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	1000 – 1999	2000 – 4999	≥ 5000	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥ 1000	(*)	Tot.			

TAB. A/2 *(vervolg)*

Arbeidstijdregeling: part-time

(%) *(%)*

Activiteit	NACE	Geslacht	Grootte van de onderneming (Aantal werknemers)									Grootte van de onderneming (Aantal werknemers)								Geslacht	NACE	Activiteit
			10 – 19	20 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	1000 – 1999	2000 – 4999	≥ 5000	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥ 1000	(*)	Tot.			

TAB. A/2 *(vervolg)*

Alle arbeidstijdregelingen

(%) *(%)*

Activiteit	NACE	Geslacht	Grootte van de onderneming (Aantal werknemers)									Grootte van de onderneming (Aantal werknemers)								Geslacht	NACE	Activiteit
			10 – 19	20 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	1000 – 1999	2000 – 4999	≥ 5000	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥ 1000	(*)	Tot.			

TAB. A/3

Werknemers naar activiteit, geslacht, leeftijd en arbeidstijdregeling

Arbeidstijdregeling: full-time

(%) (%)

Activiteit	NACE	Geslacht	Leeftijd (Volle jaren)												Leeftijd (Volle jaren)							Geslacht	NACE	Activiteit
			<16	16 – 18	18 – 20	21 – 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 59	≥60	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tot.			

TAB. A/3 *(vervolg)*

Arbeidstijdregeling: part-time

(%) (%)

Activiteit	NACE	Geslacht	Leeftijd (Volle jaren)												Leeftijd (Volle jaren)							Geslacht	NACE	Activiteit
			<16	16 – 18	18 – 20	21 – 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 59	≥60	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tot.			

TAB. A/3 *(vervolg)*

Alle arbeidstijdregelingen

(%) (%)

Activiteit	NACE	Geslacht	Leeftijd (Volle jaren)												Leeftijd (Volle jaren)							Geslacht	NACE	Activiteit
			<16	16 – 18	18 – 20	21 – 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 59	≥60	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tot.			

TAB. A/4

Werknemers naar activiteit, geslacht, aantal dienstjaren in de onderneming en arbeidstijdregeling

(%) (%)

Activiteit	NACE	Geslacht	Arbeidstijdregeling: full-time							Arbeidstijdregeling: part-time							Alle arbeidstijd-regelingen							Geslacht	NACE	Activiteit
			Aantal dienstjaren in de onderneming (Volle jaren)																							
			<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tot.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tot.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tot.			

TAB. A/5

Werknemers naar activiteit, geslacht, loonstelsel en arbeidstijdregeling

(%) (%)

Activiteit	NACE	Geslacht	Arbeidstijdregeling: full-time				Arbeidstijdregeling: part-time				Alle arbeidstijd-regelingen				Geslacht	NACE	Activiteit
			Loonstelsel														
			Commis-sieloon	Geen commis-sieloon	(*)	Tot.	Commis-sieloon	Geen commis-sieloon	(*)	Tot.	Commis-sieloon	Geen commis-sieloon	(*)	Tot.			

TAB. A/6

Leeftijd: gemiddelde (M) en variatiecoëfficiënt (CV) naar activiteit, geslacht, beroepskwalificatie en arbeidstijdregeling

Arbeidstijdregeling: full-time

M — CV

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Geslacht	NACE	Activiteit

TAB. A/6 *(vervolg)*

Arbeidstijdregeling: part-time

M — CV

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Geslacht	NACE	Activiteit

TAB. A/6 *(vervolg)*

Alle arbeidstijdregelingen

M

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Geslacht	NACE	Activiteit

TAB. A/7

Aantal dienstjaren in de onderneming: gemiddelde (M) en variatiecoëfficiënt (CV) naar activiteit, geslacht, beroepskwalificatie en arbeidstijdregeling

Arbeidstijdregeling: full-time

M — CV

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Geslacht	NACE	Activiteit

TAB. A/7 *(vervolg)*

Arbeidstijdregeling: part-time

M — CV

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Geslacht	NACE	Activiteit

TAB. A/7 *(vervolg)*

Alle arbeidstijdregelingen

M — CV

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Geslacht	NACE	Activiteit

TAB. A/8

Werknemers naar activiteit, geslacht, wekelijkse arbeidstijd en arbeidstijdregeling

(%) (%)

Activiteit	NACE	Geslacht	Arbeidstijdregeling: full-time										Arbeidstijdregeling: part-time										Geslacht	NACE	Activiteit
			Wekelijkse arbeidstijd (Uren)																						
			≤36	>36 ≤38	>38 ≤40	>40 ≤42	>42 ≤44	>44 ≤46	>46 ≤48	>48	(*)	Tot.	≤24	>24 ≤26	>26 ≤28	>28 ≤30	>30 ≤32	>32 ≤34	>34 ≤36	>36	(*)	Tot.			

TAB. A/9

Wekelijkse arbeidstijd: gemiddelde (M) en variatiecoëfficiënt (CV) naar activiteit, geslacht, beroepskwalificatie en arbeidstijdregeling

Arbeidstijdregeling: full-time

M CV

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie								Beroepskwalificatie								Geslacht	NACE	Activiteit
									(*)	Tot.							(*)	Tot.			

TAB. A/9 *(vervolg)*

Arbeidstijdregeling: part-time

M CV

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie								Beroepskwalificatie								Geslacht	NACE	Activiteit
									(*)	Tot.							(*)	Tot.			

TAB. B/1

Werknemers naar activiteit, geslacht, premiepercentage en arbeidstijdregeling

(%) (%)

Activiteit	NACE	Geslacht	Arbeidstijdregeling: full-time									Arbeidstijdregeling: part-time									Alle arbeidstijd-regelingen									Geslacht	NACE	Activiteit
			Premiepercentage																													
			0	>0 <5	≥5 <10	≥10 <15	≥15 <20	≥20 <30	≥30 <50	≥50	Tot. (*)	0	>0 <5	≥5 <10	≥10 <15	≥15 <20	≥20 <30	≥30 <50	≥50	Tot. (*)	0	>0 <5	≥5 <10	≥10 <15	≥15 <20	≥20 <30	≥30 <50	≥50	Tot. (*)			

TAB. B/2

Premiepercentage: gemiddelde (M) en variatiecoëfficiënt (CV) naar activiteit, geslacht, en grootte van de onderneming

M CV

Activiteit	NACE	Geslacht	Grootte van de onderneming Aantal werknemers								Grootte van de onderneming Aantal werknemers								Geslacht	NACE	Activiteit
			10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tot.	10 – 49	20 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tot.			

TAB. B/3

Premiepercentage: gemiddelde (M) en variatiecoëfficiënt (CV) naar activiteit, geslacht, beroepskwalificatie en arbeidstijdregeling

Arbeidstijdregeling: full-time

M — CV

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Geslacht	NACE	Activiteit

TAB. B/3 *(vervolg)*

Arbeidstijdregeling: part-time

M — CV

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Geslacht	NACE	Activiteit

TAB. B/3 *(vervolg)*

Alle arbeidstijdregelingen

M — CV

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Geslacht	NACE	Activiteit

TAB. C/1

Gecorrigeerd bruto maandloon van de full-time werknemers: gemiddelde (M) en variatiecoëfficiënt (CV) naar activiteit, geslacht en beroepskwalificatie

M — CV

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Geslacht	NACE	Activiteit

TAB. C/2

Indexcijfer van het gemiddelde gecorrigeerde bruto maandloon van de full-time werknemers naar activiteit, geslacht en beroepskwalificatie

(Loon van alle full-time werknemers = 100)

Indexcijfer van het gemiddelde gecorrigeerde bruto maandloon van de vrouwelijke full-time werknemers naar activiteit, en beroepskwalificatie

(Loon van de mannelijke full-time werknemers = 100)

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Geslacht	NACE	Activiteit

TAB. C/3

Bruto jaarloon van de full-time werknemers: gemiddelde (M) en variatiecoëfficiënt (CV) naar activiteit, geslacht en beroepskwalificatie

M — CV

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Geslacht	NACE	Activiteit

TAB. C/4

Indexcijfer van het gemiddelde bruto jaarloon van de full-time werknemers naar activiteit, geslacht en beroepskwalificatie

(Loon van alle full-time werknemers = 100)

Indexcijfer van het gemiddelde bruto jaarloon van de vrouwelijke full-time werknemers naar activiteit en beroepskwalificatie

(Loon van de mannelijke full-time werknemers = 100)

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Geslacht	NACE	Activiteit

TAB. C/5

Full-time werknemers naar gecorrigeerd bruto maandloon, activiteit, geslacht en beroepskwalificatie

(%) — (%)

Activiteit	NACE	Beroepskwalificatie	Geslacht	Gecorrigeerd bruto maandloon									Tot.	Geslacht	Beroepskwalificatie	NACE	Activiteit
									(28 klassen)								

TAB. C/6

Full-time werknemers naar bruto jaarloon, activiteit, geslacht en beroepskwalificatie

(%) — (%)

Activiteit	NACE	Beroepskwalificatie	Geslacht	Bruto jaarloon									Tot.	Geslacht	Beroepskwalificatie	NACE	Activiteit
									(28 klassen)								

TAB. C/7

Kwantielen van de verdeling van de full-time werknemers naar gecorrigeerd bruto maandloon, activiteit, geslacht en beroepskwalificatie

Kwantielen van de verdeling van de full-time werknemers na bruto jaarloon, activiteit, geslacht en beroepskwalificatie

Activiteit	NACE	Beroepskwalificatie	Geslacht	Kwantielen					Kwantielen					Geslacht	Beroepskwalificatie	NACE	Activiteit
				Q (0,10)	Q (0,25)	Q (0,50)	Q (0,75)	Q (0,90)	Q (0,10)	Q (0,25)	Q (0,50)	Q (0,75)	Q (0,90)				

TAB. C/8

Gecorrigeerd bruto maandloon van de part-time werknemers: gemiddelde (M) en variatiecoëfficiënt (CV) naar activiteit, geslacht en beroepskwalificatie

M — CV

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Geslacht	NACE	Activiteit

TAB. C/9

Indexcijfer van het gemiddelde gecorrigeerde bruto maandloon van de part-time werknemers naar activiteit, geslacht en beroepskwalificatie

(Loon van alle part-time werknemers = 100)

Indexcijfer van het gemiddelde gecorrigeerde bruto maandloon van de vrouwelijke part-time werknemers naar activiteit en beroepskwalificatie

(Loon van de mannelijke part-time werknemers = 100)

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Geslacht	NACE	Activiteit

TAB. C/10

Bruto jaarloon van de part-time werknemers: gemiddelde (M) en variatiecoëfficiënt (CV) naar activiteit, geslacht en beroepskwalificatie

M — CV

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Geslacht	NACE	Activiteit

TAB. C/11

Indexcijfer van het gemiddelde bruto jaarloon van de part-time werknemers naar activiteit, geslacht en beroepskwalificatie

(Loon van alle part-time werknemers = 100)

Indexcijfer van het gemiddelde bruto jaarloon van de vrouwelijke part-time werknemers naar activiteit en beroepskwalificatie

(Loon van de mannelijke part-time werknemers = 100)

Activiteit	NACE	Geslacht	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Beroepskwalificatie						(*)	Tot.	Geslacht	NACE	Activiteit

TAB. D/1

Werknemers naar activiteit, geslacht, beroepskwalificatie, grootte van de onderneming en arbeidstijdregeling

(%) — (%)

Activiteit	NACE	Beroepskwalificatie	Geslacht	Arbeidstijdregeling: full-time								Arbeidstijdregeling: part-time								Alle arbeidstijdregelingen								Geslacht	Beroepskwalificatie	NACE	Activiteit
				Grootte van de onderneming (Aantal werknemers)																											
				10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tot.	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tot.	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tot.				

TAB. D/2

Werknemers naar activiteit, geslacht, beroepskwalificatie, leeftijd en arbeidstijdregeling

(%) (%)

Activiteit	NACE	Beroepskwalificatie	Geslacht	Arbeidstijdregeling: full-time							Arbeidstijdregeling: part-time							Alle arbeidstijd-regelingen							Geslacht	Beroepskwalificatie	NACE	Activiteit
				Leeftijd (Volle jaren)																								
				<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tot.	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tot.	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tot.				

TAB. D/3

Werknemers naar activiteit, geslacht, beroepskwalificatie, aantal dienstjaren in de onderneming en arbeidstijdregeling

(%) (%)

Activiteit	NACE	Beroepskwalificatie	Geslacht	Arbeidstijdregeling: full-time							Arbeidstijdregeling: part-time							Alle arbeidstijd-regelingen							Geslacht	Beroepskwalificatie	NACE	Activiteit
				Aantal dienstjaren in de onderneming (Volle jaren)																								
				<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tot.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tot.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tot.				

TAB.D/4

Werknemers naar activiteit, geslacht, beroepskwalificatie, loonstelsel en arbeidstijdregeling

(%) (%)

Activiteit	NACE	Beroepskwalificatie	Geslacht	Arbeidstijdregeling: full-time				Arbeidstijdregeling: part-time				Alle arbeidstijd-regelingen				NACE	Beroepskwalificatie	Geslacht	Activiteit
				Loonstelsel															
				Commis-sieloon	Geen commis-sieloon	(*)	Tot.	Commis-sieloon	Geen commis-sieloon	(*)	Tot.	Commis-sieloon	Geen commis-sieloon	(*)	Tot.				

TAB. D/5

Gecorrigeerd bruto maandloon van de full-time werknemers: gemiddelde (M) en variatiecoëfficiënt (CV) naar activiteit, geslacht, beroepskwalificatie en grootte van de onderneming

M CV

Activiteit	NACE	Beroepskwalificatie	Geslacht	Grootte van de onderneming (Aantal werknemers)								Grootte van de onderneming (Aantal werknemers)								Geslacht	Beroepskwalificatie	NACE	Activiteit
				10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tot.	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tot.				

TAB. D/6

Indexcijfer van het gemiddelde gecorrigeerde bruto maandloon van de full-time werknemers naar activiteit, geslacht, beroepskwalificatie en grootte van de onderneming

(Loon van alle full-time werknemers = 100)

Indexcijfer van het gemiddelde gecorrigeerde bruto maandloon van de vrouwelijke full-time werknemers naar activiteit, beroepskwalificatie en grootte van de onderneming

(Loon van de mannelijke full-time werknemers = 100)

Activiteit	NACE	Beroepskwalificatie	Geslacht	Grootte van de onderneming (Aantal werknemers)								Grootte van de onderneming (Aantal werknemers)								Geslacht	Beroepskwalificatie	NACE	Activiteit
				10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tot.	10 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 – 999	≥1000	(*)	Tot.				

TAB. D/7

Gecorrigeerd bruto maandloon van de full-time werknemers: gemiddelde (M) en variatiecoëfficiënt (CV) naar activiteit, geslacht, beroepskwalificatie en leeftijd

M — CV

Activiteit	NACE	Beroepskwalificatie	Geslacht	Leeftijd (Volle jaren)							Leeftijd (Volle jaren)							Geslacht	Beroepskwalificatie	NACE	Activiteit
				<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tot.	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tot.				

TAB. D/8

Indexcijfer van het gemiddelde gecorrigeerde bruto maandloon van de full-time werknemers naar activiteit, geslacht, beroepskwalificatie en leeftijd

(Loon van alle full-time werknemers = 100)

Indexcijfer van het gemiddelde gecorrigeerde bruto maandloon van de vrouwelijke full-time werknemers naar activiteit, beroepskwalificatie en leeftijd

(Loon van de mannelijke full-time werknemers = 100)

Activiteit	NACE	Beroepskwalificatie	Geslacht	Leeftijd (Volle jaren)							Leeftijd (Volle jaren)							Geslacht	Beroepskwalificatie	NACE	Activiteit
				<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tot.	<21	21 – 29	30 – 44	45 – 54	≥55	(*)	Tot.				

TAB. D/9

Gecorrigeerd bruto maandloon van de full-time werknemers: gemiddelde (M) en variatiecoëfficiënt (CV) naar activiteit, geslacht, beroepskwalificatie en aantal dienstjaren in de onderneming

M — CV

Activiteit	NACE	Beroepskwalificatie	Geslacht	Aantal dienstjaren in de onderneming (Volle jaren)							Aantal dienstjaren in de onderneming (Volle jaren)							Geslacht	Beroepskwalificatie	NACE	Activiteit
				<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tot.	<2	2 – 4	5 – 9	10 – 19	≥20	(*)	Tot.				

TAB. D/10

Indexcijfer van het gemiddelde gecorrigeerde bruto maandloon van de full-time werknemers naar activiteit, geslacht, beroepskwalificatie en aantal dienstjaren in de onderneming

(Loon van alle full-time werknemers = 100)

Indexcijfer van het gemiddelde gecorrigeerde bruto maandloon van de vrouwelijke full-time werknemers naar activiteit, beroepskwalificatie en aantal dienstjaren in de onderneming

(Loon van de mannelijke full-time werknemers = 100)

Activiteit	NACE	Beroepskwalificatie	Geslacht	Aantal dienstjaren in de onderneming (Volle jaren)							Aantal dienstjaren in de onderneming (Volle jaren)							Geslacht	Beroepskwalificatie	NACE	Activiteit

TAB. D/11
Gecorrigeerd bruto maandloon van de full-time werknemers: gemiddelde (M) en variatiecoëfficiënt (CV) naar activiteit, geslacht, beroepskwalificatie en loonstelsel

M — CV

Activiteit	NACE	Beroepskwalificatie	Geslacht	Loonstelsel				Loonstelsel				Geslacht	Beroepskwalificatie	NACE	Activiteit
				Commissie-loon	Geen commissie-loon	(*)	Tot.	Commissie-loon	Geen commissie-loon	(*)	Tot.				

TAB. D/12

Indexcijfer van het gemiddelde gecorrigeerde bruto maandloon van de full-time werknemers naar activiteit, geslacht, beroepskwalificatie en loonstelsel

(Loon van alle full-time werknemers = 100)

Indexcijfer van het gemiddelde gecorrigeerde bruto maandloon van de vrouwelijke full-time werknemers naar activiteit, beroepskwalificatie en loonstelsel

(Loon van de mannelijke full-time werknemers = 100)

Activiteit	NACE	Beroepskwalificatie	Geslacht	Loonstelsel				Loonstelsel				Geslacht	Beroepskwalificatie	NACE	Activiteit
				Commissie-loon	Geen commissie-loon	(*)	Tot.	Commissie-loon	Geen commissie-loon	(*)	Tot.				

TAB. E/1
Werknemers naar activiteit, geslacht, beroepskwalificatie, gebied en arbeidstijdregeling
Arbeidstijdregeling: full-time

(duizendtallen) — *(%)*

Activiteit	NACE	Beroepskwalificatie	Geslacht	Gebied						Gebied						Geslacht	Beroepskwalificatie	NACE	Activiteit
							. . . . .	(*)	Tot.				. . . .	(*)	Tot.				

TAB. E/1 *(vervolg)*
Arbeidstijdregeling: part-time

(duizendtallen) — *(%)*

Activiteit	NACE	Beroepskwalificatie	Geslacht	Gebied						Gebied						Geslacht	Beroepskwalificatie	NACE	Activiteit
							. . . . .	(*)	Tot.				. . . .	(*)	Tot.				

TAB. E/1 *(vervolg)*
Alle arbeidstijdregelingen

(duizendtallen) — *(%)*

Activiteit	NACE	Beroepskwalificatie	Geslacht	Gebied						Gebied						Geslacht	Beroepskwalificatie	NACE	Activiteit
							. . . . .	(*)	Tot.				. . . .	(*)	Tot.				

TAB. E/2

Gecorrigeerd bruto maandloon van de full-time werknemers: gemiddelde (M) en variatiecoëficiënt (CV) naar activiteit, geslacht, beroepskwalificatie en gebied

M CV

Activiteit	NACE	Beroepskwalificatie	Geslacht	Gebied					Gebied					Geslacht	Beroepskwalificatie	NACE	Activiteit
						....	(*)	Tot.			....	(*)	Tot.				

TAB. E/3

Indexcijfer van het gemiddelde gecorrigeerde bruto maandloon van de full-time werknemers naar activiteit, geslacht, beroepskwalificatie en gebied

(Loon van alle full-time werknemers = 100)

Indexcijfer van het gemiddelde gecorrigeerde bruto maandloon van de vrouwelijke full-time werknemers naar activiteit, beroepskwalificatie en gebied

(Loon van de mannelijke full-time werknemers = 100)

Activiteit	NACE	Beroepskwalificatie	Geslacht	Gebied					Gebied					Geslacht	Beroepskwalificatie	NACE	Activiteit
						....	(*)	Tot.			....	(*)	Tot.				

Fortegnelse over medlemmerne af arbejdsgruppen, der har været med til at forberede undersøgelsen

Verzeichnis der Sachverständigen, die innerhalb der Arbeitsgruppe zur Vorbereitung der Erhebung mitgearbeitet haben

List of members of the Working Party that took part in the preparation of the survey

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

Formand / Vorsitzender / President / Président / Presidente / Voorzitter
MM. Gavanier
Nols
Simeoni

Sekretariat / Sekretär / Secretary / Secrétaire / Segretario / Secretaris
MM. Kuhner
Simeoni
Mme Weber
Mlle Kala

Regeringsrepræsentanter | Représentants gouvernementaux
Regierungsvertreter | Rappresentanti dei governi
Government representatives | Regeringsvertegenwoordigers

BR Deutschland

die Herren	von der Decken	Statistisches Bundesamt, Wiesbaden
	Kloss	Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

France

MM.	Banderier	Institut national de la Statistique et des Études économiques, Paris
	Calviac	Institut national de la Statistique et des Études économiques, Paris
Mlle	Vlassenko	Institut national de la Statistique et des Études économiques, Paris

Italia

Signori	Lenzi	Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Roma
	Orecchio	Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Roma
	Sanetti	Istituto centrale di statistica, Roma
	Scarpellini	Istituto centrale di statistica, Roma

Nederland

de heren	Van den Brink	Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag
	Huizing	Ministerie van Sociale Zaken, Den Haag
	Lambert	Ministerie van Sociale Zaken, Den Haag
	Nijsen	Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag

Belgique/België

MM./de heren	Jurisse	Institut national de Statistique, Bruxelles
	De Kimpe	Institut national de Statistique, Bruxelles
	Plettinx	Ministère du Travail, Bruxelles

Luxembourg

M.	Wagner	Service central de la Statistique et des Études économiques, Luxembourg

United Kingdom

Mr	Turner	Department of Employment, London

Ireland

Messrs.	Cohalan	Central Statistics Office, Dublin
	Sexton	Central Statistics Office, Dublin

Danmark

hr.	Aabling-Thomsen	Danmarks Statistik, København

Arbejdsgiverrepræsentanter Arbeitgebervertreter Employers' representatives	Représentants des employeurs Rappresentanti dei datori di lavoro Vertegenwoordigers van de werkgevers

dhrr.	Bauer	Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen, München
die Herren	Brandt	Verbond Nederlandse Groothandel
Messrs.	Caprarulo	Associazione nazionale fra le imprese di assicurazione
MM.	Castin	Comité de liaison des Employeurs, Bruxelles
Signori	Dax	C.O.C.C.E.E.
de heren	De Vadder	C.O.C.C.E.E.
	Dauchez	Conseil national du Patronat français, Paris
	Dohet	Comité européen des Assurances
	Dussenne	Association belge des Banquiers
	Grayson	Committee of London Clearing Bankers
	Kuiken	COCCEE, Bruxelles
	Laier	Assurandvisveirtetet
	Lapierre	C.O.C.C.E.E.
	Mathiesen	Fédération des Assureurs danois
	Le Marchand	COCCEE, Bruxelles
Mlle	De Block	Comité de liaison des Employeurs, Bruxelles
Mme	Schoenaich-Carolath	BDA
	Monier	Fédération française des Sociétés d'assurances, Paris
	Otto	Unie van Schadeverzekeraars
	Reid	Confederation of British Industries (Eagle Star Insurance Company)
	Reid	CEA – Confederation of British Industry
	Roos	E.I.M. – Werkgevers overleg detailhandel-Comité Buitenlandse Betrekkingen M.K.B.
	Sauer	Union de l'Artisanat de la CEE
	Standaert	Fédération des Entreprises de Belgique, Bruxelles
	Tassin	Fédération française des Sociétés d'assurances, Paris

Lønmodtagerrepræsentanter Arbeitnehmervertreter Employees' representatives	Représentants des travailleurs Rappresentanti dei lavoratori Vertegenwoordigers van de werknemers

dhrr.	Calland	EURO-FIET (Fédération Employés et Cadres FO)
die Herren	Clajot	Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de Belgique, Bruxelles
Messrs.	Defoort	Landelijke Bedienden Centrale, Antwerpen
MM.	t'Kindt	Secrétariat pour les Communautés européennes de l'Organisation européenne de la FIET, Bruxelles
Signori	Nockels	CNE (CMT), Bruxelles
de heren	Noth	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherung
	Panis	F.I.S.C.E.T.C.
	Posmiers	EURO-FIET (Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de Belgique)
	Ricceri	F.I.S.A.S.C.A.T.
	Schwieder	EURO-FIET (HBV/DGB)
	Valanzuolo	EURO-FIET (Unione italiana bancari)

EF-Kommissionen EG-Kommission EC Commission	Commission CE Commissione CE EG-Commissie

dhrr.	Boudard	Direction générale des Affaires sociales
die Herren	Fonsny	Direction générale des Affaires industrielles, technologiques et scientifiques
Messrs.	Moris	Direction générale des Affaires industrielles, technologiques et scientifiques
MM.	Prozzillo	Direction générale des Affaires sociales
Signori		
de heren		

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

dhrr.	Baroncelli	Direction Statistiques des commerces, transports et services
die Herren	Spiegeleer	Division «Salaires»
Messrs.		
MM.		
Signori		
de heren		

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/Generaldirektor/Director-General/Directeur général/Direttore generale/Directeur-generaal**

E. Hentgen — **Assistent/Assistent/Assistant/Assistant/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

H. Schumacher
Industri- og miljøstatistik
Industrie- und Umweltstatistik
Industrial and environmental statistics
Statistiques de l'industrie et de l'environnement
Statistiche dell'industria e dell'ambiente
Industrie en milieustatistiek

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

Salgs- og abonnementskontorer · Vertriebsbüros · Sales Offices
Bureaux de vente · Uffici di vendita · Verkoopkantoren

Belgique - België

Moniteur belge – Belgisch Staatsblad

Rue de Louvain 40-42 –
Leuvenseweg 40-42
1000 Bruxelles – 1000 Brussel
Tél. 5120026
CCP 000-2005502-27
Postrekening 000-2005502-27

Sous-dépot – Agentschap:

Librairie européenne
Europese Boekhandel

Rue de la Loi 244 – Wetstraat 244
1040 Bruxelles – 1040 Brussel

Danmark

J. H. Schultz – Boghandel

Møntergade 19
1116 København K
Tel. 141195
Girokonto 1195

BR Deutschland

Verlag Bundesanzeiger

Breite Straße
5000 Köln 1 – Postfach 108006
Tel. (0221) 210348
(Fernschreiber: Anzeiger Bonn
08882595)
Postscheckkonto 834 00 Köln

France

Service de vente en France des publications des Communautés européennes

Journal officiel

26, rue Desaix
75732 Paris-Cedex 15
Tél. (1)578 61 39 – CCP Paris 23-96

Ireland

Stationery Office

Beggar's Bush
Dublin 4
Tel. 688433

Italia

Libreria dello Stato

Piazza G. Verdi 10
00198 Roma – Tel. (6)8508
Telex 62008
CCP 1/2640

Agenzie:

00187 Roma – Via XX Settembre
(Palazzo Ministero
del Tesoro)
20121 Milano – Galleria
Vittorio Emanuele 3
Tel. 806406

Grand-Duché de Luxemburg

Office des publications officielles des Communautés européennes

5, rue du Commerce
Boîte postale 1003 – Luxembourg
Tél. 490081 – CCP 191-90
Compte courant bancaire:
BIL 8-109/6003/300

Nederland

Staatsdrukkerij- en uitgeverijbedrijf

Christoffel Plantijnstraat, 's-Gravenhage
Tel. (070) 814511
Postgiro 425300

United Kingdom

H. M. Stationery Office

P. O. Box 569
London SE1 9NH
Tel. (01) 9286977, ext. 365
National Giro Account 582-1002

United States of America

European Community Information Service

2100 M Street, N.W.
Suite 707
Washington, D.C. 20037
Tel. (202) 872 83 50

Schweiz - Suisse - Svizzera

Librairie Payot

6, rue Grenus
1211 Genève
Tél. 318950
CCP 12-236 Genève

Sverige

Librairie C. E. Fritze

2, Fredsgatan
Stockholm 16
Post Giro 193, Bank Giro 73/4015

España

Libreria Mundi-Prensa

Castelló 37
Madrid 1
Tel. 2754655

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. 490081 · CCP 191-90 Compte courant bancaire BIL 8-109/6003/300

CANB760016AC

Pris pr. hæfte	DKr 94,50	Samlet specialserie	DKr 708
Einzelpreis	DM 40,50	Gesamte Sonderreihe	DM 303
Single copy	£7.30 / US$17,20	Complete special series	£55 / US$130
Prix par numéro	FF 72 / FB 600	Ensemble de la série spéciale	FF 540 / FB 4 500
Prezzo unitario	Lit 10 900	Insieme dei volumi	Lit 81 500
Prijs per nummer	Fl 41,50 / FB 600	Gehele speciale serie	Fl 311 / FB 4 500

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

Boîte postale 1003 - Luxembourg

7330/1